



Ajuntament
de la Llagosta

EDICTE D'APROVACIÓ DEFINITIVA

El Ple de l'Ajuntament de La Llagosta en sessió, de 29 de novembre de 2023 va aprovar inicialment el IV Pla Local d'Igualtat de gènere de la Llagosta 2024-2027, publicada al BOPB de 11 de desembre de 2023 i al tauler d'anuncis de la corporació, a El Periódico de Catalunya, de 4 de desembre de 2023, al DOGC de 12 de desembre de 2023.

Durant el període d'informació pública no s'ha produït cap al·legació, amb la qual cosa l'acord ha esdevingut aprovat definitivament.

En virtut de les previsions de l'article 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local, es procedeix a la publicació de l'aprovació definitiva del Pla Local d'Igualtat de gènere de la Llagosta 2024-2027, que és el següent

Oscar Sierra Gascón (1 de 1)
Alcalde
Data Signatura: 29/01/2024
HASH: 636009c3a327c5b25fd59b85c433d



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 100



Ajuntament
de la Llagosta

"

IV Pla local d'Igualtat de Gènere (2024 - 2027)

Ajuntament de la Llagosta



Diputació
Barcelona



Ajuntament
de la Llagosta



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 100



Ajuntament
de la Llagosta

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Autoria:

Mireia Duran Brugada, Quotidiana (iQcoop,sccl)

Silvia Carrillo Gómez, Quotidiana (iQcoop,sccl)

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de la Llagosta

© Diputació de Barcelona
maig, 2023

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 100



Ajuntament
de la Llagosta

Índex

1. Introducció.....	4
2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat.....	5
3. Marc normatiu.....	8
4. Procés d'elaboració del Pla.....	13
5. Diagnosi de gènere.....	16
6. Pla d'accions, objectius i línies estratègiques.....	80
7. Bibliografia.....	95
8. Índex de taules i gràfics.....	98



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 100



Ajuntament
de la Llagosta

1. Introducció

El Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de la Llagosta és un instrument que permet ordenar i donar una perspectiva estratègica a les polítiques transversals per a la igualtat de gènere a la Llagosta durant el període 2024-2027. El present pla consta de dues parts: una primera que constitueix la diagnosi de la situació actual pel que fa a la igualtat de gènere al municipi i una segona on es detallen els objectius i les mesures del Pla, juntament amb un sistema d'avaluació final del mateix.

El present document inclou la diagnosi de la igualtat a la Llagosta. És un recull d'informació que mostra el grau d'igualtat de gènere en els diversos àmbits de la vida de la ciutadania i també el nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals. La present diagnosi analitza la situació respecte la igualtat de gènere en els àmbits següents: context territorial i demogràfic, compromís municipal amb la igualtat, acció contra les violències masclistes i la LGTBIQ+fòbia, drets i qualitat de vida, coeducació i transmissió d'una cultura igualitària, reformulació dels treballs i dels temps, i reconeixement del lideratge i participació de les dones. En tots els casos l'objectiu és mostrar si existeix un igual reconeixement i possibilitats de ple desenvolupament de totes les persones, independentment del seu gènere. També saber si les diferents necessitats i expectatives són considerades per l'administració i la ciutadania com a igualment valuoses, independentment de si són considerades masculines o femenines.

A partir d'aquesta diagnosi es detecten punts forts i punts febles que serveixen com a elements de referència per elaborar un llistat d'accions que constituïran les mesures del Pla.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 100



2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

Les polítiques transversals d'igualtat tenen més de vint-i-cinc anys de trajectòria. Així doncs, des de mitjans dels anys setanta fins a la tercera dècada del segle XXI, l'enfocament del marc conceptual de les polítiques d'igualtat ha evolucionat profundament. Avui, i gràcies a la conferència de Beijing de les NNUU l'any 1995, marcada per la important influència dels moviments de dones i feministes a escala global, sabem que tots els nivells de les administracions, i totes les àrees i procediments d'actuació, han de comprometre's amb l'erradicació de la desigualtat perquè aquesta sigui efectiva. A més, sabem que aquest esforç – el de la transversalització de les polítiques de gènere – ha de conviure amb l'impuls, visibilització i empoderament de les dones, adreçant-hi polítiques de suport específic. Avui, a més, cal entomar el repte de donar visibilitat i resposta a les diferències que travessen la desigualtat de gènere incorporant una mirada interseccional, tenint en compte factors com l'edat, l'estrat social o l'origen, per exemple. En el rerefons d'aquest document també hi ha, com no podia ser d'una altra manera, la vocació municipal d'aprofitar les potencialitats específiques que ofereix la dimensió local per a la igualtat de gènere, amb la seva proximitat entre ciutadania i administració i el seu caràcter quotidià.

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

Els moviments feministes i les associacions de dones han estat, històricament, les principals impulsores de l'emergència de les desigualtats de gènere a l'esfera pública i de la seva visibilització. També han protagonitzat les demandes de la igualtat real en tots els àmbits i esferes de la vida.

A l'Europa i els Estats Units de principis del segle XX, les principals reivindicacions d'aquests moviments se centraven a reclamar la plena ciutadania de les dones a partir de demandes concretes com la d'assolir el dret a vot i l'accés a l'educació a alguns treballs remunerats, entre altres. A partir dels anys 60, es produeix una nova onada del feminisme a escala global, on es qüestionen les jerarquies de gènere, la desigualtat en el treball no remunerat, i el paper de la sexualitat en el sosteniment d'un statu quo injust.

A l'Estat espanyol, el moviment feminista dels anys 70 s'organitza amb la lluita antifranquista i pren força durant els últims anys de la dictadura i els primers anys de la democràcia. Al llarg d'aquests anys, les dones es van associar entorn l'activitat veïnal i van fer una tasca imprescindible de presa de consciència i d'autoreconeixement com a subjecte oprimat per una societat misògina per llei.

Les principals reivindicacions del moviment feminista als anys 70 i 80 en el nostre context





Ajuntament de la Llagosta

passaven pel dret a l'avortament, el repartiment equitatiu de les tasques domèstiques i de cura i el reconeixement de les dones com a subjectes polítics de ple dret i l'eliminació dels delictes de dones, com l'adulteri. Cal destacar la creació a partir de l'autogestió dels centres de "planning", que eren centres d'atenció integral a la salut sexual de les dones, des d'una perspectiva d'assessorament i acompanyament molt àmplia i polititzada.

Amb la institucionalització del moviment feminista, al llarg dels anys 80 i 90, i la participació de les dones a partits polítics i organitzacions mixtes, aquests centres de planificació familiar passen a formar part de la xarxa pública de sanitat i les dones comencen a ocupar càrrecs de responsabilitat a les institucions i administracions. Aquest fet suposa un impuls molt important en l'inici de la creació de les regidories de les dones i d'institucionalització de les polítiques d'igualtat, és a dir, a la creació dels organismes de gènere en els diferents nivells governamentals i l'entrada de la lluita contra les desigualtats de gènere en l'agenda pública, suposa un avenç molt important.

Finalment, cal destacar l'impuls que ha aportat la comunitat internacional per desenvolupar les polítiques d'igualtat i avançar cap a altres estratègies més enllà de les regidories "de la dona" i les accions, programes o plans sectorials. En aquest sentit, el concepte "gender mainstreaming o la transversalitat de gènere" suposa un canvi important a les polítiques d'igualtat, ja que proposa l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de gènere es trobi inclosa en totes les etapes i nivells de totes les polítiques públiques. Aquest canvi de paradigma implica una major complexitat en la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques d'igualtat, però requereix un compromís major del conjunt de l'administració en l'aplicació de les polítiques de gènere.

2.2. El paper dels governs locals

Els governs locals es caracteritzen per la seva proximitat amb la ciutadania. Aquesta especificitat fa que sigui imprescindible el seu compromís en matèria d'igualtat per tal de millorar les condicions de vida de les dones i reduir les desigualtats existents entre homes i dones en els diversos àmbits de la vida.

A partir dels anys 90, els ajuntaments comencen a implementar mesures o accions puntuals amb l'objectiu de treballar per la igualtat de gènere. La mida del municipi i la presència o no d'associacions de dones és un factor decisiu per analitzar l'abast i l'impacte d'aquestes iniciatives. En aquest sentit, la majoria dels municipis més petits tarden encara alguns anys a tenir regidories d'igualtat. Als municipis on abans s'implementen aquest tipus de mesures, però, són polítiques amb poc pressupost, amb una baixa incidència i molt lligades a la motivació o compromís de la persona que les impulsa, fet que les fa inestables en el temps i estretament relacionades amb la capacitat d'incidència d'aquesta persona.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Al llarg de principis dels anys 2000, però, les polítiques d'igualtat s'amplien i s'estandaritzen, en bona part gràcies a l'esforç de la Diputació de Barcelona; s'estableix un llenguatge comú, es marquen un seguit d'eines i estratègies a seguir, i es fixa una certa obligatorietat de portar a terme aquest tipus d'accions, això implica que les polítiques d'igualtat adquireixen una certa centralitat en les polítiques locals. En aquest sentit, l'estratègia del mainstreaming de gènere es combina amb les accions específiques de suport a les dones, o amb activitats de sensibilització. En els municipis més grans, a més, es marquen objectius més transformadors, alhora que s'estableixen mecanismes com circuits o protocols d'atenció a les dones que han patit violència masclista o òrgans de participació i consulta a dones.

En aquest sentit, l'àmbit local, és un dels espais on les polítiques d'igualtat avancen amb més força, gràcies al suport d'administracions que han proporcionat recursos i formació a aquests ens, com per exemple, el desplegament d'agents d'igualtat arreu del territori.

2.3. Els plans d'igualtat

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de portar a terme durant un període de temps concret i que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori, a partir d'una diagnosi prèvia.

Les principals aportacions dels plans d'igualtat a les polítiques de gènere són la capacitat de planificar, ja que impulsa i visibilitza el compromís polític a partir d'una estratègia articulada des de l'àmbit polític i tècnic per promoure aquestes mesures d'igualtat, i la realització de les diagnosi o auditories de gènere que permeten conèixer quina és la situació real de la igualtat de gènere.

Els plans locals d'igualtat es comencen a implementar a Catalunya i a Espanya a partir dels anys 90 i, al llarg dels últims anys han anat millorant pel que fa al seu abast i capacitat d'incidir al dia a dia de la població. Així, la major part dels municipis de Catalunya estan coberts per un pla d'igualtat, sigui d'abast municipal o supramunicipal. En aquest sentit, a més del seu creixement pel que fa a la cobertura arreu del territori, els plans d'igualtat també han ampliat el seu àmbit d'actuació planificant sobre àrees tradicionalment no revisades des de la perspectiva de gènere, com per exemple l'urbanisme. Alhora, s'ha aconseguit guanyar incidència política i poder tirar endavant iniciatives més ambiciosos a partir d'estratègies de consens es els consistoris municipals, fet que ha permès establir mesures a més llarg termini i que no siguin revertides en posteriors mandats. Finalment, al llarg d'aquests anys, els plans d'igualtat han millorat la seva capacitat operativa, essent documents amb mesures molt pràctiques, concretes i aplicables.

3. Marc normatiu

La igualtat de gènere és una qüestió de justícia, entenent que les dones són el 51% de la





Ajuntament de la Llagosta

població i, per tant, haurien de ser presents al 51% dels espais de responsabilitat i decisió, tenir accés al 51% dels recursos, portar a terme el 51% del treball, etc. Tot i això, la literatura especialitzada mostra que la situació no és aquesta i, per tal d'equiparar els drets d'homes i dones s'ha desenvolupat un marc normatiu a nivell internacional, europeu i estatal que té la finalitat de protegir els drets de les dones. Per tant, la igualtat de gènere, a més de ser una qüestió de justícia i universalització dels drets humans, és una qüestió de situar-se dins el marc de la legalitat vigent. També ha evolucionat la normativa a favor dels drets de les persones LGTBIQ+.

A continuació es detallen els principals acords internacionals i la principal legislació, a nivell comunitari, estatal i autonòmic en el que s'emmarca l'obligatorietat d'impulsar polítiques d'igualtat per part dels governs locals.

3.1. Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per l'Estat espanyol el 1983. Aquesta convenció va ser molt important pel fet de suposar una declaració internacional, però també per la definició que fa de la discriminació i per com s'interpel·la els estats com a responsables d'assegurar aquests drets.

A més, les Nacions Unides han organitzat diverses conferències mundials sobre la dona, entre aquestes a la Ciutat de Mèxic el 1975, a Copenhaguen el 1980, a Nairobi el 1985 i a Pequín el 1995. La Conferència de Drets de Viena, celebrada l'any 1993, és també una fita important en l'assumpció de la no discriminació de les dones com a dret humà. També caldria destacar que la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 inclou per primera vegada el principi d'igualtat entre dones i homes, fet que implica que la igualtat adquireixi la mateixa categoria que la resta de drets humans.

L'any 1995 se celebra a Beijing la IV Conferència Mundial de la Dona on s'estableix definitivament el gender mainstreaming com a estratègia internacional i es demana als governs la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els nivells de les polítiques públiques. Posteriorment, s'han celebrat tres revisions de la Conferència Mundial de la Dona de Beijing 1995, per tal de revisar els avenços i detectar les dificultats d'avançar cap a la igualtat.

És rellevant destacar que des de gener de 2011 és operativa l'ONU Dones, des d'on el març de 2013 es va aprovar una declaració conjunta contra la violència de gènere, on es realitzava la petició als estats membres de prohibir els matrimonis forçats i la mutilació genital femenina. També l'any 2015 l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el desenvolupament sostenible. Un



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 100



Ajuntament de la Llagosta

dels objectius més destacats ha estat i és el d'aconseguir la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i nenes.

Pel que fa al reconeixement i l'aplicació del dret internacional a la diversitat sexual i de gènere, destaca que l'any 2006 es van redactar els principis de Yogyakarta. Aquests principis marquen els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI. També destaca la Resolució 17/19, del Consell de Drets Humans l'any 2011, que recull el dret a la igualtat de tracte davant de la llei i el dret a la protecció contra la discriminació per diverses raons, entre aquestes l'orientació sexual i la identitat de gènere.

3.2. Àmbit comunitari

A Europa, la primera legislació a favor de la igualtat de gènere queda recollida al Tractat de Roma de l'any 1975 que reconeix el dret a la igualtat salarial per un mateix treball. Posteriorment, el Tractat d'Amsterdam de 1997 avança amb l'assumpció del principi d'igualtat entre homes i dones, fent especial esment a la igualtat de tracte entre homes i dones a l'àmbit laboral, i reforça en l'àmbit legal l'estratègia del gender mainstreaming com a mecanisme per tal que totes les polítiques públiques tinguin l'objectiu comú de reduir les desigualtats de gènere. Posteriorment, el Tractat de Niça, l'any 2001, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives, a més de reforçar el reconeixement de la igualtat de gènere com un dret fonamental.

L'estratègia de la transversalitat de gènere, però, assoleix una veritable rellevància a partir de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i del IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000, inspirat en les resolucions de la IV Conferència Mundial de la Dona. Finalment, es consagra a partir del Tractat de Lisboa l'any 2007. Així doncs, la majoria d'avenços en l'àmbit comunitari pel que fa a la igualtat de gènere, s'estableixen a partir dels diversos tractats de la Unió Europea.

Per altra banda, amb la Declaració d'Atenes de l'any 1992, es posa sobre la taula per primera vegada, la necessitat d'assolir la presència equilibrada de dones i homes als processos de presa de decisions.

Finalment, a nivell europeu també es disposa de diverses directives, centrades sobretot en la presència de dones en l'àmbit laboral (desigualtat salarial o permisos laborals, entre altres) i en els espais de presa de decisions.

L'avenç en la legislació en l'àmbit comunitari va suposar un impuls important per l'assumpció de legislació a favor de la igualtat de gènere a nivell espanyol.

3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local





Ajuntament de la Llagosta

L'any 1978, amb l'aprovació de la Constitució espanyola, es reconeix el dret a la igualtat entre homes i dones a partir de l'Article 14. L'article 14 de la Constitució espanyola, que reconeix la igualtat entre homes i dones, és el marc que permet incloure tota la legislació sobre igualtat entre homes i dones en les dècades posteriors a l'aprovació d'aquest marc legal.

Més enllà del marc constitucional, però, la principal llei que regula quin ha de ser el paper de les diverses administracions en matèria d'igualtat és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei reconeix les desigualtats existents a la societat tot i que la igualtat formal ja està assolida, per aquest motiu fa èmfasi en fer efectiva la igualtat més enllà de la legalitat. Per altra banda, seguint amb la línia marcada per la legislació a nivell comunitari, la llei 3/2007, aposta de manera clara per la transversalitat de gènere com a estratègia per coordinar i organitzar les polítiques d'igualtat. Aquesta llei és molt àmplia i contempla tots els àmbits de la societat, però fa èmfasi especial en l'àmbit laboral, i en l'àmbit de les administracions públiques –on pot incidir de forma directa-. Els aspectes laborals i de drets socials han estat concretats i ampliat a través del Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Pel que fa a la legislació espanyola en matèria exclusiva de violència masclista, la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, és la norma principal. Aquesta llei és una primera mesura d'àmbit estatal per reconèixer la violència masclista com un fet punible i com a problema social, més enllà de l'àmbit privat. Alhora, estableix el compromís de les administracions en la lluita activa contra la violència vers les dones.

A nivell català, el reconeixement de la igualtat de gènere el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, d'acord amb les competències transferides a partir de l'article 153 de la Constitució espanyola.

Més recentment, però, la Generalitat de Catalunya aprova la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, com una norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007. Aquesta llei és molt àmplia i toca molts àmbits en els que estableix com s'ha d'avançar cap a la igualtat de gènere: el joc i les joguines, les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, les universitats i recerca, l'associacionisme i els col·legis professionals, els esports, els usos del temps, el benestar social i família, la salut, el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució, el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat, la justícia i la seguretat ciutadana.

Aquesta llei també estableix la transversalitat de gènere com a mecanisme per avançar cap a la igualtat: estableix que l'ICD depengui directament de Presidència i estableix la creació d'un Observatori de la igualtat de gènere. Pel que fa al seu compliment, tot i que disposa d'un règim sancionador, aquest presenta limitacions.





Ajuntament de la Llagosta

Pel que fa a la legislació sobre la violència masclista per part del govern català, existeix la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista que ha estat modificada recentment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La llei antiga, la Llei 5/2008, defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral que atorga un seguit de competències als ens locals: oferir serveis d'atenció i informació a les dones que han patit violència, oferir serveis de recuperació integral, col·laborar en les prestacions econòmiques i subvencions, entre les més destacades. Els municipis de menys de 20.000 habitants, poden mancomunar aquests serveis o delegar-los en altres ens locals. Aquests elements es mantenen a la nova llei, que amplia significativament la llei anterior reconeixent la violència vicaria, és a dir, que els fills i filles de les dones que han patit violència masclista es consideren víctimes de violència, se'ls reconeix la revictimització o victimització secundària, així com la violència en entorns digitals, la violència obstètrica i la vulneració dels drets sexuals, com a tipus de violència que la llei anterior no recollia. Finalment, cal apuntar que es reconeix el dret de les dones trans a ser víctimes de violència masclista, i es recull la necessitat d'ampliar la formació en matèria de violència als estaments judicials. Cal apuntar que la legislació catalana en matèria de violència masclista és més àmplia que la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, "de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", que és d'àmbit estatal.

Concretament en l'àmbit laboral, la legislació ha incorporat elements d'igualtat al llarg dels últims anys. L'any 2019 s'aprova el Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57), on s'estableix l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. Igualment s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.

Aquest reial decret queda reforçat pel Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272), on s'estableix que totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, i també pel Reial decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272) que estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o

Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 100





Ajuntament de la Llagosta

infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

També s'ha aprovat la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació que regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Pel que fa a la legislació en matèria de drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, existeix la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta normativa dota els ens locals de competències i posa a sobre la taula mesures per prevenir, erradicar i abordar situacions de discriminació. La seva finalitat és garantir la igualtat de tracte de les persones LGTBIQ+ i estableix l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest sentit, la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya.



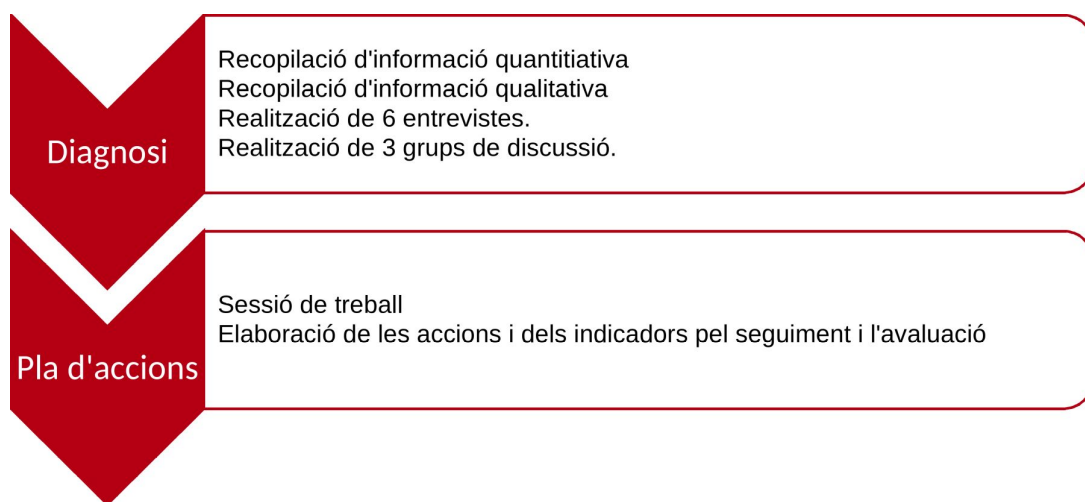
Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 100



4. Procés d'elaboració del Pla

4.1. Procés d'elaboració del Pla

La metodologia per l'elaboració del pla consta de dues grans fases de treball; la diagnosi i el pla d'accions.



4.2. Eines metodològiques

La diagnosi ha estat realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de la Llagosta.

Pel que fa a les dades quantitatives, s'ha fet un recull de dades de registre de diversos serveis que s'ofereixen al municipi, així com de plans d'actuació o memòries de diverses àrees de l'Ajuntament, per detectar si la perspectiva de gènere és present en la planificació i aplicació d'aquestes polítiques.

Pel que fa a les dades qualitatives, s'han dut a terme 5 entrevistes i 3 grups de discussió.

Les entrevistes semiestructurades han servit per a identificar els elements de les diverses àrees rellevants a partir del coneixement de les persones expertes en la temàtica: tècniques i líders locals. A continuació es detallen els càrrecs de les persones entrevistades:

- Regidora d'Igualtat
- Tècnica d'Igualtat
- Cap de l'Àrea de Serveis a les persones



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQSQ6QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 100



Ajuntament de la Llagosta

•Membre de l'Associació Attadamon

•Membre de l'Associació Som tribu

A més de les entrevistes, s'han realitzat tres grups de discussió. Un format per personal tècnic, un altre format amb agents de la ciutadania i un altre format per càrrecs electes. Aquestes tres sessions han servit per a fer aflorar i contrastar els principals punts forts i punts febles en matèria d'igualtat al municipi de la Llagosta i per fer una prioritització dels àmbits més destacats on es poden portar a terme millores substancials.

El present diagnòstic és un recull d'un seguit d'elements d'anàlisi que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de la Llagosta en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquests elements s'estructuren en set àmbits d'anàlisi que permeten avaluar el grau de d'igualtat entre homes i dones a través de la diagnosi de gènere que es presenta al següent apartat. Els àmbits d'anàlisi són els següents:

- Àmbit 0: Context del municipi
- Àmbit 1: Compromís amb la igualtat
- Àmbit 2: Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia
- Àmbit 3: Drets i qualitat de vida
- Àmbit 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- Àmbit 5: Reformulació dels treballs i dels temps
- Àmbit 6: Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'indicadors que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat del municipi en cada dimensió observada. Per l'anàlisi de cada element, es facilita una taula que inclou la següent informació:

Àmbit	Eix temàtic
Indicador	Nom
Font	Origen de la informació i dades per l'anàlisi
Període	Etaa temporal al qual fa referència l'anàlisi
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi

Posteriorment a la presentació d'aquesta taula, es mostra la informació quantitativa i/o

Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 100





Ajuntament de la Llagosta

qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure amb una valoració que permeti copsar a primer cop d'ull quin és l'estat d'aquella situació, és a dir, determinar si la situació analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, si la situació és susceptible de millora, o bé si la situació avaluada mostra valors negatius o poc satisfactoris i per tant presenta un ampli marge de millora.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 100



Ajuntament
de la Llagosta

5. Diagnosi de gènere

3.1. Àmbit 0. Context del municipi

La Llagosta és un municipi de la comarca del Vallès Oriental. El terme municipal limita amb municipis del Vallès Oriental com Mollet del Vallès, Martorelles i Sant Fost de Campsentelles, i amb el Vallès Occidental, amb els municipis de Santa Perpetua de Mogoda i Montcada i Reixach.

El municipi de la Llagosta es troba a 45 metres d'altitud respecte el nivell del mar, i està situat al punt més proper a Barcelona de tota la comarca i té un terme municipal força petit, ja que la seva extensió consta de 3,03 km²¹. La capital de comarca és Granollers, tot i que la població referent és Mollet del Vallès, o Barcelona, donada la seva proximitat. La zona urbanitzable de la Llagosta és d'1,5Km² aproximadament, i la resta del terme municipal està ocupat per un polígon industrial.

La Llagosta té 13.155 habitants² i una densitat de població de 4.341,6 habitants per cada km². Tenint en compte que la mitjana de la densitat de població al Vallès Oriental és de 568,1 habitants per km², la densitat del municipi de la Llagosta és molt més elevada que la mitjana comarcal.

¹ Dades extretes de l'Idescat.

² Dades extretes de l'Idescat, per l'any 2022.



