



## EDICTE

Havent transcorregut el termini d'exposició pública sense que s'hagi presentat cap al·legació, ha quedat definitivament aprovat el *Pla d'igualta de gènere 2018-2022*, segons l'acord adoptat pel Ple de l'ajuntament en data 26 de setembre d'enguany.

Com a annex a aquest edicte, es publica el text sencer del pla, que entra en vigor el dia següent al de la seva publicació, i una vegada transcorregut el termini a que fa referència l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

Contra aquesta resolució es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant la sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de la publicació del present edicte, si bé s'hi pot interposar qualsevol altre recurs que es consideri convenient.

Santa Maria de Palautordera, 8 / gener / 2020

L'alcalde,  
Jordi Xena i Ibàñez

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT



## ANNEX

### Índex General

1. INTRODUCCIÓ .....	3
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE .....	3
2.1 Des de les reivindicacions feministes a l'actual agenda política: una revisió històrica .....	4
2.2 Els plans d'igualtat de gènere .....	4
3. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE .....	5
3.1 Àmbit internacional .....	5
3.2 Àmbit europeu .....	5
3.3 Àmbit estatal .....	6
3.4 Àmbit autonòmic i local .....	6
4. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE .....	8
4.1 Objectius .....	8
4.2 Metodologia i fases del procés .....	9
4.2.1 Fase de tast .....	10
4.2.2 Fase de diagnosi .....	11
4.2.3 Fase de pla d'acció .....	14
5. DIAGNOSI DE GÈNERE .....	15
5.1 Context territorial i demogràfic .....	16
5.1.1 El territori .....	16
5.1.2 La població .....	17
5.2 Compromís amb la igualtat de gènere .....	26
5.2.1 Estructura de les polítiques d'igualtat de gènere .....	27
5.2.2 Les polítiques d'igualtat de gènere a Santa Maria de Palautordera .....	27
5.2.3 Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) .....	30
5.3 Violències masclistes .....	31
5.3.1 La situació al municipi .....	31
5.3.2 Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes .....	32
5.3.3 Iniciatives per la prevenció de les violències masclistes .....	32
5.4 Qualitat de vida: esports i salut .....	34
5.4.1 Esports .....	34
5.4.2 Salut .....	35
5.5 Educació i cultura .....	37
5.5.1 Educació i sensibilització de gènere .....	37
5.5.2 Foment de la cultura .....	38
5.6 Mercat laboral i cura .....	39
5.6.1 El mercat laboral al municipi .....	39
5.6.2 La cura i la gestió del temps .....	46
5.7 Participació i lideratge de les dones .....	47
6. PLA D'ACCIÓ .....	50
6.1 Línies estratègiques i objectius .....	50
6.2 Actuacions .....	58
6.3 Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere .....	78
7. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS I TAULES .....	80
7.1 Índex de Figures .....	80
7.2 Índex de Gràfics .....	80
7.3 Índex de Taules .....	81
8. ANNEXOS .....	81
8.1 Annex 1 .....	81
8.2 Annex 2 .....	82
8.3 Annex 3 .....	83



## 1. INTRODUCCIÓ

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

Aquestes diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, des de la violència masclista, fins al repartiment desigual de les tasques de cura o la menor representació de les dones en els càrrecs de responsabilitat, s'han de posar de manifest a les polítiques públiques d'igualtat.

Els imaginaris socials que articulen la nostra quotidianitat situen a les dones en un lloc desigual respecte als homes, per tant, s'han de tenir en compte tots els factors estructurals de desigualtat entre homes i dones per poder promoure veritablement una transformació de les relacions de gènere i una veritable equitat i igualtat de gènere als múltiples àmbits de la societat.

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

Per tant, l'elaboració d'un nou pla d'igualtat per a la ciutadania esdevé necessari per poder lluitar per l'eradicació de les desigualtats i discriminacions de gènere; quelcom amb què l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera està fortament compromès. A continuació, es presenta el III Pla d'Igualtat de Gènere de Santa Maria de Palautordera, elaborat des de setembre del 2017 fins a l'abril de 2018.

## 2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

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

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



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

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

A l'Edat Mitjana, ja es reconeix l'existència de reivindicacions expressades per dones, però la majoria de pensadores feministes apunten que el feminisme occidental com a tal, és a dir, entès com a moviment social i com a cos teòric, apareix a l'època de la Il·lustració.

Pel que fa a les demandes dels moviments feministes, durant els segles XVIII i XIX, aquestes se centraven en els drets civils, l'accés a l'educació, el sufragi femení, el reconeixement de la plena ciutadania de les dones o el treball remunerat, mentre que als anys 60 i 70, època d'intensa agitació política per al feminisme, aquests passen a centrar-se en la cerca de noves formes organitzatives per tal de tenir més incidència social i cultural, manifestant l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamant la igualtat de tracte.

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

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

Les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen basant-se en una estratègia dual, que consisteix en una combinació de la perspectiva transversal i de les accions positives, encara necessàries en molts casos per a poder equilibrar les condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

## 2.2 Els plans d'igualtat de gènere

Els Plans d'Igualtat són un dels instruments claus de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. Aquests, es basen en un conjunt de mesures i objectius ordenats i concrets que permeten dur a terme una estratègia integral que equilibri la situació en la qual es troben les dones i els homes d'un territori concret o en una organització concreta mitjançant una anàlisi de diagnòstic prèvia.

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

Els plans s'incorporen als diferents sectors del Consistori, ja que s'entenen com a eina mitjançant la qual es pot treballar de manera transversal per a promoure el principi d'igualtat al conjunt d'actuacions que s'emmarquen dins dels seus àmbits d'actuació. Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat.

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



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

La igualtat entre homes i dones es fonamenta en el marc legal a diversos nivells institucionals. L'evolució de les polítiques d'igualtat i les estratègies perquè siguin efectives està determinada pel desplegament normatiu que s'ha desenvolupat als diferents àmbits de la societat al llarg dels anys. Aquestes accions venen sostingudes majoritàriament per les Nacions Unides, ja que des de l'organització s'han impulsat un seguit de mesures i instruments per afavorir l'elaboració de polítiques que defensin els valors de respecte i la igualtat de gènere.

#### 3.1 Àmbit internacional

A l'àmbit internacional, podem observar el rellevant paper de les organitzacions supranacionals per al desenvolupament de les polítiques de gènere.

L'any 1948, l'Organització de les Nacions Unides va aprovar la Declaració Universal dels Drets Humans elaborada per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides. La seva aprovació va suposar que la comunitat internacional prengués consciència de la situació de les dones arreu del món, comproment-se a elaborar estratègies i plans d'actuació mitjançant conferències mundials periòdiques. A partir d'aquestes conferències internacionals, l'agenda política mundial obre un espai on incloure de forma central la igualtat entre homes i dones.

La primera d'aquestes conferències mundials de la dona va celebrar-se a Mèxic l'any 1975 i, quatre anys després, es va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) que és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones. La CEDAW compta amb 30 articles que, fent una revisió dels diversos àmbits socials, enumera els drets que totes les dones han de tenir. A més, s'estableixen diferents mesures com a guia que els governs estatals han d'adoptar. L'any 1984, va ser ratificada a Espanya.

La II Conferència Mundial de la Dona va ser celebrada a Copenhaguen l'any 1980 i, junt amb la següent conferència celebrada l'any 1985 a Nairobi, es va fer possible la implementació d'importants plans d'acció, amb mesures que englobaven àmbits diversos (laboral, educatiu, etc.) i, d'altra banda, es va promoure la creació d'oficines de la dona a escala estatal.

Però el punt de màxima inflexió fou l'any 1995 amb la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* com a mecanisme d'actuació, quelcom que suposà un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. És llavors quan es planteja la necessitat d'incloure a les accions destinades a garantir la condició social i jurídica de les dones la reorganització de les institucions, així com la necessitat d'adquirir compromisos polítics i econòmics que permetin transformar la societat; quelcom que suposa un gran avenç.

Des de llavors, s'han dut a terme tres conferències més que han possibilitat la reafirmació dels compromisos que es van acordar a la conferència de 1995.

#### 3.2 Àmbit europeu

Pel que fa al nivell europeu, trobem que l'any 1957, mitjançant el Tractat de Roma, es recullen les primeres referències a favor de la igualtat de tracte entre homes i dones a través de directius i disposicions de caràcter jurídic que obliguen als Estats Membres a aplicar el principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

El Tractat de Roma va servir doncs com a la base per consolidar la igualtat de gènere com a principi fonamental, com així es constata amb l'aprovació del Tractat d'Amsterdam el 1997, que apel·la a l'antidiscriminació i a la igualtat entre homes i dones, articulant mesures d'acció positiva. El Tractat d'Amsterdam, com a text normatiu comunitari, planteja la igualtat de gènere com a element estructural i com a objectiu principal de la política social de la Unió Europea, tot remarcant la importància de la transversalitat de gènere (plantejada a la IV Conferència Mundial de la Dona). Aquesta perspectiva adquireix una importància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitària



(1996-2000), amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea aprovada l'any 2000 i amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Una de les problemàtiques de gran rellevància com la infrarepresentació de les dones en els processos de presa de decisions, es menciona per primer cop el 1992 a la Declaració d'Atenes, sorgint llavors com a problemàtica política de la "democràcia paritària". Per aquesta raó, el Consell d'Europa recomana a tots els Estats Membres l'adopció d'una estratègia global que promogui la participació equilibrada entre dones i homes.

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

### 3.3 Àmbit estatal

L'any 1978, l'Estat Espanyol tracta legislativament per primer cop la igualtat entre homes i dones a la Constitució Espanyola. A l'article 14 d'aquesta, s'apel·la a la igualtat d'homes i dones davant la llei i al rebuig de qualsevol tipus de discriminació (per raó de sexe, raça, religió, opinió, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social). Tanmateix, a l'article 9.2, s'insta als poders públics perquè garanteixin la igualtat i la llibertat de totes les persones.

Més endavant s'aprova la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta suposa una fita a l'ordenament jurídic, ja que reconeix que la violència de gènere és un problema social rellevant i denota la necessitat d'actuar de forma coordinada entre tots els poders polítics per a poder garantir els drets de totes les dones que es trobin en situació de violència masculista. A més, preveu el dret d'aquestes dones a rebre informació, assessorament i atenció integral; parant atenció també a les persones menors d'edat que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

Seguint aquesta línia i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO3/2007), que reconeix explícitament l'existència de desigualtats a la nostra societat així com la necessitat de combatre-les i promoure, d'aquesta manera, una igualtat efectiva.

És important tenir present que la llei contempla accions preventives i que considera la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental (sense deixar de banda altres actuacions com l'adopció d'accions positives per part dels poders públics). El text normatiu preveu tots els àmbits socials, però és definitivament a l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les majors novetats. Algunes de les mesures i àmbits d'actuació previstos en la llei estatal són, per una banda, les pautes generals d'actuació dels poders públics que es desglossen en el principi de presència equilibrada d'homes i dones a les llistes electorals, així com als nomenaments; en el principi de transversalitat; en l'elaboració d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui en la mateixa un informe d'impacte de gènere i en la integració per part de les entitats locals del dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

Tanmateix, també s'hi pot trobar el foment de la igualtat en els principals àmbits locals, que es poden resumir en, per una banda, la incorporació de la perspectiva de gènere en els àmbits de l'educació, la cultura, la salut, la societat de la informació, els esports, el desenvolupament rural, les polítiques d'ordenació del territori i l'habitatge, i la cooperació per al desenvolupament. I d'altra banda, en el foment de la igualtat en els mitjans de comunicació mitjançant mesures concretes i en el desenvolupament d'instruments de control per la publicitat no sexista.

### 3.4 Àmbit autonòmic i local

Pel que fa a Catalunya, la igualtat entre homes i dones també està reconeguda: d'una banda, a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que



reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere. El seu àmbit competencial preveu:

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

L'Estatut d'Autonomia també regula, a l'art. 19, els drets socials i civils de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. A més, a l'article 41 de l'Estatut s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics, i s'indica que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i, tanmateix:

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

A l'Estatut també s'incorpora la paritat en la composició i en el règim electoral del Parlament, a l'article 56.

El tractament de la violència masclista es contempla per part del Govern de Catalunya, a la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, que la situa a l'agenda política com a prioritària i introdueix importants novetats conceptuals. Aquesta llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència, no centrant-se únicament en la física sinó també en la psicològica, sexual i econòmica i en tots els àmbits en què pot produir-se, com el de la parella, el familiar, el laboral, el social o el comunitari. De forma resumida, els objectius principals que es proposa a la Llei són:

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

La Llei també defineix i ordena, amb l'objectiu d'acomplir els objectius exposats, la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats i, tanmateix, reconeix una sèrie de competències als municipis:

- Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.



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

Cal mencionar que els municipis que tinguin una població inferior a 20.000 habitants poden delegar les seves competències a òrgans territorials de major envergadura, com una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeixen la Carta Europea d'Autonomia Local i la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

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

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

**Capítol I** Determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

**Capítol II** Determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.

**Capítol III** Se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

**Capítol IV** Defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.

**Capítol V** Estableix mesures per garantir l'aplicació de la llei.

## 4. PROCÈS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

### 4.1 Objectius

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





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

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

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

El procés d'elaboració del Pla Local d'Igualtat haurà d'aportar, doncs, un coneixement detallat de la situació de les dones del municipi i dels processos socials que generen o fonamenten les desigualtats de gènere. Es tracta de conèixer el context i les polítiques que es desenvolupen en relació a la igualtat, la prevenció, atenció i eradicació de les violències masclistes, els drets i qualitat de vida, la coeducació, les polítiques de temps i la participació de les dones.

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

Tal i com s'ha explicat a la introducció, els Plans Locals d'Igualtat de Gènere han de fer evident el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament d'aquestes polítiques. Així, cal que l'equip de govern en general, i les Regidories d'Igualtat/Dones, exerceixin un fort lideratge del seu procés d'elaboració i, sobretot, impulsin la participació activa del personal tècnic i també de la ciutadania. En especial, de les dones del municipi per tal de garantir que les seves necessitats, demandes, interessos i situacions són recollides i tingudes en compte en els Plans Locals d'Igualtat de Gènere.

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

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

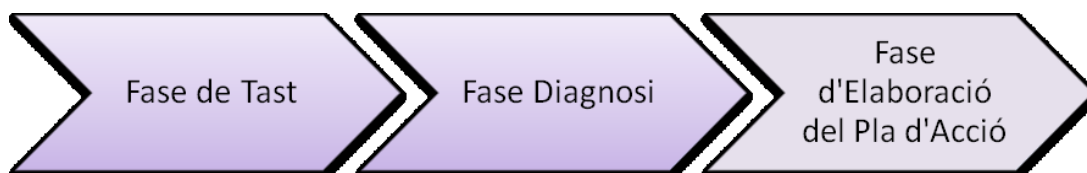
**4 Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones.**

Com a producte final, es planteja una proposta de polítiques i mesures municipals que sigui integral, operativa i sistemàtica. És a dir, que incideixi en la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora cap a la igualtat de gènere en el marc del conjunt de competències del govern local. Plantejant, a més, horitzons d'assoliment dels objectius establerts a curt, mig i llarg termini.

#### 4.2 Metodologia i fases del procés

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere a Santa Maria de Palautordera s'ha realitzat en tres fases:

Figura 1. Fases de l'elaboració del III Pla d'igualtat de Gènere de Santa Maria de Palautordera.



Font: Elaboració pròpia

Per a cada una de les fases s'ha dut a terme la combinació de diverses eines metodològiques per tal de fer una anàlisi acurada i basada en un procés participatiu. Les **estratègies i tècniques de treball** emprades són les següents:

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

#### 4.2.1 Fase de tast

L'objectiu de la Fase de Tast és la de **recaptar informació sobre la situació de partida** del municipi i així dissenyar el procés de treball de les fases següents i, a la vegada, conèixer d'entrada els principals punts d'interès per al desenvolupament de la diagnosi i per a l'elaboració del pla d'acció. El que es pretén conèixer en aquesta primera fase del Pla és, per tant, el següent:

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

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant una reunió prèvia amb personal tècnic i polític de l'Ajuntament, mitjançant l'anàlisi documental de la informació aportada i, tanmateix, mitjançant entrevistes a diverses persones treballadores del Consistori. Les entrevistes per la fase



de tast han estat dues, una amb personal de l'Àrea de Cultura i Joventut (una dona i un home), i una altra amb personal de l'Àrea de Serveis Socials (tres dones).

Taula 1. Entrevistes realitzades a la fase de tast.

Nº	Sexe	Ocupació	Àrea/Departament	Data i Hora
1	Dona	Informadora juvenil	Cultura i Joventut	10/10/2017, 9:30 h
	Home	Tècnic	Cultura i Joventut	10/10/2017, 9:30 h
2	Dona	Regidora	Serveis Socials, Igualtat i Sanitat	10/10/2017, 11:00 h
	Dona	Coordinadora	Serveis Socials	10/10/2017, 11:00 h
	Dona	Treballadora Social	Serveis Socials	10/10/2017, 11:00 h

Font: Elaboració pròpia

La informació recaptada en aquesta fase apareix a l'anàlisi global duta a terme, en tant que ha proporcionat informació rellevant per a varis dels àmbits contemplats al Pla d'Igualtat de Gènere.

#### 4.2.2 Fase de diagnosi

**L'objectiu** principal de la diagnosi és el de conèixer la situació en què es troba la igualtat entre homes i dones al municipi i, d'aquesta manera, veure quines són les necessitats específiques a tractar.

Aquesta informació s'ha obtingut mitjançant una **anàlisi documental** de material relatiu a la igualtat de gènere facilitat tant per l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, com per la Diputació de Barcelona.

A més, s'han realitzat quatre entrevistes a persones del municipi que han aportat informació rellevant per la fase de diagnosi. D'aquestes, una entrevista fou a personal de l'Ajuntament i tres a entitats i col·lectius del municipi.

Taula 2. Persones entrevistades durant la fase de diagnosi.

Nº	Sexe	Entitat/ Associació/ Col·lectiu	Data i Hora
1	2 dones	Gita de Bruixa	13/11/2017, 11:30 h
2	1 dona	Ass. De dones de S.M. de Palautordera	13/11/2017, 13:00 h
3	3 dones	Les Fresques	13/11/2017, 16:00 h
4	2 dones	Ajuntament (Dep. d'Ensenyament, regidora i tècnica)	16/11/2017, 10:00 h

Font: Elaboració pròpia

També s'han dut a terme dues sessions de treball: d'una banda, es va realitzar un Grup de Participació de personal tècnic i polític de l'Ajuntament, en el qual hi van participar 11 persones de les quals 9 foren dones i 2 foren homes i, d'altra banda, un Grup de Participació Ciutadana en què



hi van participar 12 dones. Ambdues sessions de treball van tenir una durada aproximada de dues hores.

Seguidament es detallen les característiques de cada un dels grups de participació:

**Grup A: Personal Tècnic i polític de l'Ajuntament**

Al grup de participació tècnic i polític de l'Ajuntament hi van assistir 11 persones, de les quals 9 foren dones i dos homes.

Aquest grup es va dur a terme el dia 12 de desembre de 2017, entre les 11:00 i les 13:00 hores.

Taula 3. Participants al grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de diagnosi.

Nº	Sexe	Perfil
1	Dona	Informadora juvenil
2	Dona	Dinamitzadora juvenil
3	Dona	Tècnica de Promoció Econòmica
4	Home	Tècnic de Cultura, Joventut i Igualtat
5	Home	Cap de la Policia Local
6	Dona	Tècnica de Medi Ambient
7	Dona	Regidora d'Esports i Transport Públic
8	Dona	Regidora de Serveis Socials, Igualtat i Sanitat
9	Dona	Treballadora social
10	Dona	Tècnica d'Ensenyament
11	Dona	Regidora d'Ensenyament i Barris
12	Home	Tècnic d'Urbanisme

Font: Elaboració pròpia

**Grup B: Participació ciutadana i associacions de dones**

El grup de participació ciutadana es va dur a terme el dia 12 de desembre de 2017 per la tarda, entre les 17:30 i les 19:30 hores. Al mateix hi van assistir 12 dones.

Taula 4. Participants al grup de discussió de ciutadania i associacions de dones en la fase de diagnosi.

Nº	Sexe	Associació/ Entitat/ Perfil
1	Dona	AMPA Matagalls
2	Dona	AMPA Tordera



3	Dona	AMPA Reguissol
4	Dona	AMPA Fontmartina
5	Dona	Equip de futbol
6	Dona	Equip de handbol
7	Dona	Equip de handbol
8	Dona	Equip de handbol
9	Dona	Associació Marroquina de S.M. de Palautordera
10	Dona	Les Fresques
11	Dona	Les Fresques
12	Dona	Les Fresques + MamiFeres

Font: Elaboració pròpia

S'ha promogut facilitar un espai de debat estructurat i el més participatiu possible entre les persones que van assistir als Grups de Participació mitjançant tècniques de dinamització participatives. La informació recollida als Grups s'incorporen a l'informe com a part qualitativa de l'anàlisi, integrant-se a la diagnosi.