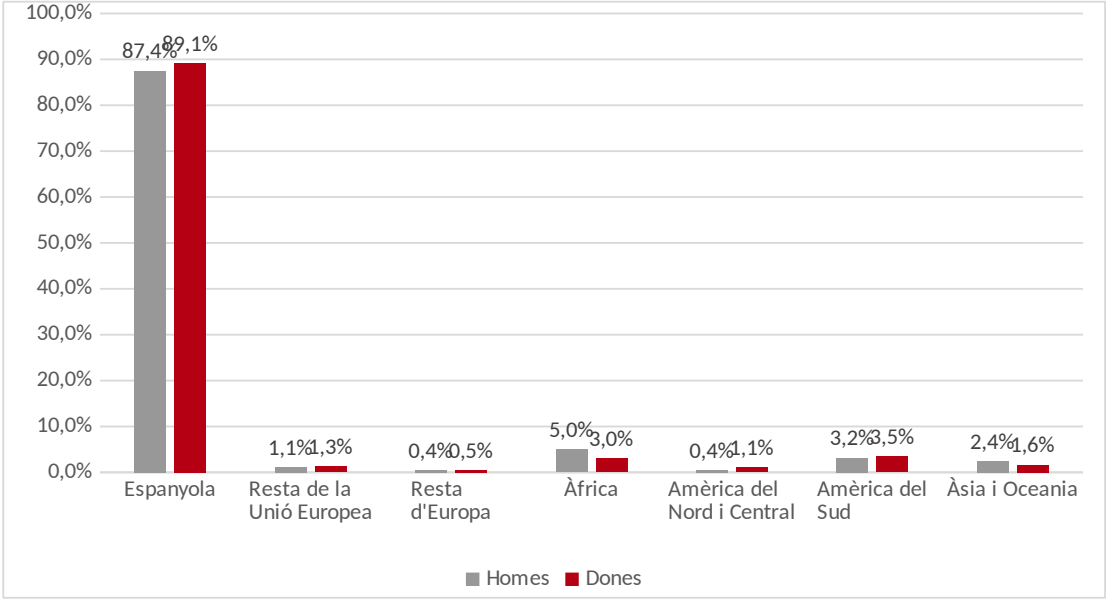
Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 100



Àmbit	0.Context territorial i demogràfic
Indicador	0.1. Equilibri de gènere i edat en la composició de la ciutadania
Font	Idescat Hermes (Diputació de Barcelona)
Període	Any 2022
Resultat	Hi ha una composició equilibrada de la població segons sexe, tot i que les dones són majoria entre la població de 65 anys i també entre la població de més de 85 anys. Aquesta tendència és similar al conjunt de la comarca del Vallès Oriental i al conjunt de la demarcació de Barcelona.

L'any 2022, la Llagosta tenia amb una població de 13.155 persones, concretament 6.451 homes (49%) i 6.704 dones (51%). Tal com mostra el gràfic 1, la població a la Llagosta creix entre els anys 2002 i 2009, on s'obté el nombre d'habitats més elevat dels últims 20 anys, situant-se als 13.820 habitants. A partir d'aquest any, la població decreix fins a situar-se a la xifra actual, tot i que l'any 2020 la població fa un repunt situant-se als 13587 habitants. Cal tenir en compte que la població a l'any 2022, tot i que decreix des de l'any 2009 i l'any 2020, és més elevada que l'any 2002.

Gràfic 1. Evolució de la població segons sexe. La Llagosta, 2002 - 2022



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE.

Si s'analitza la piràmide de població del municipi, el gràfic 2 mostra com hi ha un equilibri entre la proporció d'homes i de dones en cada grup d'edat. Destaca el grup de població d'entre 20 i

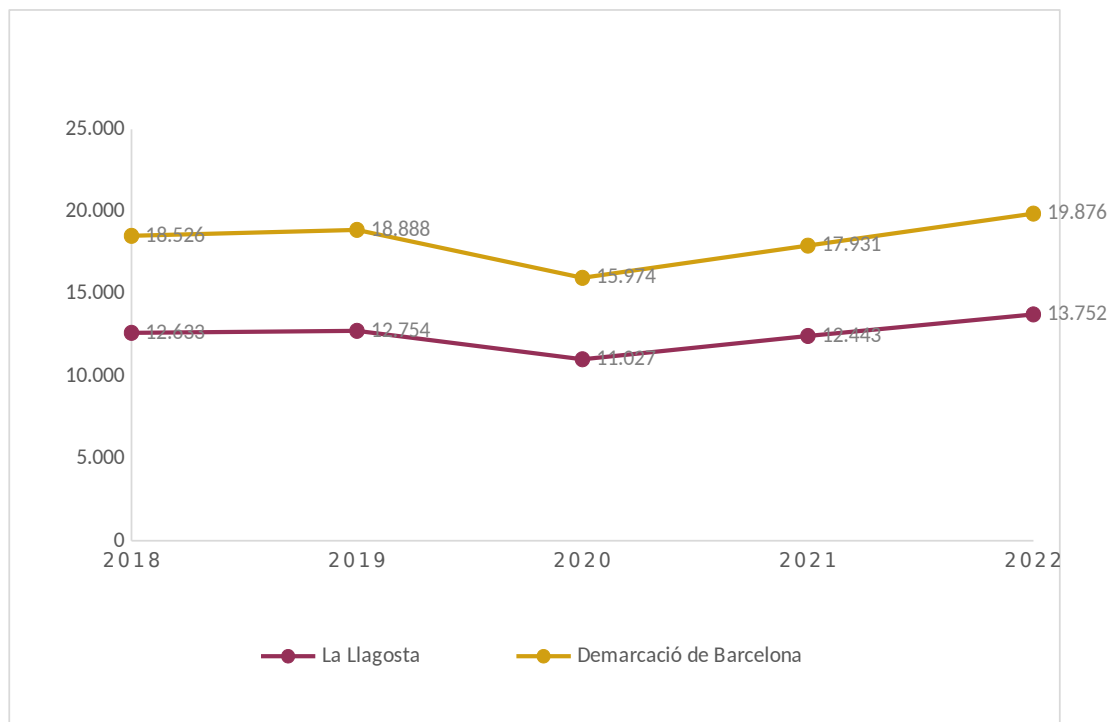




Ajuntament de la Llagosta

24 anys, on hi ha una proporció major d'homes que de dones -i és el grup d'edat on hi ha major diferències a favor dels homes-, mentre que en el cas de les persones d'entre 65 i 69 anys, les dones són majoria, i és el grup d'edat on la diferència entre dones i homes a favor de les dones és major. Tot i així, en tots els grups d'edat majors dels 65 anys, les dones són majoria en relació als homes.

Gràfic 2. Piràmide de població segons sexe. La Llagosta, 2021



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE.

La població de la Llagosta es troba envellida, ja que el valor de l'índex d'envelliment és superior a 100, concretament 125,36. Per tant, hi ha més població en el grup de persones grans (de 65 anys i més) que en el de joves (de menys de 16 anys). A més, si es compara aquest índex amb del conjunt del Vallès Oriental i de la demarcació de Barcelona, la taula 1 mostra que la població de la Llagosta té un índex d'envelliment molt similar al del conjunt de la demarcació, mentre que el del Vallès Oriental és més baix, fet que mostra que al conjunt de la comarca, la població està lleugerament menys envellida.

Al fixar-nos en les diferències entre homes i dones, la taula següent mostra com els valors per a les dones són molt més elevats que els dels homes en tots tres territoris. Això significa que les dones estan més envellides que els homes, ja que l'esperança de vida de les dones és més elevada i això fa que hi hagi una proporció major de dones grans que d'homes grans en aquestes poblacions.





Ajuntament de la Llagosta

Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. La Llagosta, Vallès Oriental i demarcació de Barcelona, 2021

	Homes	Dones	Total
La Llagosta	106,85	144,4	125,36
Vallès Oriental	92,01	122,43	106,72
Demarcació de Barcelona	104,08	150,39	126,56

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu.

L'índex de sobreenvelliment és la relació entre la població de 85 anys i més amb la població de 65 i més. Així, com més elevada és aquesta xifra, major és la proporció de població major de 85 anys. La taula següent mostra com a la Llagosta, l'índex de sobreenvelliment és lleugerament més baix que al conjunt del Vallès Oriental i també del conjunt de la demarcació de Barcelona. Cal observar també que en tots tres territoris, l'índex de sobreenvelliment de les dones és més elevat que en el cas dels homes, fet que mostra com la població femenina d'aquests territoris està sobreenvellida, és a dir, que hi ha una proporció de dones majors de 85 anys que d'homes d'aquesta edat.

Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. La Llagosta, Vallès Oriental i demarcació de Barcelona, 2021

	Homes	Dones	Total
la Llagosta	12,03	15,04	13,74
Vallès Oriental	11,98	18,12	15,39
Demarcació de Barcelona	13,2	19,92	17,08

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu.

Caldrà tenir present la composició de la població, tenint en compte la feminització de la població envellida, de cara a plantejar les actuacions, ja que les dones grans són un dels grups socials que acostumen a acumular major vulnerabilitat, donades les seves necessitats de cura, la poca autonomia econòmica, i els possibles problemes de salut.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 100



Àmbit	0.Context territorial i demogràfic
Indicador	0.2. Equilibri de gènere i nacionalitat
Font	Idescat
Període	Any 2022
Resultat	La població amb nacionalitat espanyola és la major part de la població de la Llagosta. Tot i així, tenint en compte el sexe, s'observa que els homes amb nacionalitat estrangera són una proporció lleugerament major que les dones amb nacionalitat estrangera, fet que es dona tant al municipi de la Llagosta com al conjunt de la comarca del Vallès Oriental. La major part de la població estrangera prové del continent Africà.

A la Llagosta, la població estrangera representa el 10,9% de les dones i el 12% dels homes. Aquesta proporció és lleugerament superior que en el cas del conjunt de la comarca del Vallès Oriental, on la proporció de la població estrangera és del 8,7% en el cas de les dones i del 10,2% dels homes. En relació a les diferències entre sexes, el fet que la proporció de població estrangera masculina sigui superior a la femenina mostra com les trajectòries i les experiències migratòries de dones i homes són lleugerament diferents.

Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. La Llagosta i Vallès Oriental, 2021.

	La Llagosta				Vallès Oriental			
	Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Població amb nacionalitat espanyola	6010	89,1%	6010	88,0%	190.285	91,3%	186.193	89,8%
Població amb nacionalitat estrangera	734	10,9%	819	12,0%	18.181	8,7%	21.130	10,2%
Total	6744	100,0%	6829	100,0%	208.466	100,0%	207.323	100,0%

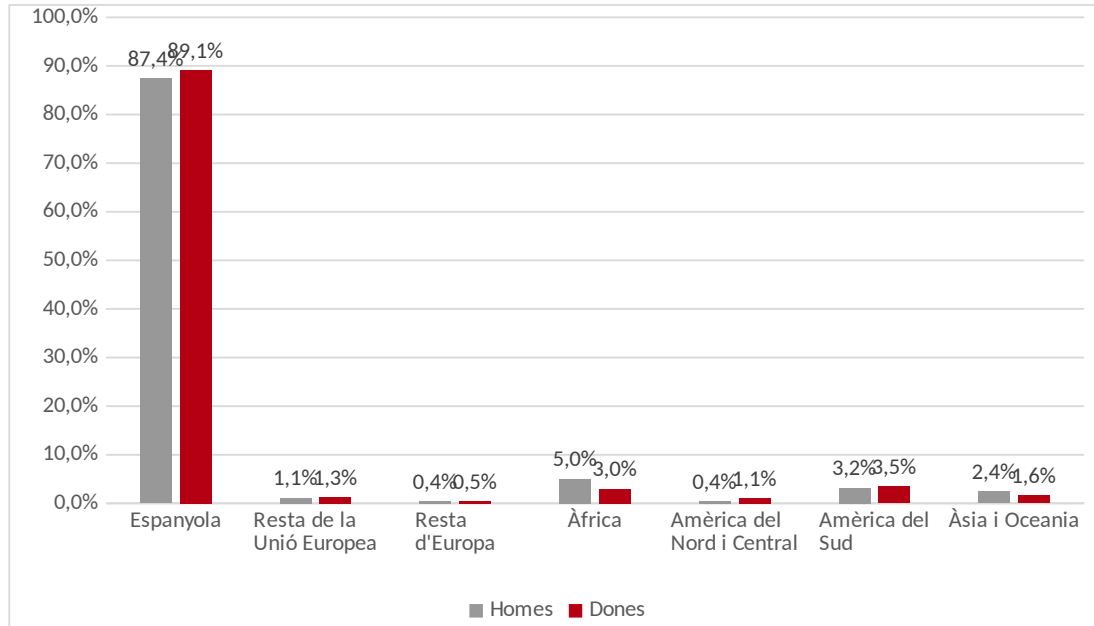
Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE.

Tal com mostra el gràfic 3, la major part de la població de la Llagosta està formada per població amb nacionalitat espanyola. De les persones amb nacionalitat estrangera, la més nombrosa és la que prové del continent africà, seguida de la població que provés d'Amèrica del Sud, Àsia i Oceania, de la resta de la Unió Europea i d'Amèrica del Nord i Central respectivament.





Gràfic 3. Població segons nacionalitat. La Llagosta, 2021 (1 de gener)



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	0.Context territorial i demogràfic
Indicador	0.3. Fecunditat i natalitat
Font	Hermes (Diputació de Barcelona)
Període	Any 2022
Resultat	L'índex sintètic de fecunditat i la Taxa bruta de natalitat mostren xifres superiors a la resta de la comarca i de la demarcació de Barcelona, fet que significa que a la Llagosta hi ha més naixements que al conjunt dels altres territoris. Les xifres assenyalen que l'índex de fecunditat es situa a 1,15 fills/es per dona al final de la seva vida fecunda, i 7,42 fills/es per cada mil persones.

L'índex sintètic de fecunditat és, segons Hermes, el nombre de fills/es que hauria de tenir una dona hipotètica al final de la seva vida fecunda, si al llarg de la seva vida el seu comportament fos el mateix que reflecteix la sèrie de taxes específiques de fecunditat per edat. En el cas de la Llagosta, aquest índex se situa en l'1,15 fills/es per dona, sent una dada més elevada que la relativa al conjunt de la comarca, que és la més baixa, de l'1,07 fills/es per dona, i també és més elevada que la relativa al conjunt de la demarcació de Barcelona que és de l'1,13 fills/es per dona. En tots tres casos l'índex sintètic de fecunditat és d'un valor molt similar a l'1, fet que significa que les dones, de mitjana tenen una mica més d'un fill.

La Taxa bruta de natalitat és la relació entre el nombre de criatures nascudes vives registrades durant un any sobre la població mitjana. En aquest cas, les dades mostren com la xifra per la Llagosta és la més elevada, ja que és del 7,42 fills/es per cada mil persones, mentre que la dada relativa al conjunt de la comarca és la més baixa, de 6,87 fills/es per cada mil persones, mentre que la dada relativa al conjunt de la demarcació de Barcelona és de 7,38 fills/es per cada mil persones.

Taula 4. Índex sintètic de fecunditat i Taxa Bruta de Natalitat. La Llagosta, el Vallès Oriental i la demarcació de Barcelona, 2021.

	La Llagosta	Vallès Oriental	Demarcació de Barcelona
Índex Sintètic de Fecunditat	1,15	1,07	1,13
Taxa Bruta de Natalitat	7,42	6,87	7,38

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu.





**Ajuntament
de la Llagosta**

5.1. Àmbit 1. Compromís amb la igualtat

El compromís municipal amb l'equitat de gènere fa referència a l'aposta que fa el consistori per erradicar les desigualtats de gènere i el lideratge de la institució en el municipi en relació a aquesta qüestió. En aquest apartat no s'analitzaran les polítiques concretes aplicades en els diversos àmbits d'actuació, sinó quins són els acords presos pel govern que estableixen quin és el seu grau de compromís en la lluita contra les desigualtats de gènere, tant a nivell formal, com efectiu.

L'estratègia de la transversalitat de gènere, a més de la incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits, implica també tant una incorporació de l'equitat de gènere com a prioritat a l'agenda política principal (dimensió de lideratge), com un canvi en la cultura organitzativa per part de les institucions (dimensió organitzativa). D'aquesta manera, s'organitzen els aspectes a analitzar en dues dimensions: el compromís públic amb l'equitat del consistori (dimensió externa) i els aspectes de l'equitat organitzativa (dimensió interna). La primera s'observa a través dels indicadors "evolució de les polítiques d'igualtat al municipi" i "comunicació municipal no sexista ni androcèntrica" fent referència a les actuacions municipals dirigides a la ciutadania, que garanteixen unes polítiques públiques on s'incorpora la perspectiva de gènere, es a dir, el camí que ha recorregut l'Ajuntament en matèria de polítiques públiques amb perspectiva de gènere, si es compta amb organisme d'igualtat o bé hi ha una comunicació externa no sexista ni androcèntrica. La segona s'observa a través dels indicadors "organisme d'igualtat" i "mecanismes interns d'implementació de la igualtat a l'Ajuntament", el qual es centra en la incorporació de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament com a organització. En aquest cas es valora si l'Ajuntament disposa de mesures internes d'igualtat, si s'ofereixen formacions sobre la temàtica o bé es compta amb protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	1. Compromís amb la igualtat
Indicador	1.1.Evolució de les polítiques d'igualtat al municipi
Font	Documentació de l'Ajuntament: • III Pla d'Igualtat de gènere 2015 – 2018 • Avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere (2015-2018) • Declaració institucional, la Llagosta Municipi Feminista • Declaració d'adhesió de l'Ajuntament de la Llagosta a la campanya "Municipios contra el maltrato". • Programa: Dia Internacional de les Dones. Feminisme i quotidianitat. (Activitats del 5 al 23 de març de 2022) • Programa: 25N la Llagosta 2022. Prou violències masclistes • Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ+. La Llagosta. Programació d'activitats • Bases del 4t Concurs de microrelats del dia internacional de les dones Entrevistes
Període	Any 2021 i 2022
Resultat	L'Ajuntament de la Llagosta compta amb una llarga trajectòria en l'àmbit de les polítiques d'igualtat, ja que compta amb estructures per a portar a terme accions en pro de la igualtat des de finals del segle XX.

La Llagosta és un municipi que té una llarga trajectòria en l'àmbit de les polítiques d'igualtat, i això queda demostrat amb el fet que el present document és el IV Pla local d'igualtat de Gènere. Això significa que el municipi ja ha realitzat tres plans d'igualtat amb anterioritat i que, per tant, ja ha desenvolupat un llarg camí en aquest àmbit. En aquest sentit, el IV Pla local d'igualtat de Gènere implica el repte d'anar més enllà i proposar accions innovadores i ambicioses alhora que també han de ser realistes i aplicables.

Aquesta llarga trajectòria de l'aposta per la igualtat s'inicia l'any 1999, quan l'ajuntament aprova el Programa municipal sociofamiliar transversal de la dona a la Llagosta, com a primer projecte que té l'objectiu de promoure accions en favor de la igualtat de gènere i per a eliminar les violències masclistes. L'any 2001, a més, s'aprova el Protocol d'atenció i derivació envers la violència familiar, que estableix els protocols de funcionament per a que tots els agents implicats puguin donar una resposta integral al fenomen de les violències masclistes. Durant els primers anys de l'inici del segle XXI es porta a terme el primer Pla d'igualtat (Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2005-2007)), que s'aprova l'abril de 2005. El 27 de gener de 2009 es ratifica aquest acord, iniciant el segon període d'implementació del Pla



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 100



Ajuntament de la Llagosta

(2009-2012), aquesta vegada amb més recursos.

L'any 2006, la Llagosta participa al Programa d'agents locals d'igualtat (programa implementat per la Diputació de Barcelona) amb la incorporació de l'agent d'igualtat. L'any 2008 s'inaugura l'Espai d'Igualtat com a Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD). L'Espai d'Igualtat és un punt de referència per a totes les dones de la Llagosta per tal que facin les seves demandes d'informació i atenció, un punt de trobada per a tota la ciutadania per tal de compartir experiències i visualitzar el paper que moltes dones estan fent per construir una societat més igualitària, participativa i justa. Cal destacar el gran potencial d'aquest espai en un municipi de menys de 20.000 habitants, fet que implica que l'Ajuntament no té la obligació d'oferir aquest servei a la ciutadania. El CIRD és un espai de referència en l'àmbit de les violències masclistes, i per tant, s'analitzarà el seu funcionament al següent eix d'anàlisi.

Actualment, la Regidoria d'Igualtat porta el pes dels principals projectes en matèria d'igualtat que s'estan portant a terme al municipi, que són l'elaboració del present pla d'igualtat, així com l'elaboració del Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais d'oci i la redacció del Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta.

Més enllà d'aquests grans projectes, destaquen moltes altres iniciatives que s'han portat a terme per part de l'Ajuntament, per a la millora de les condicions de vida de les dones i per a la reducció dels rols i les desigualtats de gènere. En relació amb els compromisos en favor de la igualtat, destaca que al Ple celebrat el dia 25 de març 2021, s'aprova una resolució per a establir la Llagosta com a municipi feminista. Aquesta resolució exposa les múltiples formes de desigualtats existents a dia d'avui entre dones i homes i l'impacte negatiu de la pandèmia per a la reducció de les desigualtats de gènere. Després de l'exposició de motius, es declara la Llagosta com a municipi feminista, adherit a la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local i sumar-se al Decàleg per a la construcció de ciutats feministes. Alhora, amb aquesta declaració l'Ajuntament es compromet a col·locar a l'entrada i la sortida del poble uns cartells amb el missatge "La Llagosta, Municipi Feminista". A través del treball de camp es desprèn que els cartells són bandalitzats cada quinze dies, fet que mostra un cert rebuig de part de la ciutadania entorn aquest compromís del municipi amb la igualtat. Amb aquesta adhesió el consistori també es compromet amb treballar per la universalització dels serveis públics relacionats amb la cura, així com a treballar per a l'erradicació de la bretxa salarial, disposar d'un protocol per evitar la discriminació laboral de les persones LGTBIQ+, així com a les dones migrades i racialitzades, i finalment, informar d'aquest acord a diverses institucions.

Per altra banda, en motiu del dia contra la violència masclista l'any 2021, s'aprova l'adhesió de l'ajuntament a la campanya "Municipios contra el maltrato". Aquesta declaració proposa instal·lar un cartell amb el missatge "Municipio contra el Maltrato Tolerancia Cero", escriure missatges contra les violències masclistes als passos de zebra, decretar dol oficial es cas de produir-se una víctima mortal de violència, oferir ajuda laboral a les víctimes, així com garantir la formació al personal sanitari del CAP que pugui tenir relació amb víctimes de violència, portar



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 100



Ajuntament de la Llagosta

a terme formació i sensibilització adreçada al jovent i promoure una xerrada dirigida a dones per a exposar estratègies per a denunciar situacions de violència.

Més enllà dels compromisos assumits pel Ple, cal destacar les activitats en matèria d'igualtat que l'Ajuntament ha portat a terme durant l'últim any. En primer lloc destaca el programa d'activitat del Dia internacional de les dones de l'any 2022, on s'han portat a terme activitats com una màster class de zumba, l'acte institucional amb la lectura del manifest, un club de lectura, l'hora del conte amb una versió especial sobre el dia internacional de les dones, una tertúlia sobre dones i esport a la Llagosta, un taller d'autocura al dia a dia, una taula rodona sobre les dones trans al feminisme, i finalment una activitat anomenada la màgia dels cercles de dones.

Pel 25 de novembre de 2022, en motiu del dia contra les violències masclistes, l'Ajuntament de la Llagosta, mitjançant la regidoria d'igualtat, ha portat a terme les següents activitats: un punt lila al pati de l'INS Marina, un curs de lectura, un taller per a la prevenció del bullying per la LGTBIQ+fòbia, un punt lila al pati de l'Escola Balmes, un taller de defensa personal, l'hora de conta amb un conte sobre igualtat, un taller sobre com gestionar la narrativa d'una història de violència, píndoles feministes per a l'alumnat de tercer d'ESO i un cinefòrum. Finalment, es va portar a terme un taller de sensibilització sobre gènere i tràfic de persones.

Pel dia 28 de juny, dia internacional per l'alliberament LGTBIQ+, també s'han portat a terme activitats de sensibilització com una exposició de fotografies sobre la història del moviment LGTBIQ+, una exhibició d'una pancarta a l'ajuntament amb el lema "La Llagosta orgullosa", una pintada de passos de vianants amb els colors de l'arc iris, una comunicació de materials de sensibilització a través de l'instagram i un taller de prevenció de la LGTBIQ+fòbia.

Per altra banda, cal apuntar que en motiu del dia 8 de març, durant els dos últims anys, s'ha portat a terme el concurs de microrelats, organitzat la Regidoria d'Igualtat conjuntament amb la Regidoria de Cultura i l'entitat *Resistencia Literaria*, on es demana la presentació de breus relats que sobre diversos temes relacionats amb la igualtat de gènere. En l'edició d'aquest últim any, el tema a tractar és el dels feminismes i la quotidianitat, i els actes feministes en un dia normal.

En relació amb el que s'apuntava al document d'avaluació (Avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere (2015-2018)) del pla d'igualtat anterior, cal tenir en compte que durant els últims anys ja s'han portat a terme accions de sensibilització al voltant de les diades internacionals, malgrat no existeixin memòries específiques d'aquestes activitats. Actualment tampoc existeixen memòries, però cal destacar que el nombre d'activitats que es porten a terme és molt més elevat, i aquestes tenen una perspectiva més transversal, és a dir, es treballen des de la regidoria d'igualtat conjuntament amb altres regidories i àrees de l'Ajuntament, i en alguns casos, amb el suport econòmic o tècnic de la Diputació de Barcelona. Cal apuntar que a través de les entrevistes es desprèn que la tècnica d'igualtat destina esforços a comunicar les



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 100



Ajuntament de la Llagosta

activitats de manera àmplia i utilitzant estratègies diverses per a arribar a públics diversos. També cal tenir en compte que al llarg dels últims anys s'ha ampliat el nombre de diades per a la igualtat que se celebraven, incorporant el dia 22 de febrer, dia de la igualtat salarial, el dia 28 de maig, dia d'acció per la salut de les dones, etc. S'han fet més accions fora de les dates assenyalades, tot i la dissolució de la principal entitat feminista a la Llagosta, que està dissolta des de fa 3 anys.

A nivell del compromís polític, cal destacar que tot i que els temes d'igualtat no són al centre de les decisions del consistori, el compromís polític i econòmic és elevat ja que el CIRD cobreix un nombre d'hores d'atenció psicològica individual al municipi molt més elevat que altres municipis amb un major pressupost municipal, i tenint en compte que la Llagosta no té la obligació legal d'oferir aquest servei. Tot i les limitacions al pressupost i en els recursos humans, el compromís amb la igualtat, en general, es valora com un compromís elevat.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	1. Compromís amb la igualtat
Indicador	1.2. Organisme d'igualtat
Font	Documentació de l'Ajuntament: • III Pla d'Igualtat de gènere 2015 – 2018 • Avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere (2015-2018) • Pressupost General Municipal per l'exercici 2022. • Plana web ajuntament de la Llagosta (https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/regidories-igualtat.html i https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/10-serveis/serveis/centre-dinformacio-i-recursos-per-a-dones.html)³ Entrevistes
Període	Any 2022
Resultat	Els dos grans organismes d'igualtat són la Regidoria d'Igualtat i el Centre d'informació i Recursos per a Dones (CIRD) que depèn de la Regidoria d'Igualtat. Destaca en positiu la llarga trajectòria d'aquests dos grans organismes d'igualtat, i el fet que la Regidoria d'Igualtat disposa d'una tècnica amb dedicació completa i jornada exclusiva. Tot i així, manca que la regidoria pugui disposar del ser propi pressupost, fet que facilitaria la planificació de les accions i els recursos.

A la Llagosta, la regidoria d'igualtat neix durant els anys 90 del segle XX, sent un municipi que compta amb estructures i organismes per a portar a terme accions d'igualtat amb una llarga trajectòria. Cal apuntar però, que no és fins més endavant que la regidoria compta amb personal propi.

Segons informació extreta a través de la plana web, la *“Regidoria d'Igualtat és l'encarregada de promoure i desenvolupar les polítiques de gènere i igualtat de l'Ajuntament de la Llagosta així com de gestionar l'Espai d'Igualtat, d'on es desprenen el Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD) i el Servei d'Atenció Integral (SAI) per al col·lectiu LGBTIQ+.*

L'objectiu de la Regidoria és garantir els drets de les dones i les persones LGBTIQ+, aconseguir la seva participació en totes les esferes de la societat en igualtat d'oportunitats, informar a la població de les seves necessitats i, en la mesura de les possibilitats, donar-hi resposta.

Així es duen a terme actuacions específiques per a les dones i les persones LGBTIQ+ i alhora i

³ Planes webs consultades a data 2 de febrer de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

en paral·lel es treballa la transversalitat de gènere per incorporar la perspectiva de gènere a tots els àmbits de la vida quotidiana i de la ciutat des d'una mirada integradora i interseccional.

Des de la Regidoria d'Igualtat es gestionen els serveis de primera acollida, suport psicològic i orientació jurídica per a dones, el servei de primera acollida per a les persones LGTBIQ+, les campanyes institucionals i les dates commemoratives, les accions de prevenció i sensibilització en joves i adolescents, la implementació, seguiment, desplegament i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat i les formacions per a professionals de la xarxa d'abordatge de les violències masclistes, entre altres actuacions."

Tal com s'ha indicat a l'ítem anterior, entre els anys 2006 i 2010, la Llagosta compta amb una figura d'agent d'igualtat dins el Programa d'agents locals d'igualtat, implementat per la Diputació de Barcelona. Entre el 2010 i el 2015, és l'Ajuntament de la Llagosta qui assumeix el cost de la tècnica fins que aquesta causa baixa voluntària. Després d'aquest període, entre els anys 2015 i 2019, és una professional de l'àrea qui assumeix les tasques de tècnica d'igualtat, mentre assumeix responsabilitats també com a tècnica de nova ciutadania i de cooperació internacional. Finalment l'any 2019 que l'Ajuntament incorpora una figura de tècnica d'igualtat específicament, i així, l'any 2019, l'Ajuntament de la Llagosta convoca per a la provisió amb caràcter interí la plaça de tècnic o tècnica d'igualtat, i és al maig d'aquest mateix any quan s'incorpora la nova tècnica d'igualtat amb una jornada completa i una dedicació exclusiva per a la Regidoria d'Igualtat, el que possibilita reprendre totes aquelles iniciatives que havien estat en un segon pla fins al moment, entre elles el seguiment del III Pla d'Igualtat de Gènere.

En relació als recursos econòmics de la regidoria, cal apuntar que la regidoria compta amb una partida específica de diners propis, tot i que treballa amb partides vinculades a l'Àrea de Serveis a les Persones en funció de les necessitats de la regidoria d'igualtat i en funció de les partides disponibles dins l'Àrea, ja que aquest import varia en funció de les despeses de la resta de regidories de l'Àrea. Aquest funcionament pot dificultar la planificació de les polítiques i les actuacions de cada regidoria, i pot dificultar també el control sobre en què s'inverteixen aquestes partides, i en com es distribueixen els recursos.

A l'analitzar els recursos que s'han destinat a la igualtat durant l'any 2022, cal apuntar que el conjunt d'activitats que s'han portat a terme en matèria d'igualtat han sumat un total de 21.879,19€. Aquest import és el conjunt de les despeses en activitats en matèria d'igualtat que apareixen al capítol 2 del pressupost, és a dir, les despeses en activitats i en els serveis oferts per la regidoria. Més enllà d'aquest import, cal apuntar que durant l'any 2022 s'ha donat una subvenció a una entitat per la seva actuació en matèria d'igualtat per un import de 1.000€, que és el total de les despeses efectuades al 2022 dins el capítol 4. Per altra banda, dins el capítol 1 hi ha la despesa efectuada en les nòmines de la tècnica d'igualtat de la regidoria d'igualtat. Sumant aquests imports, dels tres tipus de despeses, cal apuntar que l'any 2022, el percentatge de despeses relacionats amb la igualtat és del 0,38% del total de les despeses



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 100



Ajuntament de la Llagosta

efectuades aquest any.

Per altra banda, cal apuntar que un altre organisme d'igualtat imprescindible a la Llagosta és l'Espai d'Igualtat, que acull el Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD) i el Servei d'Atenció Integral al col·lectiu LGTBIQ+. El CIRD és un servei adreçat a totes les dones del municipi per tal que aquestes puguin formular consultes d'informació i recursos que puguin necessitar, així com accedir a serveis especialitzats. Els serveis que s'ofereixen al CIRD són: el servei de primera acollida, el servei d'atenció psicològica, el servei d'orientació jurídica, un grup d'apoderament per a dones i l'observatori de gènere.

El CIRD de la Llagosta és un organisme clau en les polítiques d'igualtat al municipi, però es desenvolupa a l'àmbit relatiu a l'Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia.

A nivell de l'organigrama polític, cal apuntar que l'ajuntament s'organitza en tres grans àrees de treball que responen d'alcaldia. Aquestes són l'Àrea de planificació i territori, l'Àrea d'economia, administració i comunicació, i l'Àrea de serveis a les persones. La regidoria d'igualtat es troba dins aquesta tercera àrea, conjuntament amb les regidories de cultura, actes populars i tradicions, participació ciutadana, gent gran, cooperació i solidaritat, serveis socials, infància, diversitat i ciutadania, joventut, salut pública, educació, educació secundària i formació contínua, esports i benestar animal. En aquest sentit, cal apuntar que la posició de la regidoria dins l'organigrama pot facilitar el treball d'aquesta regidoria amb les regidories de l'Àrea de Serveis a les Persones, però podria genera una dificultat per a treballar amb les regidories de les altres àrees. En qualsevol cas, la transversalitat de gènere és una estratègia que no es pot donar mai per descomptada i que cal treballar.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	1. Compromís amb la igualtat
Indicador	1.3. Comunicació municipal no sexista ni androcèntrica
Font	Documentació de l'Ajuntament: - Plana web ajuntament de la Llagosta (https://www.llagosta.cat/)⁴ - Plana web ajuntament de la Llagosta (https://www.llagosta.cat/municipi-per-temes/igualtat)⁵ - La Llagosta Informa. Març 2022, núm 89 - La Llagosta Informa. Maig 2022, núm 91 - La Llagosta Informa. Juny 2022, núm 92 Entrevistes
Període	2022
Resultat	L'anàlisi de la plana web i del butlletí municipal La Llagosta informa mostren que la comunicació és ambivalent, des de la perspectiva de gènere, ja que en alguns casos es fa ús del masculí com a genèric, fet que pot invisibilitar les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+, mentre que en d'altres casos es fa un ús del femení com a genèric per donar visibilitat a la major presència de dones en algun espai determinat. S'identifica que l'Ajuntament s'acull a la Guia d'ús no sexista de llenguatge de l'Ajuntament de Barcelona, tot i que malgrat la recomanació d'utilitzar-la, l'anàlisi del llenguatge de la web i del butlletí mostren que no sempre es té en compte.

A la pàgina web de l'Ajuntament de la Llagosta, la informació relativa a la igualtat de gènere apareix a l'apartat relatiu a la Regidoria d'Igualtat, que s'ha exposat a l'ítem anterior. Tot i així, tenint en compte que la plana web s'ha consultat la setmana prèvia al 8 de març, dia internacional de les dones treballadores, cal destacar que apareixen notícies relatives a les activitats programades en motiu d'aquesta diada.

Així, a l'apartat de notícies apareix una notícia titulada *"La Llagosta se suma a la commemoració del Dia Internacional de les Dones amb una àmplia programació"* que exposa el contingut de la programació en motiu del 8 de març, ja siguin les activitats programades i realitzades per l'Ajuntament com aquelles que porten a terme associacions del municipi. A més, la plana web de l'Ajuntament incorpora un apartat amb contingut específic relacionat amb la igualtat de gènere, on s'incorpora tota la informació relativa al departament d'igualtat amb enllaços a planes web d'interès com el de l'Espai d'Igualtat, o els enllaços a les planes web d'institucions supramunicipals relacionades amb la igualtat com la de l'ICD, el Ministerio de Igualdad, l'Àrea d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, entre altres. A més, en aquest espai

⁴ Planes webs consultades a data 3 de febrer de 2023.

⁵ Plana web consultada a data 13 d'abril de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

web també es llisten recursos municipals com el pla d'igualtat o la guia per a denunciar fets legítims.

A l'analitzar el llenguatge utilitzat a la plana web, s'observa un ús del llenguatge de manera ambivalent, ja que en alguns casos s'identifica l'ús de mots col·lectius, com és el cas de la paraula "alumnat", mentre que en d'altres casos es fa ús del femení com a genèric, ja que s'usa el mot "professores" entenent que les dones són la majoria del col·lectiu del que s'està parlant. Per altra banda, en alguns casos s'identifica l'ús del masculí com a genèric, com per exemple amb l'ús del terme "infants". Així doncs, no s'identifica una proposta clara entorn l'ús del llenguatge inclusiu i no androcèntric. Tot i així, cal destacar que en la major part del contingut de la web no s'utilitza el gènere i es busca una fórmula neutra.

En relació a la comunicació visual, a través de les imatges que apareixen a la plana web s'observa que no hi ha imatges de persones que reforcin els rols de gènere o que representin a les persones de manera estereotipada. Així, la major part de les imatges són d'equipament o d'activitats on apareixen moltes persones que es difícil d'identificar. Tot i així, cal apuntar que apareixen poques imatges.

Més enllà dels continguts sobre igualtat a la plana web i del llenguatge, cal apuntar que aquesta està preparada per a poder-se reproduir en so, per tal de donar resposta a les necessitats de les persones invidents. Així, cal tenir en compte l'esforç de l'ajuntament per a construir una web adaptada a necessitats diverses.

Actualment, l'Ajuntament no disposa de cap guia de recomanacions per a l'ús no sexista del llenguatge que tot el personal tingui la obligació de complir, i això es mostra amb l'ús ambivalent del llenguatge que s'identifica a les diverses comunicacions analitzades.

En relació a la comunicació que fa l'Ajuntament a través del butlletí municipal "La Llagosta informa", a través de l'anàlisi de la comunicació visual i escrita de 3 números d'aquesta revista, s'observa que, de la mateixa manera a la plana web, s'usa de manera indistinta el masculí i el femení com a genèrics: destaca el cas de "els dos senyors" i "les treballadores de la biblioteca". També identifiquem l'ús de mots genèrics, però destaca que es nombra de manera recurrent el servei del Casal d'avis. El nom d'aquest equipament és androcèntric, ja que s'usa el masculí com a genèric invisibilitzant les dones que participen d'aquest espai. En aquest sentit, seria senzill modificar el nom de l'equipament pel Casal de la gent gran. Finalment, cal apuntar que les imatges no contribueixen a estereotipar les dones ni les nenes, ni contribueixen a mantenir i reforçar els rols de gènere.





Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	1. Compromís amb la igualtat
Indicador	1.4. Mecanismes interns d'implementació de la igualtat a l'Ajuntament
Font	Documentació de l'Ajuntament: • Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert ordinari subjecte a regulació harmonitzada. Contracte de serveis de consergeria dels equipament municipals de la Llagosta. • Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert. Contracte de serveis per la prestació de tallers per persones grans en el casal d'avis del municipi de la Llagosta. • Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert simplificat. Contracte de serveis per a la poda dels arbres plataners ubicats a l'avinguda de l'onze de setembre del municipi de la Llagosta. • Plec de clàusules administratives particulars que regeixen la contractació del servei d'atenció psicològica per a dones, i els seus fills i filles, que han patit o pateixen alguna situació de violència masclista o qualsevol altre tipus de discriminació per raó de gènere. • Plec de clàusules administratives particulars que regeixen la contractació del servei d'orientació jurídica per a dones que han patit o pateixen alguna situació de violència masclista o qualsevol altre tipus de discriminació per raó de gènere. • Pla d'igualtat intern de Gènere. Ajuntament de la Llagosta. Novembre de 2010. Entrevistes Grups de discussió
Període	2022
Resultat	Cal actualitzar el pla d'igualtat, ja que l'últim és de 2010 i es troba caducat. També hi ha marge de millora en el treball en favor de la transversalitat de gènere, incorporant mecanismes de control per tal de garantir que les empreses licitadores estiguin al dia de les obligacions legals en matèria d'igualtat, portant a terme més formacions en matèria d'igualtat de gènere dirigides al conjunt del personal i generant més espais de coordinació.

Els mecanismes interns per a implementar mesures d'igualtat a l'Ajuntament queden recollides al Pla d'Igualtat Intern. En el cas de la Llagosta, el pla d'igualtat intern és de 2010, i per tant, és un pla caducat, que caldria actualitzar el més aviat possible per a situar-se dins la legalitat.

Més enllà del pla d'igualtat, a l'analitzar les clàusules administratives, s'observa que, dels cinc





Ajuntament de la Llagosta

plecs de clàusules administratives analitzades, en el primer cas, el plec de clàusules no fa referència en cap cas al fet que l'empresa contractada hagi de complir amb la legislació en matèria d'igualtat. En el cas del segon i del tercer plec de clàusules, en canvi, s'estableix que l'empresa contractada haurà de portar a terme mesures d'igualtat entre homes i dones. Tot i així, no es fixa de cap manera com es revisarà o comprovarà que sigui així.

En el cas dels plecs de clàusules vinculats al servei d'atenció psicològica i d'atenció jurídica a les dones que han patit o pateixen violències masclistes o algun altre tipus de discriminació per raó de gènere, no es fixa que l'empresa contractada hagi de disposar de mesures d'igualtat o estar al dia de les obligacions legals en aquesta matèria, mentre que sí que s'exigeix que les professionals que portaran a terme el servei tinguin coneixements i formació sobre violències masclistes i intervenció en dones, i perspectiva de gènere i LGTBIQ+. Aquest fet es dona perquè el servei així ho requereix.

La formació en matèria d'igualtat dirigida al conjunt del personal és també un mecanisme clau per tal de treballar en favor de la transversalitat de gènere. Tot i així, a l'Ajuntament de la Llagosta no s'han portat a terme formacions en matèria d'igualtat de tipus obligatori, o dirigida al conjunt del personal. En aquest sentit, l'última formació que es va portar a terme va ser una formació específica sobre el protocol intern d'assetjament sexual i per raó de sexe.

A través de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que costa fer efectiva la transversalitat de gènere, ja que malgrat que acostuma a haver-hi bona predisposició entre el personal, manquen espais de coordinació, i sovint el pes de les accions recau sobretot en la tècnica responsable d'igualtat.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 35 de 100



5.2. Àmbit 2. Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia

En aquest eix d'anàlisi, es posa sobre la taula el treball que fa l'Ajuntament per prevenir i donar resposta a casos de violències masclistes. Abans però, cal definir de què parlem quan parlem de violències masclistes i quin és el marc legal que empara a les institucions per donar-hi resposta.

L'Organització de les Nacions Unides (ONU), en la Declaració de Beijing l'any 1995, a la IV Conferència Mundial sobre les Dones, va definir la "violència de gènere" com "qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció i la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada". A més d'aquesta definició, en la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones, es reconeix per primera vegada que les causes de la violència són estructurals.

Dins l'àmbit català i estanyol, al llarg dels últims anys han sorgit un seguit de mesures que legislen en aquesta matèria. La Llei 5/2008, pel dret de les dones a erradicar la violència masclista, en el seu preàmbul, parteix de la idea que els drets de les dones són drets humans, i una persona que és víctima de violència masclista està patint una vulneració dels seus drets. Alhora, estableix l'existència de diversos tipus de violència masclista: la violència física, la violència psicològica, la violència sexual i els abusos sexuals i la violència econòmica. També segons la mateixa Llei, la violència masclista es pot manifestar en diversos àmbits: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral, en l'àmbit social o comunitari o en qualsevol de les altres formes anàlogues que lesionin o siguin susceptibles de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones. Aquesta llei és modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que amplia la concepció de violència en diversos àmbits, incorporant la victimització secundària i la violència vicària, entre altres qüestions especificades a l'apartat relatiu al marc legal d'aquest document.

D'altra banda, el marc legal d'intervenció sobre aquesta qüestió està definit també per la Llei Orgànica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Aquesta llei - més restrictiva en la seva consideració de la violència que ens ocupa- és molt important, ja que modifica el codi penal, i d'altres lleis, establint les penes pels agressors i definint quines mesures de protecció garanteix l'administració pública a les víctimes.

Posteriorment, la Llei 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aporta una novetat també important en relació amb la violència masclista: la inversió de la càrrega de la prova. Això implica que serà responsabilitat del demandat aportar les proves necessàries per provar l'absència de discriminació. Fins aquell moment, era la persona que interposava la demanda, la víctima, qui havia de justificar que s'havia donat una situació de discriminació.

Cal tenir en compte també la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de





Ajuntament de la Llagosta

lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia que regula els drets de les persones LGTBIQ+ en tots els àmbits de la societat.

A més de les lleis espanyoles en aquesta matèria, l'any 1997 el Parlament Europeu ja formula la resolució coneguda com a "Tolerància zero davant la violència contra les dones" que es desenvolupa l'any 1999. La Decisió marc del Consell d'Europa del 15 de març de 2001, sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, ja assenyala la importància d'evitar els processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i d'organitzacions de suport a la víctima.

Pel que fa als governs locals, cal analitzar el paper que juga l'Ajuntament en la prevenció i actuació contra les violències masclistes i la LGTBIQ+fòbia, així com l'existència d'un clima de rebuig en contra d'aquestes violències. Cal tenir en compte que l'àmbit local és un terreny privilegiat en la tasca de prevenció i sensibilització.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 37 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	2. Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia
Indicador	2.1. Detecció de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbia al municipi
Font	Entrevistes Grup de discussió Consell General del Poder Judicial Enquesta violències masclistes, Generalitat de Catalunya. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).
Període	Any 2022
Resultat	La Llagosta és un municipi on hi ha eines institucionals per a la detecció i la identificació de les violències. El CIRD està molt ben valorat, i és un centre que treballa per a donar a conèixer la seva tasca i per ser accessibles per a totes les dones del municipi. Existeixen zones del municipi on és habitual que les dones identifiquin sensació d'inseguretat, perquè són zones fosques. L'Espai d'Igualtat fa també atenció a les persones del col·lectiu LGTBIQ+, a través del SAI, i a més, existeix l'Associació Juvenil contra la LGTBIQ+fòbia.

No es disposa d'informació sobre el nombre de dones que han patit violències masclistes dels que l'Ajuntament de la Llagosta en té coneixement. Tot i això, si que es disposa d'informació del nombre de dones ateses al llarg de l'any 2022 al CIRD, que ha estat de 72 dones. A més, al fixar-nos en el nombre d'actuacions generades per donar resposta a les necessitats d'aquestes dones, es comptabilitzen un total de 476 hores d'atenció, que representen la suma de les visites de primera acollida, les atencions psicològiques i el total d'orientacions jurídiques de l'any 2022.

A través del grup de discussió amb agents de la ciutadania es desprèn la percepció que el suport de la institució a les dones que pateixen o han patit violències masclistes és molt bo, però que manca fer avenços en la detecció, ja que sovint, quan una dona accedeix al recurs, ja ha patit la violència. És a dir, cal fer un sobreesforç per tal de donar a conèixer els recursos existents en aquesta matèria dirigits a la ciutadania i aconseguir que les dones es dirigeixin al CIRD de manera més ràpida.

A través dels grups de discussió es desprèn que la Llagosta és un municipi amb forces zones que generen sensació d'inseguretat en les dones. Tot i així, és un municipi petit, on sovint la vergonya de ser identificada com a víctima pot operar com a fre per accedir als recursos municipals d'atenció a la violència. En aquest sentit, des del CIRD ja es té con compte aquesta



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 38 de 100



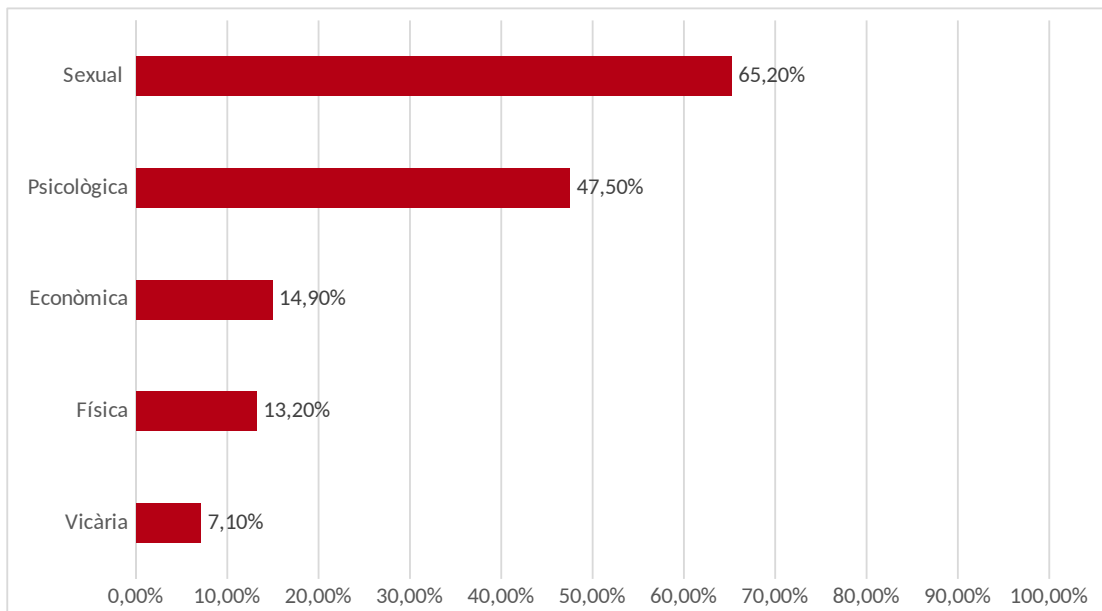
Ajuntament de la Llagosta

qüestió i es treballa per a reduir l'estigma del servei i presentar-lo com a servi d'atenció a dones, per a totes les necessitats que elles poden tenir, i no únicament relacionat amb la violència masclista.

En relació a la detecció de la violència LGTBIQ+fòbica, cal apuntar que existeix una associació de joves centrada en la detecció i la prevenció d'aquest tipus de violència. És l'Associació Juvenil contra la LGTBIQ+fòbia. A més, l'Espai d'Igualtat, dona atenció a totes les consultes en matèria LGTBIQ+ que puguin sorgir.

Més enllà de la realitat de la Llagosta, però, cal tenir en compte que les dades prèviament presentades no representen la totalitat del fenomen de les violències masclistes. Segons l'Enquesta de violències masclistes de Catalunya de l'any 2021, el 79,3% de les dones han viscut alguna situació vinculada amb la violència masclista al llarg de tota la seva vida. A més, és important ampliar l'imaginari, doncs sovint els casos que apareixen als registres o popularment es consideren com a casos són vinculats a la parella o exparella i casos de violència física. Les dades ens mostren que hi ha situacions que van més enllà d'aquest imaginari.

Gràfic 4. Percentatge de dones que han patit com a mínim un fet de violència masclista. Catalunya, 2021.



Font: Enquesta de Violència Masclista, Generalitat de Catalunya.