Finalment, sumat a l'anàlisi documental, les entrevistes i els grups de participació, s'ha elaborat un **qüestionari adreçat a la ciutadania** per a conèixer les percepcions de la població sobre les desigualtats entre homes i dones al municipi i sobre les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan portant a terme des de l'Ajuntament. Al qüestionari han respost 83 persones (53 dones i 30 homes)<sup>1</sup>. Això es tradueix en què el 64% dels qüestionaris han sigut respostos per dones i el 34% per homes.

Analitzant el perfil de les persones que han respost al qüestionari per l'edat de les mateixes, podem observar que la majoria de dones es troben entre els 30 i els 44 anys, mentre que els homes majoritàriament tenen més de 65 anys.

Taula 5. Edats de les persones enquestades per sexe<sup>2</sup>.

Edats	Homes	Dones	Total
16-29	10%	21%	31%
30-44	27%	36%	63%

<sup>1</sup> D'aquestes 83 persones, 67 han acabat el qüestionari: 44 dones i 23 homes, el que equival a un 67% de qüestionaris respostos i acabat per dones i un 33% per homes.

<sup>2</sup> Els percentatges d'homes i dones s'han calculat a partir del total d'homes i del total de dones que han respost al qüestionari. És a dir, en el cas de les persones d'entre 16 i 29 anys, podem dir que el 10% dels homes i el 21% de les dones es troben en aquesta franja d'edat.

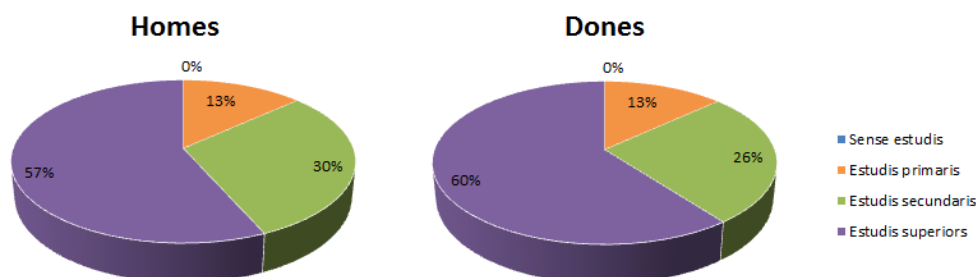


<b>45-64</b>	27%	26%	53%
<b>65 i +</b>	37%	17%	54%

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

Referent al nivell d'estudis de les persones enquestades, tal i com podem veure a continuació, les persones enquestades tenen estudis, majoritàriament superiors.

Gràfic 1. Nivell d'estudis de les persones enquestades per sexe.



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

Pel que fa a la procedència, el 66% de les persones enquestades va néixer a Catalunya però no a Santa Maria de Palautordera. Concretament, el 80% dels homes van néixer a Catalunya i el 58% de les dones. Destaca que les persones nascudes fora d'Espanya representen un percentatge molt petit del total, únicament un 4% (i només són dones). Respecte a la localitat de residència, el 73% de les persones enquestades resideix a Santa Maria de Palautordera (el 77% de les dones i el 67% dels homes que han respost al qüestionari).

#### 4.2.3 Fase de pla d'acció

La tercera fase és la Fase del Pla d'Acció, l'objectiu de la qual és elaborar una proposta de polítiques i actuacions concretes, integrades i sistemàtiques pel municipi orientades a assolir la igualtat de gènere. Per dur-la a terme, s'ha organitzat una trobada amb el Grup de Lideratge, plantejant unes línies estratègiques d'actuació concretes pel municipi i en línia amb les recomanacions plantejades per la Diputació de Barcelona. Aquestes línies són:

Taula 6. Línies Estratègiques del Pla d'Acció (1).

- **LE1.** Articular el **compromís** institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.
- **LE2.** Contribuir a la prevenció i l'abordatge de les **violències masclistes**.
- **LE3.** Fomentar l'empoderament de les dones del municipi, promoure el seu accés i **participació** en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.
- **LE4.** Promoure una redistribució equitativa **dels treballs i dels temps** entre dones i homes en l'àmbit públic i privat.
- **LE5.** Promoure la **coeducació** en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.
- **LE6.** Fomentar la igualtat de gènere i la **qualitat de vida** a través del treball integral amb el foment de la cultura, l'esport, la salut, l'espai públic i l'urbanisme.

Font: Elaboració pròpia

Aquestes sis línies estratègiques es resumeixen amb l'objectiu de facilitar la difusió d'aquest instrument, aterrant el llenguatge tècnic:

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

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

Font: Elaboració pròpia

Aquestes sis línies estratègiques han estat consensuades amb el Grup de Lideratge del Pla d'Igualtat de Santa Maria de Palautordera, i reflecteixen les **prioritats** que es fixen per impulsar la igualtat entre homes i dones al municipi segons les desigualtats identificades a la diagnosi.

Per tal de poder plantejar actuacions eficients s'ha de tenir en compte que existeixen diversos eixos de desigualtat com el nivell d'ingressos, l'edat, l'origen geogràfic o ètnic, la religió, l'orientació sexual o la identitat de gènere, la diversitat funcional, l'estructura familiar, entre altres. Aquests eixos, articulats amb les desigualtats de gènere, reforcen la situació de vulnerabilitat o exclusió social en què es troben moltes dones en els diversos àmbits apuntats.

## 5. DIAGNOSI DE GÈNERE

A la diagnosi s'estudia l'estat de la qüestió del municipi respecte a les mesures i polítiques d'igualtat de gènere que ha dut a terme l'Ajuntament, amb l'objectiu de veure en quina situació es troben els homes i les dones de Santa Maria de Palautordera i quines accions s'han dut a terme per afavorir la igualtat de gènere. Aquesta avaluació diagnòstica s'ha realitzat mitjançant tècniques metodològiques qualitatives i quantitatives.

Primerament es presenta el context territorial i demogràfic del municipi que s'ha pogut elaborar gràcies a les dades oficials que ha proporcionat l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona, el Programa Hermes, l'Idescat i l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

Seguidament, es presenta l'organització tècnica i política de l'Ajuntament respecte a les polítiques d'igualtat i les principals accions desenvolupades per promoure la igualtat de gènere.

Per últim, s'estudien els àmbits que es consideren més rellevants per a definir el Pla d'Acció mitjançant dades quantitatives i qualitatives (principalment extretes de les entrevistes i els grups de participació), que són:

- 6.2 Compromís amb la igualtat de gènere
- 6.3 Violències masclistes
- 6.4 Qualitat de vida: esports i salut
- 6.5 Educació i cultura
- 6.6 Mercat laboral i cura
- 6.7 Participació i lideratge de les dones



## 5.1 Context territorial i demogràfic

Les dades que es presenten en aquest apartat són essencials per poder crear una visió general del municipi i, concretament, de les seves fortaleses i oportunitats en relació al Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Santa Maria de Palautordera.

L'exploració sociodemogràfica permet establir un marc de referència bàsic per als següents apartats de la diagnosi, ja que ens informen de les característiques específiques del municipi i la seva població.

### 5.1.1 El territori

Santa Maria de Palautordera se situa a la vall del riu Tordera, al peu del massís del Montseny i forma part de la comarca del Vallès Oriental. El municipi es troba a 46,5 km de Barcelona i a 16 km Granollers, la capital de la comarca.

Figura 2. Mapa del Vallès Oriental.

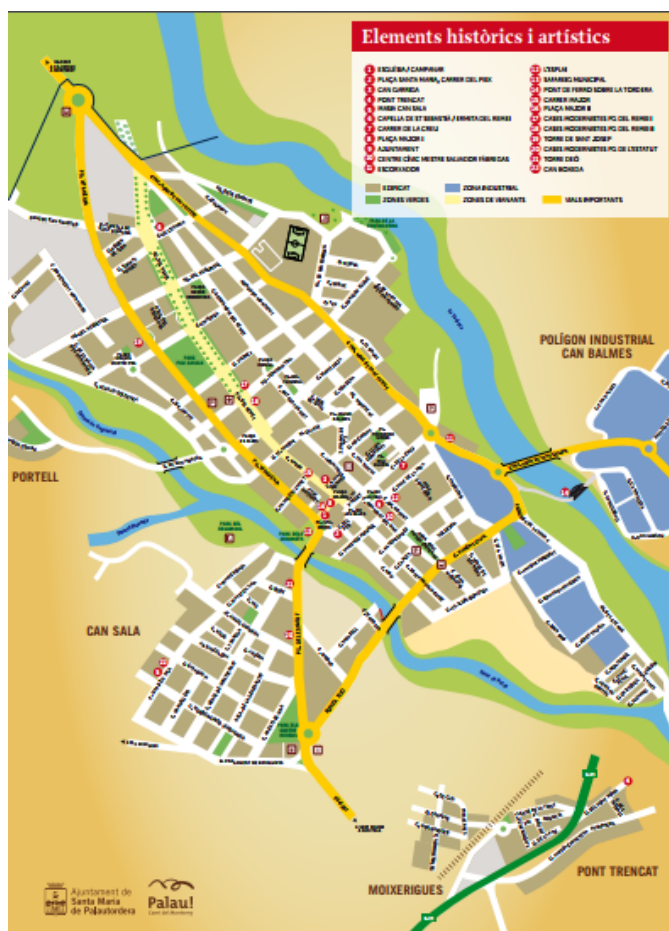


Font: Web de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

El municipi té una extensió de 17 quilòmetres quadrats i es connecta amb la resta de Catalunya mitjançant la C-35, la BV-5301 i l'AP-7 (des de Sant Celoni). En tant al transport públic, s'hi pot arribar mitjançant el bus de l'empresa Sagalés (amb la línia N73 de Barcelona a Sant Celoni) o mitjançant el tren de Rodalies RENFE (línia C2), que para a l'estació de Palautordera situada a 3 km del nucli urbà i que està connectada gràcies a un bus urbà. La distribució del municipi es compon per la vila, les Barqueres, el Pla del Remei i Sanata.

Figura 3. Mapa del municipi (amb els elements històrics i artístics).



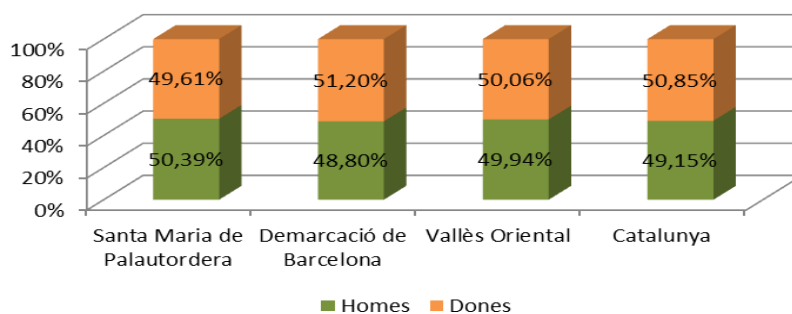


Font: Web de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

### 5.1.2 La població

A Santa Maria de Palautordera hi ha, segons les dades facilitades per la Diputació de Barcelona de l'any 2016, 9.194 habitants; dels quals **el 49,61% són dones i el 50,39% són homes**. Seguidament, podem observar com aquesta distribució poblacional pot equiparar-se a la comarcal, però també a la de la Diputació de Barcelona o a la de Catalunya, tot i que en el cas de Santa Maria de Palautordera, el nombre de dones sigui lleugerament menor al d'homes:

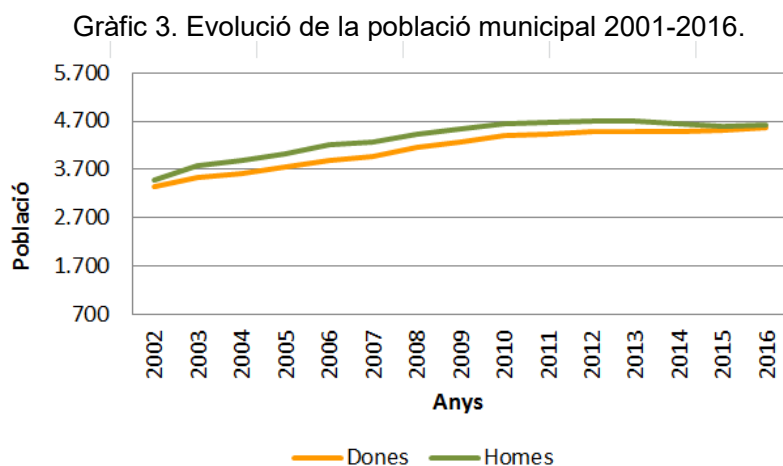
Gràfic 2. Població total desglossada per sexe. Percentatges. Comparativa S.M. Palautordera - Vallès Oriental – Catalunya. Any 2016.



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



Pel que fa a l'evolució de la població del municipi, s'observa un creixement moderat de la població entre els anys 2002 i 2016. Com pot veure's al següent gràfic, l'any 2012 la tendència s'atura i, fins i tot, en el cas dels homes disminueix (entre els anys 2013 i 2015). Però així i tot, la població femenina segueix sent lleugerament menor a la masculina.



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

A continuació, es presenta una taula detallada de la informació:

Taula 8. Evolució de la població municipal 2002-2016.

Any	Dones	Homes	Total
2002	3333	3493	6826
2003	3539	3779	7318
2004	3620	3879	7499
2005	3744	4018	7762
2006	3878	4221	8099
2007	3973	4262	8235
2008	4169	4445	8614
2009	4277	4546	8823
2010	4395	4645	9040
2011	4420	4677	9097
2012	4482	4714	9196
2013	4495	4700	9195
2014	4498	4640	9138
2015	4519	4584	9103
2016	4561	4633	9194

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

Aquesta tendència al creixement pot observar-se també a altres territoris. Si fem una comparativa entre la Demarcació de Barcelona, la comarca del Vallès Oriental i Catalunya, observem un augment significatiu de la població per dècades.

Taula 9. Evolució de la població municipal 1960-2010. Comparativa S.M. Palautordera - Demarcació de Barcelona - Vallès Oriental - Catalunya.



Anys	Àmbit Municipal	Demarcació Barcelona	Àmbit Comarcal	Catalunya
<b>1960-1970</b>	26,18%	36,53%	52,46%	30,49%
<b>1970-1981</b>	59,85%	17,58%	63,95%	16,34%
<b>1981-1991</b>	20,02%	1,54%	16,62%	2,62%
<b>1991-2000</b>	26,75%	0,97%	17,88%	3,34%
<b>2001-2010</b>	43,36%	14,71%	28,19%	19,97%

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

Desglossant la **distribució de la població per sexe i edat**, veiem que hi ha major percentatge d'homes entre el naixement i els 29 anys, que les xifres es reparteixen entre homes i dones a partir dels 30 i fins als 59 anys, i que les dones són majoria respecte als homes a partir dels 60 anys, la qual cosa ens dóna una informació clau a tenir en compte per la planificació de polítiques públiques, doncs les dones tenen un alt risc de pobresa a causa de les pitjors condicions en el mercat de treball i les conseqüents menors cotitzacions al llarg de la vida laboral. Per tant, a l'arribar la vellesa tenen menys recursos que els homes.

Taula 10. Població per sexe i edat. Santa Maria de Palautordera. Percentatges. Any 2016<sup>3</sup>.

Edat	Dones	Homes
<b>De 0 a 4</b>	2,41%	<b>2,73%</b>
<b>De 5 a 9</b>	2,74%	<b>3,02%</b>
<b>De 10 a 14</b>	3,15%	<b>3,30%</b>
<b>De 15 a 19</b>	2,52%	<b>3,08%</b>
<b>De 20 a 24</b>	2,22%	<b>2,53%</b>
<b>De 25 a 29</b>	2,16%	<b>2,47%</b>
<b>De 30 a 34</b>	<b>2,77%</b>	2,58%
<b>De 35 a 39</b>	3,85%	<b>4,30%</b>
<b>De 40 a 44</b>	<b>5,11%</b>	4,86%
<b>De 45 a 49</b>	3,85%	<b>4,45%</b>
<b>De 50 a 54</b>	<b>4,12%</b>	3,94%
<b>De 55 a 59</b>	3,32%	<b>3,49%</b>
<b>De 60 a 64</b>	<b>2,84%</b>	2,81%
<b>De 65 a 69</b>	<b>2,35%</b>	2,20%
<b>De 70 a 74</b>	<b>2,00%</b>	1,76%

<sup>3</sup> En negreta es remarquen els percentatges més alts.

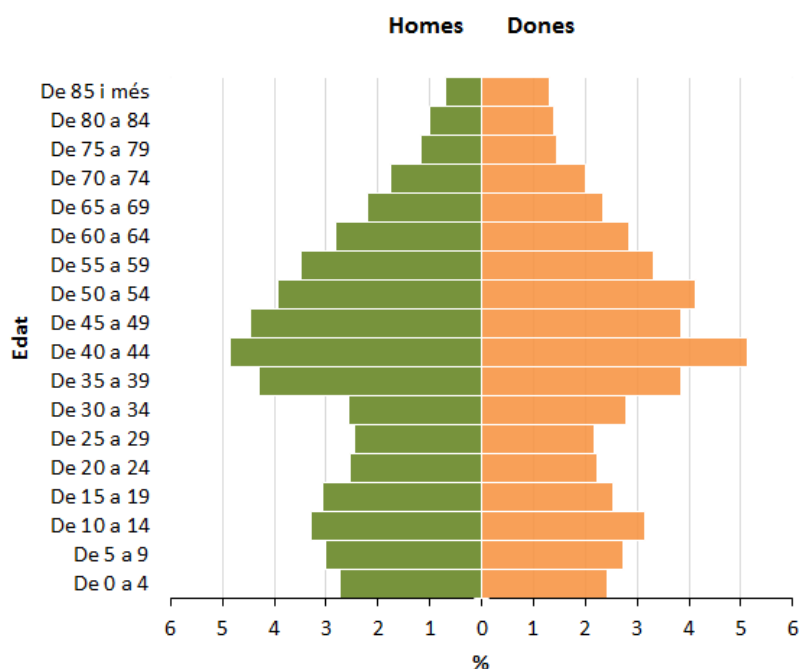


<b>De 75 a 79</b>	<b>1,46%</b>	1,17%
<b>De 80 a 84</b>	<b>1,40%</b>	1,01%
<b>De 85 i més</b>	<b>1,32%</b>	0,70%
<b>Total</b>	<b>49,61%</b>	50,39%

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

Aquestes dades es reflecteixen gràficament mitjançant la **piràmide poblacional** que, com es mostra a continuació, segueix l'estructura de la majoria de piràmides de població de les societats occidentals contemporànies, en les què la base és més estreta que el cos central, encara que no té una dimensió del tot insignificant. Amb la piràmide de població es pot detectar de forma molt visual com en els grups d'edat més avançada la proporció de població femenina és major.

Gràfic 4. Població per sexe i edat. Santa Maria de Palautordera. Percentatges. Any 2016.

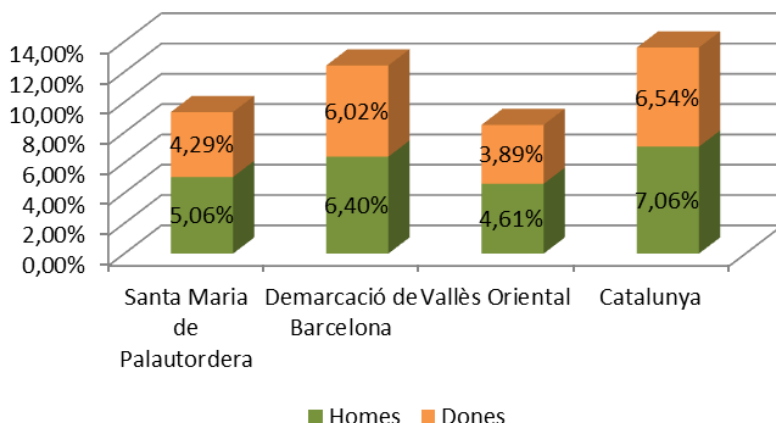


Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Novament, si comparem les dades amb els altres territoris mencionats, veiem estructures molt similars, en què la majoria de la població es concentra al cos central de la piràmide poblacional i a partir dels 60 anys, el nombre de dones és major que el d'homes.

Una altra variable interessant a tenir en compte és la **nacionalitat dels homes i les dones** que habiten al municipi. En aquest cas, observem com la població estrangera masculina és major a la femenina (com succeeix amb la població total del municipi), quelcom que també succeeix a la Demarcació de Barcelona, a la comarca del Vallès Oriental i a Catalunya.

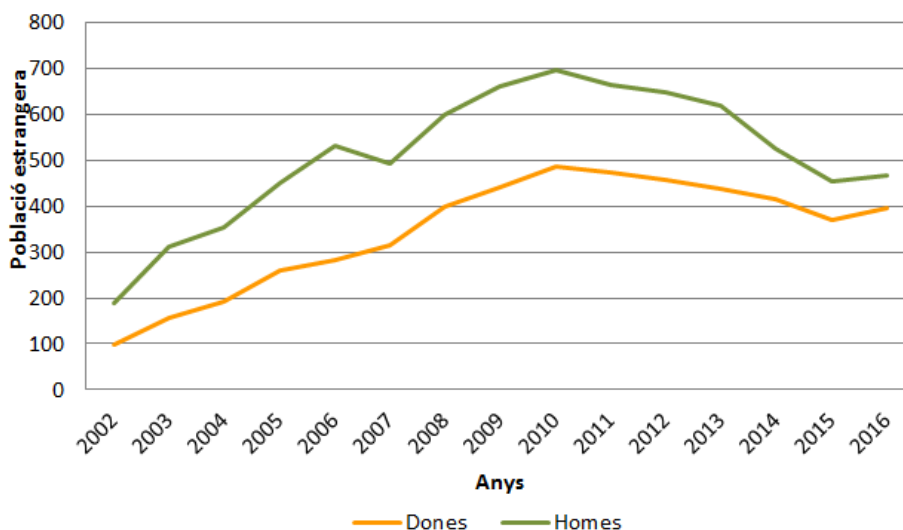
Gràfic 5. Població estrangera desglossada per sexe sobre la població total. Percentatges. Comparativa S.M. de Palautordera - Demarcació de Barcelona - Vallès Oriental - Catalunya. 2016.