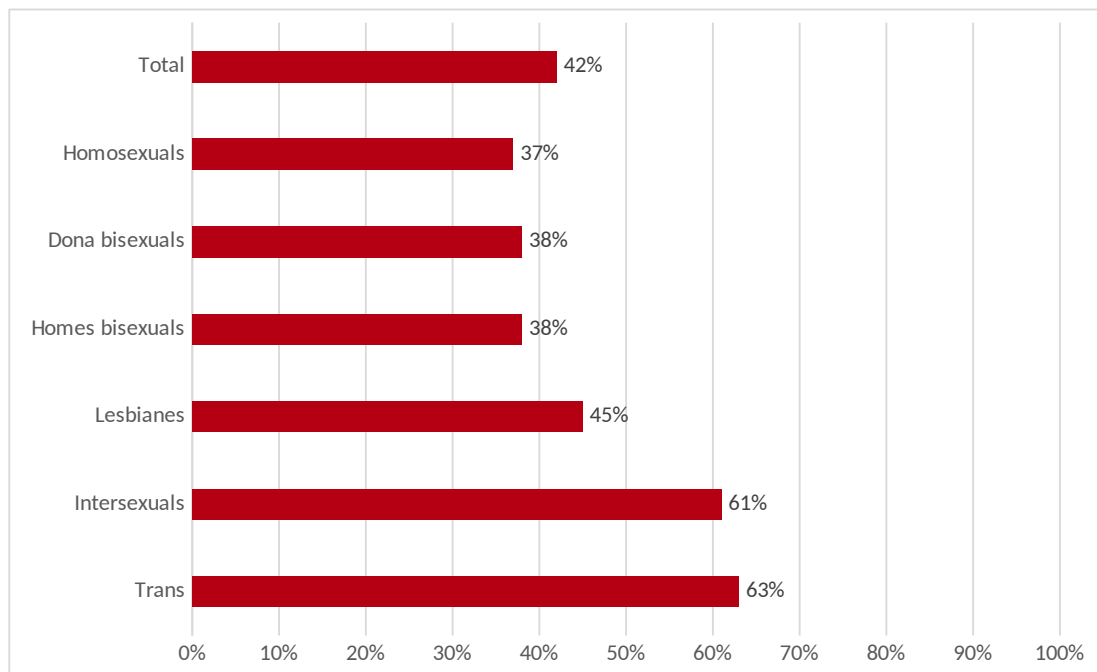
De la mateixa manera que en el cas anterior, les dades sobre la LGTBIQ+fòbia mostren l'abast de la discriminació en aquest àmbit, de fet el 42% de les persones enquestades responen que han patit discriminació en algun aspecte de la seva vida quotidiana.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 100



Gràfic 5. Percentatge de persones de 15 anys o més que declaren haver-se sentit discriminades per ser LGTBIQ+ l'any anterior. Espanya, 2019



Font: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 40 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	2.Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia
Indicador	2.2. Identificació i rebuig del municipi a les violències masclistes i la LGTBIQ+fòbia
Font	Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	La tasca de l'Ajuntament i de diversos agents de la ciutadania han contribuït a fer créixer la identificació i el rebuig de les violències masclistes i la LGTBIQ+fòbia.

A partir de les entrevistes i els grups de discussió es percep que la ciutadania identifica i rebutja les violències masclistes i la violència LGTBIQ+fòbica al municipi. Cal destacar en aquest sentit que la ciutadania està organitzada, en una associació contra la LGTBIQ+fòbia i que les dones que han estat usuàries del CIRD són també agents que contribueixen a identificar la violència per part de la ciutadania. Els actes del 8 de març i del 25 de novembre són actes que funcionen, i la ciutadania habitualment participa d'aquests actes.

Cal destacar que des del propi Ajuntament de la Llagosta, com per part d'agents de la ciutadania es desenvolupen accions per tal que es millori la identificació de la violència, especialment entre adolescents i joves, portant a terme tallers als instituts. També, l'Ajuntament, amb les accions que porta a terme en motiu del 25 de novembre, dia per a l'eliminació de la violència masclista, aquestes contribueixen a fer créixer la identificació de la violència a fer créixer el rebuig cap a aquesta. Cal apuntar en aquest sentit l'exposició de fotografia anomenat "Dones i ideals", que es va realitzar durant el més de juny de 2022, amb l'objectiu de visibilitzar la importància de les desigualtats de gènere, entre elles les violències masclistes.

Finalment, també destaca en positiu que en motiu de la festa major, el CIRD conjuntament amb la tècnica d'igualtat, s'organitza un punt lila presencial, que té per objectiu, a més d'oferir suport a dones que poden haver patit violències durant la pròpia festa, visibilitzar el servei, donar-lo a conèixer al conjunt del municipi, durant 4 hores al dia, i oferint recursos de tot tipus. És un punt de sensibilització i d'informació que esdevé molt visible per al conjunt de la població.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 41 de 100



Àmbit	2. Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia
Indicador	2.3. Actuació de l'Ajuntament en front de les violències masclistes i la LGTBIQ+fòbia
Font	Documentació de l'Ajuntament: • Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta. • Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/10-serveis/serveis/centre-dinformacio-i-recursos-per-a-dones.html)⁶ • Memòria dels tallers de sensibilització i formació, curs 2021 i 2022. Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	L'Ajuntament de la Llagosta disposa de recursos adequats per a donar resposta a les situacions de violència masclista, ja que disposa del CIRD, i d'un protocol adient, malgrat que aquest encara no està aprovat.

La Llagosta no disposa d'un protocol d'actuació davant les violències masclistes. Actualment s'està treballant en el I Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta. Aquest document pretén recollir i roganitzar una resposta coordinada per part de diferents agents de l'administració pública per a donar resposta a les situacions de violència detectada.

El Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta té com a objectius generals garantir l'atenció coordinada entre els diferents socials, disposar de mecanismes de coordinació i cooperació per garantir una comunicació òptima entre els organismes implicats, implementar mecanismes per a evitar la revictimització, garantir els recursos econòmics per a l'ampliació del protocol, disposar dels circuits d'actuació adequats, establir un model de recollida de dades, contribuir a l'erradicació de la violència i donar una resposta social i institucional integrada i satisfactòria a les supervivents de violència. Tot això a partir d'una xarxa coordinada que desplegui el model d'intervenció integral.

Seguidament dels objectius, el protocol incorpora un marc legal on es desenvolupa la legislació de referència en aquesta matèria, i després es desenvolupa el marc conceptual on es defineixen els tipus de violència. El protocol també recull els principis orientadors amb els que han de treballar els poders públics i la responsabilitat de les administracions. En aquest sentit,

⁶ Plana web consultada a data 7 de març de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

cal destacar el treball en xarxa i la formació dels professionals, que són aspectes que el protocol també recull.

El protocol defineix els circuits d'accés, i estableix la obligatorietat de portar a terme les Comissions Tècniques un cop al trimestre com a estratègia per a valorar periòdicament les mesures establertes i revisió dels processos per part de tots els serveis implicats. A continuació es detallen els serveis que poden acollir demandes, segons si aquestes són urgents o no, o si són implícites o explícites.

A més de la legislació en matèria de protecció de dades que s'ha de seguir, també es recull el RVD-BCN, com a eina de valoració del risc que ajuda els i les professionals que atenen dones que viuen situacions de violències masclistes a valorar el risc que a curt termini es produeixin actes violents greus per part de la seva parella o exparella.

En conjunt, el protocol es valora com una eina molt potent, molt actualitzada, i que recull la importància de la revisió i l'avaluació constant d'aquesta eina. A més, detalla amb molta concreció les tasques de tots els serveis implicats, i tal com he apuntat anteriorment, estableix la formació als i les professionals, com a element imprescindible. Finalment, però, cal apuntar que aquest document està pendent d'aprovació.

A més del protocol, el Centre d'Informació i Recursos de Dones (CIRD) és una de les eines claus de les que disposa l'Ajuntament per a donar resposta a les situacions de violències masclistes. Aquest servei té una especial rellevància en l'àmbit de l'atenció a les dones, ja que els municipis de menys de 20.000 habitants, com és el cas de la Llagosta, tenen la competència dels SIADs delegada en ens supralocals. Per aquest motiu destaca molt positivament el fet que la Llagosta destini recursos humans i econòmics a la gestió de tots aquests serveis i recursos, que recauen sobre la regidoria i que representen una millora per a les dones del municipi, ja que no s'han de desplaçar a Granollers, per a accedir a aquests serveis.

El CIRD compta amb personal propi: una psicòloga i una jurista, tot i que la psicòloga té llista d'espera. Cal destacar que el CIRD atén tant per telèfon com per whatsapp, en horari de dilluns a divendres de 9.00h a 14.00h, i també fa atenció per correu electrònic. Així, el CIRD no és un servei que doni resposta a necessitats urgents, però sí que dona resposta a necessitats no urgents, i també ofereix un grup de difusió via whatsapp a través del que s'envien periòdicament a les dones que ho sol·liciten. Cal apuntar que malgrat que el CIRD disposi de personal propi, el conjunt dels serveis que ofereix el CIRD està coordinat per la regidoria d'igualtat. Tot i que el CIRD és un servei molt ben valorat, cal apuntar que manquen recursos econòmics, habitacionals i psicològics, entre altres, per a poder donar una resposta immediata a totes les dones que ho necessiten, a més que cal seguir treballant per dignificar el servei, ja que l'espai no és adequat, perquè no hi ha intimitat.

A partir dels grups de discussió es desprèn que el CIRD és un recurs que, tot i les limitacions





Ajuntament de la Llagosta

en la disponibilitat de les professionals, és de gran utilitat per a les dones de la Llagosta, i les dones que n'han estat usuàries en algun moment en fan una valoració molt positiva, especialment per la capacitat d'acompanyament i suport. Apunten que caldria aprofundir en la tasca de la detecció per part de les institucions per tal de no esdevenir un suport quan la violència ja s'ha donat, sinó que es pogués actuar prèviament. També destaca en positiu que, la Llagosta disposa de CIRD al municipi tot i no tenir-ne la obligatorietat, fet que fa que les dones de la Llagosta no hagin de desplaçar-se a Granollers per accedir a aquest servei, tal com passa amb municipis similars que no disposen d'aquest recurs.

Més enllà del Protocol i del CIRD, com a agents claus d'atenció a la violència, des de la Regidoria d'Igualtat es porten a terme tallers sobre sexualitat i afectivitat a l'alumnat de secundària del municipi. Segons el que s'estableix a la memòria dels tallers del curs 2021 i 2022, anteriorment aquests tallers es realitzaven des del servei tècnic de salut municipal en col·laboració amb les educadores de serveis socials i en coordinació amb la llevadora de l'ASSIR i, en alguns casos, amb la infermera del CAP. A partir de 2019, és la tècnica d'igualtat amb les educadores socials de l'Ajuntament qui passa a realitzar aquests projectes, que queden interromputs durant la pandèmia.

A partir del curs 2021- 2022, es plantegen tallers per a cada curs d'ESO, de manera que l'alumnat, quan acabi aquest període educatiu, hagi rebut els quatre tallers de temàtiques diferents. Aquest mateix curs, els tallers s'han portat a terme per a tot l'alumnat de primer, segon i quart d'ESO, així com al grup de l'DFI de l'INS Marina, i a l'alumnat de tercer d'ESO de l'Escola Balmes. Els tallers han estat desenvolupats per les educadores socials i la tècnica d'igualtat de l'Ajuntament, així com s'ha comptat amb la participació de les alumnes de pràctiques d'integració social i la contractació de l'entitat Oudoca per part de l'INS Marina i l'Ajuntament de la Llagosta. Les dinàmiques han estat seleccionades per les tècniques de l'Ajuntament que també s'han encarregat d'elaborar materials específics per al desenvolupament de les sessions.

Els tallers han abordat diversos temes, però esdevenen espais de prevenció de les violències masclistes en tots els casos, ja que els equips que els imparteixen tenen aquesta perspectiva. Destaca en positiu que s'han avaluat els tallers, per tal de conèixer la opinió de l'alumnat que els rep i millorar les dinàmiques per a futures ocasions.

En l'àmbit de la violència LGTBIQ+fòbica, cal apuntar l'existència del Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBIQ+, dins el CIRD, i les actuacions de prevenció, acompanyament i suport a les víctimes de violència LGTBIQ+fòbica que porta a terme una entitat.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 100



5.3. Àmbit 3. Drets i qualitat de vida

En aquest eix s'analitzen diferents aspectes que són essencials per comptar amb una bona qualitat de vida: salut i drets socials, incorporant-hi elements com l'habitatge i l'acció social des d'una perspectiva de gènere i interseccional.

Pel que fa a la salut, tenir un bon estat de salut és una condició indispensable per tal de tenir una bona qualitat de vida. Per això, és important que totes les persones en la seva diversitat tinguin garantit l'accés a la salut. Per poder donar un bon servei, s'ha de partir de la perspectiva de gènere i LGTBIQ+, això vol dir tenir en compte les diferents realitats pel que fa a la salut reproductiva, els patrons de morbiditat i mortalitat i els símptomes que afecten de diferent manera a homes i dones, així com l'adaptació dels serveis a les persones LGTBIQ+.

En relació amb els drets socials, cal tenir en compte l'existència del fenomen anomenat feminització de la pobresa. Aquest concepte fa referència a l'accés desigual per part de les dones als diversos àmbits socials com la llar, el mercat i l'Estat, perquè sovint s'han encarregat de les tasques de cures i domèstiques a l'àmbit de la llar o bé de les tasques remunerades però amb condicions precàries. Fet que s'ha traduït en un menor accés als ingressos provinents del treball remunerat i també de les prestacions públiques. Val a dir, que sovint és difícil captar aquesta realitat a través de dades quantitatives i indicadors vinculats amb la pobresa i l'exclusió social, ja que es parteix de la idea que la renda dins de la llar i el consum es reparteix d'igual manera entre els i les membres d'aquesta, tot i que s'ha vist que realment dins de les llars també es poden donar relacions de poder que estan creuades per la variable de gènere. En aquest sentit, tot i la dificultat de tenir dades a títol municipal, és important tenir en compte aquesta realitat, ja que la capacitat econòmica determina les possibilitats de desenvolupar la resta d'àmbits de la vida.





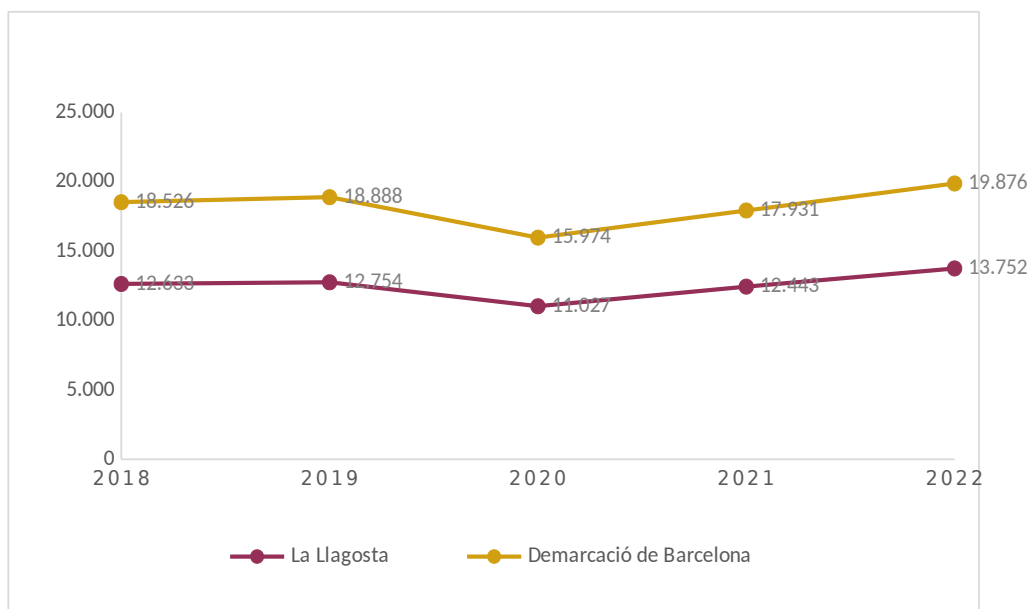
Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	3.Drets i qualitat de vida
Indicador	3.1.Nivell de renda
Font	Diputació de Barcelona Idescat
Període	2022
Resultat	La Llagosta és un municipi amb una renda familiar disponible bruta més baixa que la renda familiar disponible bruta de la població del conjunt de la demarcació de Barcelona.

La renda bruta familiar disponible per habitant és la relació entre el total de renda del municipi o àmbit ver la població total del municipi. La renda a la Llagosta és més baixa que la renda bruta familiar mitjana del conjunt de la demarcació de Barcelona. Cal tenir en compte també que l'any 2020 la renda mitja baixa per tots dos territoris, donada la pandèmia de la COVID-19. La renda puja, essent l'any 2022 quan el valor és més elevat per a tota la sèrie històrica.

Tanmateix, les dades no es mostren de manera desagregada per sexe ni per tipus de famílies, així doncs no es poden saber les diferències per gènere que es situen en el marc familiar. De fet, la literatura feminista ha teoritzat sobre el fenomen de la pobresa i fa especial referència en l'empobriment de certs sectors feminitzats de la població, com serien les dones grans i les famílies monoparentals encalçades per dones. Alhora, la renda bruta familiar no permet identificar la renda disponible de les dones.

Gràfic 6. Renda Bruta Familiar Disponible per habitant. La Llagosta i Demarcació de Barcelona, 2018-2022



Font: Servei d'Informació Econòmica Municipal (SIEM), Diputació de Barcelona.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 100

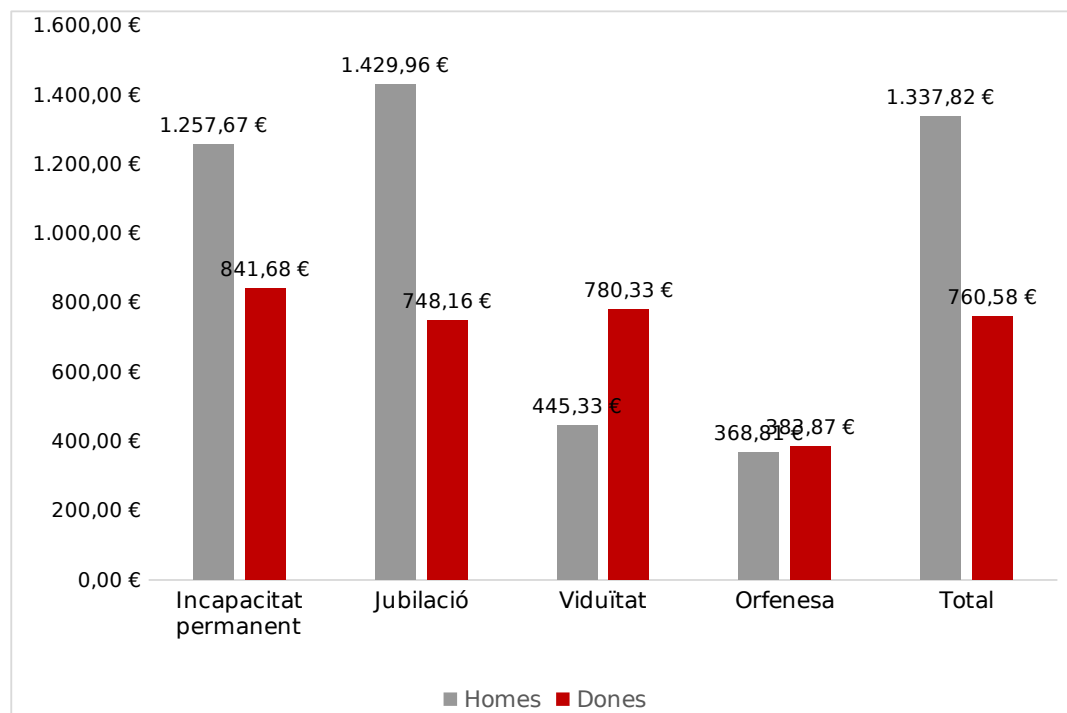


Ajuntament de la Llagosta

Les dades sobre pensions contributives si ens mostren diferències de gènere. En l'import total de les persones hi ha una bretxa de gènere del 43,1% a favor dels homes. Aquesta bretxa és diferent en funció del tipus de pensió, la bretxa és més alta en el cas de la pensió de jubilació (47,7%), seguida de la pensió d'incapacitat permanent (del 33,1%).

Aquesta desigualtat en les prestacions socials es deu al fet que es premia la trajectòria masculina en el mercat laboral, com seria el treball a jornada completa, durant tota la vida, de manera remunerada, entre altres. La quantia només és superior en el cas de la pensió de viduïtat (del 75,2% a favor de les dones), que es calcula en relació amb el salari de la persona amb qui tenia una relació de matrimoni o parella de fet. Aquestes dades ens mostren com la precarietat és major pel cas de les dones que dels homes en el moment de la jubilació o de rebre una pensió contributiva.

Gràfic 7. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. La Llagosta, desembre de 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Pel que fa al nombre de persones que reben les diferents pensions no hi ha grans diferències entre homes i dones, excepte en el cas del nombre de persones que perceben una pensió de viduïtat, on les dones són la majoria. Tal com s'ha comentat, la pensió de viduïtat es rep en funció de la trajectòria laboral i les condicions laborals de la parella, tradicionalment en el cas de parelles heterosexuales, ja que el matrimoni homosexual és encara força recent.

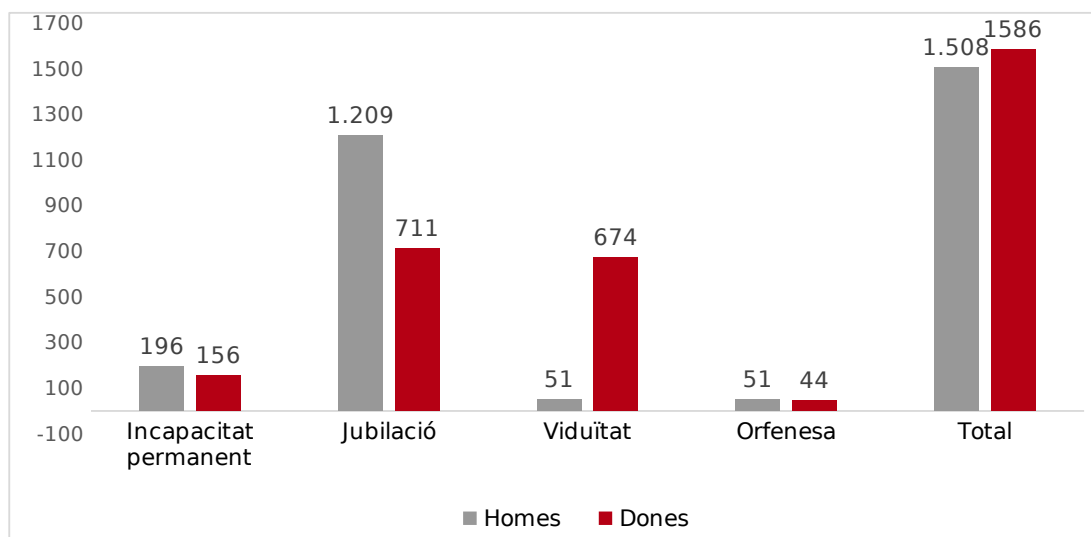


Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Gràfic 8. Nombre de pensions contributives mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. La Llagosta, desembre de 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Així, tal com mostren les dades, la Llagosta és un municipi amb una renda familiar baixa, ja que l'any 2022, la renda familiar bruta a la Llagosta ha estat més de 6000€ més baixa que la renda familiar bruta del conjunt de la demarcació de Barcelona. Així doncs, la Llagosta és un municipi de rendes baixes, fet que dificulta les possibilitats de la ciutadania de fer front a les despeses vitals, com l'habitatge, els subministres, el menjar, la roba, etc.

Tot i que no existeixen dades disponibles de renda desagregades per sexe, les dades relatives a les pensions ens mostren que hi ha desigualtats de gènere, és a dir, que hi ha bretxa de gènere a les pensions, igual que, presumiblement, existeix una bretxa entre la renda de dones i homes.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	3.Drets i qualitat de vida
Indicador	3.2. Acció social amb perspectiva de gènere
Font	Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya). Indicador Municipals d'Habitatge de la demarcació de Barcelona (Diputació de Barcelona). Documentació de l'Ajuntament: Guia d'Acollida de la Nova Ciutadania Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	La Llagosta és un municipi amb un gruix de població que es pot trobar en situació de risc d'exclusió social. La resposta de l'administració és àmplia, però es detecta una proporció més elevada de dones que d'homes que es poden trobar en situació de soledat no volguda, o patir dificultats per el desenvolupament de les activitats quotidianes si no tenen suport extern. Es detecten moltes dificultats en relació a l'habitatge, per l'elevat preu d'aquest, tant de lloguer com de compra. Es percep que hi ha una bona acollida de les persones nouvingudes, que disposen de xarxa i recursos de suport.

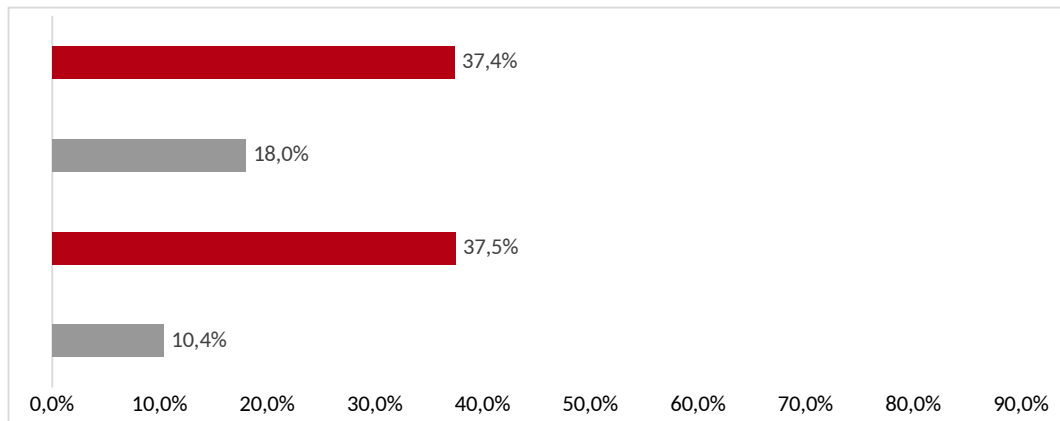
Seguint amb les dades anteriorment mostrades (ítem 4.1), identifiquem que poden haver-hi un gruix de persones que es troben en situació de risc d'exclusió social. Algunes podrien ser les dones grans que es troben en situació de soledat no desitjada. Segons les entrevistes i els grups de discussió es detecta que les dones grans i que han sigut cuidadores podrien ser un gruix important de persones que es troben en situació de precarietat, i això podria ser un gruix gran de persones en situació de pobresa, específicament en situació de pobresa energètica. També es destaca que un dels fenòmens que poden emergir i, tenint en compte les dades sobre envelliment (veure ítem 1.2), seria la solitud de les dones grans. En aquest sentit, es destaca el paper que pren la comunitat és important per donar acompanyament a aquestes persones. Segons els indicadors bàsics de salut per ABS, es mostra que a l'Àrea Bàsica de Salut de la Llagosta hi ha un percentatge més alt de dones grans que viuen soles, i aquestes proporcions són molt similars a les que es donen a Catalunya.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQSQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 49 de 100



Gràfic 9. Percentatge de persones de 75 anys i més que viu sola. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya).