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

Pel que fa a l'**evolució de la població estrangera al municipi**, podem veure que ha crescut progressivament entre els anys 2002 i 2010, tot i que entre el 2006 i 2007 va decaure. Tanmateix, a partir de 2010 aquest creixement es torna negatiu fins a arribar al 2015, que torna a augmentar. L'evolució de dones i homes és força similar al llarg dels anys, tot i que en el cas de les dones, no s'han donat pics tan acusats de creixement i decreixement, és a dir, la seva fluctuació ha estat més progressiva. El 2006, la disminució de població estrangera va ser molt més notable en el cas dels homes que de les dones, similar a la disminució d'entre els 2010 i el 2015. Tanmateix, la població estrangera masculina ha estat més nombrosa que la femenina en tot el període, tal com s'observa a continuació.

Gràfic 6. Evolució de la població estrangera per sexe. Santa Maria de Palautordera. 2002-2016.

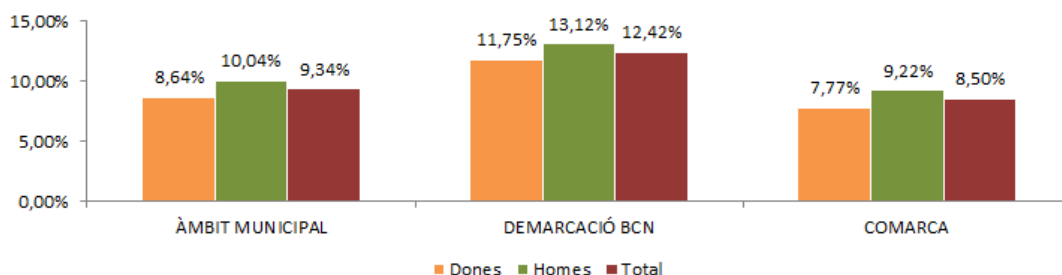


Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES



Quant a la **taxa d'estrangeria global**, el 2015 representava un 9,34% del total de la població en el cas del municipi, i un 12,42% en el cas de la demarcació de Barcelona, així com un 8,50% en el cas del Vallès Oriental.

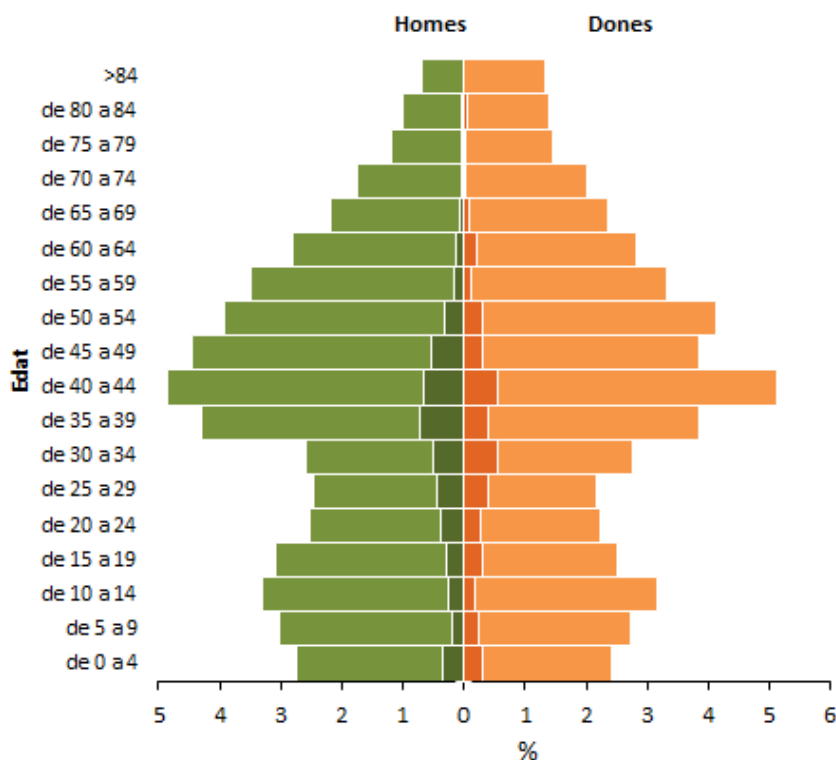
Gràfic 7. Taxa d'estrangeria global. Any 2015.



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

A continuació podem observar la **població estrangera per franges d'edat** mitjançant la següent piràmide de població en la qual apareix la població total per sexes (verd pels homes i taronja per les dones) i la població estrangera, també per sexes, al centre de la piràmide d'un color més fosc; de manera que es pot fer una comparativa entre la distribució poblacional estrangera i la total.

Gràfic 8. Població total i estrangera per sexe i edat. Santa Maria de Palautordera. Percentatge. Any 2016.



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



Com veiem, el gruix de població estrangera es troba entre els 0-4 anys i entre els 25 i 49 anys. A més, a diferència de la distribució de la població total, l'estrangera es caracteritza per tenir molt poca població entre les edats més avançades.

A la següent taula, pot veure's amb més precisió aquestes dades. La distribució d'homes i dones és bastant heterogènia, però a partir dels 60 anys, tal com succeeix a l'observar la població total, hi ha més dones que homes.

Taula 11. Població estrangera per sexe i edat. Santa Maria de Palautordera. Percentatge. Any 2016<sup>4</sup>.

Edats	Dones	Homes
de 0 a 4	0,30%	<b>0,36%</b>
de 5 a 9	<b>0,23%</b>	0,20%
de 10 a 14	0,18%	<b>0,25%</b>
de 15 a 19	<b>0,29%</b>	0,28%
de 20 a 24	0,28%	<b>0,37%</b>
de 25 a 29	0,39%	<b>0,45%</b>
de 30 a 34	<b>0,54%</b>	0,51%
de 35 a 39	0,39%	<b>0,72%</b>
de 40 a 44	0,54%	<b>0,66%</b>
de 45 a 49	0,32%	<b>0,54%</b>
de 50 a 54	0,30%	0,30%
de 55 a 59	0,11%	<b>0,16%</b>
de 60 a 64	<b>0,21%</b>	0,14%
de 65 a 69	<b>0,09%</b>	0,05%
de 70 a 74	<b>0,03%</b>	0,02%
de 75 a 79	0,02%	0,02%
de 80 a 84	<b>0,04%</b>	0,01%
>84	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	4,29%	5,06%

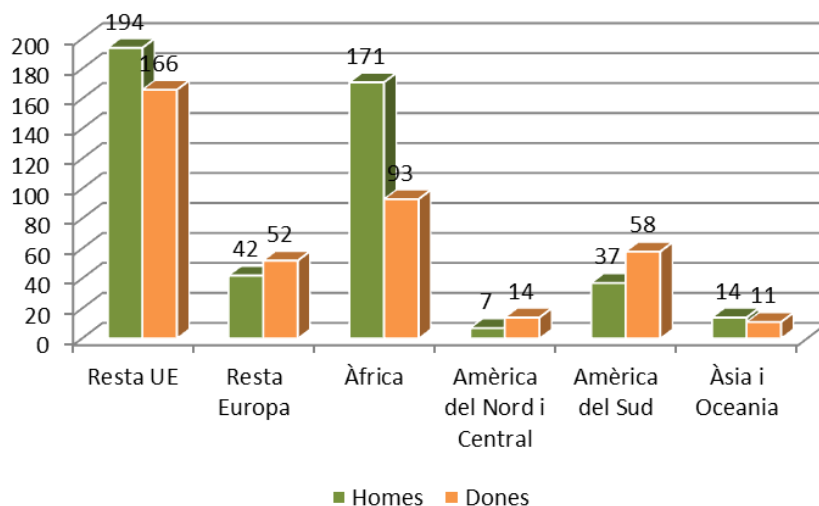
Font: Dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Respecte a la **distribució de les diverses nacionalitats entre la població estrangera** a Santa Maria de Palautordera l'any 2016, la majoria de la població estrangera prové d'algun país de la Unió Europea sense comptar Espanya, concretament el 42% de la població estrangera. Seguidament, trobem les persones que provenen de països del continent africà (31%). Finalment trobem nacionalitats d'Amèrica del Sud i d'Europa (però fora de la UE), concretament un 11% en ambdós casos, Àsia i Oceania (3%) i Amèrica Central i del Nord (2%).

<sup>4</sup> En negreta es remarquen els percentatges més alts.



Gràfic 9. Població estrangera desglossada per nacionalitat i sexe. Santa Maria de Palautordera. Any 2016.



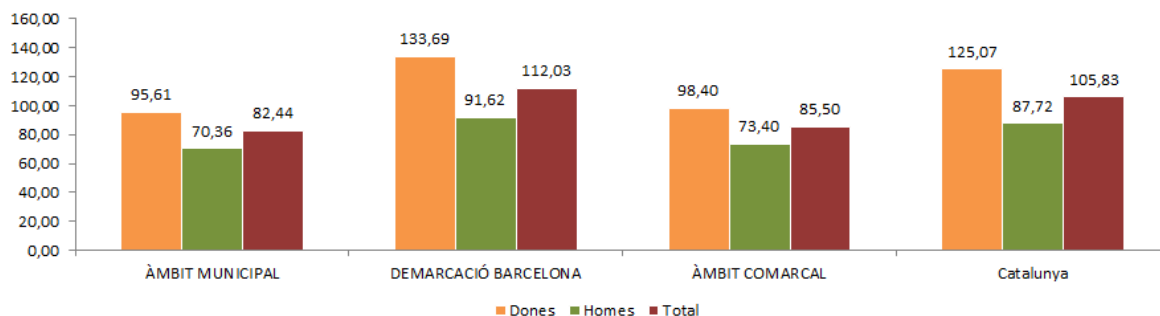
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

Altres dades interessants per l'anàlisi de la població són l'índex d'envelliment, de sobre envelliment i de dependència infantil i juvenil. Pel que fa a l'**índex d'envelliment**, aquest és el quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de joves menors de 15 anys. L'**índex de sobre envelliment**, per la seva part, és el quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més i el nombre de persones de 65 anys i més.

Tenir en compte aquest dos índexs és important, ja que degut a les millores en les condicions de vida i en la salut, es produeix un augment de l'esperança de vida de la població. Per tant, aquests indicadors ens mostren les necessitats de cura a la gent gran existents al territori i, com sabem, encara avui dia la principal responsabilitat de cura de les persones dependents, siguin criatures o persones grans, recau en les dones. Raó per la qual aquests indicadors han de tenir-se presents a l'hora de planificar les polítiques públiques del municipi.

Tot seguit es mostren tant l'índex d'envelliment com el de sobre envelliment pel 2015, en comparativa a la Demarcació de Barcelona, la comarca i Catalunya.

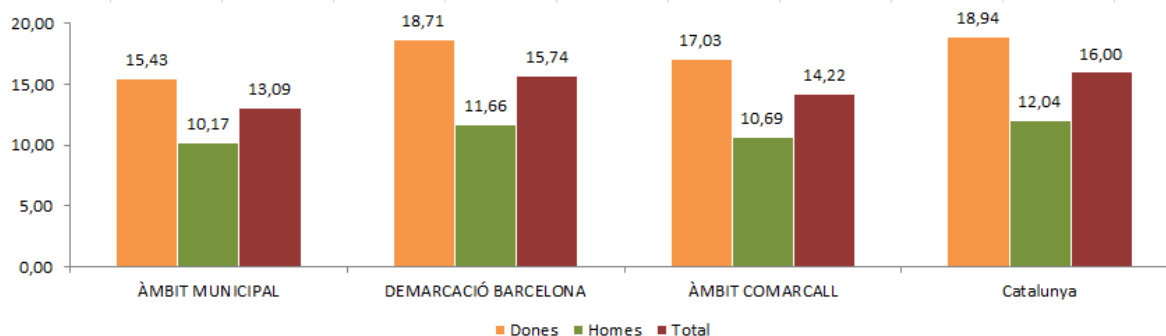
Gràfic 10. Índex d'envelliment. 2015. Població de 65 anys i més / població de 0-15 anys \* 100.



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

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





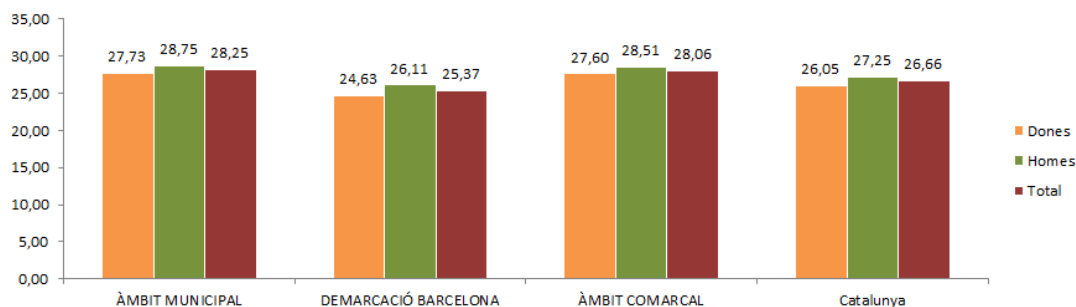
Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Com podem observar als gràfics de l'índex d'envelliment i sobre envelliment, el de les dones és major que el dels homes, pel que tenir en compte aquestes dades són també fonamentals en la planificació de polítiques públiques, en referència a la facilitació de serveis a una població femenina amb edats avançades i en molts casos amb un risc important de pobresa.

L'índex de dependència infantil i juvenil relaciona el nombre de població activa amb la població infantil i jove (per ser més exactes, calcula el quocient entre el nombre de persones d'entre 16 i 64 anys i el nombre de persones menors de 15 anys). Aquest indicador resulta útil per entendre com evoluciona la natalitat d'un territori, ja que si disminueix, indica una baixada de natalitat i, si augmenta, indica una pujada en la natalitat. Tanmateix, també indica el nombre de persones que necessiten cura (infants i joves).

Seguidament, es pot veure com el municipi segueix la mateixa dinàmica que els altres territoris mostrats, en què l'índex és major en els homes que en les dones, la qual cosa pot ser deguda a la taxa més gran de mortalitat dels homes en l'edat adulta i a la petita diferència positiva de naixements de nens respecte de nenes.

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



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

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

A Santa Maria de Palautordera hi ha 9.194 persones residents, de les quals un 49,61% són dones.

La piràmide de població del municipi segueix el model de les societats contemporànies actuals, en les quals la base de la mateixa és més estreta que el cos central i hi ha una gran quantitat de població envellida. Aquest factor és important a tenir en compte doncs, sobretot les dones grans, representen un col·lectiu amb risc de pobresa.



Tenint en compte l'índex d'envelliment i l'índex de sobre envelliment, queda patent la necessitat de planificar polítiques públiques per a prevenir possibles situacions de pobresa entre la gent gran, sobretot la població gran femenina.

Pel que fa a l'origen nacional de les persones residents a Santa Maria de Palautordera un 9,34% és estrangera, i mostra ser diversa i majoritàriament masculina. Les persones que han nascut a un país de la Unió Europea (sense comptar l'estat espanyol) representen el gruix més important de població estrangera al municipi, seguida per la provinient del continent africà. Tanmateix, referent a les fluctuacions de flux migratori, podem apreciar com la població estrangera femenina s'ha mantingut més estable que la masculina, tot i que ambdues trajectòries s'han vist influenciades per la crisi econòmica.

## 5.2 Compromís amb la igualtat de gènere

L'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera compta amb la **Regidoria de Polítiques d'igualtat** i amb dos Plans d'Igualtat de Gènere previs al present pla. Tot i que no s'ha realitzat una avaluació de l'últim Pla d'Igualtat de Gènere vigent, aquest Pla suposa un entorn favorable per al desenvolupament de polítiques d'igualtat i de mesures que la promoció, no obstant, tal com es veurà més endavant, hi ha una falta de recursos destinats específicament a igualtat que obstaculitzen aquest desenvolupament.

Referent a les mesures que s'estan duent a terme fins al moment al Consistori, és important remarcar la tasca que està fent el conjunt de l'Ajuntament. Ressalten les mesures desenvolupades des de la **Regidoria de Cultura i Joventut**, en què s'aposta per accions de sensibilització a la població més jove des dels instituts, així com les accions més basades en l'atenció desenvolupades per la **Regidoria de Benestar Social**.

Tanmateix, també es realitzen accions per commemorar diades internacionals com el 8 de març, Dia Internacional de la Dona; i el 25 de novembre, Dia Internacional contra les Violències Masclistes.

Pel que fa plans i protocols, destaca a nivell comarcal el **II Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere** del Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR) pel període 2015-2018, que serveix com a referent pels municipis que s'hi adhereixen<sup>5</sup>.

Així com l'existència del **Protocol de Prevenció i Atenció en Situacions de Violència de Gènere** de l'any 2011 per als municipis del Baix Montseny<sup>6</sup>, en el qual l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera i, concretament, la Regidoria de Benestar Social, va participar activament en la seva elaboració. Tot i això, també existeix un **Protocol Comarcal contra les violències masclistes** impulsat també per Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR), anomenat "Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista al Vallès Oriental".

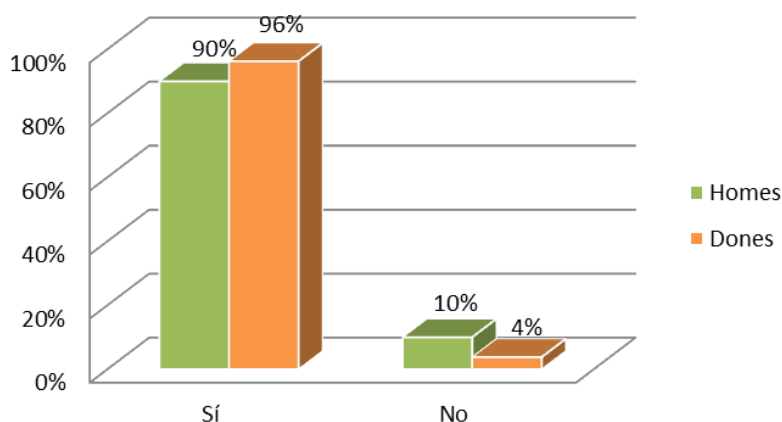
Respecte a les opinions de la ciutadania que va respondre al qüestionari sobre la necessitat d'elaborar polítiques d'igualtat al municipi, el 96% de les dones i el 90% dels homes han respost afirmativament. Aquesta xifra és molt positiva, ja que denota que la majoria de la població està sensibilitzada sobre aquesta necessitat; tanmateix, no podem oblidar el 4% de dones i el 10% d'homes que no troben que sigui necessari, quelcom que indica que s'ha de reforçar la sensibilització des del Consistori.

<sup>5</sup> L'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera estava adherit al primer Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere del CCVOR, així com també ho està al segon.

<sup>6</sup> Els municipis adscrits al Protocol són: Sant Celoni, Santa Maria de Palautordera, Sant Esteve de Palautordera, Vallgorguina, Gualba, Campins, Montseny i Fogars de Montclús.



Gràfic 13. Percentatge de la percepció sobre la necessitat d'elaborar polítiques d'igualtat per sexe.



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

### 5.2.1 Estructura de les polítiques d'igualtat de gènere

Actualment, les mesures que es desenvolupen amb l'objectiu de promoure la igualtat efectiva entre homes i dones es coordinen des de diverses àrees gràcies a la voluntat del personal tècnic i polític de l'Ajuntament. Això es deu a que, tot i que existeix una Regidoria d'Igualtat (regidora compartida amb Benestar Social), aquesta es troba buida de recursos tècnics i, per tant, es fa molt complicat que es puguin desenvolupar polítiques d'igualtat des de la regidoria. L'única persona tècnica d'igualtat és també tècnic de joventut i cultura, però no es troba dins de l'organigrama de la Regidoria d'Igualtat sinó que està dins la Regidoria de Cultura i Joventut. Precisament, és des d'aquesta regidoria que es desenvolupen més mesures a favor de la igualtat, generalment en forma de tallers adreçats a l'alumnat dels instituts, tot i que com s'ha comentat anteriorment, des de Serveis Socials també es fa feina en aquesta direcció.

Referent al **pressupost**, cal ressaltar que des de la Diputació de Barcelona s'ha rebut suport econòmic pel desenvolupament de mesures a favor de la igualtat de gènere, que s'ha mantingut força estable al llarg dels anys, sumant un total de **2.000 €** anuals aproximadament.

Mitjançant el treball de camp dut a terme durant l'elaboració del Pla, s'ha apuntat la necessitat d'augmentar els recursos tècnics de l'Àrea d'Igualtat per corregir les carències en l'estructura de la Regidoria d'Igualtat.

### 5.2.2 Les polítiques d'igualtat de gènere a Santa Maria de Palautordera

Com ja s'ha mencionat amb anterioritat, des de l'Ajuntament es realitzen diverses accions i mesures per fomentar la igualtat de gènere al municipi. Començant pels dos Plans d'Igualtat de Gènere anteriors. El primer es va destacar positivament al treball de camp, al·legant que fomentava la transversalitat i era un bon full de ruta per a desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere; el segon Pla però, no va aconseguir tenir un impacte tan notori com el primer, tot i que va ser un esforç a tenir en compte, demostrant un compromís per part del Consistori en donar continuïtat a les polítiques d'igualtat.

D'altra banda, destaquen les accions de sensibilització que es realitzen des del Departament de Cultura i Joventut als instituts, i les accions d'informació i atenció dutes a terme pel Departament de Serveis Socials, centrades, en aquest cas, principalment en dones que es troben en situació de violència masclista.

Algunes de les accions i mesures que s'han desenvolupat des de l'Ajuntament són:



#### ❖ **Diades commemoratives pel 8 de març i el 25 de novembre**

Per les diades internacionals del Dia de les Dones i del Dia contra les Violències Masclistes, al municipi es duu a terme la lectura d'un manifest i es realitzen activitats puntuals com tallers o activitats.

Una de les accions de sensibilització més instaurades es duu a terme el 25 de novembre als instituts, en què es realitzen tallers adreçats a l'alumnat per treballar les relacions igualitàries i la desconstrucció de l'amor romàntic; així com la Gimcana i el taller "Que no t'agafi el masclisme".

#### ❖ **Tallers de sensibilització als instituts**

A part dels tallers que s'organitzen amb motiu del Dia contra les violències masclistes, als instituts també es realitzen altres tallers per treballar qüestions relatives a la igualtat de gènere, basats en desenvolupar el sentit crític dels i les joves així com tallers per desconstruir els rols sexistes i els estereotips de gènere i tallers de salut i diversitat sexual.

#### ❖ **"Que no t'agafi el masclisme!"**

Des de l'any 2011 i fins a l'any 2016, pel 25 de novembre s'ha organitzat a través de l'Associació Candela un taller anomenat "Que no t'agafi el masclisme! Prevenció de les violències de gènere amb joves" per l'alumnat de primer de Batxillerat i la gimcana amb el nom "Que no t'agafi el masclisme!" per joves d'entre 12 i 20 anys, amb l'objectiu de poder visibilitzar les distintes manifestacions de violències masclistes, per tal de conscienciar sobre les violències més naturalitzades i contribuir a concebre les relacions interpersonals basades en el respecte i l'autoestima.

L'any 2017 no es va dur a terme aquest taller concretament, però sí un que seguia la mateixa temàtica: la prevenció de les violències masclistes en la població jove del municipi.

#### ❖ **Curs d'alfabetització de dones immigrades**

Des del Centre Municipal de Persones Adultes es va impartir fins a l'any 2014 el Curs d'Alfabetització per a Dones Immigrades. Aquest curs es va realitzar durant 15 anys aproximadament i tenia l'objectiu de facilitar la integració de les dones estrangeres que arribaven al municipi, ensenyant l'idioma vehicular.

La durada del curs era de novembre a juny i es realitzava els dimarts i dimecres de 15.30 hores a 16.45 hores.

Aquest curs es coordinava entre l'Àrea d'Ensenyament i l'Àrea de Serveis Socials.

#### ❖ **Servei de canguratge**

Per tal d'afavorir una major participació de les dones al curs d'alfabetització, es va oferir un servei de canguratge a través de personal voluntari, de manera que les dones amb criatures poguessin participar en aquests cursos. Tanmateix, a partir del 2014 es va cancel·lar aquest servei paral·lelament a la cancel·lació del curs d'alfabetització per la manca de personal voluntari. El servei de canguratge es gestionava a través de Serveis Socials i era destinat a criatures d'entre tres mesos i tres anys.

#### ❖ **Llibre municipal *Dones, avui*.**

L'any 2010, sota l'Equip de govern anterior, es va publicar el llibre municipal *Dones, avui* (realitzat per Núria Llavina i Rubio). Aquest llibre va néixer a partir de l'exposició fotogràfica *Dones i treballadores* realitzada pel fotògraf Joan Borràs .



A través d'aquest llibre, es van voler agrupar les imatges de l'exposició amb l'objectiu de visualitzar el paper de les dones treballadores a diferents àmbits: no només dones treballadores al mercat laboral formal, sinó també dones que realitzen treballs de cura i treball domèstic així com dones aturades; incorporant les vivències i testimonis de les dones participants i fent una fotografia de les dones de Santa Maria de Palautordera al segle XXI que reflecteixi la seva diversitat i el paper fonamental que tenen a la societat.

Figura 4. Portada del llibre *Dones, avui* per Núria Llavina i Rubio, publicat el 2010.



Font: Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

#### ❖ Taller teatralitzat “Ella puta, ell puto amo”

L'any 2017 es va realitzar des de l'Àrea de Joventut junt amb la Diputació de Barcelona i l'Associació NUS un taller teatralitzat amb el nom “Ella puta, ell puto amo”, destinat a joves d'ESO i batxillerat, entre 12 i 18 anys, que tractava sobre la socialització de gènere, els micro masclismes i les relacions igualitàries, amb l'objectiu de poder identificar i visibilitzar els elements que intervenen en les violències masclistes i construir relacions igualitàries.

#### ❖ Dones del món

Des de l'Escola Municipal de Música de Santa Maria de Palautordera s'ha creat un cor de dones sota el nom de “Dones del món” que neix de la proposta d'algunes dones del municipi de crear un espai on trobar-se i crear espais musicals. Aquest cor es troba els dilluns a les 19.15 i s'entén com un espai obert per a noies, dones i àvies del municipi que estiguin interessades en cantar, ballar i fer percussió.

#### ❖ Espai de Pares/ Espai de famílies

L'espai de Pares s'emmarca dins el **Pla de Convivència Juvenil**, i es desenvolupa amb l'objectiu de fomentar la corresponsabilitat en la cura als infants entre parelles heterosexuales, entenent-se com un espai mixt, fomentant que els pares participin d'activitats que promouen aquesta fita. Tanmateix, pretén ser un cicle de sessions amb la voluntat de respondre preocupacions,



inquietuds o interessos que els pares i mares tenen respecte a l'educació, desenvolupament i cura de les criatures.

El 2017 es va dur a terme aquest "Espai de pares" dividint-se en diversos blocs destinats a treballar la comunicació no-verbal i l'educació sexual, entre altres.

Tanmateix, durant la diagnosi es va manifestar que el nombre de pares que hi assistien era reduït i que acostumaven a assistir-hi mares interessades en el programa.

D'altra banda, al treball de camp s'ha manifestat la necessitat de crear una guia o protocol de llenguatge no sexista ni androcèntric, doncs en nombroses ocasions s'ha utilitzat un llenguatge excloent des del Consistori, com al següent exemple:

Figura 5. Cartell de l'Espai de Pares 2017 a Santa Maria de Palautordera.



Font: Web de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

Cal dir però que en el cas de l'Espai de Pares, s'ha acordat canviar el nom a "Espai de Famílies" per tal d'evitar aquest llenguatge no inclusiu.

Tot i que s'han realitzat diverses accions des del Consistori, la manca d'estructura i de recursos tècnics dins l'Àrea d'Igualtat a l'Ajuntament suposa que les mesures desenvolupades s'impulsin a través de la voluntat del personal tècnic del Consistori. Per tant, la transversalitat entre les diverses àrees es dificulta. Tanmateix, en altres àmbits com joventut, els mecanismes de coordinació entre les àrees de l'Ajuntament funcionen amb fluïdesa gràcies a la taula de Joventut en què es fan reunions periòdiques pel que la dinàmica està força instaurada entre el personal que treballa al Consistori.

És necessari, per tant, **generar estructures i espais estables** per a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere i la seva transversalització, i sobretot la sensibilització i la **formació del personal polític i tècnic** com la millor forma d'incentivar el *mainstreaming* de gènere.

Cal remarcar també que s'han dut a terme altres accions per la igualtat de gènere al municipi, organitzades per part de la ciutadania, mencionades al llarg de la diagnosi.

### 5.2.3 Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

Pel que fa al **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**, les persones de Santa Maria de Palautordera tenen com a SIAD de referència el del municipi de Sant Celoni, que es troba molt pròxim geogràficament a Santa Maria de Palautordera i té connexió amb transport públic. Aquest servei ofereix principalment suport psicològic i legal a les dones. D'altra banda, també existeix la possibilitat de derivació al SIAD del Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR). Al SIAD del Consell Comarcal també hi ha la possibilitat de suport psicològic per als i les menors d'edat.

Actualment però, segons es va comentar a les entrevistes, el SIAD de Sant Celoni té vacants tant la plaça d'assessorament legal com la d'assessorament psicològic, raó per la qual s'està realitzant un procés de selecció. Per tant, les derivacions no poden fer-se a aquest servei per al moment. Segons s'ha recollit al treball de camp, ara les derivacions es fan per la via del Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR) a la Fundació AGI<sup>7</sup>. En aquest cas, les atencions es realitzen a les dependències del Consell Comarcal els dilluns al matí i dimarts a la tarda, prèvia cita o derivació

<sup>7</sup> Web: <http://www.fundacioagi.org/>



dels Serveis Socials. Quan les dones tenen dificultats pel desplaçament, també es pot fer l'atenció a les dependències municipals. En el cas de l'assessorament jurídic, les dones es continuen derivant al Servei d'Orientació Jurídic (SOJ) de Sant Celoni que, tot i no ser un recurs especialitzat per a dones, ofereix assessorament legal també en aquest àmbit.

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

L'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera té una Regidoria d'Igualtat pròpia tot i que està buida de recursos tècnics (el tècnic d'igualtat es troba a una altra regidoria), quelcom que denota la necessitat de generar estructures i espais estables on desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere.

Les regidories que realitzen accions a favor de la igualtat entre homes i dones són la de Cultura i Joventut, i la de Benestar Social.

En l'àmbit comarcal existeix un Pla d'Igualtat de Gènere al qual l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera no està adherit.

La ciutadania creu necessària l'elaboració de polítiques d'igualtat des del Consistori.

S'han realitzat diverses accions per promoure la igualtat de gènere al municipi, com la commemoració de diades internacionals com el 8 de març o el 25 de novembre, tallers als instituts, gimcanes contra el masclisme o cursos d'alfabetització, entre altres. Tanmateix, cal reforçar la comunicació no sexista ni androcèntrica des de l'Ajuntament.

El municipi té conveni amb el SIAD de Sant Celoni i també pot fer derivacions a la Fundació AGI a través del Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR).

## 5.3 Violències masclistes

### 5.3.1 La situació al municipi

Segons les dades proporcionades pels Serveis Socials de Santa Maria de Palautordera, les persones ateses en relació a situacions de violència masclista l'any 2016 foren dones d'entre 30 i 45 anys majoritàriament. El canal d'entrada principal fou mitjançant la Policia Local i una dona va ser derivada a través dels Mossos d'Esquadra. També hi ha dones que van accedir per iniciativa pròpia a Serveis Socials demanant assessorament i suport, però en ocasions no volen denunciar aquesta situació.

El 2016, el nombre de persones ateses fou menor que al 2015 (passant de 17 expedients -16 de dones- a 11, d'aquestes, 5 noves). El 2015, la majoria de persones ateses es trobaven també entre els 30 i els 45 anys.

Respecte a les actuacions dutes a terme i recollides per Serveis Socials, destaca que el 2015 es van derivar vuit persones al SIAD, tres per rebre assessorament jurídic i cinc per rebre suport psicològic. El 2016, quatre dones i un menor rebien suport psicològic; i 4 dones van ser ateses per assessorament jurídic (SIAD o SOJ). Totes les dones ateses rebien assessorament i suport social. Respecte a les situacions de violència masclista detectades, l'any 2015 es van identificar 12 casos de violència psicològica, un d'ells amb violència física. El 2016, aquesta xifra es va reduir, sent cinc nous casos de violència psicològica detectats (dos d'ells, també, amb violència física i un amb violència econòmica) segons les dades de la memòria de 2016. Una de les possibles causes



d'aquesta reducció de persones ateses és a causa del sistema de recollida de dades del sistema informàtic utilitzat sobre el qual s'està treballant per poder tenir dades més acurades.

A través del treball de camp, es van identificar problemàtiques concretes de les dones que arriben a Serveis Socials, sent aquestes la precarietat econòmica en les famílies monoparentals, separacions conflictives, la sobrecàrrega de les dones en la criança de les criatures i la manca de suport i xarxa; així com les dificultats de les dones amb fills i filles a l'hora de realitzar formacions.

Segons es manifesta a través del qüestionari, el 78% de les persones enquestades opinen que les violències masclistes són un fenomen poc estès. En el cas dels homes, el 96% van marcar aquesta opció, seguida dels que opinen que és un fenomen bastant estès (4%). Pel que fa a les dones, el 68% considera que és un fenomen poc estès, seguit de les que opinen que està bastant estès (representant un 27% de les respostes) i d'un 5% opinen que és un fenomen molt estès.

Això denota, precisament, que cal sensibilitzar a la ciutadania sobre la multiplicitat de violències masclistes existents, parant especial atenció a aquelles violències masclistes que acostumen a naturalitzar-se i, en conseqüència, invisibilitzar-se a les nostres societats.

### 5.3.2 Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes

El març de 2011, s'aprova el **Protocol de Prevenció i Atenció en Situacions de Violència de Gènere del Baix Montseny**, que inclou Sant Celoni, Santa Maria de Palautordera, Sant Esteve de Palautordera, Vallgorguina, Gualba, Campins, Montseny i Fogars de Montclús.

Segons s'indica al Protocol, l'any 1998 es va establir el primer **circuit d'atenció i coordinació enfront les violències masclistes**, del qual s'han anat fent modificacions periòdiques. L'any 2007, fruit d'un feminicidi l'any anterior a Sant Celoni, es va crear un protocol d'actuació en casos d'extrema violència, en què s'hi incloïen els possibles fills o filles de la dona que es trobés en aquesta situació.

A partir de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, pel dret de les dones a eradicar la violència masclista s'acorda, el 2010, fer una actualització del Protocol per incorporar les novetats legislatives. Aquesta renovació es duu a terme a través de subcomissions en què hi van participar agents implicats en l'eradicació de les violències masclistes dels diversos municipis.

Mitjançant l'anàlisi de les entrevistes realitzades, es destaca el bon funcionament d'aquest Protocol, remarcant l'eficiència del circuit de detecció i atenció dels casos de violències masclistes detectats.

Cal destacar però que, encara que el Protocol de referència sigui el del Baix Montseny, també existeix l'**Acord de treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista al Vallès Oriental**, dut a terme pel Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR) on va participar Serveis Socials de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera i la Policia Local del municipi. Aquest es va aprovar el 22 de gener de 2016 amb la funció de ser un punt de partida per treballar amb els serveis i institucions de la comarca implicades amb l'abordatge de les violències masclistes.

Des de l'Àrea de Serveis Socials, destaca l'existència d'una **referent en violències masclistes**, que és treballadora social. Segons s'ha recollit al treball de camp, des de Serveis Socials es realitza assessorament i atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista acompanyant-les i, si és necessari, derivant-les al servei psicològic i jurídic.

Per últim, també hi ha coordinacions amb altres serveis en el referent als ajuts econòmics per tal de pal·liar les situacions de pobresa, de dependència econòmica i per millorar la conciliació familiar i laboral.

És destacable que un 88% dels homes i un 80% de les dones sabrien a qui acudir en el cas d'adonar-se de què una veïna està en situació de violència masclista. Apuntant que acudirien o bé a la policia local o als Mossos d'Esquadra, a Serveis Socials, o bé al telèfon 012 o 016.

### 5.3.3 Iniciatives per la prevenció de les violències masclistes





Com s'ha mencionat amb anterioritat, des de l'Ajuntament s'han realitzat diverses accions relacionades amb les violències masclistes. Entre elles destaca la gimcana i el taller "**que no t'agafi el masclisme**", basada en sensibilitzar els i les joves sobre les violències masclistes.

A més, el treball amb joves des dels instituts també és quelcom central en aquest aspecte i, des de l'Àrea de Joventut i Cultura, s'estan duent a terme tallers per tal de prevenir aquestes violències. Un dels tallers que s'ha destacat al treball de camp és el taller de rap, que girava al voltant del sexisme i en el que es va compondre una cançó que girava al voltant d'aquesta temàtica.

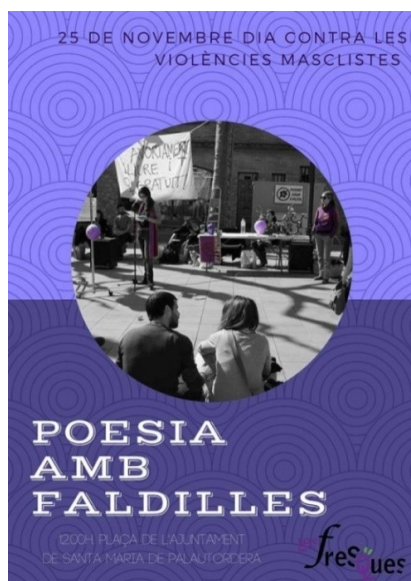
Tanmateix, actualment s'està duent a terme per part del col·lectiu feminista Gita de Bruixa<sup>8</sup> un **Protocol contra les agressions sexistes a les festes majors**, a nivell de Baix Montseny, donat que de moment no hi ha cap protocol similar.

Pel que fa al **Dia Internacional contra les Violències Masclistes**, el 25 de novembre, cal destacar que des del Consistori s'han dut a terme xerrades i tallers de sensibilització, així com la lectura d'un manifest. La programació d'aquesta diada es feia fins a l'any passat amb el suport de l'Associació de dones de Palautordera.

Des de l'Àrea de Cultura i Joventut es realitzen, pel 25 de novembre, tallers als instituts per treballar temàtiques com l'amor romàntic i les relacions igualitàries, així com tallers per treballar el sentit crític respecte els rols de gènere.

D'altra banda, Les Fresques, el col·lectiu feminista del municipi, han dut a terme pel 25 de novembre de 2017 la trobada "Poesia amb faldilles", en què es van llegir poemes sobre les diferents violències masclistes existents.

Figura 6. Cartell de la trobada "Poesia amb faldilles".



Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

## CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

El nombre d'atencions per violència masclista s'han reduït entre el 2015 i el 2016, possible conseqüència del sistema de recollida de dades del sistema informàtic.

<sup>8</sup> Gita de Bruixa és un col·lectiu no mixt format per dones del Baix Montseny, Santa Maria i Sant Esteve de Palautordera, Llinars del Vallès i Sant Celoni.



Existeix un Protocol per l'atenció i abordatge de les violències masclistes que compta amb un circuit de derivació que destaca pel seu eficient funcionament.

Des del Col·lectiu feminista del Baix Montseny Gita de Bruixa s'està duent a terme un Protocol contra les agressions masclistes a les festes majors.

El Consistori organitza xerrades, tallers i/o activitats, així com llegeix un manifest pel Dia Internacional Contra les Violències Masclistes. El col·lectiu feminista "Les Fresques" també ha organitzat activitats entorn a aquesta data.

## 5.4 Qualitat de vida: esports i salut

### 5.4.1 Esports

L'esport ha estat tradicionalment un àmbit molt masculinitzat en el qual s'ha exclòs i invisibilitzat les dones i noies. Aquesta discriminació però, ha anat disminuint progressivament, tot i que encara podem trobar barreres i obstacles que impedeixen que les dones participin d'aquest àmbit en igualtat de condicions respecte als homes, dificultant el lliure desenvolupament de l'activitat física i els esports.

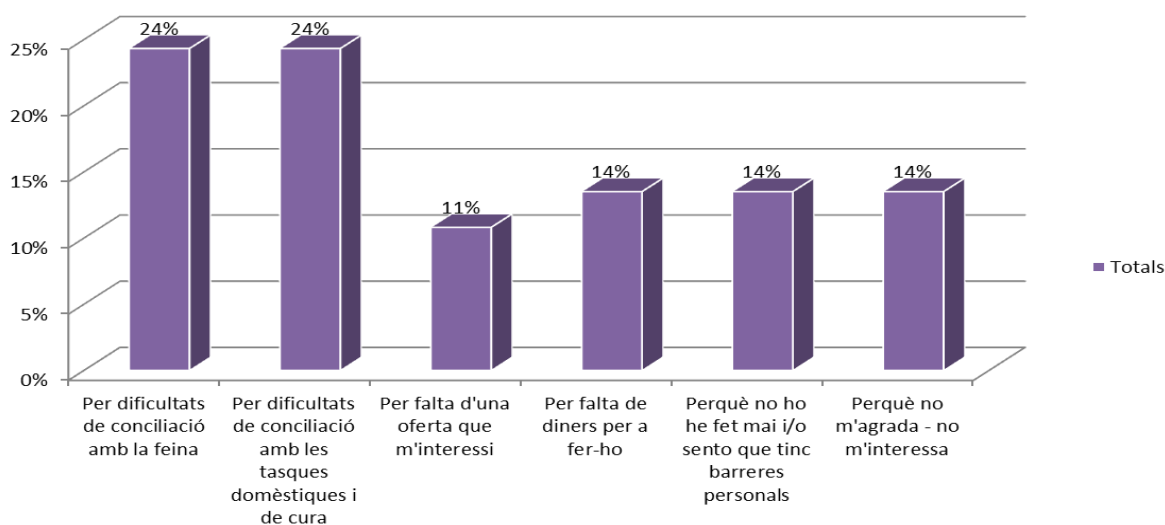
Efectivament, relacionat amb això, als grups de participació es va comentar que no es fa gaire ressò de l'esport femení en comparació al masculí, el que suposa que hi assisteix menys gent.