No es disposa de les dades relatives a la memòria de serveis socials, però sí que es té coneixement, a través del treball de camp que aquesta memòria no recull les dades desagregades per sexe. Cal apuntar també que alguns serveis municipals, com és el cas dels serveis socials, no tenen un horari d'atenció al públic establert en horari de tarda, ja que s'han de pactar les cites. L'Oficina d'Atenció a la Ciutadania és l'únic servei que obre dues tardes fixes a la setmana, amb l'excepció dels mesos d'estiu. Aquestes limitacions als horaris poden esdevenir barreres que limitin l'accés de la ciutadania a aquests serveis.

Pel que fa a l'habitatge i segons les dades per l'Observatori Local d'Habitatge de la Diputació de Barcelona, l'any 2021 el 94,4% dels habitatges eren de propietat. Hi ha 16,37 contractes de lloguer per cada 1000 habitatges, per sota de la resta de la demarcació que ascendeix a 22,46. L'esforç econòmic del lloguer és del 52,38%, és a dir, la mitjana del preu anual del lloguer en relació amb la renda bruta família, és superior a les dades de demarcació (45,65%). El preu mitjà del lloguer és de 632,89€/mes, que també es situa lleugerament per sota del preu mitjà del lloguer al conjunt de la demarcació de Barcelona (791,96€). Així doncs, malgrat que hi ha menys contractes de lloguer que la mitjana de la demarcació, el cost és inferior a la mitjana de la província. Més enllà del preu de l'habitatge, ja sigui de lloguer o de compra, la problemàtica que s'identifica, compartida a bona part del municipis de l'àrea metropolitana, és el fet que no existeix habitatge disponible.

A través del treball de camp, s'identifica una preocupació per part de la ciutadania per la pujada del preu del lloguer, ja que les llars tenen molta dificultat per a fer-hi front. Als grups de discussió s'exposa el fenomen que dones que treballen, i per tant, perceben un salari, però que





Ajuntament de la Llagosta

tot i així no poden fer front al preu de l'habitatge i es veuen obligades a rellogar habitacions per tal de poder arribar a final de mes. A més, cal apuntar que l'Ajuntament de la Llagosta no disposa de pisos d'emergència, ni de lloguer social. No es disposa de dades relatives a l'afectació o l'abast de la pobresa energètica. Finalment, una altra problemàtica relacionada amb l'habitatge és el fet que s'han detectat persones que perceben pensions o rendes mínimes que no estan empadronades a la seva residència habitual, i aquest element dificulta la identificació de les necessitats d'aquesta població i les invisibilitza.

En relació amb l'actuació municipal en matèria d'acollida, cal apuntar que l'Ajuntament compta amb l'àmbit de Nova Ciutadania i Polítiques Migratòries de l'Ajuntament de la Llagosta, i s'ha elaborat una Guia d'Acollida a la Nova Ciutadania que recull el conjunt de serveis que donen resposta a les persones que acaben d'arribar al municipi. S'explica l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania (OAC), i el servei jurídic en l'àmbit d'estrangeria. Aquesta guia també recull les escoles i les opcions de formació per a persones adultes, l'oficina de català, o el transport públic entre altres serveis rellevants com la policia, serveis socials o la Regidoria d'Igualtat. Finalment també s'inclou un apartat relatiu a la inserció laboral, exposant el funcionament del Servei de Cerca d'Ocupació Local i el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). La presentació per a la sessió de primera acollida també recull el conjunt de serveis públiques que ofereix el municipi, per tal de donar a conèixer tots els recursos municipals.

A través de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que la major part de persones nouvingudes a la Llagosta són persones que residien a Barcelona ciutat, i que amb la pujada dels preus dels lloguers durant els últims anys, s'han vist expulsades de la ciutat. Aquestes persones han anat a viure a municipis de l'àrea metropolitana i la Llagosta ha estat un municipi receptor, donada la seva proximitat a la capital i el fet que disposa de tren.

Més enllà d'aquestes persones nouvingudes, les persones d'origen estranger que viuen a la Llagosta, són una proporció molt baixa tal com s'ha mostrat a l'ítem 1.2. i sovint estan enxarxats amb les seves comunitats d'origen, així com també tenen vinculació amb l'Ajuntament. Així, a través de les entrevistes i els grups de discussió no es percep que es donin situacions d'aïllament o d'exclusió social.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 51 de 100



Àmbit	3.Drets i qualitat de vida
Indicador	3.3. Salut amb perspectiva de gènere
Font	Documentació de l'Ajuntament: Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/el-municipi/guia-del-municipi/equipaments/centre-dassistencia-primaria.html)⁷ Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya). Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2018 i any 2022
Resultat	La població de la Llagosta té un estat de salut autopercebut més bo que el del conjunt de Catalunya. Les dones assisteixen al CAP per a consultes relatives a l'ansietat i la depressió en major mesura que els homes. Es detecta que manca una aposta clara per a la promoció de la salut sexual i reproductiva més enllà de l'adolescència, així com una manca de perspectiva de la salut transversal a altres àrees municipals. També es detecta la necessitat d'ampliar l'atenció en psicologia.

La Llagosta compta amb un Centre d'Atenció Primària (CAP), que té horari de dilluns a divendres de 8h a 20h. Els serveis que s'ofereixen, segons la pàgina web, els serveis d'atenció continuada per l'equip d'atenció primària (ABS la Llagosta), el Servei Ordinari d'Urgències i Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva Mollet del Vallès. L'hospital de referència es situa a Mollet del Vallès, a uns 5 km de la Llagosta.

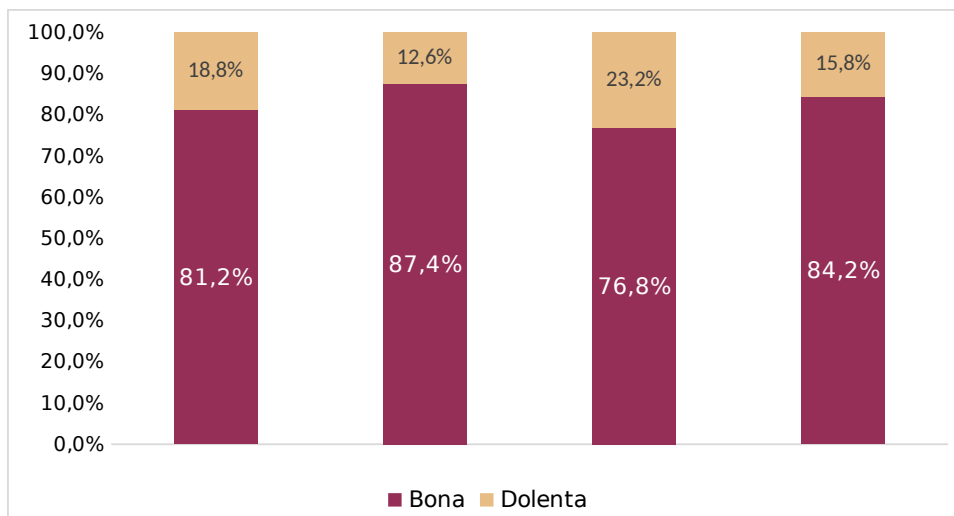
Pel que fa a l'estat de salut de la població, les dones tenen una pitjor autopercepció que els homes, ja que el 81,2% de les dones i el 87,4% dels homes consideren que tenen un bon estat de salut. Aquestes xifres són lleugerament superiors en el cas de la Llagosta, en relació a l'estat de salut autopercebut dels conjunt de Catalunya.

⁷ Plana web consultada a data 10 de març de 2023.





Gràfic 10. Percentatge de població segons autopercepció de la seva salut i sexe.
Àrea Bàsica de La Llagosta i Catalunya, 2015- 2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya)

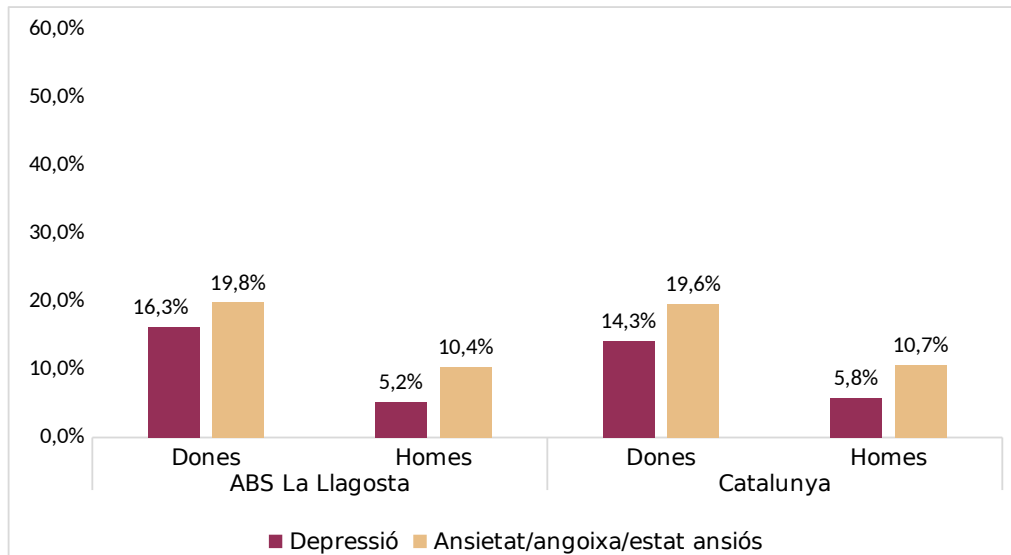
En relació amb la salut mental, les dades mostren com, de la població de 15 anys o més, les dones han assistit més a l'atenció primària del que ho han fet els homes per tractar temes relatius a la depressió o l'ansietat. Al CAP de la Llagosta, segons el treball de camp, hi ha una psicòloga comunitària, però no es fan consultes individuals. L'ampliació dels serveis de psicologia al CAP és una demanda per part de la ciutadania.

Gràfic 11. Percentatge de població de 15 anys i més atesa a atenció primària per depressió i ansietat. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2018





Ajuntament de la Llagosta



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya).

En relació amb la salut sexual i reproductiva es detecta que hi ha un cert desconeixement sobre què fer en cas de voler rebre informació en aquest sentit. No es compta amb dades d'atenció en aquest sentit. A més, es detecta que, sobretot en la gent gran, no hi ha interès per aquest àmbit i sovint hi ha dificultats per poder-ne parlar. Tal com s'ha apuntat als ítems relatius a les violències masclistes, els tallers dirigits a adolescents si que incorporen formació relativa a la salut sexual i reproductiva.

Finalment cal apuntar que la Llagosta està actualment en procés d'elaboració del Pla Local de Salut, que s'està fent comptant amb la participació de la ciutadania. A partir de les entrevistes i els grups de discussió es posa de manifest que manquen eines i recursos per a garantir la salut sexual i reproductiva, ja que en qüestions concretes es detecten mancances importants. En aquest sentit, cal destacar que a partir de la pandèmia del COVID-19, l'Institut Català de la Salut va deixar d'oferir el recurs del curs pre-part per manca d'espai on fer-ho i també es van deixar d'implementar cursos de preparació a la menopausa. Recentment, des de l'Ajuntament s'han iniciat les negociacions per a l'elaboració d'un conveni per tal de poder tornar a realitzar aquests cursos. A més, hi ha marge de millora per tal d'incorporar la salut de manera transversal a altres àrees de l'ajuntament com l'urbanisme, que és una tasca que s'ha iniciat, però cal seguir desenvolupant.





5.4. Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Des de ja fa anys s'aposta per fer una educació inclusiva a través de la coeducació, aquesta seria l'educació que intenta proporcionar els mitjans i les condicions perquè tots els i les alumnes tinguin les mateixes oportunitats reals i procura corregir els models sexistes. En l'actualitat, la major part dels currículums escolars són encara androcèntrics, ja que no es visibilitzen tantes dones com homes al currículum, i també es coneix l'impacte del currículum ocult. Alhora, no es pot oblidar que la socialització de les criatures no recau exclusivament en el professorat, sinó que hi intervenen altres agents com, la família i els mitjans de comunicació.

En aquest mateix sentit la creació i difusió cultural ha de fer també una funció coeducativa i promoure una mirada crítica de gènere respecte la societat, així com promoure valors d'igualtat. La manca de visibilitat de les creadores té relació amb la manca d'oportunitats reals de les dones per participar plenament en el món de la cultura professional, malgrat ser majoritàries en les etapes formatives en aquest àmbit. Així, l'àmbit de la cultura pateix un problema especialment greu de segregació vertical, i, tot i ser un àmbit molt feminitzat en els nivells d'estudi mitjans i superiors en disciplines artístiques, la major part dels èxits i reconeixements són per homes.

L'esport ajuda, de manera tant física com psicològica, a promoure una vida saludable. Emperò, aquest no està absent dels rols i els estereotips de gènere. L'esport al llarg de la història s'ha associat als valors que es tendeixen a relacionar amb la masculinitat i l'heterosexualitat. Malgrat que amb el pas dels anys ha anat variant, els rols de gènere sovint continuen estant presents: les dones solen practicar menys esports d'alta intensitat que els homes. No només s'ha observat que existeixen diferències en el nombre de persones participants, també s'ha identificat segregació horitzontal, és a dir, que hi ha uns esports que són més practicats per homes i altres que són més practicats per dones. Alhora, es fa patent la segregació vertical que fa referència al fet que homes i dones participen de manera diferenciada en la pràctica esportiva relacionada amb l'àmbit públic i reconeguda socialment. Per exemple, els homes tendeixen a participar més en competicions o en esports federats i, en canvi, les noies en els que no ho estan. A més, es mostra una gran presència de LGTBIQ+fòbia en alguns esports, sobretot els que es troben molt masculinitzats.





Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Indicador	4.1. Nivell educatiu
Font	Documentació de l'Ajuntament: Guia d'Acollida de la Nova Ciutadania Idescat, Estadística d'estudis de la població. Departament Educació (Generalitat de Catalunya).
Període	2022
Resultat	El nivell educatiu a la Llagosta és més baix que el nivell educatiu de la població del conjunt de la comarca. A la Llagosta hi ha centres educatius públics per a totes les edats. Els homes són majoria entre l'alumnat de batxillerat. Especialment entre l'alumnat del batxillerat de ciències i tecnologia.

El nivell d'estudis de la població de la Llagosta mostra que el 25,2% de la població compta amb estudis superiors. En comparació amb el total de la comarca del Vallès Oriental, aquesta proporció és força més baixa, ja que al conjunt de la comarca, el 39% de la població té estudis superiors. Conseqüentment, el percentatge de persones amb educació primària o inferior és major que a la resta de la comarca. Així, la població de la Llagosta té un nivell d'estudis inferior al nivell d'estudis de la població del conjunt de la comarca.

La diferència segons gènere mostra que, tant a la Llagosta com al conjunt del Vallès Orientat, hi ha un percentatge major de dones amb educació superior, però no s'observen grans diferències de gènere pel que fa a l'educació secundària.

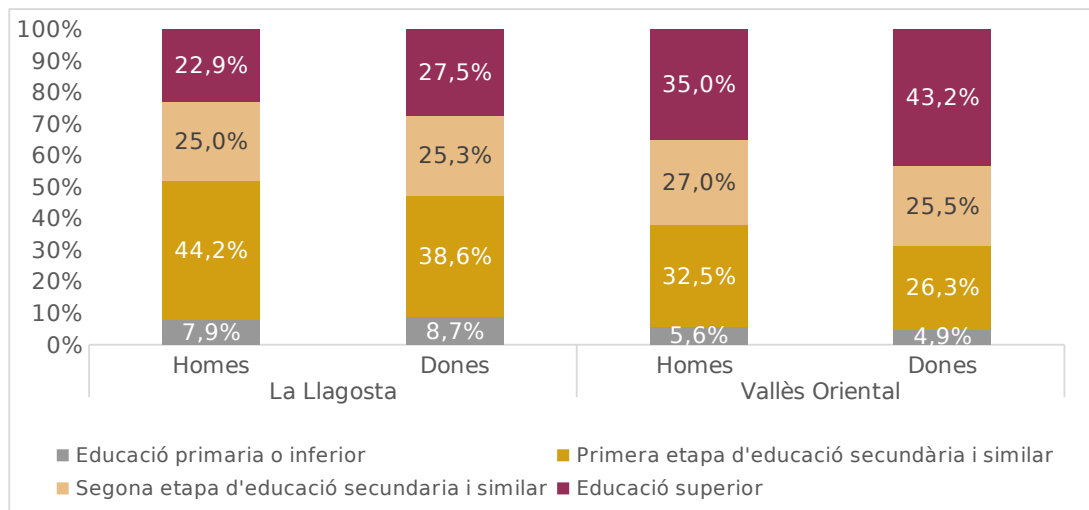
Gràfic 12. Població de 25 a 64 anys segons nivell de formació i sexe. La Llagosta i Vallès Oriental, 2019



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 56 de 100



Ajuntament de la Llagosta



Font: Idescat. Estadística dels estudis de població.

A la Llagosta hi ha un total de 10 centres educatius. D'una banda, hi ha una escola bressol municipal, que ofereix educació infantil 2 (de 0 a 2 anys). És l'Escola Bressol Cucutras. Hi ha quatre escoles que ofereixen educació infantil 2 (de 3 a 6 anys) i educació primària (de 6 a 12) anys. Són tres centres públics: l'Escola Joan Maragall, l'Escola Sagrada Família i l'Escola Les Planes, i un centre concertat, que és l'Escola Gilpe. Per a l'educació secundària obligatòria (d'entre els 13 i els 16 anys), hi ha l'Institut Maria, que és un centre públic i el Col·legi Balmes, que és un centre concertat. També hi ha dues escoles de formació per a persones adultes: el Centre de Formació d'Adults i l'Oficina de Català, tots dos centres de titularitat pública. També hi ha l'Escola Municipal de Música i l'Escola de Teatre TELL, on s'hi fa educació no reglada.

En l'etapa d'educació obligatòria no hi ha una especialització de gènere, ja que infants i joves han de formar-se seguint els cursos marcats, exceptuant les assignatures optatives o itineraris al final de l'ESO. Tanmateix, les trajectòries estudiantils creuades pel gènere es veuen de manera clara a l'educació postobligatòria. En l'educació postobligatòria hi ha l'opció d'escollir entre el batxillerat de ciències i tecnologia, i el d'humanitats i ciències socials. Segons les dades del Departament d'Educació pel municipi de la Llagosta, s'observa que en tots dos batxillerats hi ha un percentatge inferior de dones que d'homes, si bé les diferències són majors en el cas del batxillerat de ciències i tecnologia, on els nois representen el 54,9% de l'alumnat, mentre que les dones representen el 45,1%. En el cas del batxillerat d'humanitats i ciències socials, habitualment les dones són majoria entre aquest tipus d'estudis i crida l'atenció que a la Llagosta, la proporció de dones i homes estan molt equilibrats, i fins i tot el percentatge d'homes és una mica superior, del 50,8% al 49,2% respectivament. En aquest cas, la diferència és només d'un home -30 homes i 29 dones cursant aquestes estudis durant el curs 2021-2022-. No es disposa d'informació relativa a la composició del l'alumnat de cicles formatius.

Les dades totals de l'alumnat de batxillerat a la Llagosta mostren una tendència contraposada a les del conjunt de Catalunya. Així, a la Llagosta les dones representen el 47,3% de l'alumnat,

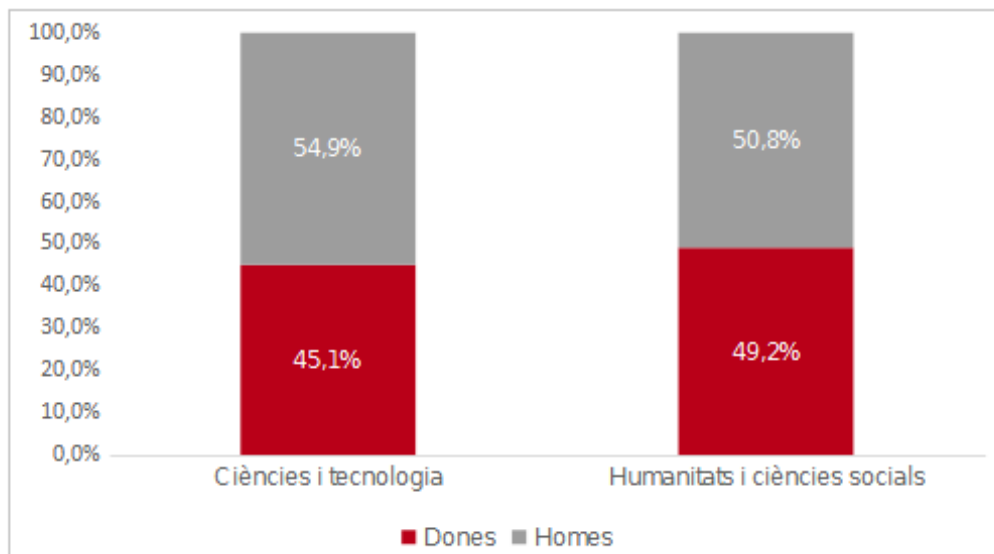




Ajuntament de la Llagosta

mentre que els homes representen el 52,7% restant. El cas del conjunt de Catalunya, per l'any 2020 segons dades del Departament d'Educació, Servei d'indicadors i estadística mostren que els homes són el 44,7% de l'alumnat mentre que les dones són el 55,3%. Malgrat les diferències són petites, caldrà seguir la tendència els propers anys i analitzar si existeix algun motiu que dificulti que les noies de la Llagosta cursin estudis de batxillerat.

Gràfic 13. Estudiants de batxillerat a La Llagosta segons sexe i tipus. La Llagosta, curs 2021 - 2022



Font: Departament d'Educació, Generalitat de Catalunya





Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Indicador	4.2. Actuacions coeducatives al municipi
Font	Documentació de l'Ajuntament: Guia per a una lectura coeducativa Entrevistes Grups de discussió
Període	2022
Resultat	Els tallers de formació i sensibilització a l'institut, i l'elaboració de la Guia per a una lectura coeducativa són les actuacions coeducatives que s'han portat a terme a la Llagosta.

Com s'ha esmentat anteriorment, als centres educatius s'han fet tallers puntuals amb perspectiva de gènere, portats a terme per l'Ajuntament de la Llagosta, i directament impulsats per la Regidoria d'Igualtat.

A més dels tallers de sensibilització oferts a l'alumnat d'ESO, també s'ha elaborat una Guia per a una lectura coeducativa. Aquesta guia està elaborada per la regidoria d'Igualtat i la Biblioteca de la Llagosta, i té l'objectiu de contribuir a identificar els estereotips presents als contes clàssics, i planteja un seguit de propostes per tal de transformar aquests contes per tal que no siguin una eina perpetuadora d'estereotips, sinó tot al contrari. Es tracta de trencar amb els estereotips de gènere i donar eines a les famílies i agents educadors en general, per tal de contribuir a que les criatures trenquin amb els estereotips de gènere des de ben petites.

Als grups de discussió apareix la idea que manquen més accions de sensibilització en aquest sentit, ja que es poden implementar accions pel dia de la dona i la nena en la ciència, que és el dia 11 de febrer, per tal de mostrar dones de la Llagosta que siguin referents en aquest àmbit i que puguin servir d'inspiració per a les més petites.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 59 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Indicador	4.3. Cultura i festes igualitàries
Font	Documentació de l'Ajuntament: - Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/programacio-despectacles-centre-cultural/)⁸ - Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/continguts/activitats-culturals-de-la-biblioteca-municipal.html)⁹ - Blog de la Biblioteca de la Llagosta (http://bibliotecalallagosta.blogspot.com/p/agenda.html)¹⁰ Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022 i any 2023
Resultat	La programació cultural a la Llagosta, ja siguin les activitats programades per l'Ajuntament, com les activitats que porten a terme les entitats i les associacions no incorporen la perspectiva de gènere, ni tenen en compte la paritat en el nombre de persones a qui es dona visibilitat a través dels espectacles, més enllà d'accions puntuals com les organitzades per la Biblioteca i que estan dirigides a un públic infantil.

La Llagosta és un municipi que compta amb un gran teixit associatiu de tipus cultural. Des del propi ajuntament, i la regidoria de cultura, a més, també es porten a terme un seguit d'activitats culturals.

El Centre Cultural de la Llagosta acull una programació estable d'espectacles impulsada per l'Ajuntament de la Llagosta, que inclou espectacles de teatre, música, dansa o altres disciplines. A l'analitzar la programació del Centre Cultural del primer semestre de l'any 2023. A l'observar els espectacles que es portaran a terme en aquest equipament, es fa palès que la major part dels espectacles programats tenen un cartell on els homes són els protagonistes de l'espectacle. Això es dona en 6 dels 8 espectacles programats. Els altres dos espectacles tenen un cartell on, en un cas apareixen dues dones, que representaria l'únic espectacle liderat per a dones, i l'últim cartell on apareixen dos homes i dues dones, fet que posa de manifest que és l'únic espectacle que compta amb una composició paritària d'actors i actrius a l'escenari. A nivell de continguts, no s'identifica que cap dels espectacles programats incorpori de manera directa la perspectiva de gènere en els continguts o en la temàtica de l'espectacle. Segons el treball de camp, s'observa que la regidoria de cultura no incorpora la perspectiva de gènere en el seu dia a dia, ni en el moment de desenvolupar la programació cultural.

⁸ Plana web consultada a data 13 de març de 2023.

⁹ Plana web consultada a data 13 de març de 2023.

¹⁰ Plana web consultada a data 13 de març de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

La Biblioteca Municipal de la Llagosta també és un agent que organitza habitualment activitats culturals dirigides al conjunt de la ciutadania. Les activitats que porten a terme de manera habitual són el club de lectura, el videofòrum, xerrades i tallers. També es porten a terme un seguit d'activitats dirigides a públic infantil i familiar, que són l'hora del conte, l'hora del conte en anglès, visites escolars i tallers. També s'organitzen activitats especials amb ocasió de dates senyalades com Sant Jordi, la Setmana del Teatre de la Llagosta, Tots Sants o Nadal.

A l'analitzar les activitats concretes que estan previstes per portar a terme durant el mes de març de 2023, s'observa que totes les activitats estan dinamitzades per un dona. Tot i així, en un cas on es farà un debat sobre un llibre, aquest està escrit per un autor home, mentre que l'activitat concreta que es porta a terme en motiu del 8 de març de 2023, és una activitat de club de lectura sobre un llibre escrit per una dona.