Segons s'ha pogut veure a través dels qüestionaris, la ciutadania de Santa Maria de Palautordera és força activa. Doncs un 65% dels homes i un 68% de les dones apunta realitzar esport. Sent les dones les que en realitzen en major proporció.

És important tenir en compte aquestes dades, ja que l'esport és una via molt útil a través de la qual qüestionar els estereotips de gènere i treballar l'empoderament de les dones i les noies del municipi, esdevenint així un espai en què es promogui la igualtat de gènere.

Pel que fa als obstacles que impedeixen realitzar esport de manera habitual a les persones enquestades a la fase de diagnosi, destaca majoritàriament la dificultat de conciliació d'aquesta pràctica amb la feina i el treball domèstic i de cura, tal com podem veure a continuació.

Gràfic 14. Raons per les quals no es practica esport.



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

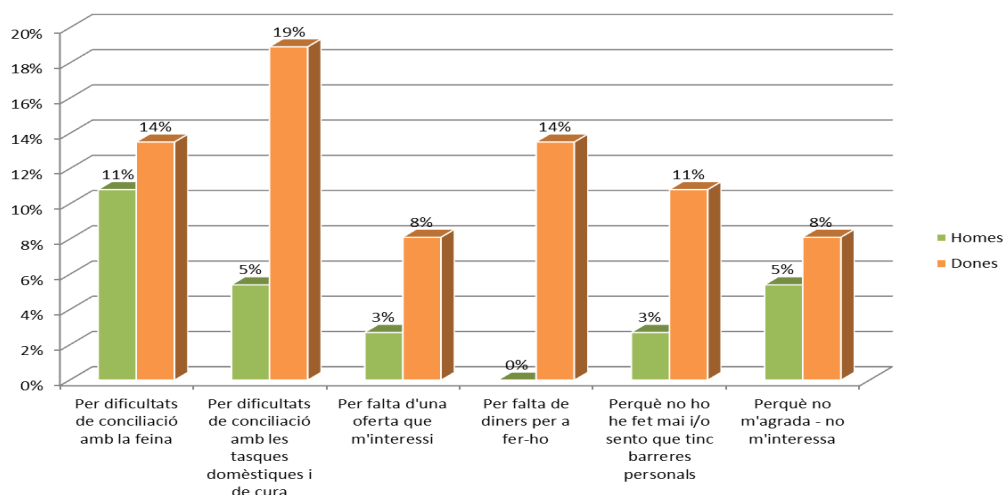
Tanmateix, si observem aquestes raons per sexes, veiem diferències notòries entre els factors que impedeixen realitzar esport en homes i en dones.

En el cas de les dones, representades al següent gràfic en color taronja, els factors principals són en un 19% les dificultats de conciliació amb les tasques domèstiques i de cura, mentre que aquest factor ha estat marcat únicament en un 5% pels homes, quelcom que denota la divisió de rols i tasques per sexe.

En el cas de les dones, la segona raó és la dificultat de conciliar aquesta pràctica amb l'horari laboral i la falta de diners per a fer-ho (14% en ambdós casos). Seguidament trobem que no en realitzen perquè mai n'han practicat i/o senten que tenen barreres personals per a fer-ho (11%). Per últim, les opcions menys comunes per a no realitzar esport són, amb un 8%, la manca d'una oferta que les interessi i que no les agrada.

En el cas dels homes, però, les raons s'ordenen de diferent manera. La principal raó per no realitzar esport és la dificultat de compaginar-ho amb la feina (11%), seguit del fet que no els agrada i les dificultats de conciliar-ho amb les tasques domèstiques i de cura (en un 5% en ambdós casos). Per últim, trobem amb un 3% les opcions de "no ho he fet mai i/o sento que tinc barreres personals" i "per falta d'una oferta que m'interessi".

Gràfic 15. Raons per les quals no es practica esport, per sexes.



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

#### 5.4.2 Salut

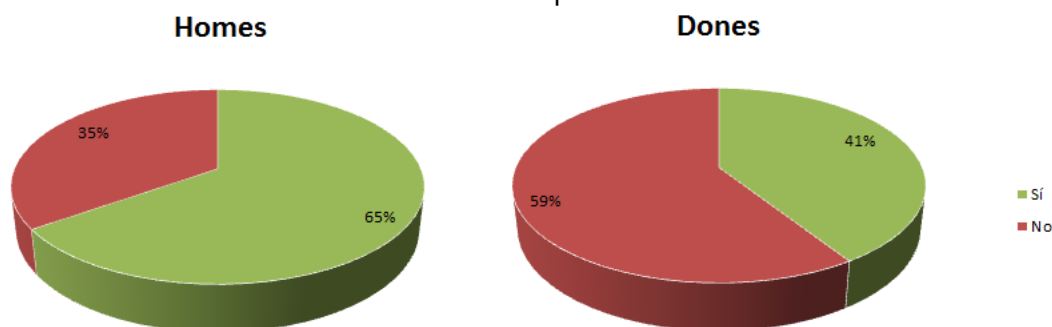
Pel que fa a l'àmbit de la salut, cal destacar que a Santa Maria de Palautordera s'han realitzat **tallers de sexualitat i diversitat sexual i afectiva** als instituts, des de l'Àrea de Joventut.

Tanmateix, els resultats del qüestionari denoten que des de sanitat s'ha d'aprofundir en l'atenció sobre salut sexual i reproductiva amb perspectiva de gènere doncs, com veiem a continuació, al preguntar sobre si creuen que els serveis de salut del municipi atenen adequadament als temes de salut sexual i reproductiva (planificació familiar, consultes, interrupció voluntària de l'embaràs, informació sobre sexualitat, etc.), la majoria de les persones han respost que no, concretament un 51% de les enquestades.

Aquesta dada és interessant veure-la desagregada per sexes doncs, únicament en aquest cas, les opinions entre homes i dones són clarament diferenciades.



Gràfic 16. Opinió sobre si als serveis de salut del municipi s'atén adequadament als temes de salut sexual i reproductiva.



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

Com veiem, els homes opinen en un 65% dels casos que s'atén adequadament sobre aquesta temàtica als serveis de salut municipals. Tot i això, en el cas de les dones, aquesta xifra baixa a un 41%.

Segons indiquen i coincideixen les persones enquestades, cal informar més i de manera més àgil sobre aquestes qüestions. A més, s'indica que és necessari treballar per augmentar el grau d'intimitat a la recepció del servei, de manera que es pugui incrementar el grau de confidencialitat. D'altra banda, a les entrevistes es va remarcar que caldria millorar les atencions que es realitzen, sobretot des de ginecologia, incloent-hi de manera transversal la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI.

Encara que l'àmbit sanitari no és competència municipal, l'Ajuntament pot contribuir amb accions adreçades a la seva població per a promoure una salut integral i amb perspectiva de gènere, així com contribuir a la sensibilització dels agents de salut del territori. És per aquesta raó que resulta necessària la inclusió i participació activa d'aquest sector al Pla d'Igualtat per a la ciutadania.

Per últim, una de les qüestions interessants a tenir en compte és el paper de les dones en l'impacte al medi ambient i la salut pública. Doncs són elles les que tradicionalment s'encarreguen de les tasques de cura (vegeu apartat 5.6.2 La cura i la gestió del temps) i, per tant, moltes de les decisions que prenen poden tenir major o menor impacte ambiental (compra de proximitat, embotellats, reciclatge de la brossa...), i també són les dones les que acostumen a decidir sobre el tipus d'alimentació del nucli familiar, el que incideix directament sobre la salut familiar.

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

Segons els resultats del qüestionari, la ciutadania de Santa Maria de Palautordera és força activa pel que fa a l'activitat física i els esports.

Cal reforçar la difusió de l'esport femení i mixt per tal que prengui més protagonisme i que la participació al mateix augmenti.

Segons el qüestionari, la raó principal per no practicar esport en les dones és la dificultat de conciliar-ho amb les tasques domèstiques i de cura, mentre que la raó principal en els homes és compaginar-ho amb la feina.

Referent a la salut, als instituts s'han realitzat tallers de sexualitat i diversitat sexual i afectiva.

Al treball de camp s'ha detectat la necessitat de millorar l'atenció sobre salut sexual i



reproductiva, incloent-hi la perspectiva de gènere i LGTBI.

## 5.5 Educació i cultura

### 5.5.1 Educació i sensibilització de gènere

A Santa Maria de Palautordera hi ha **nou centres de titularitat pública**. Concretament hi ha tres escoles, un institut-escola, un institut, dues llars d'infants, una escola de música i una escola de persones adultes.

A les entrevistes es va destacar l'eficient funcionament de les **Comissions Escolars**, apuntant que una de les escoles del municipi ha creat una comissió específica per tractar la igualtat de gènere. Així mateix, als Consells Escolars acostuma a incloure's una persona referent que tingui cura de la utilització no sexista ni androcèntrica del llenguatge i que pugui assistir a les jornades i tallers que es facin sobre la temàtica.

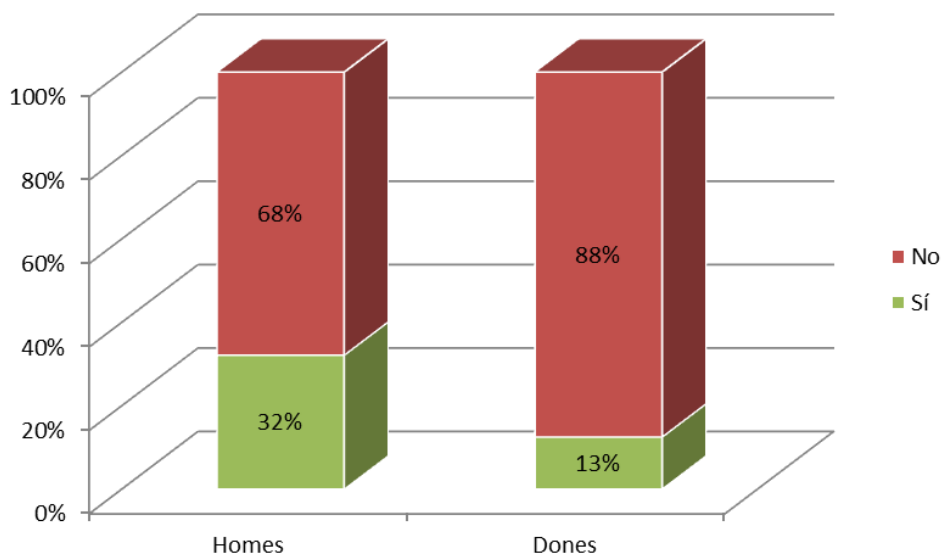
El 24 d'agost de 2017 es va signar el Conveni de Col·laboració amb el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya pel **Projecte Futur** d'atenció educativa a la diversitat de l'alumnat d'educació secundària, que té vigència des del 25 d'octubre de 2017 fins al 31 d'agost de 2019 (a l'IE La Tordera). Aquest Projecte té per objectiu eliminar les barreres que impedeixen rebre una educació de qualitat a les persones amb dificultats específiques. A més, des de l'1 de setembre del 2016 i fins al 30 d'agost de 2018 existeix un altre Conveni de Col·laboració (a l'INS Reguissol) anomenat **Projecte Palau**, que està destinat a l'alumnat de 3r i 4t d'ESO i té per objectiu aconseguir l'èxit acadèmic en l'alumnat amb dificultats per a l'aprenentatge, a través de la combinació de treball acadèmic i curricular. A més, des del Departament d'Ensenyament del municipi es col·labora amb **Escola Nova 21**, una iniciativa d'innovació educativa.

D'altra banda, va quedar patent la implicació i el compromís de les AMPAs i AFAs dels diferents centres del municipi, que van assistir al grup de participació ciutadana de la fase de diagnòstic del III Pla d'Igualtat de Gènere. Segons es va mencionar als grups de participació de la fase de diagnòstic, **cal incentivar la participació i implicació dels pares a les activitats i responsabilitats escolars**.

A través de l'Àrea de Joventut, com s'ha mencionat anteriorment, es realitzen nombroses iniciatives per promoure la igualtat de gènere entre les persones joves del municipi. Exemples són els tallers de desconstrucció d'estereotips de gènere i de relacions igualitàries, que es realitzen als instituts del territori a raó de la Diada Internacional Contra les Violències Masclistes, que són qüestions que preocupen a les persones participants en el treball de camp, o bé el taller de rap amb cançons contra el sexisme.

Pel que fa al qüestionari adreçat a la ciutadania, cal destacar que el 100% de les persones enquestades considera que l'educació juga un paper crucial com a promotora dels valors d'igualtat de gènere. Això posiciona a Ensenyament en un paper rellevant a l'hora d'impulsar mesures doncs, al preguntar sobre la coneixença d'algun tipus d'activitat sobre aquesta temàtica, el 80% de les persones enquestades ha respost "no".

Gràfic 17. Coneixença de les accions a les escoles i instituts per sexe.



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

Tot i això, les persones que han respost afirmativament posen en valor els tallers que es realitzen als instituts (coordinats per l'Àrea de Joventut i els mateixos instituts).

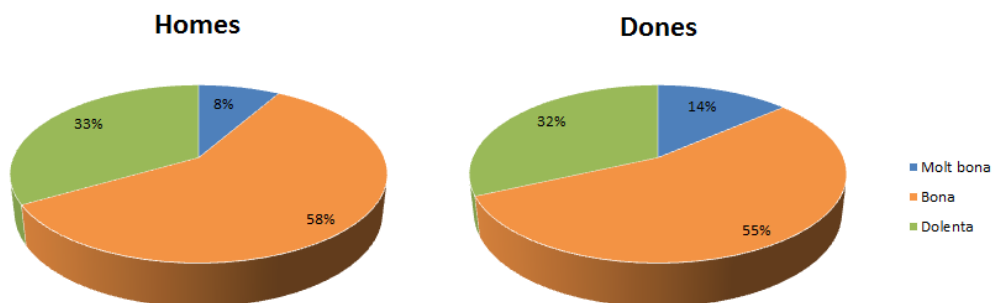
#### 5.5.2 Foment de la cultura

A les entrevistes, es va manifestar que, cada vegada més, les dones són més visibles a l'àmbit de la cultura, en les diverses expressions literàries i artístiques. Ho són com a autores, productores i consumidores de cultura.

Tanmateix, la participació i assistència als espais i activitats lúdiques, culturals i socials de la ciutadania de Santa Maria de Palautordera podria impulsar-se encara més. És cert però, que generalment són les dones les que participen i assisteixen en major mesura en comparació als homes a aquestes activitats i espais.

A continuació es mostra la valoració recollida als qüestionaris que es fa sobre la participació de la ciutadania a les activitats i al teixit associatiu del municipi.

Gràfic 18. Percepció sobre la participació de la ciutadania al municipi.



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

Com veiem, entre el 20% i 35% dels homes i dones opinen que la participació ciutadana és dolenta i només un 8% dels homes i un 14% de les dones opinen que és molt bona. Tot i això, majoritàriament s'assenyala que la participació és bona al municipi.



L'any 2015, l'Ajuntament va aprovar el **Pla d'Acció Cultural del municipi de Santa Maria de Palautordera (PAC)**. Al mateix s'identifiquen alguns dels factors que dificulten la participació ciutadana a les activitats i accions culturals com la dispersió geogràfica del municipi on hi ha barris força allunyats del centre urbà, la centralització cultural al nucli antic del municipi, la llunyania de l'estació de tren o els llargs hiverns que condicionen parcialment les dinàmiques culturals, entre altres.

Segons s'indica als qüestionaris, en el cas de les activitats organitzades des de l'Ajuntament, tant pels homes com per les dones la incompatibilitat horària amb les tasques domèstiques i de cura (12% en homes i 22% en dones) i amb la feina (11% en homes i 19% en dones), són les raons principals que dificulten una major participació en les activitats, seguit de la necessitat d'oferir major varietat d'oferta (7% en homes i 9% en dones) i fer més difusió (5% en homes i 11% en dones). Tanmateix, durant els grups de participació es va identificar un altre factor rellevant relacionat amb el llenguatge, doncs en moltes ocasions la població estrangera que no parla amb fluïdesa el català o el castellà queda fora d'aquests espais. Raó per la qual s'hauria de pensar en estratègies que promoguessin la participació de tota la població.

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

Només un dels deu centres educatius del municipi ha incorporat una Comissió d'Igualtat per tal de promoure la coeducació al currículum escolar.

Des de l'Àrea de Joventut s'han dut a terme diversos tallers amb el jovent dels instituts per tal de promoure el trencament dels estereotips de gènere i de l'amor romàntic. També s'organitzen activitats específiques pel 25 de novembre.

La ciutadania opina que l'educació és un element fonamental per a la promoció de la igualtat entre homes i dones.

Al treball de camp s'ha rescatat la necessitat d'implicar més els pares en les activitats que s'organitzen en l'àmbit de l'educació.

La participació de la ciutadania a les activitats i espais culturals del municipi es valora força positivament, tot i que podria millorar.

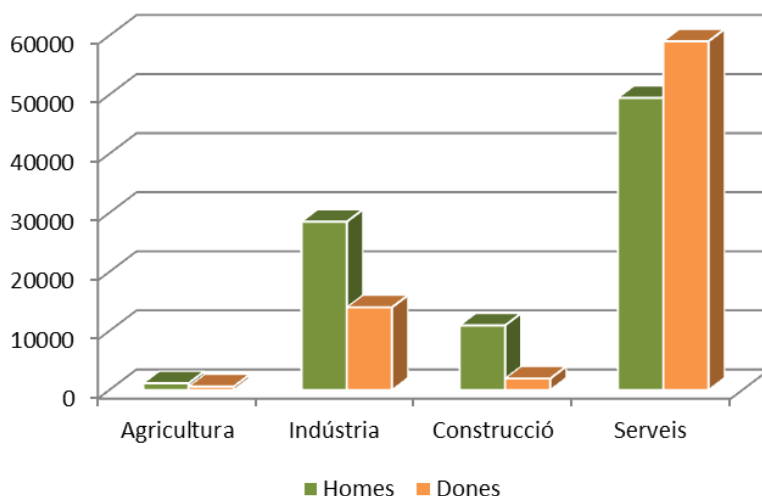
Existeixen factors que dificulten aquesta participació, entre els quals destaquen les barreres idiomàtiques, les dificultats de compaginar-la amb les tasques de cura i la feina i la dispersió geogràfica de la ciutadania del municipi.

## 5.6 Mercat laboral i cura

### 5.6.1 El mercat laboral al municipi

L'estructura econòmica de la comarca del Vallès Oriental es caracteritza per basar-se majoritàriament en el **sector serveis**, tal com demostra el següent gràfic. Seguidament d'aquest sector econòmic, destaca el **sector de la indústria**, seguit de la **construcció** i finalment, i de manera minoritària, el sector de l'**agricultura**.

Gràfic 19. Població ocupada per sectors d'activitat i sexe. Vallès Oriental. Any 2011.



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

Com s'aprecia, la presència de dones al sector dels serveis és major a la d'homes, quelcom que ens indica la feminització d'aquest sector. Però, d'altra banda, trobem que el sector de la indústria i la construcció estan masculinitzats, quelcom que denota que la segregació horitzontal segueix patent a la nostra societat.

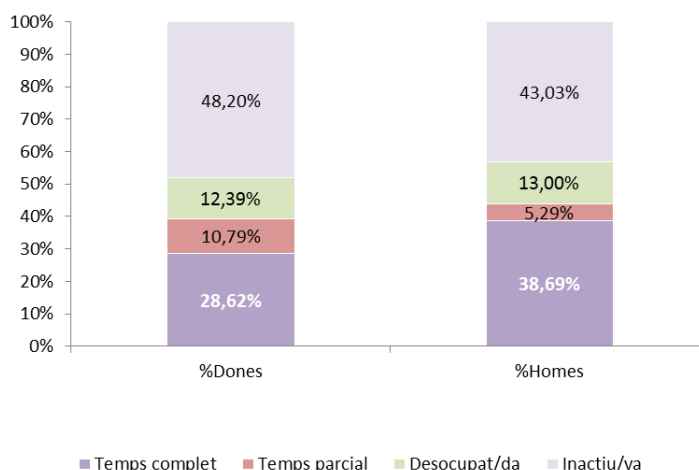
Pel que fa a la relació de la població de Santa Maria de Palautordera amb l'**activitat econòmica**, veiem importants bretxes de gènere. Segons els dades disponibles del 2011, un 38.69% dels homes té una relació contractual a **jornada completa**, mentre que les dones amb aquest tipus de contracte són el 28.62%. Tanmateix, si ens fixem en el nombre d'homes i dones que tenen contractes a **temps parcial**, hi ha major proporció de dones que d'homes (un 10.79% de dones i un 5.29% d'homes). Aquesta dada resulta summament important, ja que apunta que els estereotips de gènere encara no s'han superat i suposa, a llarg termini, un major índex en el risc de pobresa de les dones grans.

Seguidament, veiem que el 12.39% de les dones es troben **desocupades**, similar al cas dels homes, que representen un 13%. Tanmateix, aquesta dada ha de ser interpretada tenint en compte el nombre de persones inactives (un 48.20% de les dones i un 43.03% dels homes).

Cal remarcar però, que per "**població inactiva**" s'ha de comptabilitzar les persones que realitzen un treball sense remunerar com és el treball de cura de la llar i de la família. Per la qual cosa, el nombre de dones inactives acostuma a ser superior al nombre d'homes. A més, cal destacar que moltes dones (sovint estrangeres), treballen en l'**economia submergida**, sobretot en el sector d'atenció a les persones, pel que tampoc comptabilitzen com a població activa.

Gràfic 20. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Percentatges. Santa Maria de Palautordera. Any 2011.

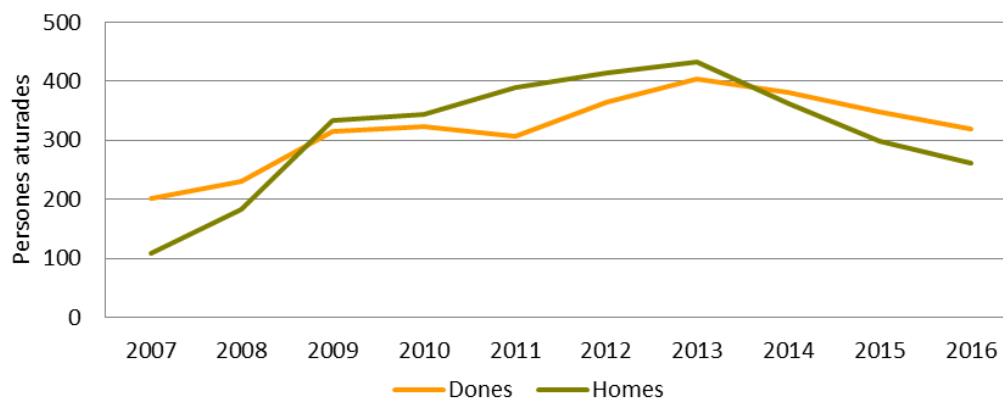




Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Pel que fa a l'**evolució de l'atur** de Santa Maria de Palautordera, veiem que ha fluctuat bastant al llarg dels anys. Les variacions més importants en el cas de l'atur masculí és l'augment exponencial entre els anys 2007 i 2009, derivat de la crisi econòmica, i la davallada a partir de 2013 i fins al 2016, que és l'últim any contemplat a les dades. Tanmateix, l'atur femení ha tingut variacions diferents doncs, tot i que també ha augmentat entre el 2007 i 2009, ha disminuït subtilment el 2010 i ha tornat a augmentar de manera més acusada entre el 2011 i el 2013. Bé és cert que, com en el cas dels homes ha disminuït a partir del 2013, aquesta baixada ha estat molt menys pronunciada que la masculina.

Gràfic 21. Evolució de l'atur 2007-2016. Santa Maria de Palautordera.

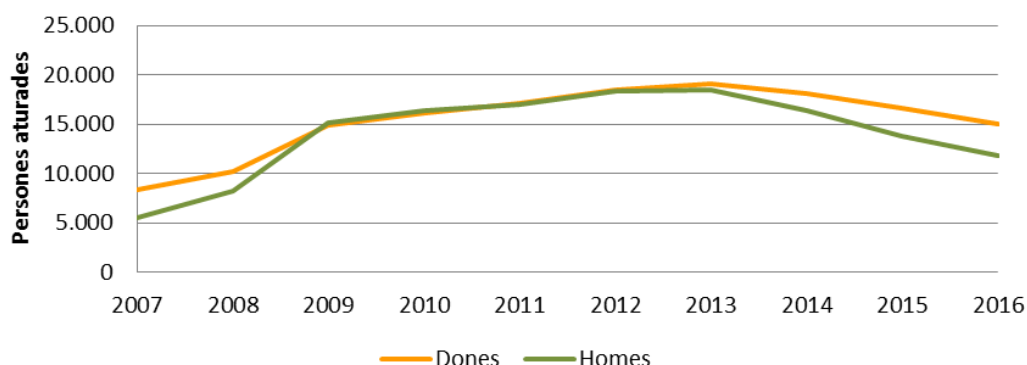


Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Tanmateix, si comparem aquestes tendències amb les de la comarca, s'aprecien diferències subtils en el cas dels homes però molt més marcades en el cas de les dones. Com veiem a continuació, en el cas dels homes l'atur va augmentar entre els anys 2007 i 2009, coincidint amb la crisi econòmica, però el seu creixement va estabilitzar-se i suavitzar-se a partir d'allà i fins al 2013, on va començar a decreixer. Pel cas de les dones, les dinàmiques són similars a la dels homes. Tot i que la taxa d'atur que tenien el 2007 ja era major que les dels homes i, a partir del 2013, quan va començar a decreixer, va seguir mantenint-se per sobre de la dels homes. Tanmateix, en l'àmbit comarcal no veiem les marcades variacions que es mostren al nivell municipal.



Gràfic 22. Evolució de l'atur 2007-2016. Vallès Oriental.



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

Si analitzem la **taxa d'atur registral**, que mesura la relació existent entre l'atur registrat i una aproximació a la població activa registrada (calculada com a suma de l'atur registrat i les afiliacions a la Seguretat Social de la població de 16 a 64 anys resident al territori), veiem que les dones del municipi tenen un percentatge més elevat l'any 2016. Concretament, l'atur registral de les dones és del 15,46% i el dels homes del 11,31%.

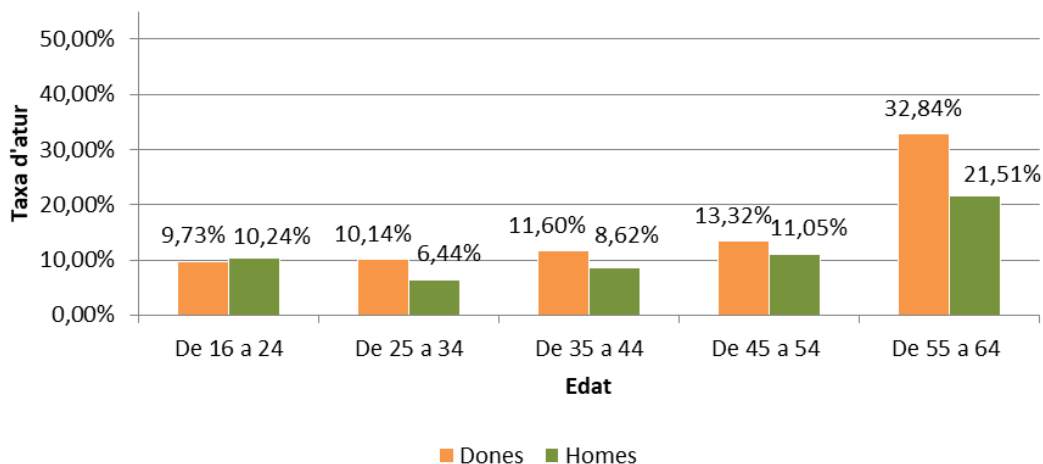
Taula 12. Taxa d'atur registral. Santa Maria de Palautordera. 2016.

Edat	Dones	Homes	Total
<b>De 16 a 24</b>	9,73%	10,24%	10,00%
<b>De 25 a 34</b>	10,14%	6,44%	8,26%
<b>De 35 a 44</b>	11,60%	8,62%	10,02%
<b>De 45 a 54</b>	13,32%	11,05%	12,12%
<b>De 55 a 64</b>	32,84%	21,51%	26,87%
<b>Total</b>	15,46%	11,31%	13,28%

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

Si fem una anàlisi tenint en compte l'edat i el sexe de les persones, veiem com exceptuant la franja d'edat d'entre 16 i 24 anys, la taxa d'atur registral és sempre major en les dones que en els homes, existint la diferència més gran entre els 55 i els 64 anys (amb 11,33 punts de diferència) i entre els 25 i els 34 anys (amb 3,7 punts percentuals de diferència). Aquesta taxa augmenta considerablement per ambdós casos entre els 55 i els 64 anys.

Gràfic 23. Taxa d'atur registral estimada per sexe i edat. Santa Maria de Palautordera. Desembre 2016.

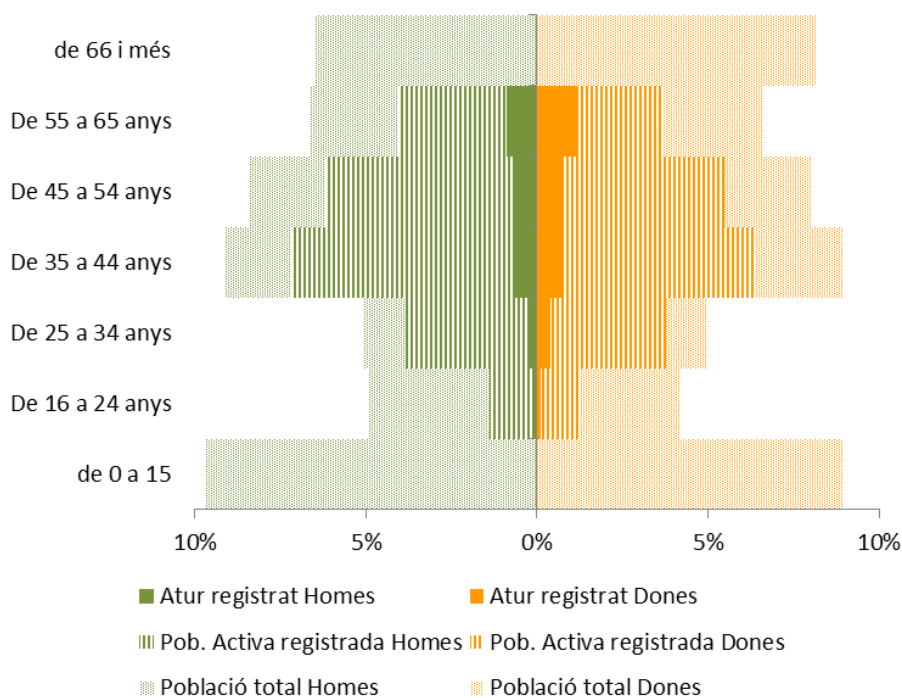


Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Com veiem al gràfic anterior, l'arribada de l'edat reproductiva afecta de diferent manera a homes i dones pel que fa al treball remunerat, doncs l'atur registrat femení és menor en l'etapa de la prematernitat, però augmenta respecte a la masculina a partir dels 25 anys.

Com a conclusió, tal com es mostra al gràfic següent, veiem que analitzar les dades des de la perspectiva de gènere aporta informació rellevant per identificar les necessitats concretes de la població. Relacionant el sexe amb la població activa i l'atur registrat, veiem que la població activa és només una part de la població, en què hi ha més homes que dones.

Gràfic 24. Població activa registrada. Atur registrat. Població Total. Santa Maria de Palautordera. 2016.

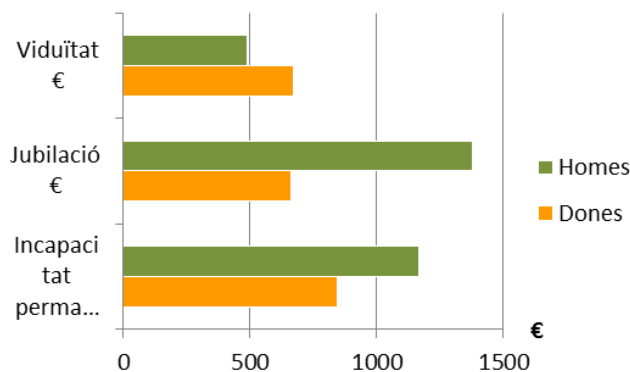


Font: Gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES



Finalment, en relació a les **pensions contributives**, podem observar seguidament la quantia econòmica que reben homes i dones segons el tipus de pensió.

Gràfic 25. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social per tipus i sexe. Viudetat i jubilació. Santa Maria de Palautordera. 2014.



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

Com podem observar al gràfic anterior, les desigualtats i la bretxa salarial que enfronten les dones al mercat laboral tenen un impacte directe respecte la quantia de les pensions contributives que reben en el moment en què acaba la seva vida laboral. A la pensió per jubilació veiem una desigualtat clara entre homes i dones, amb més de 500 €<sup>9</sup> de diferència. El mateix succeeix amb les pensions d'incapacitat permanent.

Això es deu a una menor presència de les dones al mercat laboral, quelcom molt lligat a la no-remuneració del treball domèstic i de cura, al treball al mercat submergit, etc. Suposant, per tant, que el nombre de dones que reben una pensió contributiva, calculada sobre la base de la cotització, sigui menor en comparació al nombre d'homes. Aquesta desigual distribució pot apreciar-se a continuació:

Taula 13. Nombre de persones que reben pensions contributives per sexe. Santa Maria de Palautordera. 2014.

	Incapacitat permanent	Jubilació	Viudetat	Total
Homes	86	497	26	628
Dones	74	385	295	788
Total	160	882	321	1.416

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

Per tant, tal com hem pogut veure al llarg d'aquest apartat, la major participació dels homes al mercat de treball formal no només suposa desigualtats immediates respecte a les dones, sinó també a llarg termini, en què les cotitzacions esdevenen desiguals en nombre i quantia, provocant la **feminització de la pobresa**, especialment en dones grans.

<sup>9</sup> Concretament, les jubilacions dels homes ascendeixen a 1.378,67 €, mentre que les dones perceben de mitjana 663,70 € al mes.

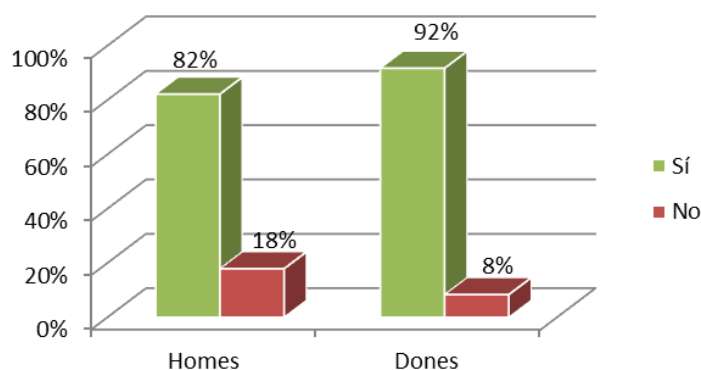


Un dels indicadors que denoten aquesta desigualtat general és la **bretxa salarial** existent entre els homes i les dones doncs el febrer de 2017 aquesta era d'un 26% considerant els guanys anuals bruts i d'un 15,9% considerant el salari per hora<sup>10</sup>.

Als grups de participació es va ressaltar que **és prioritari equilibrar les situacions de desigualtat entre homes i dones al mercat de treball i als treballs de cures**. Al grup tècnic i polític es va detectar que les dones acostumen a cercar feines amb horaris que siguin compatibles i que no requereixin la mobilitat geogràfica. Això suposa, d'una banda, que les dones agafin jornades a temps parcial i, per tant, rebin menys remuneracions, creant-se una dependència econòmica al nucli familiar (i a la llarga pensions contributives més baixes) i, d'altra banda, limiten el ventall de feines a les quals poden aspirar, limitant les oportunitats laborals i el desenvolupament del seu currículum, sobretot a l'època de la postmaternitat. Això influeix també en el fet que les dones es troben davant d'una desigualtat curricular respecte els homes de la mateixa edat, que han pogut desenvolupar el seu currículum sense tantes limitacions. Des de Promoció Econòmica, una de les mesures que estan duent a terme per poder equilibrar aquestes desigualtats és la d'interpretar (i, segons el cas, confeccionar) el currículum d'acord amb les competències professionals/laborals adquirides.

Les persones que van respondre al qüestionari apunten, molt en la línia del que es comenta en aquest apartat, que efectivament identifiquen desigualtats entre homes i dones en l'accés i permanència al mercat laboral.

Gràfic 26. Percepció de la ciutadania sobre l'existència de desigualtats al mercat laboral per sexe.



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

Com pot veure's al gràfic anterior, la percepció sobre l'existència de desigualtats per sexe al mercat laboral és molt similar entre homes i dones. Així i tot, les dones identifiquen en major mesura l'existència de desigualtats que els homes (un 92% i un 82% respectivament).

Al preguntar sobre quins creuen que són els factors de desigualtat més estesos es destaca en primer lloc que la responsabilitat de conciliar entre la vida familiar i el mercat de treball recau en les dones i, en segon lloc, l'existent bretxa salarial entre homes i dones.

<sup>10</sup> Segons la Generalitat de Catalunya (febrer de 2017). Enllaç:

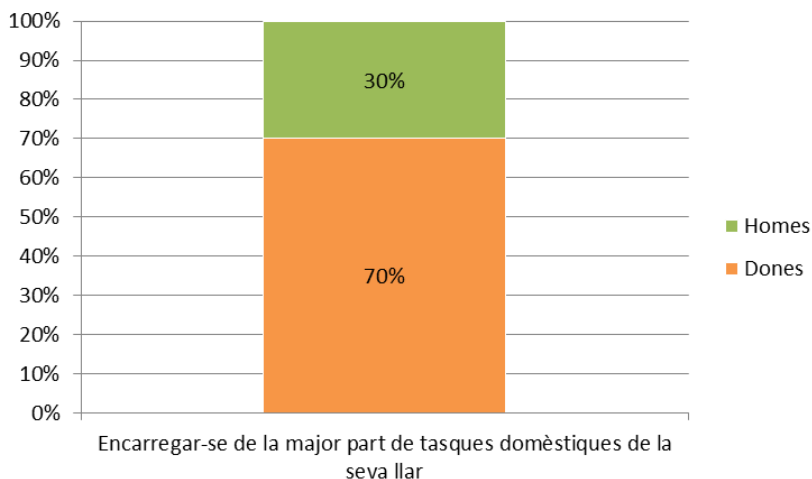
[http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05\\_-\\_recursos/documents/fragments\\_de\\_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf)



## 5.6.2 La cura i la gestió del temps

Des del moment que naixem necessitem ser cuidats i cuidades, quelcom que persisteix al llarg de tota la nostra vida i s'accentua quan arribem a la vellesa, és per això que la cura de les persones és fonamental per a la nostra supervivència. De la mateixa manera, el treball domèstic i associatiu són condició *sine qua non* per l'avenç de la nostra societat.

Gràfic 27. Població de 16 anys i més que s'encarrega de la major part de les tasques domèstiques.



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

Com pot veure's al gràfic anterior, referent a les tasques domèstiques, les dones segueixen assumint majoritàriament aquest volum de feina (comparat amb els seus companys a les parelles heterosexuales), la qual cosa suposa una **càrrega total de treball** molt major que la dels homes.

Això mateix es va manifestar durant el treball de camp, on s'apuntava que les dones són encara les responsables de la cura de la família, ja sigui amb infants, gent gran, o persones dependents en general. Aquesta manca de responsabilitat compartida dificulta la gestió del temps lliure de les dones i trava l'accés a moltes ocupacions, dificultant les possibilitats de tenir unes condicions laborals dignes.

Des de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera es va impulsar el "**Banc del Temps de Palau**" l'any 2010. Aquest projecte va néixer per la iniciativa ciutadana de crear una plataforma d'intercanvi d'activitats o serveis utilitzant com a moneda el temps utilitzat per a realitzar-ho. Aquestes iniciatives són molt útils per visibilitzar i valorar la importància de les tasques domèstiques i de cura, raó per la qual si aquest Banc del Temps es gestiona amb perspectiva de gènere pot ser una eina clau en la sensibilització i la corresponsabilitat a les tasques de cura.

Segons les dades recollides al qüestionari, el 97% de les persones coincideixen en afirmar que són les dones les que s'encarreguen majoritàriament de les tasques domèstiques i de cura.

Respecte a les hores que dediquen els homes i les dones a aquest treball, la ciutadania ha senyalat majoritàriament que els homes dediquen menys d'una hora i mitja a aquestes tasques. Concretament, aquesta resposta l'han assenyalat el 37% dels homes i el 45% de les dones.



Respecte a les hores que dediquen les dones a aquest mateix treball, les diferències són notòries; doncs la resposta majoritària se situa a més de tres hores i mitja. Els homes que han assenyalat aquesta opció representen el 37% dels homes i, les dones que l'han marcat, representen el 57% de les dones que han respost a la pregunta.

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

L'estructura econòmica de Santa Maria de Palautordera es basa el sector serveis seguit del sector industrial. El primer més feminitzat i el segon més masculinitzat, mostrant-se el fenomen de segmentació del mercat de treball en funció de la variable sexe.

Els homes tenen més jornades completes (38,69%) que les dones (28,62%), mentre que les dones tenen més contractes a temps parcial (10,79%) que els homes (5,29%).

Hi ha més dones desocupades i inactives (12,39% i 48,20% respectivament) que homes (13% i 43,03% respectivament).