En relació a les activitats dirigides a públic infantil, cal apuntar que la Biblioteca, conjuntament amb el Departament d'Igualtat organitza de manera periòdica dues hores del conte temàtiques el mes de març i el mes de novembre. En aquestes ocasions s'escullen contes amb temàtiques específiques per a treballar l'àmbit de les violències masclistes i el feminisme. La persona que porta a terme aquestes dinàmiques és una dona, professional conta contes de l'entitat Un conte al Sac.

En relació a altres formes d'activitats culturals, cal apuntar que a la Llagosta destaquen un seguit d'entitats que porten a terme activitats de difusió de cultura popular, com són l'associació Aires de Andalusia, l'Associació Cultural Plural, l'Agrupació Cultural Casa del pueblo, l'Agrupació Sardanista de la Llagosta, els Amics de la cultura Hema Fama o l'associació Resistència Literaria. Per la informació obtinguda a partir de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que les activitats culturals no incorporen la perspectiva de gènere en les activitats que porten a terme o en el seu dia a dia.

No es troben disponibles dades desagregades sobre la participació en les activitats culturals, tot i que, segons les percepcions del treball de camp, sovint no hi ha grans diferències de gènere en el públic que assisteix als actes culturals o bé en algunes ocasions, com l'assistència al teatre o a les activitats a la biblioteca, aquests es troben feminitzats.

En el cas de la festa major es destaca que des de l'Espai d'Igualtat es porta a terme el Punt Lila, com un espai de prevenció de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques, però també com un espai de visibilització del propi servei i com un espai per a apropar-se al conjunt de la ciutadania.

Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 61 de 100

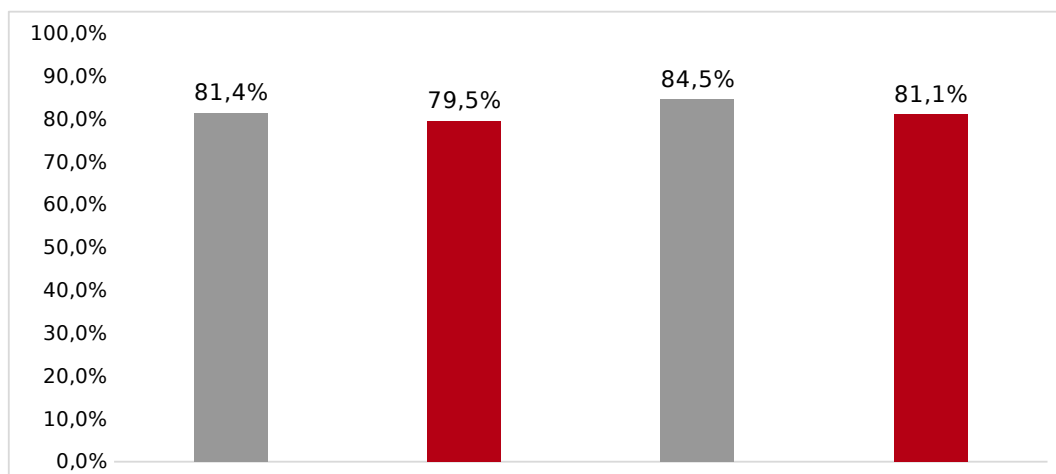




Àmbit	4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Indicador	4.4. Esports i accions esportives
Font	Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya). Documentació de l'Ajuntament: Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/municipi-per-temes/esports)¹¹ Entrevistes Grups de discussió
Període	2022
Resultat	A La Llagosta la població practica activitat física saludable en una proporció molt similar al conjunt de Catalunya. Tot i la gran oferta esportiva dirigida al públic infantil i juvenil, no es coneix l'existència d'oferta esportiva dirigida a persones adultes o persones grans, ni oferta esportiva dirigida a dones.

A l'Àrea Bàsica de Salut de la Llagosta el 80,5% de la població realitza activitat física saludable. Tal com mostra el gràfic 14, no s'observen gaires diferències entre la proporció d'homes i dones que realitzen activitat física saludable, del 81,4% i el 79,5% respectivament. Al comparar les dades de la Llagosta amb les dades del conjunt de Catalunya, s'observa com al conjunt del territori, tant la proporció d'homes com de dones que realitzen activitat física saludable és lleugerament superior que al cas de la Llagosta.

Gràfic 14. Percentatge d'activitat física saludable de la població de 15-69 anys. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2015-2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya).

¹¹ Plana web consultada a data 14 de març de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

Les dades catalanes també mostren que, tot i que no hi ha grans diferències en la pràctica de l'esport, hi ha diferència de gènere en el fet que els homes tendeixen a fer més esport d'alta activitat física (36% dels homes i 19,5% de les dones), mentre que les dones ho fan més d'activitat física moderada (48,9% dels homes i 63% de les dones). Per tant, aplicar la perspectiva de gènere també és tenir en compte que ha d'haver-hi espais on es pugui fer activitat física moderada i no només alta, com seria l'esport federat.

A la Llagosta hi ha la Regidoria d'Esports i existeixen quatre equipaments on es pot desenvolupar esport. En primer lloc, les Escoles d'Iniciació Esportiva és un projecte portat a terme entre l'Ajuntament de la Llagosta i el CEM El Turó. Aquest projecte té per objectiu afavorir el desenvolupament integral dels infants a través de la pràctica esportiva. Per altra banda, l'Hotel d'entitats és un equipament cívic destinat a donar suport a les associacions i entitats sense ànim de lucre de la Llagosta a través de diferents línies de col·laboració que faciliten el treball associatiu, col·laboren en el creixement i la consolidació del teixit associatiu que faciliten una relació interassociativa. En tercer lloc existeix la possibilitat de llogar instal·lacions esportives per a activitats diverses, i finalment existeix l'skate-park, que és un espai públic obert a la pràctica d'esports de patins en línia (rollers), monopatins (skateboards) i bicicletes BMX (bickers).

Segons la informació que apareix a la plana web municipal, l'Ajuntament vetlla per promoure l'esport en tots els àmbits i facilitar els mitjans per a practicar-lo, com a eina fonamental per a l'educació, la integració i la cohesió social.

Tot i així, no es disposa d'informació relativa a l'existència de pràctica esportiva dirigida a persones adultes o persones grans, més enllà de l'oferta que tenen els clubs esportius – que és molt àmplia, però està dirigida majoritàriament a la població infantil-, i tampoc hi ha oferta esportiva dirigida principal o exclusivament a dones que estigui adaptada a les seves necessitats específiques de salut. No es coneix ni oferta esportiva ni l'existència d'equipaments on les persones adultes puguin desenvolupar aquestes pràctiques esportives.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 63 de 100



5.5. Àmbit 5. Reformulació dels treballs i dels temps

La reformulació dels treballs i dels temps implica que tothom s'ha de corresponsabilitzar de la cura. Quan es parla de corresponsabilitat s'està fent referència al fet que totes les persones, independentment del gènere, s'han de fer responsables de tots els tipus de treballs, també el treball no remunerat, necessari perquè la vida i la societat funcionin. També fa referència a la responsabilitat de les administracions en assumir part d'aquestes tasques com a obligacions públiques, i no en mans de les famílies, i per tant, de les dones. Aquesta corresponsabilitat va lligada a una organització dels temps i els horaris que faci compatibles tots els temps de treball amb els altres temps de vida, com pot ser el temps per les relacions personals o per l'oci.

Es parla de treballs en plural ja que es diferencia entre el treball que es porta a terme al mercat laboral i el treball domèstic i de cures, que es porta a terme a l'àmbit de la llar. Malgrat que tots dos treballs són necessaris, entre ells s'estableix una jerarquia del primer sobre el segon, on el treball productiu obté el valor social, econòmic, i porta associats alguns dels drets de ciutadania. El treball domèstic i de cures, en canvi, és invisibilitzat i no atorga cap dret, sovint tampoc atorga cap salari.

L'actual organització social dels treballs té una forta divisió de gènere. Socialment, s'entén que l'esfera productiva i el treball que s'hi porta a terme s'associa al rol masculí, mentre que l'esfera reproductiva i els seus treballs es reserven pels rols femenins. Així, es construeix en l'imaginari col·lectiu la figura de l'home "guanyador de pa" i la dona com a "mestressa de casa", que tot i que no es compleix a la major part de les llars, sí que orienta sobre allò que és desitjable, i sobretot, implica una doble jornada per a les dones, al considerar que, independentment de la seva posició en el mercat, aquestes tenen una responsabilitat prioritària: les feines domèstiques i de cura.

Aquesta jerarquització dels treballs i l'assignació prioritària dels homes a l'àmbit laboral implica desigualtats en el terreny de l'ocupació, on la temporalitat, la parcialitat i la precarietat en general són fenòmens feminitzats. En aquest sentit, la segregació horitzontal i vertical són mostres de les desigualtats de gènere al mercat laboral.

Pel que fa als treballs domèstics i de cura, les desigualtats de gènere també hi són presents en tant que aquestes tasques són assumides majoritàriament per dones. Així, mentre les dones tenen menys presència que els homes al mercat laboral i pitjors condicions de treball, també són les que es fan càrrec de les activitats quotidianes relacionades amb la llar i la família.

Pel que fa a l'organització social dels temps, és necessari adaptar els horaris i els temps a la diversitat de situacions. D'una altra manera, les "dificultats de conciliació" acaben sent identificades com a problemes individuals de les dones, que viuen amb un major estrès, pitjor salut en general i havent de renunciar a la participació o al ple desenvolupament professional. Així, a més de tenir en compte els temps de tots els treballs, cal analitzar si els horaris socials, és a dir, els horaris dels comerços, dels serveis municipals, de les escoles, etc. responen a les





Ajuntament de la Llagosta

necessitats de totes les persones i no pressuposen la total disponibilitat de temps de totes les persones.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 65 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	5.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	5.1.Organització del treball remunerat
Font	Hermes (Diputació de Barcelona). Idescat, a partir del Padró continu de l'INE. Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya. Idescat, a partir dels fitxers d'afiliacions i comptes de cotització de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2018, 2019, 2020 2021 i 2022
Resultat	La Llagosta és un municipi on l'atur és majoritari per a les dones, com al conjunt de la demarcació de Barcelona, i molt més elevat entre les dones d'entre 45 i 64 anys. Així mateix, hi ha una major contractació d'homes entre els nous contractes. En relació als sectors d'activitat, la major part de les persones ocupades al municipi treballen al sector serveis, seguit del sector industrial.

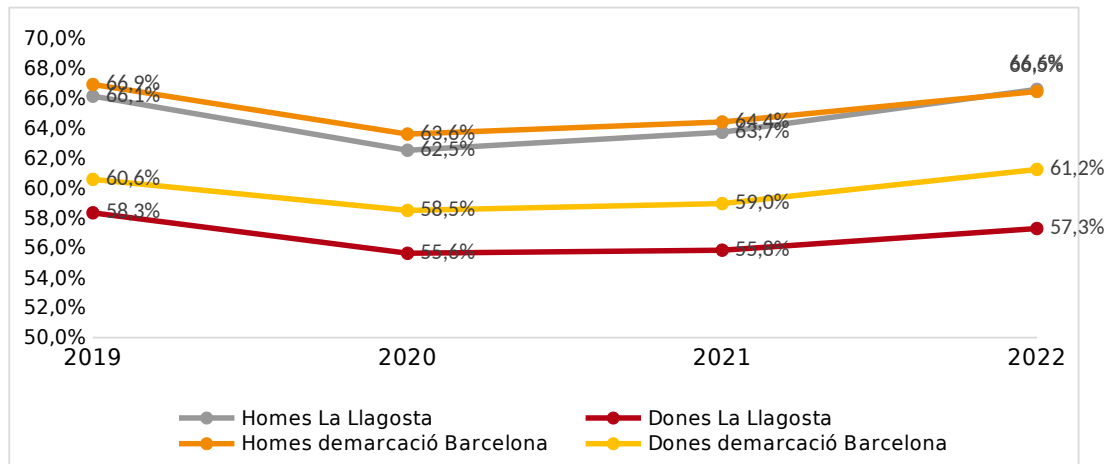
En relació amb la població ocupada, l'any 2022 el 66,6% dels homes de la Llagosta estaven ocupats, mentre que el 57,3% de les dones del municipi es trobaven en aquesta situació. Aquesta dinàmica és molt similar a la del conjunt de la demarcació de Barcelona, tot i que la taxa d'ocupació ha estat més alta durant els últims anys per la demarcació de Barcelona, mentre que per l'any 2022, la taxa d'ocupació és més elevada que la del conjunt de la província, només per una dècima de diferència. En el cas de les dones, la taxa d'ocupació és més elevada pel conjunt de la demarcació que per la Llagosta, per a tots els anys analitzats. Aquestes dades apunten a una diferència de gènere en la participació dins del mercat laboral, ja que tant pel cas de la Llagosta com pel cas de la demarcació, la taxa d'ocupació de les dones és més baixa que la masculina.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 66 de 100



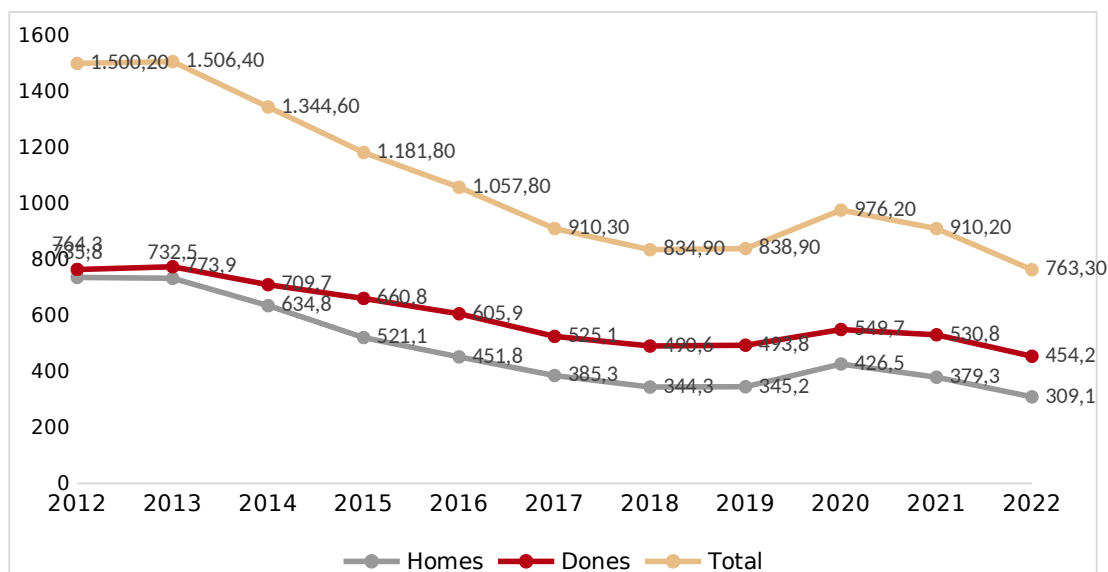
Gràfic 15. Evolució de la taxa d'ocupació segons sexe. La Llagosta, primer trimestre 2018 - 2021¹²



Font: Elaboració pròpia a partir d'Hermes (Diputació de Barcelona) i d'Idescat, padró continu.

Pel que fa a l'atur, el gràfic 16 mostra com l'atur ha baixat a la Llagosta durant l'última dècada, tant per homes com per dones. Aquesta tendència ve donada per la recuperació del mercat laboral després de la crisi econòmica de 2008. Tenint en compte les diferències de gènere, s'observa que les diferències entre homes i dones creixen durant els últims anys, i l'atur registrat per a les dones és sempre superior que en el cas dels homes.

Gràfic 16. Evolució de la mitjana anual de persones en atur registrat segons sexe. La Llagosta, 2011 - 2021



¹² Aquesta dada és una aproximació, ja que la taxa d'ocupació està calculada a través de la població d'entre 14 i 64 anys, incloent la població de 15 anys que encara no treballa, i sense incloure la població ocupada de 65 anys o més.



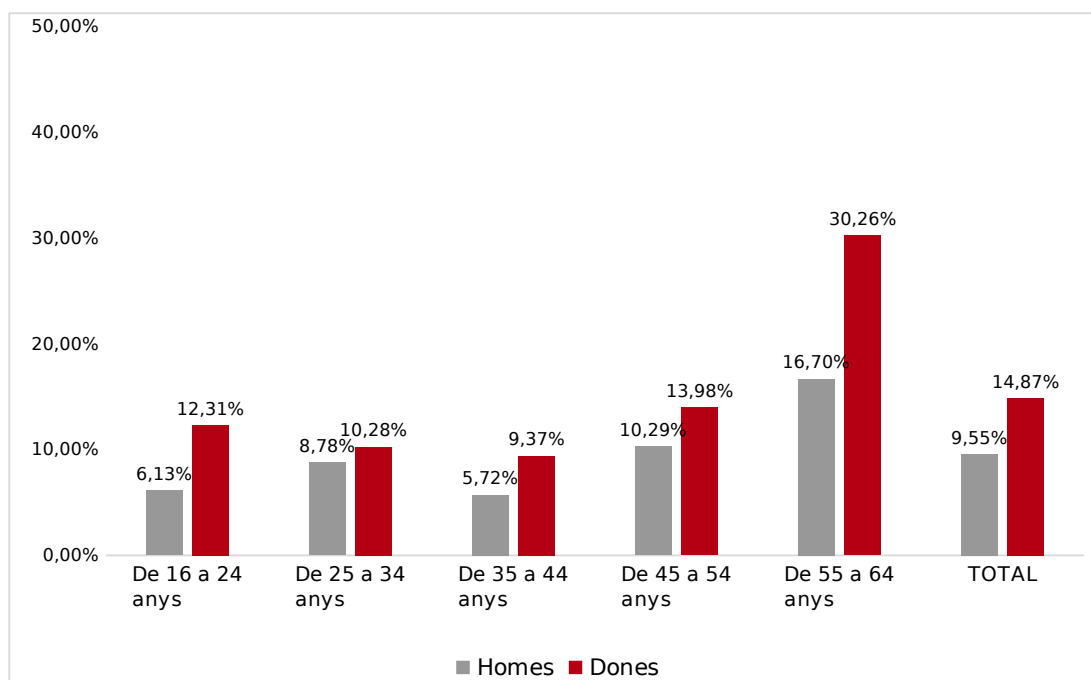


Ajuntament de la Llagosta

Font: Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya.

La taxa d'atur registral mostra com hi ha un percentatge més alt de dones en aquesta situació, ja que l'14,87% de les dones i el 9,55% dels homes es troben en situació d'atur. Tanmateix, la xifra d'atur varia en funció de l'edat, destacant l'etapa de 55 a 64 anys és on hi destaca un percentatge molt més alt de dones (30,26%) que d'homes (16,70%). En la resta dels grups d'edat, les diferències entre homes i dones són molt menors. Aquestes dades mostren doncs, com entre les dones d'entre 55 i 64 anys, moltes d'aquestes dones que es troben en situació d'atur registral podrien trobar-se en situació d'estar desenvolupant tasques de la llar o de cura en l'economia submergida, sense tenir accés als drets laborals.

Gràfic 17. Taxa d'atur registral, estimada segons sexe i atur. La Llagosta, gener 2022



Font: Elaboració d'Hermes (Diputació de Barcelona), a partir del Departament d'Empresa i Ocupació i Mostra de Vides Laborals de la Seguretat Social.

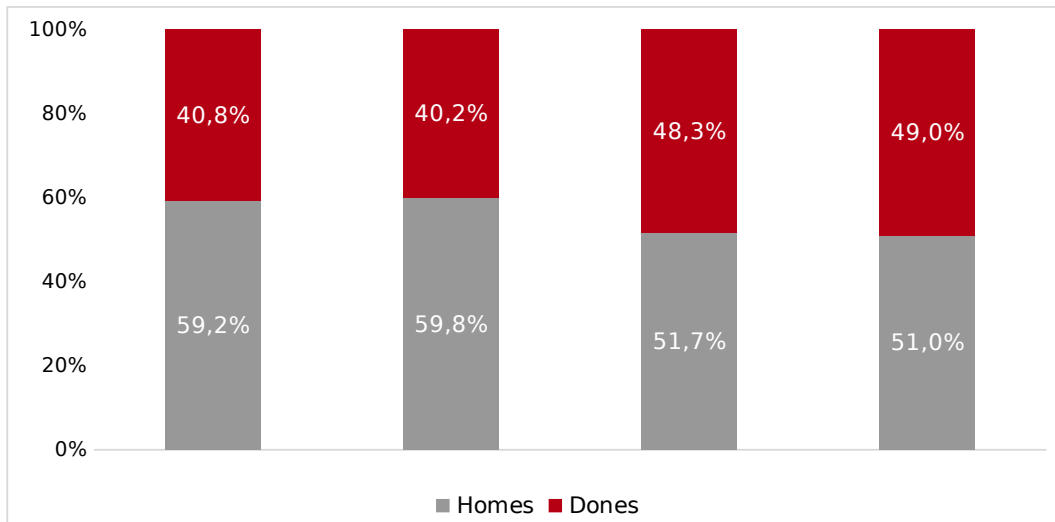
De les noves contractacions que es van fer durant l'any 2021 i 2022 a la Llagosta, el gràfic 18 mostra com aquestes s'han fet a homes. És a dir, per l'any 2022, el 59,8% de les noves contractacions al municipi són a homes. A l'observar les dades relatives al conjunt de la demarcació de Barcelona, s'observa que hi ha una major situació de paritat en les noves contractacions, tot i que els homes segueixen sent una proporció major, ja que per l'any 2022 el 51% de les noves contractacions van ser a homes i el 49% van ser a dones.

Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 68 de 100





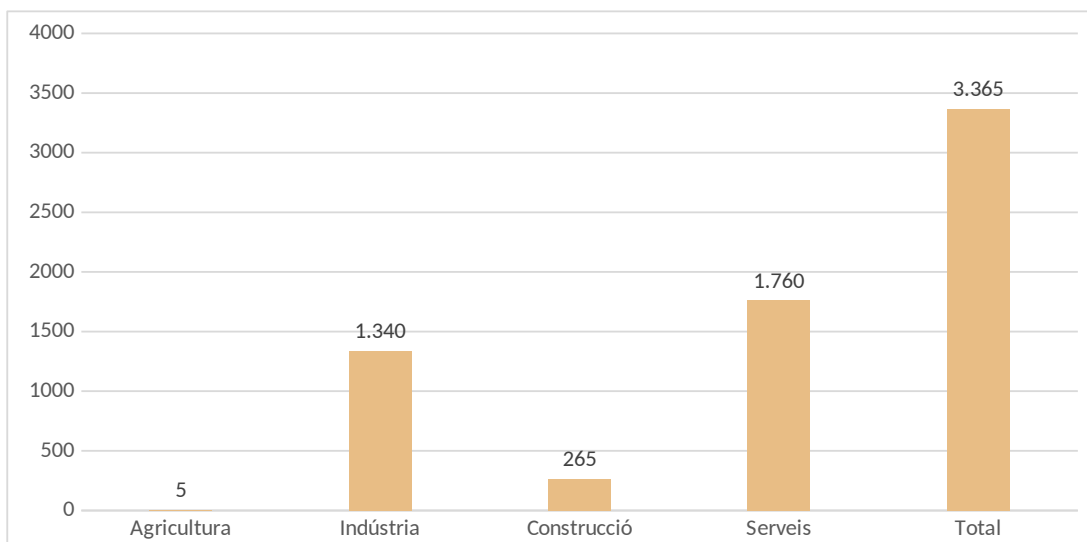
Gràfic 18. Contractació registrada per sexe. La Llagosta, 2020-21



Font: Elaboració d'Hermes (Diputació de Barcelona), a partir del Departament d'Empresa i Ocupació.

En relació amb els sectors d'ocupació, el gràfic 19 mostra com la major part de les persones afiliades a la seguretat social treballen al sector serveis, seguit de la indústria, la construcció, i en últim cas, l'agricultura, ja que a la Llagosta, només 5 persones estan afiliades a la seguretat social en aquest sector. Tanmateix, aquestes dades no computen a les persones que no estan afiliades a la Seguretat Social i no estan desagregades per sexe.

Gràfic 19. Afiliacions al Règim general de la Seguretat Social i al Règim especial de la mineria del carbó per sector d'activitat econòmica. La Llagosta, 31 de desembre de 2022



Font: Idescat, a partir dels fitxers d'afiliacions i comptes de cotització de la Tresoreria General de la Seguretat Social.





Ajuntament de la Llagosta

Cal apuntar que tot i que la Llagosta disposa de zones de polígon industrial, la major part de les persones que hi viuen treballen en petits comerços o petites empreses del sector serveis, ja sigui al mateix municipi, o a altres ciutats com Barcelona, o Mollet del Vallès. A través de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que la major part de la ciutadania treballa en feines poc qualificades.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 70 de 100



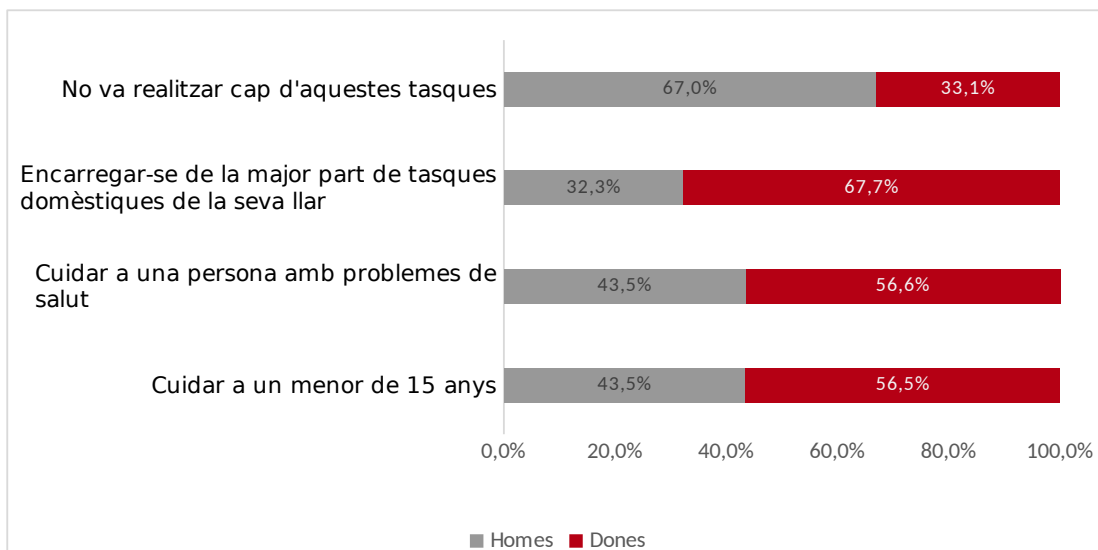
Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	5.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	5.2. Organització del treball no remunerat
Font	Idescat, Cens de població i habitatges de l'INE.
Període	Any 2011
Resultat	El repartiment de les tasques domèstiques i de cura és desigual, ja que recau majoritàriament sobre les dones, especialment al fixar-nos en qui assumeix la major part de les tasques domèstiques de la seva llar.