Pel que fa a l'evolució de l'atur, la variació més importants en el cas dels homes és l'augment exponencial de l'atur entre el 2007 i 2009, així com el descens a partir de 2013 i fins al 2016, que és l'últim any contemplat a les dades. L'atur femení també ha augmentat entre el 2007 i 2009, però ha disminuït el 2010 i ha tornat a augmentar de manera més acusada entre el 2011 i el 2013.

La taxa d'atur registral ha estat més alta en dones que en homes en totes les franges d'edat exceptuant la dels 16 als 24 anys. La diferència més gran se situa entre els 55 i els 64 anys (11,33%) i entre els 25 i 34 anys (3,7%).

En conseqüència a les desigualtats de gènere del mercat de treball, les pensions contributives percebudes són molt dispars entre homes i dones, suposant una feminització de la pobresa en les edats més avançades.

Pel que fa al treball domèstic i de cura, les dones són encara les responsables de realitzar aquestes feines tan importants per a la supervivència de les nostres societats. Al treball de camp es manifesta la necessitat d'impulsar la corresponsabilitat per equilibrar les dispars càrregues totals de treball actuals.

L'existent "Banc del Temps de Palau" pot ser una eina útil per visibilitzar i valorar la feina domèstica i de cura.

#### 5.7 Participació i lideratge de les dones

És prioritari incorporar al teixit associatiu i la ciutadania en el disseny de les polítiques públiques. Al treball de camp s'ha manifestat que l'Ajuntament no posa barreres a les entitats i col·lectius per desenvolupar activitats, tallers, etc. i que a vegades s'ha arribat a treballar de manera coordinada.

Al municipi hi ha **més de vuitanta entitats registrades** de diferents àmbits. Pel que fa a entitats de dones, hi ha **l'Associació de Dones de Palau**; que actualment coordina els tallers de Zumba realitzats dos cops a la setmana, de 21 a 22 hores. Aquesta entitat va néixer de la voluntat de crear xarxes de suport no mixtes per a dones i ha col·laborat en nombroses ocasions amb l'Ajuntament per tal d'organitzar activitats en diades commemoratives com el 8 de març o el 25 de novembre. També ha organitzat la "Quinzena de la Salut" en què es parlaven qüestions relatives a



la salut de les dones, activitats de defensa personal, o xerrades per part de dues Mosses d'Esquadra pel 25 de novembre.

D'altra banda, l'Associació **MamiFeres**, va organitzar el 2015 un taller d'empoderament per a mares així com una ludoteca per a la Festa Major del municipi.

Però al municipi hi ha altres associacions de dones com l'**Associació de Dones Africanes** i associacions que tot i que no són específiques per treballar la igualtat de gènere, tenen incorporada la perspectiva de gènere de manera transversal, com per exemple l'**Agrupament Escolta i Guia Bernat Perpunter** que des de l'educació de lleure treballen la coeducació i la igualtat de gènere o el col·lectiu **Festcarrer**, una comissió de cultura popular assembleària i autogestionada amb perspectiva de gènere.

Tanmateix, cal destacar que al municipi s'han realitzat nombroses accions per eradicar les desigualtats entre homes i dones que han estat impulsades pel col·lectiu feminista de Santa Maria de Palautordera **Les Fresques**, com un acte pel 25 de novembre a la Plaça Major, espectacles i tallers de dansa, encartellades pel municipi tant pel 25 de novembre com pel 8 de març, presentació de llibres amb perspectiva de gènere, tallers amb el jovent per tractar la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere i parades per Sant Jordi, entre d'altres. A més, algunes components de Les Fresques participen a **Gita de Bruixa**, un col·lectiu feminista a nivell del Baix Montseny que, com s'ha mencionat amb anterioritat, està duent a terme un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a les Festes Majors, donat que actualment no en disposen de cap des de l'Ajuntament.

Durant el treball de camp, es va manifestar la necessitat d'**impulsar el lideratge de les dones en el teixit associatiu del municipi**. Si bé és cert que les dones es mobilitzen i associen, participant activament de la vida associativa del municipi (principalment en qüestions relacionades amb la feminitat hegemònica), a l'hora de prendre decisions i liderar són els homes els que assumeixen el paper de portaveus. Això està molt relacionat amb l'estil de lideratge en què es valoren aspectes molt lligats a la masculinitat hegemònica.

Tanmateix, pel que fa a la participació de les dones, a les entrevistes es va manifestar que tot i que hi ha visibilitat de les dones al teixit associatiu, aquesta visibilització va molt lligada als àmbits de l'educació, la lactància i la criança d'infants. Àmbits molt relacionats amb la separació de rols per sexes i als estereotips de gènere.

Al qüestionari va quedar palesa aquesta qüestió, ja que majoritàriament s'ha afirmat que les dones participen més que els homes al municipi (aquesta resposta van marcar-la el 82% de les dones i el 75% dels homes). Es va destacar però, l'existència de col·lectius de persones amb dificultats específiques per a la participació activa al municipi. És el cas de les famílies monomarentals i les persones estrangeres que no parlen amb fluïdesa el català o el castellà, en què les necessitats de conciliar i les barreres idiomàtiques suposen un greu problema per la seva participació en les activitats, formacions, etc. en comparació a la resta de persones del municipi.

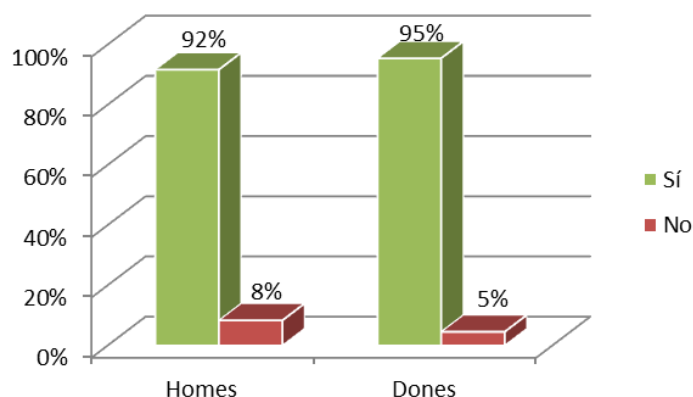
A més, s'ha detectat la necessitat de tenir en compte la diversitat de dones que habiten al municipi perquè, per exemple, en la distribució de l'espai públic es mostra una clara divisió entre persones autòctones i estrangeres (a més d'una subdivisió entre homes i dones), tal com s'ha mencionat al treball de camp.

Per últim, cal mencionar que la majoria de les persones creu que és necessari que existeixin associacions o col·lectius al municipi que promoguin la igualtat de gènere.





Gràfic 28. Percepció sobre la necessitat de que hi hagi associacions que treballin per la igualtat de gènere al municipi.



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

Com podem veure, les dones aposten en major mesura (tot i que la diferència és molt lleu respecte als homes) per l'existència d'associacions que promoguin la igualtat de gènere.

### CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT

El municipi té més de vuitanta entitats i associacions registrades. D'aquestes, destaquen per ser associacions de dones o associacions amb perspectiva de gènere l'Associació de dones de Palau, les MamiFeres, l'Associació de dones africanes i l'Agrupament escolta i guia Bernat Perpunter.

També destaca l'existència de col·lectius feministes molt actius al municipi com Les Fresques i Gita de Bruixa (aquest últim a escala de Baix Montseny).

Les dones participen al teixit associatiu del municipi de manera activa, inclús més que els homes segons les percepcions de la ciutadania que ha respost als qüestionaris.

Cal impulsar el lideratge de les dones en aquest àmbit, ja que en diverses ocasions s'ha mencionat que s'acostuma a delegar la presa de decisions als homes, encara que no participin tant.

Hi ha persones amb dificultats específiques per a participar i liderar a les associacions i entitats del municipi. És el cas de les dones de famílies monomarentals i de les dones que no parlen amb fluïdesa els idiomes vehiculars.

Les persones que van respondre al qüestionari veuen necessària l'existència d'associacions que promoguin la igualtat de gènere al municipi, concretament opinen així el 92% dels homes i el 95% de les dones.

Cal tenir present la diversitat de dones que habiten al municipi i les necessitats específiques que tenen, ja que s'identifiquen col·lectius específics de dones amb dificultats concretes per poder participar en les activitats del municipi i una segregació referent a l'espai públic.



## 6. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es mostren les línies estratègiques i les actuacions a realitzar durant el període 2018- 2022 per part de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera conjuntament amb la ciutadania amb l'objectiu de promoure la igualtat entre les dones i els homes del municipi.

Amb aquest Pla d'Acció es facilita un marc d'actuació municipal de manera que les polítiques d'igualtat puguin ser impulsades de forma transversal a les diverses àrees de l'Ajuntament, així com a les polítiques i accions que desenvolupen.

La regidoria impulsora d'aquest Pla és la Regidoria d'Igualtat de Gènere, tanmateix, totes les actuacions que es desenvolupin als anys vinents han de visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament com a institució implicant el conjunt d'agents del municipi (entitats, centres escolars, empreses, col·lectius i ciutadania en general). A més, una de les accions a realitzar és la dotació de recursos tècnics i econòmics de la Regidoria doncs, sense això, no es podran dur a terme les accions plantejades eficientment.

Com es veurà a continuació, moltes de les accions inclouen com a àrees impulsores diverses àrees de l'Ajuntament (i no només la Regidoria d'Igualtat) amb l'objectiu de fer actuacions transversals no només en l'execució sinó també en el disseny tàctic i operatiu de les actuacions.

### 6.1 Línies estratègiques i objectius

Les línies estratègiques o eixos d'actuació són els camps en què s'inclouen les actuacions a realitzar als pròxims anys. Aquests eixos han estat definits a partir de la diagnosi realitzada prèviament.

El Pla d'Acció s'ha estructurat de la següent manera:

Taula 14. Línies Estratègiques del Pla d'Acció (2).

- **LE1.** Articular el **compromís** institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.
- **LE2.** Reforçar i ampliar l'acció contra les **violències masclistes**.
- **LE3.** Fomentar l'empoderament de les dones del municipi, promoure el seu accés i **participació** en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.
- **LE4.** Promoure una redistribució equitativa **dels treballs i dels temps** entre dones i homes en l'àmbit públic i privat.
- **LE5.** Promoure la **coeducació** en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.
- **LE6.** Fomentar la igualtat de gènere i la **qualitat de vida** a través del treball integral amb el foment de la cultura, l'esport, la salut, l'espai públic i l'urbanisme.

Font: Elaboració pròpia

A continuació es mostren els objectius plantejats per a cada línia estratègica:

#### **LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.**

La primera línia estratègica plantejada vol situar els recursos tècnics i econòmics, així com el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere al centre de les prioritats de les polítiques municipals.

Per poder suportar la gestió i desenvolupament de les polítiques d'igualtat, és necessari reorganitzar l'estructura de l'àrea d'Igualtat, dotar-la de recursos suficients i consolidar així el



compromís del Consistori amb la igualtat entre homes i dones, ja que a la diagnosi es va identificar la voluntat política i tècnica d'impulsar polítiques d'igualtat de gènere al municipi, però es va remarcar també la necessitat de reforçar l'estructura de la Regidoria d'igualtat.

A partir d'aquestes necessitats identificades a la diagnosi, es presenten els següents objectius:

**LE1-Obj.1** Garantir les condicions per prioritzar, desenvolupar i consolidar les polítiques d'igualtat entre dones i homes.

**LE1-Obj.2** Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les accions que es desenvolupen des de l'Ajuntament.

**LE1-Obj.3** Fomentar la sensibilització sobre la igualtat de gènere cap a la ciutadania.

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

Referent a la prevenció i abordatge de les violències masclistes, l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera ha dut a terme diverses accions.

En l'àmbit territorial, s'ha desenvolupat un protocol comarcal i també un centrat al Baix Montseny amb un circuit de derivació en el qual l'Ajuntament ha participat i hi està adscrit. Tanmateix, orientat a la ciutadania s'han dut a terme diverses accions com actes pel 25 de novembre, Dia Internacional Contra les Violències Masclistes i accions de sensibilització amb l'alumnat dels instituts del municipi.

De totes maneres, les violències masclistes representen un problema estructural estès arreu de les societats del món que s'invisibilitza i naturalitza tant a la població jove com adulta i atempta contra la plena ciutadania, l'autonomia, la dignitat i la llibertat de les dones, comportant la vulneració dels drets humans. Per aquesta raó s'han de reforçar els instruments de planificació i intervenció sistemàtica donant continuïtat i coherència a les accions per prevenir i abordar les violències masclistes.

Una de les accions importants a desenvolupar és la de reforçar la sensibilització ciutadana sobre aquesta qüestió doncs, a la fase de diagnosi, es va identificar una naturalització i invisibilització per part de la ciutadania de les violències masclistes.

Els objectius d'aquesta segona línia estratègica són:

**LE2-Obj.1** Consolidar el compromís de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes.

**LE2-Obj.2** Promoure la visibilització i desnaturalització de les violències masclistes a través d'accions concretes adreçades a la ciutadania.

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

La participació en igualtat de condicions i oportunitats de tota la ciutadania és un element de summa importància. A Santa Maria de Palautordera les dones participen força, tot i que principalment ho fan en àmbits històricament feminitzats i queden fora d'altres espais o entitats més masculinitzades.

Referent al lideratge de les dones, durant la diagnosi es va manifestar la necessitat de treballar en aquesta direcció per promoure que les dones puguin liderar i assumir responsabilitats dins d'aquest àmbit.

Els objectius d'aquesta línia són els següents:

**LE3-Obj.1** Promoure la participació en igualtat de les dones als espais de participació tant associatius com institucionals.

**LE3-Obj.2** Incentivar el lideratge de les dones en l'associacionisme i als espais de participació del municipi.



#### **LE4. Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes en l'àmbit públic i privat.**

Avui dia el mercat de treball segueix sent un dels àmbits on es reproduïxen majors desigualtats de gènere: presència més gran de dones que d'homes en l'economia submergida, els salaris més baixos de les dones, la temporalitat més gran i la segregació vertical i horitzontal, entre altres.

En el cas de Santa Maria de Palautordera, aquestes desigualtats també estan presents, suposant desigualtats a curt, mitjà i llarg termini (com, per exemple, en les desigualtats respecte de les pensions contributives).

A aquest panorama se li suma el repartiment desigual de les tasques domèstiques i de cura, deixant palesa una intensa divisió sexual del treball i suposant una major càrrega total de treball en el cas de les dones.

A raó d'aquesta manca de corresponsabilitat entre homes i dones en les parelles heterosexuales, les dificultats de conciliar la vida laboral, personal i familiar esdevenen alhora una causa directa en la precarització laboral femenina.

És en aquest sentit que l'Ajuntament i, sobretot, l'àrea de Promoció Empresarial i l'àrea d'Igualtat, esdevenen òrgans clau per tal de corregir aquestes greus desigualtats, atenent la diversitat de les dones del municipi.

Els objectius d'aquesta línia són els següents:

**LE4-Obj.1** Fomentar la corresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social i familiar de les dones.

**LE4-Obj.2** Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

**LE4-Obj.3** Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal d'incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat de treball.

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

La ciutadania i el personal polític i tècnic coincideixen en afirmar que l'educació és un element central a les societats que té un paper fonamental per promoure la igualtat entre homes i dones.

Seguint aquest raonament, al municipi s'han dut a terme diverses accions per tal d'incloure la perspectiva de gènere als centres educatius; tals com tallers als instituts o suport al centre que ha creat una Comissió d'Igualtat.

A la fase de diagnòstic es van detectar diverses qüestions rellevants a tenir presents com la manca d'accions orientades als centres d'educació infantil i primària i la permanència dels estereotips i rols de gènere a les famílies pel que fa al seguiment de les activitats o reunions escolars.

Tot i això, és necessari reforçar aquestes accions per tal de poder realitzar una sensibilització integral i coordinada que s'inclouï als currículums escolars no només als instituts sinó també als centres escolars infantils i primaris i a tota la comunitat educativa, incloent-hi famílies, centres educatius no formals, etc.

Els objectius d'aquesta línia són els següents:

**LE5-Obj.1** Consolidar les accions de formació i sensibilització de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil, primària i secundària) i per tota la comunitat educativa.

**LE5-Obj.2** Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les formacions a persones adultes.

#### **LE6. Fomentar la igualtat de gènere i la qualitat de vida a través del treball integral amb el foment de la cultura, l'esport, la salut, l'espai públic i l'urbanisme.**



Cal destacar que l'Ajuntament disposa d'un Pla d'Acció Cultural del municipi de Santa Maria de Palautordera (PAC).

Pel que fa a la participació, es va destacar que les dones participen inclús més que els homes però, tanmateix, a la diagnosi va quedar palès que en moltes ocasions resulta complicat compaginar la vida laboral, familiar i personal amb les activitats culturals organitzades pel Consistori al municipi.

Respecte a l'esport, a través dels qüestionaris va veure's que la població de Santa Maria de Palautordera és força activa però que cal incentivar la participació i visibilitat de l'esport femení al municipi.

A l'àmbit de la salut, es va destacar l'existència de tallers als instituts sobre sexualitat i diversitat sexual i afectiva, però també es va destacar la necessitat de millorar, des dels serveis de salut municipals, les atencions referents a la salut sexual i reproductiva, incloent-hi la perspectiva de gènere i LGTBI.

Els objectius d'aquesta línia són:

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

**LE6-Obj.2** Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI als serveis de salut, especialment en l'atenció a qüestions relatives a la salut sexual i reproductiva.

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

**LE6-Obj.4** Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la promoció de la cultura al municipi.

**LE6-Obj.5** Promoure el desenvolupament urbanístic de Santa Maria de Palautordera des de la perspectiva de gènere.

A continuació es facilita una taula resum del Pla d'Acció on es mostren el conjunt de línies estratègiques i objectius mostrats anteriorment, però també les actuacions proposades per a cada un dels objectius plantejats. Aquestes actuacions es codifiquen per facilitar la seva classificació i sistematització amb la referència a la línia estratègica, l'objectiu i l'actuació (per exemple: LE1. - Obj.1. - Ac.1):



Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.	LE1 - Obj.1 Garantir les condicions per prioritzar, desenvolupar i consolidar les polítiques d'igualtat entre dones i homes.	LE1 – Obj.1 - Ac.1 Aprovar i difondre el III Pla d'igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Santa Maria de Palautordera com a instrument marc de les polítiques d'igualtat.
		LE1 – Obj.1 – Ac.2 Consolidació de recursos tècnics i econòmics de la Regidoria d'Igualtat de Gènere.
		LE1 – Obj.1 - Ac.3 Constitució de la “Taula d'igualtat” i del “Comitè tècnic d'igualtat” com a sistemes de seguiment, implementació i avaluació anual.
		LE1 – Obj.1 - Ac.4 Elaboració d'un Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament, segons marca l'article 15 de la Llei 17/2015.
		LE1 – Obj.1 - Ac.5 Realització d'un Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament, tal com marca l'article 18 de la Llei 17/2015.
		LE1 – Obj.1 – Ac.6 Aplicar la perspectiva de gènere en l'atorgament de beques per part de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera tal i com es recull en l'article 11 de la Llei Catalana 17/2015.
	LE1 - Obj.2 Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les accions que es desenvolupen des de l'Ajuntament	LE1 – Obj.2 - Ac.1 Realitzar formacions en perspectiva de gènere i LGTBI al personal de l'Ajuntament i dels serveis municipals.
		LE1 – Obj.2 - Ac.2 Inclusió i reforç de la perspectiva de gènere i la diversitat a les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament.
		LE1. Obj.2. Ac.3 Recull de dades desagregades per sexes de les diverses àrees i recursos de l'Ajuntament.
	LE1 - Obj.3 Fomentar la sensibilització sobre la igualtat de gènere cap a la ciutadania.	LE1 – Obj.3 - Ac.1 Consolidació de les accions de sensibilització adreçades a la ciutadania mitjançant el treball transversal continu.
		LE1 – Obj.3 - Ac.2 Organitzar tallers sobre les noves masculinitats adreçats als homes del municipi.
		LE1 – Obj.3 - Ac.3 Realitzar campanyes per donar a conèixer els serveis, actuacions, accions i mesures d'igualtat, fent visible la diversitat de les dones que habiten a Santa Maria de Palautordera.