Les dades extretes del Cens de població i habitatge de l'INE, malgrat són dades de l'any 2011, són l'única aproximació de tipus quantitatiu relativa a la distribució del treball no remunerat entre homes i dones. La diferència més clara la identifiquem entre les persones que van encarregar-se de la major part de les tasques domèstiques de la seva llar, on les dones representen el 67,7% d'aquestes persones, mentre que els homes són només el 32,3%. En el sentit contrari, el 67,0% de les persones que no va realitzar cap d'aquestes tasques van ser homes, mentre que les dones en aquesta situació representen només el 33,1%. Les persones que han cuidat una persona amb problemes de salut i les persones que han cuidat una persona menor de 15 anys, són majoritàriament dones -en un 56,6% i un 56,5% respectivament tal com mostra el gràfic següent-. En aquests casos, les diferències de gènere són més baixes que en els casos anteriors.

Aquestes dades mostren l'existència de desigualtats de gènere en qui s'ocupa de les tasques domèstiques, cal tenir en compte que aquest aspecte té un gran impacte en les condicions de vida i les oportunitats de les dones a la vida quotidiana.

Gràfic 20. Percentatge de població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. La Llagosta, 2011



Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.





Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	5.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	5.3.Accions en matèria d'ocupació
Font	Documentació de l'Ajuntament: Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/continguts/ocupacio-i-promocio-economica.html)¹³ Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	No es porten a terme accions específiques en matèria d'ocupació que portin incorporada la perspectiva de gènere.

La regidoria d'ocupació i promoció econòmica desenvolupa les tasques de planificació de programes i polítiques de foment de l'ocupació, la direcció i coordinació de l'oficina de Promoció Econòmica, l'execució dels plans d'ocupació locals i l'impuls de la formació ocupacional de treballadors i treballadores amb l'objectiu d'aconseguir ocupació estable de qualitat, i fer seguiment del desenvolupament de les futures àrees econòmiques del municipi.

A través del treball de camp es detecta la dificultat per a portar a terme polítiques d'ocupació des de l'administració local, ja que un ajuntament disposa de pocs recursos per a ampliar els llocs de feina que oferten les empreses del municipi. Tot i així, a la Llagosta es porten a terme accions en aquest sentit. A través de les entrevistes i els grups de discussió, però, es percep que, si es vol portar a terme accions en aquesta matèria, ha estat la responsable d'igualtat qui ha hagut d'assumir aquesta tasca, però no s'ha fet de manera conjunta amb la regidoria d'ocupació i promoció econòmica. En aquest sentit, destaca un projecte anomenat "*Nuevos horizontes, feminizando el mantenimiento urbano*" que consistia en fer formacions sobre jardineria a dones amb risc d'exclusió social, víctimes de violència masclista o aturades de llarga durada. Aquest projecte sorgeix d'uns subvenció i s'ha d'implementar durant els propers mesos.

Per altra banda, és el Servei d'Ocupació de Catalunya qui porta a terme plans d'ocupació amb perspectiva de gènere al municipi. Més enllà d'això, des de la pròpia regidoria aquesta perspectiva no s'ha tingut en compte en les accions que han implementat.

¹³ Plana web consultada a data 14 de març de 2023.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 72 de 100



Àmbit	5.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	5.4.Accions per una organització social del temps i de la cura igualitària
Font	Documentació de l'Ajuntament: Plana web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/continguts/ocupacio-i-promocio-economica.html)¹⁴ Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	La Llagosta disposa de serveis de cura, tot i que es podria valorar la seva ampliació. Es valora el paper de la comunitat per a millorar l'organització individual del temps i de la cura, tot i que poden emergir desigualtats de gènere.

Una organització social del temps amb perspectiva de gènere seria aquella que facilita la cura de totes les persones, amb independència de treballs o tasques que es desenvolupen. A la Llagosta s'ofereixen o s'han ofert diferents serveis de cura com seria el cas: Servei d'atenció domiciliària (SAD) o el servei d'àpats a domicili, que són serveis que faciliten la tasca de les persones cuidadores. Tot i així, no s'identifica que l'Ajuntament de la Llagosta estigui implementant accions com un servei de canguratge per tenir cura de les criatures durant les accions o les convocatòries d'activitats de l'ajuntament, o un centre de dia per a famílies o persones grans.

En canvi, l'Ajuntament sí que ofereix el servei d'escola bressol, amb l'horari d'acollida -de 8.00h a 8.45h-, i oferint servei de menjador. Les escoles també ofereixen activitats extraescolars i servei de menjador. Tot i així, a través del treball de camp i dels grups de discussió es desprèn que hi ha marge per ampliar les mesures de conciliació que ofereix l'ajuntament, i que encara es pot ampliar el suport a la cura que el consistori ofereix a la ciutadania.

Pel que fa a l'ampliació d'horaris dels serveis de l'Ajuntament per adaptar-se a totes les realitats, algunes veus apunten la importància d'ampliar els horaris d'alguns serveis, especialment de serveis socials i que aquest servei s'ofereixi una tarda a la setmana per tal de poder donar resposta al conjunt de la ciutadania. Aquest element també està relacionat amb que existeix un problema de manca d'espais a la Llagosta, que pot dificultar que la ciutadania tingui accés als serveis municipals en una franja àmplia d'horaris. En l'àmbit de la cura, es destaca la rellevància del paper de la comunitat i la família per poder portar a terme aquesta cura, aspecte molt important però on també es poden desenvolupar desigualtats de gènere.

¹⁴ Plana web consultada a data 14 de març de 2023.





5.6. Àmbit 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

En aquest eix s'analitzarà quin paper juguen les dones en els espais de visibilitat i responsabilitat al municipi en la participació social i política.

Pel que fa a la participació social, en el nostre context les dones acostumen a involucrar-se més en les iniciatives col·laboratives a crear xarxes socials i de proximitat en major mesura que els homes. Acostumen a ser més presents en la vida comunitària que no pas ells, tot i que en nivells més formalitzats associatius, els homes són majoria de persones registrades. Aquest desequilibri de gènere s'agreuja quan tenim en compte els càrrecs de responsabilitat i visibilitat d'aquestes entitats, que acostumen a estar ocupats en major mesura encara per homes. Aquest fenomen es reproduïx en els diferents àmbits socials i polítics, i encara avui dia, les dones són menys presents que els homes en els espais o càrrecs de responsabilitat o que atorguen un determinat valor o posició social. Exemples d'això són la baixa presència de les dones als espais d'opinió dels mitjans de comunicació o als càrrecs de responsabilitat de les institucions. En aquest darrer cas, malgrat haver-hi una obligació legal per afavorir la presència equilibrada per gènere, les resistències a fer una veritable transformació es tradueixen en el fet que la permanència dins les institucions, amb el poder real que aquesta permanència implica, és superior entre els homes que entre les dones.

És important que els càrrecs de visibilitat i responsabilitat estiguin ocupats en proporcions similars per homes i dones. Aquesta presència equilibrada assegura una major diversitat i riquesa d'experiències i implica una millor representació democràtica. Alhora, el fet que hi hagi dones ocupant aquests espais genera referents femenins que trenquen amb els rols de gènere i aplanen el camí a les dones de les properes generacions. En síntesi, la presència equilibrada de dones i homes de diversos perfils i edats en la participació social i política implica una major qualitat democràtica.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 74 de 100



Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	6.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	6.1. Participació social
Font	Documentació de l'Ajuntament: - Pàgina web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/el-municipi/adreces-i-telefonos/?pag=6)¹⁵ - Diagnosi de participació la Llagosta 2022 Guia d'entitats de la Generalitat de Catalunya Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	A la Llagosta hi ha una diversitat d'entitats de diferents temàtiques. Però es detecta una certa segregació horitzontal i segregació vertical en el teixit associatiu. En positiu destaca l'existència d'entitats que incorporen la perspectiva de gènere i tenen una relació estreta amb la regidoria d'igualtat.

Segons el registre d'entitats de la Generalitat de Catalunya hi ha 108 associacions registrades a la Llagosta. A més, seguint la diagnosi de participació de la Llagosta realitzada l'any 2022, es mostra com:

“El teixit associatiu de la Llagosta és ric i bona part està relacionat amb la cultura de les principals procedències de la població que viu a la Llagosta (andalusa, gallega, etc.). Destaca la presència de cultura popular i tradicional (entitats que tenen l'objectiu de mantenir les arrels) i d'esports. Hi ha molts joves vinculats a entitats esportives, així com culturals i juvenils.”

Tot i que no hi ha una entitat feminista o que treballi directament en favor de la igualtat de gènere, si que hi ha entitats que incorporen la perspectiva de gènere i tenen vinculació amb la regidoria d'igualtat, com serien Som tribu, l'associació Attadamon i l'associació juvenil contra la LGTBIQ+fòbia de la Llagosta, que si que té una activitat de prevenció, i apoderament i resposta a les situacions de violència LGTBIQ+fòbica.

Tanmateix, a la diagnosi de participació de la Llagosta no incorpora la perspectiva de gènere, ja que no s'incorpora cap element relatiu a la igualtat, ni es presenten dades desagregades segons sexe, ni es té en compte de manera específica les necessitats o especificitats de la vida de les dones, tot i que en el treball de camp es detecta que hi ha entitats molt masculinitzades, com per exemple les esportives, i altres feminitzades, com seria el cas d'entitats relacionades amb cultura popular i entitats relacionades amb el ball. Aquesta segregació es correspon amb

¹⁵ Plana web consultada a data 10 de març de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

els rols de gènere tradicionals associats a dones i homes. Alhora, en alguns casos, també hi ha entitats mixtes o feminitzades on les presidències i/o les direccions tradicionalment estan ocupades per homes. Tot i així, no es disposa de dades de registre sobre les persones associades en les organitzacions. A més, en el treball de camp, també es detecta que sovint costa que hi hagi participació per part de la ciutadania, així com també costa que hi hagi relleu generacional en algunes entitats. Actualment no hi ha cap consell de dones com a forma de participació ciutadana organitzada per l'Ajuntament.

Hi ha entitats que es financen a partir del pressupost municipal i reben la subvencions municipals per al desenvolupament dels actes i activitats. Segons informació obtinguda a través del treball de camp es desprèn que no existeix cap document de bases per a les subvencions, i per tant, no existeixen criteris o clàusules que estableixin que incorporar la perspectiva de gènere és un element que es té en compte en l'atorgament de subvencions o no.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 76 de 100

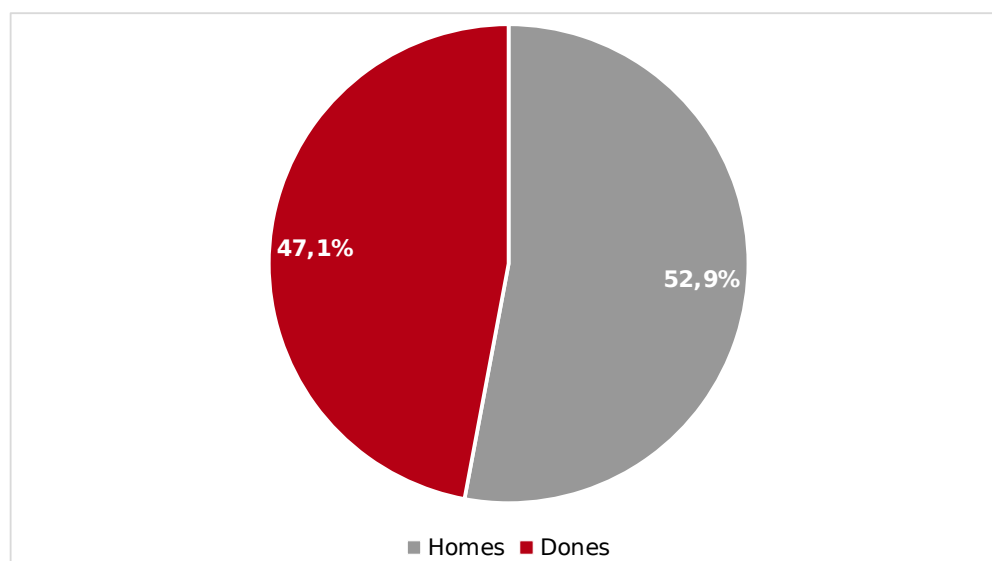


Ajuntament de la Llagosta

Àmbit	6.Reformulació dels treballs i dels temps
indicador	6.2. Participació política
Font	Documentació de l'Ajuntament: Pàgina web de l'Ajuntament (https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/regidories-)¹⁶ Municat
Període	Any 2022
Resultat	La composició del Ple es compon de manera paritària (52,9% dones i 47,1% d'homes), així com també l'equip de govern (58,3% són homes i 41,7% són dones), tot i que es troba lleugerament masculinitzat. L'Alcaldia i les tinències d'alcaldia estan ocupades per homes, excepte la primera tinència d'alcaldia. A més, l'alcaldia sempre ha estat ocupada per homes. Pel que fa a les dedicacions, les dues persones amb més dedicació són homes.

L'Ajuntament de la Llagosta té 17 càrrecs electes, 9 dones i 8 homes. En aquest sentit, el Ple té una composició paritària.

Gràfic 21. Càrrecs electes a l'Ajuntament de La Llagosta, març 2022



Font: Pàgina web de l'Ajuntament.

L'equip de govern està format per 13 persones, on hi ha 7 homes i 5 dones, concretament el 58,3% són homes i el 41,7% dones. Així doncs, tot i que entra dins dels paràmetres de paritat

¹⁶ Plana web consultada a data 10 de març de 2023.





Ajuntament de la Llagosta

(40%-60%), l'equip de govern es troba lleugerament més masculinitzat que el conjunt del Ple. Pel que fa als càrrecs, l'alcalde és un home i, excepte la primera tinenta d'alcaldia, la resta de tinències estan ocupades per homes.

Segons la pàgina web de l'Ajuntament, les dedicacions més altes serien de l'Alcalde, seguit del tercer tinent i d'una regidoria. De les persones sense dedicació, 3 són homes i 1 és una dona. Tot i que hi ha més homes sense dedicació, de les tres persones amb major dedicació i salari, dos són homes.

Segons les dades de Muncat, tal com mostra la taula 5, des de la transició no hi ha hagut cap dona en aquest càrrec. Aquest fet pot exemplificar la dificultat general d'accedir a aquest tipus de posicions per part de les dones, i és un indicatiu de l'existència de segregació vertical.

Taula 5. Nom i període de les alcaldies. La Llagosta, 1979 - 2023

Nom	Període
Francisco Javier Serrano Postigo	1979-1982
Juan Alfaro Iniesta	1982-1983
José Luis López Segura	1983-2002
Adelino José Macias González	2002-2003
Antonio Rísquez Caballero	2003-2011
Alberto López Rodríguez	2011-2015
Oscar Sierra Gaona	2015-2023

Font: Elaboració pròpia a partir de Muncat i Pàgina web de l'Ajuntament.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 78 de 100



Àmbit	6.Reformulació dels treballs i dels temps
Indicador	6.3. Participació institucional
Font	Documentació de l'Ajuntament: • Diagnosi de participació de la Llagosta (2022) • Reglament de la Comissió Joves de Festa Major • Reglament de la Comissió de Festa Major • Pla director de Participació Ciutadana • Resultats de pressupostos participatius 2022 Entrevistes Grups de discussió
Període	Any 2022
Resultat	L'Ajuntament de la Llagosta compta amb tres espais actius en matèria de participació: Consell Escolar Municipal, Comissió de Festa Major i la Comissió Jove de Festa Major. El reglament de les comissions no incorpora amb perspectiva de gènere. Hi ha espais de comunicació informals en matèria d'igualtat a través d'un WhatsApp, però no hi ha un espai formal en aquest sentit. Amb la informació obtinguda no es pot saber si els processos participatius compten amb perspectiva de gènere. En el cas dels pressupostos participatius no es troben disponibles els resultats desagregats per sexe.

Segons la diagnosi de participació de la Llagosta no compta amb una estructura de consells municipals, concretament fa uns anys es va constituir el Consell Municipal d'Esports tot i que no està actiu, i el Consell Escolar Municipal que es constitueix per obligació legal, tot i que actualment tampoc està actiu. D'altra banda, existeix la Comissió de Festa Major i la Comissió Jove de Festa Major.

La Comissió de Festa Major té per objectiu, segons el reglament, "es crea amb la finalitat d'eleva les recomanacions i propostes, assessorar, informar, participar i avaluar entorn a les iniciatives municipals del sector que afecti i proposar iniciatives i la realització d'activitats per la celebració de la Festa Major." En aquest reglament no s'incorpora la perspectiva de gènere en cap article i es desconeix si en les decisions i dinàmiques es tracten temàtiques relacionades amb la igualtat i diversitat de gènere.

La Comissió Jove de Festa Major segons el Reglament "és un òrgan de participació que es crea amb l'objecte d'assessorar, formular propostes i suggeriments, adoptar acords i portar a terme tasques determinades de gestió en les matèries relacionades amb els joves i la Festa





Ajuntament de la Llagosta

Major". Aquest Reglament no incorpora la perspectiva de gènere, per exemple, establint que les persones representants com a interlocutores o bé que la comissió de pressa de decisions es formi de manera paritària.

Aquestes dues comissions es van crear el 2015, i actualment, caldria actualitzar-ne el reglament per tal d'incorporar-hi la perspectiva de gènere i altres elements que puguin facilitar la participació de la ciutadania que no està organitzada, especialment de les dones. A més cal tenir en compte que actualment, les reunions de les comissions es porten a terme en horari de tard, a les 18.30h, sense oferir servei de canguratge.

Malgrat aquests dos espais, actualment no hi ha espai formal en matèria d'igualtat i LGTBIQ+ a la Llagosta. Tot i que sí que hi ha relació per part de la regidoria d'Igualtat amb entitats que incorporen la perspectiva de gènere i hi ha intercanvi d'informació amb aquestes de manera periòdica. Així com també es compta amb un WhatsApp amb entitats i dones per informar sobre els serveis i activitats. En aquest sentit, en el Pla Director de Participació Ciutadana de la Llagosta s'incorpora la Diversificació dels canals per facilitar la implicació de diferents perfils de població, per tal d'adaptar a l'heterogeneïtat de la població, segons cicle de vida, diversitat cultural, etc. Amb l'objectiu de no esperar a les persones a que s'adaptin a les dinàmiques participatives.

Pel que fa als processos participatius, en l'any 2022 es va dur a terme el projecte dels pressupostos participatius. En els resultats no es poden identificar si hi ha hagut diferent participació segons gènere. A més, amb la informació no es pot saber si s'ha incorporat la perspectiva de gènere de manera transversal¹⁷.

¹⁷ Per a més informació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en processos participatius, veure: https://governobert.gencat.cat/web/.content/30_ParticipacioCiutadana/04_Difusio_i_recerca/guies_breus_de_participacio_ciutadana/Guia-transversalitat-genere/Guia_Transversalitat_de_Genere_ACC.pdf





Ajuntament
de la Llagosta

6. Pla d'accions, objectius i línies estratègiques

Un cop mostrada la part de la diagnosi on s'ha analitzat la situació de la Llagosta en relació a les desigualtats de gènere, al present apartat es mostra la dimensió operativa, en la qual es detallen les mesures i les seves especificitats. L'objectiu d'aquest pla és llistar, organitzar i transversalitzar les accions que s'han de dur a terme per part de l'Ajuntament de la Llagosta en matèria d'igualtat de gènere. En un sentit més ampli, el Pla permet coordinar i realitzar accions planificades, evitant així les accions aïllades i puntuals.

Per això, al present apartat es mostren els objectius i les línies estratègiques en base als punts febles i forts de cada eix que s'han destacat en els anteriors apartats, tractant que existeixi una correspondència amb les prioritats polítiques i amb els recursos tècnics. A partir d'aquestes línies i objectius, es detallen les diverses mesures a implementar durant els propers quatre anys.

1 6.1. Pla d'accions: Dimensió operativa i calendari

Als següents quadres es mostren les línies específiques, els objectius específics i les mesures del Pla i s'especifiquen la prioritat, les persones responsables i el cost, així com s'especifica el termini en el que s'ha d'aplicar cada acció dins el calendari. Així s'especifica quan s'han de realitzar les diverses accions del Pla, dividint entre les accions que s'han de realitzar durant tot el mandat del pla, les que s'han de realitzar el primer, el segon, el tercer o el quart any. Alhora, existirà un cert marge d'adaptació per part de la comissió que s'encarregui de la implementació del Pla, tenint en compte el personal i els recursos disponibles.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 81 de 100

Accions àmbit 1. Compromís amb la igualtat

Línia estratègica 1.1. Ampliar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
1.1.1. Augmentar les actuacions en matèria d'igualtat de gènere per part de l'Ajuntament	1.1.1.1. Augmentar la participació i assistència de la ciutadania a les accions de sensibilització habituals (8 de març i 25 de novembre, 28 de juny, etc.) en matèria d'igualtat de gènere	Regidoria d'Igualtat	Anyal	Recursos humans i econòmics	-Creixement del nombre de participants a les accions de sensibilització habituals -Creixement de les interaccions de la Regidoria d'Igualtat amb les entitats i agents de la ciutadania
	1.1.1.2. Valorar incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual	Regidoria d'Igualtat, Àrea de Serveis a les Persones i Intervenció	Any 2024	Recursos humans	-Existència de la planificació econòmica anual que incorpori les accions del pla
	1.1.1.3. Valorar consolidar la partida pressupostària de la Regidoria d'Igualtat i poder ampliar-la anualment	Regidoria d'Igualtat, Àrea de Serveis a les Persones i Intervenció	Anyal	Recursos econòmics	-Manteniment o creixement anual de la partida pressupostària de la Regidoria d'Igualtat

Línia estratègica 1.2. Ampliar la incorporació de la igualtat de gènere en l'organització de l'Ajuntament

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
1.2.1. Impulsar mesures i mecanismes per promoure la igualtat de gènere dins de l'organització	1.2.1.1. Actualitzar el Pla d'Igualtat intern	Regidoria d'Igualtat i Recursos Humans	2025, 2026 i 2027	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència d'un pla d'igualtat intern aprovat -Percentatge d'accions implementades -Informes de seguiment realitzats -Reunions de seguiment realitzades
	1.2.1.2. Aprovar el Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta	Regidoria d'Igualtat, regidoria de Serveis Socials, Centre d'Atenció Primària	2025, 2026 i 2027	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència del Protocol aprovat -Percentatge d'accions implementades -Informes de seguiment realitzats



Codi Validació: 4L96C67KJ7HME3AQCCQAOSSQ
Verificació: https://llogosta.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 82 de 100

1.2.1.3. Portar a terme una formació sobre comunicació no sexista ni androcèntrica al personal del conjunt del personal de l'Ajuntament	Regidoria d'Igualtat i Àrea de comunicació	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre d'hores de formació realitzades -Nombre de persones assistents a la formació segons sexe
1.2.1.4. Elaborar una guia d'estil que fixi els criteris per a la comunicació no sexista ni androcèntrica de l'Ajuntament	Regidoria d'Igualtat i Àrea de comunicació	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència d'una guia d'estil per la comunicació no sexista pròpia de l'Ajuntament -Nombre de sessions per a la realització de la guia -Nombre de persones assistents a les reunions segons sexe
1.2.1.5. Donar rellevància a la figura de la tècnica d'igualtat	Regidoria d'Igualtat, Àrea de Serveis a les Persones i Equip de Govern	2024	Recursos humans i recursos econòmics	- Promoure la figura de la tècnica d'igualtat - Continuar promovent la transversalitat de gènere en totes les regidories
1.2.1.6. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als i les representants polítiques i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere (Comptar amb els recursos formatius de la Diputació de Barcelona, BAF)	Regidoria d'Igualtat	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre de persones assistents a la formació segons sexe -Nombre d'hores de formació realitzades
1.2.1.7. Formular un sistema de recollida de dades desagregades per sexe en els procediments interns de recursos humans	Administració i contractació	2026	Recursos Humans	-Nombre de dades / indicadors recollits -Existència d'un document conjunt de recull de dades actualitzades anualment
1.2.1.8. Portar a terme una revisió dels documents oficials i formularis per tal que incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere	Tot el consistori i secretaria	2027	Recursos Humans	-Existència dels document oficials revisats
1.2.1.9. Establir clàusules i criteris d'igualtat a les bases de convocatòria pública i licitacions	Consistori, contractacions, secretaria i Regidoria d'igualtat	2025	Recursos Humans	-Nombre de clàusules d'igualtat a les licitacions publicades i a les bases de convocatòries públiques



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSGQQ
Verificació: https://llogosta.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 83 de 100

Accions àmbit 2. Acció contra les violències masclistes, i la LGTBIQ+fòbia

Línia estratègica 2.1. Ampliar la sensació de seguretat al municipi

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
2.1.1. Reduir les zones fosques del municipi	2.1.1.1. Ampliar l'enllumenat públic a les zones més fosques del municipi, segons allò establert al Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais d'oci a la Llagosta	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Via Pública i Equipaments	2024	Recursos humans i recursos econòmics	-Increment del nombre de fanals -Increment de la intensitat de la llum -Ampliació de la franja horària en la que l'enllumenat està encès.

Línia estratègica 2.2. Ampliar la cobertura dels serveis en relació a la prevenció, detecció, atenció i recuperació de les víctimes de la violència masclista

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
2.2.1. Ampliar els mecanismes de detecció de casos de violència masclista	2.2.1.1. Augmentar la difusió i la comunicació sobre els recursos que el CIRD ofereix, tant en matèria de violències masclistes com de violències LGTBIQ+fòbiques	Regidoria d'Igualtat i Àrea de comunicació	Anual	Recursos Humans	-Augment del nombre de comunicacions (posts a xarxes socials, fullatons, cartells, etc.) en aquesta matèria -Existència de materials específics de difusió dels serveis
	2.2.1.2. Consolidar el punt lila i multicolor de Festa Major i ampliar-lo en hores i en espais i activitats on es porta a terme	Regidoria d'Igualtat	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència del punt lila a la Festa major -Nombre d'espais i activitats on es porta a terme el punt lila -Nombre d'hores anuals del punt lila
	2.2.1.3. Reformular i consolidar el projecte dels tallers de sexualitat i afectivitat en les diferents etapes educatives	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Educació i Regidoria de Serveis Socials	Anual	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre de tallers que s'han portat a terme -Nombre d'alumnes que han rebut els tallers de sexualitat anualment -Nombre de professors i professores participants -Existència de documents d'avaluacions qualitatives dels tallers



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQ
Verificació: https://llagosta.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament

	2.2.1.4. Establir un espai fixe al butlletí municipal que incorpori la informació relativa a les actuacions i novetats del CIRD i de la Regidoria d'Igualtat	Regidoria d'Igualtat i Àrea de comunicació	Anual	Recursos humans	-Existència d'un espai fixe al butlletí dedicat a la informació relativa al CIRD i a la Regidoria d'Igualtat -Existència de reunions de coordinació
2.2.2. Assegurar els serveis d'atenció, acompanyament i recuperació per a les dones que han patit violència masclista	2.2.2.1. Ajustar les hores del servei de psicòloga que ofereix el CIRD	Regidoria d'Igualtat i Intervenció	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Augment del nombre d'hores de la psicòloga del CIRD en relació a l'any anterior -Nombre d'hores d'atenció anuals -Reduir la llista d'espera d'aquest servei
	2.2.2.2. Aprovar el Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais d'oci a la Llagosta	Regidoria d'Igualtat i Govern Municipal	2024	Recursos humans	-Existència del Protocol aprovat -Ús del protocol
	2.2.2.3. Millorar les condicions de l'espai del CIRD per tal de garantir la seguretat, la intimitat i la comoditat i confortabilitat de les usuàries del servei	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Via Pública i Equipaments i Regidoria de Recursos Humans	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència d'accions de millora de la intimitat de l'espai -Existència d'accions de millora de la comoditat de l'espai, com per exemple l'existència d'espai adaptat i insonoritzat per a criatures -Existència d'accions de millora de la confortabilitat de l'espai, especialment de millora de la climatització de l'espai
	2.2.2.4. Adherir-se i implementar el programa VIOPET	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Benestar Animal	2025	Recursos humans	-Existència d'accions del programa VIOPET implementades -Existència de l'adhesió formal al programa VIOPET
2.2.3. Impulsar el treball interdisciplinari entre el Centre d'Informació i Recursos per a la Dona i Serveis Socials	2.2.3.1. Elaborar un document procedimental conjunt establint formes d'actuar de cada un dels agents implicats i com s'articularen depenent del públic dirigit	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	2025	Recursos humans	- Document final - Reunions de coordinació entre Serveis Socials i Igualtat
	2.2.2.4. Mantenir coordinacions amb els diferents agents que formen part en els processos d'intervenció.	Regidoria d'Igualtat i Àrea de Serveis a les Persones, especialment Serveis Socials	Anual	Recursos humans	-Nombre de reunions -Nombre d'àrees amb professionals assistents a les reunions



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 85 de 109

Accions àmbit 3. Drets i qualitat de vida

Línia estratègica 3.1. Reduir les desigualtats de gènere en l'accés als drets i la qualitat de vida

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques contra l'exclusió social i d'habitatge	3.1.1.1. Conèixer les necessitats de les dones en risc d'exclusió social i continuar treballant de forma interdisciplinària de forma municipal i supramunicipal	Regidoria d'Igualtat i Àrea de Serveis a les Persones, especialment Serveis Socials	2026	Recursos humans	-Nombre de reunions de coordinació amb serveis socials -Vegades que s'activen recursos supramunicipals
3.1.2. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de salut.	3.1.2.1. Mantenir activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves, de manera coordinada amb el CAP i amb la "tarda jove"	Regidoria d'Igualtat i Centre d'Atenció Primària i Regidoria de Joventut	2026	Recursos humans	-Existència d'accions de prevenció de la salut -Existència de reunions de preparació i coordinació amb les professionals del CAP -Existència d'accions de comunicació de les activitats, segons format d'aquestes
	3.1.2.2. Incentivar una campanya de sensibilització en relació a la importància de l'autocura de la salut mental, dirigida principalment a les dones, conjuntament amb el servei especialitzat en salut mental	Regidoria d'Igualtat i Centre d'Atenció Primària	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència de la campanya de sensibilització -Existència de reunions de preparació i coordinació amb les professionals del CAP -Existència d'accions de comunicació de la campanya
	3.1.2.3. Mantenir i promoure que les dones de la Llagosta puguin accedir als cursos pre part i post part	Regidoria de Salut Pública	2024	Recursos humans	-Existència d'un acord de compromís -Existència d'un espai municipal on es desenvolupen els cursos pre part i post part



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ56QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 86 de 100

Accions àmbit 4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Línia estratègica 4.1. Reduir les desigualtats de gènere i la reproducció dels estereotips i rols de gènere a l'educació formal i informal

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
4.1.1. Introduir valors coeducatius als centres educatius	4.1.1.1. Coordinar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de les escoles municipals	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Educació	2026	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència d'una formació anual -Nombre de persones assistents segons sexe (mestres) -Nombre de persones assistents segons sexe (famílies)
4.1.2. Millorar l'accés de dones a l'educació superior	4.1.2.1. Incentivar accions de promoció de la matriculació de dones als estudis de batxillerat, com per exemple a través de formacions a l'alumnat de l'orientador/a professional, o a través de mostrar l'exemple de dones de batxillerat a l'alumnat d'ESO	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Educació	2026	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre d'accions de formacions a l'alumnat -Nombre de sessions de mentoratge -Nombre de persones assistents a les accions i sessions segons sexe

Línia estratègica 4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la programació cultural i potenciar i donar valor a les activitats on tendeixen a participar les dones

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
4.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural	4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconguin i donin valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Cultura	2025	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre d'accions culturals que donin valor a experiències i trajectòries vitals de les dones sobre el total d'accions culturals anuals
	4.2.1.2. Introduir clàusules i criteris de foment de la igualtat a les bases de les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals. Aquesta acció ha d'anar acompanyada d'eines de suport a les entitats per a incorporar aquests elements a les subvencions.	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Participació Ciutadana i Intervenció i Secretaria	2027	Recursos humans	-Existència de clàusules -Existència de formacions a les entitats -Nombre de persones assistents a les formacions segons sexe -Nombre d'accions noves de foment de la igualtat de les entitats



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQQ
Verificació: https://llogista.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 87 de 100

Línia estratègica 4.3. Introduir la perspectiva de gènere en l'oferta esportiva

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
4.3.1. Assolir el creixement de l'activitat esportiva de les dones	4.3.1.1. Potenciar la pràctica esportiva de dones a través d'una campanya de sensibilització i fomentar els equips esportius femenins	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Esports	2026	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència de la campanya de sensibilització -Nombre d'accions implementades dins la campanya (nombre de cartells, nombre de notícies, nombre de missatges enviats, etc.) - Numero d'equip femenins anual



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQS6QQ
Verificació: <https://llogosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 88 de 100

Accions àmbit 5. Reformulació dels temps i dels treballs

Línia estratègica 5.1. Reduir les desigualtats de gènere en el repartiment dels treballs

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
5.1.1. Fer créixer l'ocupació de les dones de la Llagosta	5.1.1.1. Millorar la ocupabilitat de les dones a través d'accions coordinades amb l'àrea de promoció econòmica	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Ocupació i Promoció Econòmica	2026	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre de reunions de coordinació -Nombre d'accions implementades -Creixement de l'ocupabilitat de les dones
	5.1.1.2. Coordinar Igualtat i l'empresa InserCoop per a conèixer la situació social de les dones en el municipi i treballar en un pla d'acció.	Regidoria d'Igualtat i Regidoria d'Ocupació i Promoció Econòmica	2025	Recursos humans i recursos econòmics	- Nombre de reunions de coordinació - Document del Pla d'acció
5.1.3. Sensibilitzar la ciutadania sobre el repartiment de tasques domèstiques i de cura	5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.	Regidoria d'Igualtat	2027	Recursos humans i recursos econòmics	-Nombre d'accions de sensibilització (nombre de cartells, nombre de notícies, nombre de pancartes, nombre de xerrades de sensibilització, etc.)



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 88 de 100

Accions àmbit 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

Línia estratègica 6.1. Reduir les desigualtats de gènere al teixit associatiu de la Llagosta

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
6.1.1. Promoure canals de participació per a dones i/o amb perspectiva de gènere	6.1.1.1. Potenciar que les dones membres de les associacions i entitats ocupin càrrecs de responsabilitat d'aquestes, a través d'accions comunicatives de sensibilització	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Participació Ciutadana i Àrea de Serveis a les Persones	2027	Recursos humans	-Nombre d'accions de sensibilització (nombre de cartells, nombre de notícies, nombre de xerrades de sensibilització, etc.)
	6.1.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere als processos participatius i als espais de participació	Regidoria d'Igualtat i Regidoria de Participació Ciutadana	2026	Recursos humans	-Existència de perspectiva de gènere als processos participatius i espais de participació: en els horaris, en les dinàmiques, en els temes a debat, etc. -Augment de les dones en aquests espais

Línia estratègica 6.2. Incorporar la perspectiva de gènere a la representació política

Objectiu específic	Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
6.2.1. Avançar cap a la paritat entre els membres del govern municipal	6.2.1.1. Portar a terme una formació de sensibilització sobre la participació de les dones i del col·lectiu LGTBIQ+ en la política institucional per als regidors i regidores	Regidoria d'Igualtat i Secretaria	2024	Recursos humans i recursos econòmics	-Existència de la formació -Nombre de persones assistents a la formació segons sexe



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQ
Verificació: https://llagosta.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 90 de 100

Calendari

Accions	2024	2025	2026	2027
1.1.1.1. Augmentar la participació i assistència de la ciutadania a les accions de sensibilització habituals (8 de març i 25 de novembre) en matèria d'igualtat de gènere				
1.1.1.2. Valorar incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual				
1.1.1.3. Valorar consolidar la partida pressupostària de la Regidoria d'Igualtat i ampliar-la anualment				
1.2.1.1. Actualitzar un nou Pla d'Igualtat intern				
1.2.1.2. Aprovar el Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta				
1.2.1.3. Portar a terme una formació sobre comunicació no sexista ni androcèntrica al personal de l'Àrea de comunicació				
1.2.1.4. Elaborar una guia d'estil que fixi els criteris per a la comunicació no sexista ni androcèntrica de l'Ajuntament				
1.2.1.5. Donar rellevància la figura de la tècnica d'igualtat				
1.2.1.6. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als representants polítics i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere (Comptar amb els recursos formatius de la Diputació de Barcelona, BAF)				
1.2.1.7. Formular un sistema de recollida de dades desagregades per sexe en els procediments interns de recursos humans				
1.2.1.8. Portar a terme una revisió dels documents oficials i formularis per tal que incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere				
1.2.1.9. Establir clàusules i criteris d'igualtat a les bases de convocatòria pública i a les licitacions				
2.2.1.1. Augmentar la difusió i la comunicació sobre els recursos que el CIRD ofereix, tant en matèria de violències masclistes com de violències LGTBIQ+fòbiques				
2.2.1.2. Consolidar el punt lila i multicolor de Festa Major i ampliar-l'ho en hores i en espais i activitats on es porta a terme				
2.2.1.3. Reformular i consolidar el projecte dels tallers de sexualitat i afectivitat en les diferents etapes educatives				
2.2.1.4. Establir un espai fixe al butlletí municipal que incorpori la informació relativa a les actuacions i novetats del CIRD i de la Regidoria d'Igualtat				
2.2.2.1. Ampliar les hores del servei de psicòloga que ofereix el CIRD				
2.2.2.2. Aprovar el Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais d'oci a la Llagosta				
2.2.2.3. Millorar les condicions de l'espai del CIRD per tal de garantir la seguretat, la intimitat i la comoditat i confortabilitat de les usuàries del servei				
2.2.2.4. Mantenir un espai de coordinació entre serveis que contribueixen a la detecció de la violència, amb especial presència de Serveis Socials com a agent identificador de violències masclistes				
2.2.2.5. Adherir-nos i implementar el programa VIOPET				



Codi Validació: 4120C6F2K7HME3AQCQAO86Q
Verificació: https://regidoriaigualtat.barcelona.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 100 de 100

2.2.3.1. Elaborar un document procedimental conjunt establint formes d'actuar de cada un dels agents implicats i com s'articularan dependent del públic dirigit				
2.2.3.2. Mantenir coordinacions amb els diferents agents que formen part en els processos d'intervenció				
3.1.1.1. Conèixer les necessitats de les dones en risc d'exclusió social i continuar treballant de forma interdisciplinària de forma municipal i supramunicipal				
3.1.2.1. Mantenir activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves, de manera coordinada amb el CAP i amb la "tarda jove"				
3.1.2.2. Promoure una campanya de sensibilització en relació a la importància de l'autocura de la salut mental, dirigida principalment a les dones, conjuntament amb el CAP				
3.1.2.3. Mantenir i promoure a nivell municipal que les dones de la Llagosta puguin accedir als cursos pre part i post part				
4.1.1.1. Coordinar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de les escoles municipals				
4.1.2.1. Incentivar accions de promoció de la matriculació de dones als estudis de batxillerat, com per exemple a través de formacions a l'alumnat de l'orientador/a professional, o a través de mostrar l'exemple de dones de batxillerat a l'alumnat d'ESO				
4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconguin i donin valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.				
4.2.1.2. Introduir clàusules i criteris de foment de la igualtat a les bases de les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals. Aquesta acció ha d'anar acompanyada d'eines de suport a les entitats per a incorporar aquests elements a les subvencions.				
4.3.1.1. Potenciar la pràctica esportiva de dones a través d'una campanya de sensibilització				
5.1.1.1. Millorar la ocupabilitat de les dones a través d'accions coordinades amb l'àrea de promoció econòmica				
5.1.1.2. Coordinar Igualtat i l'empresa InserCoop per a conèixer la situació social de les dones en el municipi i treballar en un pla d'acció.				
5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.				
6.1.1.1. Potenciar que les dones membres de les associacions i entitats ocupin càrrecs de responsabilitat d'aquestes, a través d'accions comunicatives de sensibilització				
6.1.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere als processos participatius i als espais de participació				
6.2.1.1. Portar a terme una formació de sensibilització sobre la participació de les dones i el col·lectiu LGTBIQ+ en la política institucional per als regidors i regidores				



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQSQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 92 de 100

2.1. Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació

Avaluar implica donar respostes a preguntes sobre la idoneïtat, el funcionament i l'efecte del Pla d'Igualtat en general, i de les seves actuacions i mesures previstes en particular. Per això és important concretar preguntes d'avaluació que guiïn i s'orientin a obtenir respostes rellevants, les quals és clau que tinguin perspectiva de gènere i que facin referència a aspectes observables, tant directament a través d'indicadors com indirectament a partir de la interpretació d'informació qualitativa.

L'avaluació es pot realitzar:

- o Durant la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si els processos i mecanismes desplegats asseguruen que s'aborda correctament el problema o necessitat. És a dir, determinar en quina mesura les actuacions que s'estan desplegant estan afavorint de manera efectiva la igualtat, així com els processos i dinàmiques implicades en la seva realització.
- o En finalitzar la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si les activitats i accions s'han dut a terme sense reproduir desigualtats, i si els resultats han implicat canvis en la situació de partida de l'organització.

Seguiment i avaluacions intermèdies

Durant el període establert per a l'aplicació del Pla d'Igualtat es recomana dur a terme un seguiment semestral amb l'objectiu d'avaluar els objectius assolits i com s'està desenvolupant el procés de desplegament. Es farà un informe anual per a deixar constància de la seva implementació. És important contemplar que les avaluacions periòdiques del pla poden servir per continuar sensibilitzant el personal i mantenir l'interès dins l'Ajuntament.

En tancar l'any, a més, s'adaptarà i s'aprovarà una planificació operativa de l'any següent, amb l'objectiu de preveure amb major exactitud les accions que cal iniciar, així com aquelles que requereixen antelació per preveure el seu seguiment. En aquest sentit, cada inici de curs s'aprovarà un calendari anual amb reunions de seguiment i avaluació periòdiques per part de la Taula d'Igualtat.

Durant la implementació, els elements bàsics per avaluar anualment seran els indicadors previstos de seguiment. A més, també s'haurà d'avaluar:

- o El calendari
- o La participació de les accions o activitats
- o La satisfacció entre les persones destinatàries
- o El grau de sensibilitat de gènere en el contingut específic de les mesures
- o Els coneixements, formació i especialització en gènere dels òrgans participants
- o El pressupost



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llogosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 93 de 100

- o L'existència d'espais de coordinació i comunicació interna

Així, caldria identificar les desviacions que prenguin aquests ítems i proposar-ne solucions. És recomanable fer la primera acció de seguiment un cop passin 6 mesos des de l'aprovació del pla. Des d'aleshores, és convenient avaluar el procés de desplegament del pla cada any en funció dels objectius i recursos de l'organització, així com realitzar un **informe anual**.

Per fer el seguiment és important recollir les opinions, no només de qui és responsable de cadascuna de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, per tal d'identificar problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar-ne solucions.

Avaluació final

En finalitzar el Pla d'Igualtat és rellevant elaborar una memòria final que recopili el desplegament de totes les accions i que serveixi per avaluar si han complert els objectius previstos o no, quins són i per què. Per exemple, i seguint el format següent per a cada acció:

Eix de l'acció	Eix al qual pertany l'acció analitzada
Acció	Nom de l'acció analitzada
Descripció	Descripció de l'acció
Òrgan/s impulsor/s	Òrgan/s amb responsabilitat d'impulsar l'acció
Òrgan/s participant/s	Òrgan/s implicat/s en l'execució de l'acció
Font d'informació	Òrgan que proporciona les dades analitzades i la metodologia de recollida de la informació (origen de la informació)
A qui va dirigida i col·lectiu afectat	Col·lectiu de la comunitat a qui va dirigida l'acció i a qui ha afectat l'acció
Període d'implementació	Any o anys de desplegament de l'acció i any o anys coberts per les dades analitzades
Objectius	Situació desitjable de realitzar / aconseguir
Resultats	Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza
Avaluació	Grau d'èxit en relació amb l'objectiu: situació no satisfactòria en termes d'igualtat de gènere, situació no del tot satisfactòria i que requereix millores, i situació satisfactòria pel que respecta a la igualtat de gènere. Aquest apartat requereix una valoració
Altres observacions o comentaris	Aspectes rellevants a considerar en l'elaboració del Pla

A més dels indicadors quantitatius, és important tenir en compte les evidències qualitatives. Aquí cal destacar que els indicadors o altres dades estadístiques no sempre ens permeten conèixer les desigualtats de gènere, ja que permeten obtenir una determinada imatge i una evolució de la representació numèrica dels fenòmens rellevants, però no serveixen per a identificar efectes imprevistos o canvis relacionats amb dinàmiques humanes i de grup. En aquest sentit, les evidències qualitatives poden ser més directes i ens permeten captar millor la complexitat que caracteritza canvis destacables en la igualtat o desigualtat de gènere.



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQSQ6QQ
Verificació: <https://llogista.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 94 de 100



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llogosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 95 de 100

7. Bibliografia

- Consell d'Europa, Mainstreaming de gènere. Marco conceptual, metodologia y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999.
- Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, Núm. 313 – 29/12/2004.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6730 – 17/10/2014.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6919 – 23/07/2015.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Boletín Oficial del Estado, Núm. 3244 – 07/03/2019.
- Macroencuesta de violència contra la mujer 2019 Principales resultados. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible a: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 8303 - 24/12/2020.
- Departament d'Interior. *Enquesta de violència masclista de Catalunya*. Generalitat de Catalunya. Disponible a https://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguetat/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/Presentacio-EVMC_23_07.pdf
- Dades del Consell General del Poder Judicial
- Idescat
- Plana web del programa Hermes, Diputació de Barcelona.



- Departament d'Empresa i Ocupació.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).
- Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya).
- Indicador Municipals d'Habitatge de la demarcació de Barcelona (Diputació de Barcelona).

Documentació interna de l'Ajuntament de la Llagosta:

- III Pla d'Igualtat de gènere 2015 – 2018
- Avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere (2015-2018)
- Declaració institucional, La Llagosta Municipi Feminista
- Declaració d'adhesió de l'Ajuntament de la Llagosta a la campanya "Municipios contra el maltrato".
- Programa: Dia Internacional de les Dones. Feminisme i quotidianitat. (Activitats del 5 al 23 de març de 2022)
- Programa: 25N la Llagosta 2022. Prou violències masclistes
- Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+. La Llagosta. Programació d'activitats
- Bases del 4t Concurs de microrelats del dia internacional de les dones
- Pressupost General Municipal per l'exercici 2022.
- Plana web ajuntament de la Llagosta
- La Llagosta informa
- Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert ordinari subjecte a regulació harmonitzada. Contracte de serveis de consergeria dels equipament municipals de la Llagosta.
- Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert. Contracte de serveis per la prestació de tallers per persones grans en el casal d'avis del municipi de la Llagosta.
- Plec de clàusules administratives particulars. Procediment obert simplificat. Contracte de



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
 Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 97 de 100

serveis per a la poda dels arbres plataners ubicats a l'avinguda de l'onze de setembre del municipi de la Llagosta.

- Plec de clàusules administratives particulars que regeixen la contractació del servei d'atenció psicològica per a dones, i els seus fills i filles, que han patit o pateixen alguna situació de violència masclista o qualsevol altre tipus de discriminació per raó de gènere.
- Plec de clàusules administratives particulars que regeixen la contractació del servei d'orientació jurídica per a dones que han patit o pateixen alguna situació de violència masclista o qualsevol altre tipus de discriminació per raó de gènere.
- Pla d'igualtat intern de Gènere. Ajuntament de la Llagosta. Novembre de 2010.
- Protocol per a l'abordatge integral de les violències masclistes al municipi de la Llagosta.
- Memòria dels tallers de sensibilització i formació, curs 2021 i 2022.
- Guia d'acollida a la nova ciutadania
- Guia per una lectura coeducativa
- Diagnosi de participació de la Llagosta (2022)
- Reglament de la Comissió Joves de Festa Major
- Reglament de la Comissió de Festa Major
- Pla director de Participació Ciutadana
- Resultats de pressupostos participatius 2022



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 98 de 100

8. Índex de taules i gràfics

Gràfic 1. Evolució de la població segons sexe. La Llagosta, 2002 - 2022.....	17
Gràfic 2. Piràmide de població segons sexe. La Llagosta, 2021.....	18
Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. La Llagosta, Vallès Oriental i demarcació de Barcelona, 2021	19
Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. La Llagosta, Vallès Oriental i demarcació de Barcelona, 2021	19
Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. La Llagosta i Vallès Oriental, 2021.....	20
Gràfic 3. Població segons nacionalitat. La Llagosta, 2021 (1 de gener).....	21
Taula 4. Índex sintètica de fecunditat i Taxa Bruta de Natalitat. La Llagosta, el Vallès Oriental i la demarcació de Barcelona, 2021.....	22
Gràfic 4. Percentatge de dones que han patit com a mínim un fet de violència masclista. Catalunya, 2021.....	38
Gràfic 5. Percentatge de persones de 15 anys o més que declaren haver-se sentit discriminades per ser LGTBIQ+ l'any anterior. Espanya, 2019.....	39
Gràfic 6. Renda Bruta Familiar Disponible per habitant. La Llagosta i Demarcació de Barcelona, 2018-2022.....	45
Gràfic 7. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. La Llagosta, desembre de 2019.....	46
Gràfic 8. Nombre de pensions contributives mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. La Llagosta, desembre de 2019.....	47
Gràfic 9. Percentatge de persones de 75 anys i més que viu sola. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2018.....	49
Gràfic 10. Percentatge de població segons autopercepció de la seva salut i sexe. Àrea Bàsica de La Llagosta i Catalunya, 2015- 2018.....	52
Gràfic 11. Percentatge de població de 15 anys i més atesa a atenció primària per depressió i ansietat. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2018.....	52
Gràfic 12. Població de 25 a 64 anys segons nivell de formació i sexe. La Llagosta i Catalunya, 2019	55
Gràfic 13. Estudiants de batxillerat a La Llagosta segons sexe i tipus. La Llagosta, curs 2021 - 2022	57
Gràfic 14. Percentatge d'activitat física saludable de la població de 15-69 anys. Àrea Bàsica de Salut de La Llagosta i Catalunya, 2015-2018.....	61
Gràfic 15. Evolució de la taxa d'ocupació segons sexe. La Llagosta, primer trimestre 2018 - 2021	66
Gràfic 16. Evolució de la mitjana anual de persones en atur registrat segons sexe. La Llagosta, 2011 - 2021.....	66



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3ACQCAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 99 de 100

Gràfic 17. Taxa d'atur registral, estimada segons sexe i atur. La Llagosta, gener 2022.....67

Gràfic 18. Contractació registrada per sexe. La Llagosta, 2020-21.....68

Gràfic 19. Afiliacions al Règim general de la Seguretat Social i al Règim especial de la mineria del carbó per sector d'activitat econòmica. La Llagosta, 31 de desembre de 2022.....68

Gràfic 20. Percentatge de població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. La Llagosta, 2011.....70

Gràfic 21. Càrrecs electes a l'Ajuntament de La Llagosta, març 2022.....76

Taula 5. Nom i període de les alcaldies. La llagosta, 1979 - 2023.....77

La Llagosta,
Document signat electrònicament
L'alcalde



Codi Validació: 4L96C6F7KJ7HME3AQCQAQ66QQ
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 100 de 100