Linies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE2. Reforçar i ampliar l'acció contra les violències masclistes.	LE2 - Obj.1 Consolidar el compromís de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes.	LE2 – Obj.1 - Ac.1 Col·laboració des del Consistori en la difusió i aplicació del Protocol contra les agressions sexistes a les Festes Majors, realitzat per Gita de Bruixa. LE2 – Obj.1 - Ac.2 Formació per al personal de tots els serveis d'atenció a les persones per tal de reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.
	LE2 - Obj.2 Promoure la visibilització i desnaturalització de les violències masclistes a través d'accions concretes adreçades a la ciutadania.	LE2 – Obj.2 - Ac.1 Desenvolupar campanyes de sensibilització contínues sobre les violències masclistes a la ciutadania. LE2 – Obj.2 - Ac.2 Mostrar el compromís de l'Ajuntament en la lluita contra les violències masclistes (inclús les més naturalitzades) organitzant actes de denúncia pel 25 de novembre.
LE3. Fomentar l'empoderament de les dones del municipi, promoure el seu accés i participació en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida nùblica	LE3 - Obj.1 Promoure la participació en igualtat de les dones als espais de participació tant associatius com informals.  LE3 - Obj.2 Incentivar el lideratge de les dones en l'associacionisme i als espais de participació del municipi.	LE3 – Obj.1 - Ac.1 Inclusió de clàusules de gènere en els criteris de les subvencions adreçades a les entitats i associacions veïnals, per tal de garantir la incorporació de valors d'igualtat.
		LE3 – Obj.1 – Ac.2 Realitzar cursos i activitats per a dones com a espai d'aprenentatge, socialització, intercanvi i empoderament de les dones estrangeres i autòctones del municipi.
		LE3 – Obj.1 - Ac.3 Facilitació d'espais d'acollida per a infants durant la realització d'activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania.
		LE3 – Obj.2 - Ac.1 Impuls d'espais de promoció del lideratge de les dones.
LE4. Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes en l'àmbit públic i privat.	LE4 - Obj.1 Fomentar la corresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social i familiar de les dones.  LE4 - Obj.2 Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.	LE4 – Obj.1 - Ac.1 Realització d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania, especialment als homes, per a incentivar la corresponsabilitat social i la implicació dels homes en el treball reproductiu i de cura. LE4 – Obj.1 – Ac.2 Reactivació del "Banc del Temps de Palau" incloent en tot moment la perspectiva de gènere, per tal de promoure el reconeixement i visibilització de les tasques de cura i la participació de la ciutadania en la vida associativa del municipi.
		LE4 – Obj.2 - Ac.1 Realització d'accions de sensibilització sobre les desigualtats en l'accés, la permanència i promoció, el salari, l'impacte de l'atur, etc. de les dones al mercat laboral. Posant especial atenció a la realitat del municipi i la seva estructura econòmica.
		LE4 – Obj.2 – Ac.2 Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duiguin a terme.



<p><b>LE4 - Obj.3</b> Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal d'incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat de treball.</p>	<p><b>LE4 - Obj.3 - Ac.1</b> Sensibilitzar al teixit empresarial del territori pel desenvolupament de Plans d'Igualtat d'Empresa i/o altres mesures per a incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte.</p> <p><b>LE4 - Obj.3 - Ac.2</b> Inclusió, a les clàusules socials de les bases de la contractació pública, barems de puntuació addicional per les empreses que disposin de Plans d'Igualtat d'Empresa, de Protocols d'Assejament sexual, per raó de sexe i/o identitat sexual, i de polítiques de conciliació.</p>
---	--

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
<p><b>LE5. Promoure la coeducació en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.</b></p>	<p><b>LE5 - Obj.1</b> Consolidar les accions de formació i sensibilització de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil, primària i secundària) i per tota la comunitat educativa.</p>	<p><b>LE5 - Obj.1 - Ac.1</b> Promoció de la creació de comissions d'igualtat a tots els centres educatius del municipi.</p> <p><b>LE5 - Obj.1 - Ac.2</b> Manteniment i reforç dels tallers als instituts sobre perspectiva de gènere.</p> <p><b>LE5 - Obj.1 - Ac.3</b> Promoció de tallers en perspectiva de gènere als centres d'educació infantil i primària.</p> <p><b>LE5 - Obj.1 - Ac.4</b> Desenvolupament d'accions de sensibilització per reforçar la participació dels pares en les activitats educatives del municipi.</p>
	<p><b>LE5 - Obj.2</b> Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les formacions a persones adultes.</p>	<p><b>LE5 - Obj.2 - Ac.1</b> Realització d'accions de sensibilització adreçades a dones sobre la importància de l'educació i la formació.</p>

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
<p><b>LE6. Fomentar la igualtat de gènere i la qualitat de vida a través del treball integral amb el foment de la cultura, l'esport, la salut, l'espai públic i l'urbanisme.</b></p>	<p><b>LE6 - Obj.1</b> Desenvolupar accions d'informació i sensibilització cap a la ciutadania en matèria de salut de les dones.</p>	<p><b>LE6 - Obj.1 - Ac.1</b> Realitzar campanyes sobre la salut de les dones amb perspectiva de gènere.</p>
	<p><b>LE6 - Obj.2</b> Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI als serveis de salut, especialment en l'atenció a qüestions relatives a la salut sexual i reproductiva.</p>	<p><b>LE6 - Obj.2 - Ac.1</b> Formació específica en perspectiva de gènere i LGTBI a tot el personal tècnic de les àrees, departaments i serveis municipals relacionats amb salut.</p>
	<p><b>LE6 - Obj.3</b> Fomentar la igualtat entre homes i dones en l'accés, la permanència i la professionalització dins de l'àmbit de l'esport.</p>	<p><b>LE6 - Obj.3 - Ac.1</b> Creació d'un espai d'acollida per a infants que faciliti la realització d'activitats esportives per part de les dones.</p> <p><b>LE6 - Obj.3 - Ac.2</b> Reforçar la promoció de la participació ciutadana als esdeveniments esportius femenins.</p>
	<p><b>LE6 - Obj.4</b> Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la promoció de la cultura al municipi.</p>	<p><b>LE6 - Obj.4 - Ac.1</b> Reforç i promoció de les accions i activitats culturals amb perspectiva de gènere que es realitzen des de l'Ajuntament i des de la ciutadania.</p>





		<b>LE6 – Obj.4 – Ac.2</b> Revisió dels llibres i revistes de la biblioteca municipal per evitar els materials sexistes.
		<b>LE6 – Obj.4 – Ac.3</b> Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere als programes de les festes del municipi.
<b>LE6 - Obj.5</b> Promoure el desenvolupament urbanístic de Santa Maria de Palautordera des de la perspectiva de gènere.		<b>LE6 – Obj.5 – Ac.1</b> Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'àrea d'Urbanisme per fer un municipi més sostenible i a mida de les persones.



## 6.2 Actuacions

En aquest apartat es mostren les actuacions fixades per a cada línia estratègica, dividides per objectius, del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Santa Maria de Palautordera (2018-2022).

Per a cada una de les actuacions s'especifica el seu contingut, una proposta de calendarització, la definició de les àrees responsables del seu desenvolupament i una proposta d'indicadors útil per al seguiment i avaluació de la seva implementació.

En alguns casos apareix com a àrea responsable de la realització de les accions "àrees implicades", ja que es plantegen algunes accions més transversals. Per exemple, a les accions de sensibilització, si es fan als instituts aquesta "àrea implicada" seria joventut. Si són accions de sensibilització als serveis de salut, l'àrea implicada serà sanitat.

### **LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.**

**LE1 - Obj.1** Garantir les condicions per prioritzar, desenvolupar i consolidar les polítiques d'igualtat entre dones i homes.

<b>LE1 – Obj.1 - Ac.1 Aprovar i difondre el III Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Santa Maria de Palautordera com a instrument marc de les polítiques d'igualtat.</b>				
<b>Contingut</b>	Aprovació del III Pla d'Igualtat de Gènere, després d'haver seguit el procés i tràmits habituals. Presentació i difusió a la ciutadania i al personal de l'Ajuntament.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Ple de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Aprovació del Pla. Grau de coneixement del Pla de la plantilla de l'Ajuntament. Nombre de presentacions realitzades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- internes</li> <li>- amb la ciutadania i amb les entitats, grups, col·lectius de dones i feministes, i/o que treballin per promoure la igualtat de gènere.</li> </ul> Nombre i sexe de les persones assistents a les presentacions. Nombre de notícies a les xarxes socials de l'Ajuntament. Nombre de visites i descàrregues del pla des de la pàgina web de l'Ajuntament. Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del pla que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs a l'Ajuntament.			

### **LE1 – Obj.1 - Ac.2 Consolidació de recursos tècnics i econòmics de la Regidoria d'Igualtat de Gènere.**

<b>Contingut</b>	És clau disposar de personal tècnic a la Regidoria d'Igualtat de Gènere per tal que s'encarregui de fer el seguiment de l'aplicació del pla, coordini les accions destinades a promoure la igualtat de gènere, els doni continuïtat temporal i vetllï per l'assoliment dels objectius plantejats al pla. A més dels recursos tècnics, és també necessari garantir i augmentar
------------------	--



	el pressupost destinat a la promoció de la igualtat de gènere, perquè sigui possible la implementació del pla, amb el conjunt d'accions que planteja. A més, s'ha de preveure anualment una dotació pressupostària per les àrees de l'Ajuntament que estiguin involucrades en la implementació del pla, de manera que es pugui garantir la seva transversalitat.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Alcaldia, Recursos Humans i Serveis Generals, Hisenda.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Personal tècnic assignat a la Regidoria d'Igualtat de Gènere, suficient per a desenvolupar les polítiques locals d'igualtat. Increment percentual de partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere.			

<b>LE1 – Obj.1 - Ac.3 Constitució de la “Taula d'igualtat” i del “Comitè tècnic d'igualtat” com a sistemes de seguiment, implementació i avaluació anual.</b>				
<b>Contingut</b>	Per al correcte desenvolupament del Pla d'Igualtat és indispensable l'establiment de mecanismes clars d'implementació i seguiment. En aquest sentit, per part del personal de l'Ajuntament es va mostrar l'interès i intenció de crear una “Taula d'igualtat” com a espai de treball que es reuneixi un o dos cops a l'any per consensuar la planificació i el seguiment anual de les accions a desenvolupar. Aquesta Taula estarà formada pel personal de diverses àrees de l'Ajuntament (per afavorir la transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere al Consistori) i per representants dels col·lectius feministes del municipi per tal d'afavorir la participació de la ciutadania en el desenvolupament del Pla. A més de la Taula d'igualtat, també es va proposar des de l'Ajuntament la creació paral·lela del Comitè tècnic d'igualtat, necessari establir canals de comunicació continuats, per assegurar la transversalització de gènere i per planificar internament el desenvolupament de les accions. D'aquesta manera, a més, s'assegura la comunicació continua entre àrees i departaments de l'Ajuntament.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Constitució de la Taula d'Igualtat amb les característiques indicades, vetllant en la seva composició per la paritat de gènere. Nombre de reunions i periodicitat de les trobades de la Taula d'Igualtat. Participació per sexe i àrea a les trobades de la Taula d'Igualtat. Nombre i tipologia d'accions realitzades d'acord amb el pla. Utilització d'indicadors de seguiment i avaluació a partir de la proposta d'indicadors del present Pla d'Acció.			



	<p>Nivell de satisfacció amb el funcionament per part de les persones que participen en la Taula d'Igualtat, desagregat per sexe.</p> <p>Nombre de consultes/assessoraments sobre la perspectiva de gènere rebudes per la Regidoria d'Igualtat de Gènere.</p> <p>Constitució del Comitè tècnic d'igualtat, vetllant en la seva composició per la paritat de gènere.</p> <p>Nombre de reunions i periodicitat de les trobades del Comitè tècnic d'igualtat</p> <p>Participació per sexe i àrea a les reunions del Comitè tècnic d'igualtat</p>
--	---

<b>LE1 – Obj.1 - Ac.4 Elaboració d'un Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament, segons marca l'article 15 de la Llei 17/2015.</b>				
<b>Contingut</b>	A l'article 15 de la Llei 17/2015 es recull que les institucions públiques han d'aprovar un Pla d'Igualtat destinat al personal propi. És per això que al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat de Gènere es preveu la seva realització de manera que se segueixi el marc legislatiu existent.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere, Recursos Humans i Serveis Generals.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Pla d'Igualtat Intern elaborat i aprovat. Comissió/Grup de seguiment del Pla d'Igualtat Intern creat. Percentatge d'accions del Pla d'Igualtat Intern implementades cada any segons la planificació.			

<b>LE1 – Obj.1 - Ac.5 Realització d'un Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament, tal com marca l'article 18 de la Llei 17/2015.</b>				
<b>Contingut</b>	Realitzar el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per la prevenció i l'abordatge d'aquesta problemàtica a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, tal com marca la Llei 17/2015, a l'article 18.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere, Recursos Humans i Serveis Generals.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Elaborar el Protocol d'Assetjament. Aprovar el Protocol d'Assetjament. Crear i posar en funcionament la comissió de seguiment del Protocol.			

<b>LE1 – Obj.1 - Ac.6 Aplicar la perspectiva de gènere en l'atorgament de beques per part de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera tal i com es recull en l'article 11 de la Llei Catalana 17/2015.</b>				
<b>Contingut</b>	La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, obliga als ens públics a incloure la perspectiva de gènere en l'atorgament de beques. Això implica: 1. Denegar atorgament de beques i altre tipus d'ajuts públics a			



	<p>empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</p> <p>2. Les bases reguladores de beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.</p> <p>3. Les bases reguladores de beques han d'incloure la indicació específica del dret de les persones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o paternitat, sense que això impliqui la pèrdua de condició de persona beneficiària.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
			✕	✕
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere i Serveis Generals.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Inclusió de la perspectiva de gènere a les bases reguladores de les beques atorgades per part de l'Ajuntament.			

**LE1 - Obj.2** Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les accions que es desenvolupen des de l'Ajuntament.

<b>LE1 – Obj.2 - Ac.1 Realitzar formacions en perspectiva de gènere i LGTBI al personal de l'Ajuntament i dels serveis municipals.</b>				
<b>Contingut</b>	La formació continua del personal de l'Ajuntament i dels serveis municipals en perspectiva de gènere i LGTBI és necessària per assegurar la transversalitat en les actuacions municipals. Per això és necessari desenvolupar un programa formatiu sobre perspectiva de gènere i LGTBI amb sessions anuals que permetin que les diferents àrees de l'Ajuntament puguin compartir un marc conceptual comú.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		✕	✕	✕
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere, Recursos Humans i Serveis Generals.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Tipologia i nombre de formacions realitzades. Nombre de persones participants per sexe i àrea o servei. Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions, desagregat per sexe.			

<b>LE1 – Obj.2 - Ac.2 Inclusió i reforç de la perspectiva de gènere i la diversitat a les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament.</b>				
<b>Contingut</b>	La comunicació és una eina clau en la promoció de canvis en els rols i estereotips de gènere vigents, a més de ser una eina per demostrar el compromís del Consistori amb la igualtat de gènere. És per això que és important reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere a aquesta, de manera que s'utilitzi un llenguatge i un reforç visual que no sexista ni androcèntric.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✕	✕	✕	✕
<b>Responsables</b>	Comunicació, Igualtat de Gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'imatges en el material de les accions de divulgació que mostren la diversitat de les dones (lloc de procedència, edat, diversitat			



	funcional, identitat sexual i de gènere, etc.). Utilització d'un llenguatge no sexista ni androcèntric a les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament.
--	--

**LE1 – Obj.2 - Ac.3 Recull de dades desagregades per sexes de les diverses àrees i recursos de l'Ajuntament.**

<b>Contingut</b>	Els ens públic estan obligats a introduir la variable sexe a totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es realitzin, segons s'indica a l'article 56 de la Llei catalana 17/2015. És per això que s'ha d'establir un sistema bàsic d'indicadors compartit per totes les àrees de l'Ajuntament, el què implica la revisió per part de totes les àrees i serveis de l'Ajuntament de l'actual sistema d'indicadors, fent que es garanteixi l'efectiva incorporació de la variable sexe en tots els processos que es realitzin.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		X	X	X
<b>Responsables</b>	Totes les àrees i serveis de l'Ajuntament.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Recull de les dades revisades per àrea o servei. Nombre de modificacions dutes a terme per incorporar la variable sexe.			

**LE1 - Obj.3 Fomentar la sensibilització sobre la igualtat de gènere cap a la ciutadania.**

**LE1 – Obj.3 - Ac.1 Consolidació de les accions de sensibilització adreçades a la ciutadania mitjançant el treball transversal continu.**

<b>Contingut</b>	La sensibilització i divulgació són eines clau per a promoure la igualtat de gènere, més encara quan es duen de forma coordinada entre àrees, departaments i serveis de l'Ajuntament. A Santa Maria de Palautordera es duen a terme algunes accions en aquesta línia, tot i que cal impulsar-les i augmentar-les de manera transversal perquè puguin consolidar-se. És per això que s'insta a augmentar i fer de manera contínua accions de sensibilització com concursos, activitats o celebracions, així com oferir assessorament tècnic a les àrees que ho creguin necessari.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	X	X	X	X
<b>Responsables</b>	Igualtat de gènere i les àrees implicades depenent de la tipologia d'acció a desenvolupar.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'accions a favor de la igualtat entre dones i homes realitzades per trimestre, temàtica i àrea o departament. Nombre de coordinacions entre àrees realitzades per a aquest propòsit.			



	<p>Repercussió de les accions a les xarxes socials de l'Ajuntament i a la seva pàgina web.</p> <p>Assistència a les activitats/accions desglossada per sexe (per poder fer una comparativa temporal i veure si augmenta la participació).</p> <p>Grau de satisfacció de les persones assistents, desgregat per sexe.</p>
--	--

**LE1 – Obj.3 - Ac.1 Organitzar tallers sobre les noves masculinitats adreçats als homes del municipi.**

<b>Contingut</b>	Per aconseguir l'equitat de gènere a Santa Maria de Palautordera és necessari que els homes del municipi s'impliquin en les accions, tallers i activitats que es duguin a terme amb aquest objectiu.			
	Una de les maneres d'aconseguir-ho és realitzar tallers adreçats directament a ells, on puguin debatre i aprendre sobre noves masculinitats.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
			✗	✗
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de tallers realitzats. Nombre d'homes assistents per edat. Grau de satisfacció de les persones assistents.			

**LE1 – Obj.3 - Ac.3 Realitzar campanyes per donar a conèixer els serveis, actuacions, accions i mesures d'igualtat, fent visible la diversitat de les dones que habiten a Santa Maria de Palautordera.**

<b>Contingut</b>	Una vegada planificades les accions de sensibilització, s'ha de fer difusió de les mateixes i, així, divulgar la feina que fa l'Ajuntament per la igualtat de gènere.			
	Aquesta divulgació s'ha de fer tenint en compte que la població de Santa Maria de Palautordera és diversa i ha de sentir-se representada, pel que al realitzar-la s'haurà de tenir en compte la diversitat de dones en tant a edat, procedència, cultura, diversitat funcional, orientació sexual i identitat de gènere.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✗	✗	✗	✗
<b>Responsables</b>	Comunicació, Igualtat de gènere i àrees implicades en l'acció concreta que es difongui.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'imatges en el material de les accions de divulgació que mostren la diversitat de les dones (lloc de procedència, edat, diversitat funcional, orientació sexual i identitat de gènere, etc.). Diversitat de les persones que participen en les accions de divulgació			



(lloc de procedència, edat, diversitat funcional, etc.).

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

**LE2 - Obj.1** Consolidar el compromís de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes.

<b>LE2 – Obj.1 - Ac.1 Col·laboració des del Consistori en la difusió i aplicació del Protocol contra les agressions sexistes a les Festes Majors, realitzat per Gita de Bruixa.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>Actualment, el col·lectiu feminista del Baix Montseny Gita de Bruixa està realitzant un Protocol contra les agressions sexistes a les festes majors.</p> <p>Els protocols contra les agressions sexistes a les festes són un document imprescindible per a prevenir i actuar aquest tipus d'agressions.</p> <p>Per tant, un cop realitzat és necessari que des del Consistori es faci difusió d'aquest, comptant en tot moment amb les autores del Protocol, així com col·laborar en la seva aplicació efectiva a les festes i donar-li seguiment per poder seguir aplicant-lo al llarg dels anys.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✘	✘	✘	✘
<b>Responsables</b>	Comunicació, Igualtat de Gènere, Cultura i Joventut, Ciutadania (Gita de Bruixa).			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Difusió del Protocol.</p> <p>Repercussió a les xarxes socials de l'Ajuntament així com a la seva pàgina web.</p> <p>Compliment de les propostes d'actuació proposades al Protocol (a definir un cop s'hagi elaborat).</p>			

<b>LE2 – Obj.1 - Ac.2 Formació per al personal de tots els serveis d'atenció a les persones per tal de reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.</b>				
<b>Contingut</b>	Realitzar accions formatives específiques per a les persones que realitzen atenció a la ciutadania, així com per a aquelles que poden intervenir en el procés de detecció, atenció i recuperació de dones en situació de violències masclistes. De manera que es reforci la capacitat d'aquestes per detectar i derivar o coordinar davant d'aquestes situacions.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✘	✘	✘	✘





<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere i Serveis Socials.
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de formacions realitzades segons temàtica. Nombre de persones assistents per sexe i àrea i servei. Grau de satisfacció de les persones assistents, desagregat per sexe.

**LE2 - Obj.2** Promoure la visibilització i desnaturalització de les violències masclistes a través d'accions concretes adreçades a la ciutadania.

<b>LE2 – Obj.2 - Ac.1 Desenvolupar campanyes de sensibilització contínues sobre les violències masclistes a la ciutadania.</b>				
<b>Contingut</b>	Realitzar campanyes de sensibilització i prevenció sobre les violències masclistes aprofitant els espais festius, nocturns, d'oci i socialització amb l'objectiu de realitzar campanyes continuades i efectives.  Aquestes campanyes han de posar molta èmfasi en la responsabilitat dels homes en les violències masclistes, i en el seu rol central per a poder erradicar-les. A més a més, és important procurar tenir en compte totes les violències masclistes existents i no només les més visibles.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✕	✕	✕	✕
<b>Responsables</b>	Igualtat de Gènere, Comunicació i les àrees implicades.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades al voltant de diades específiques. Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades en espais d'oci. Nombre i accions realitzades conjuntament entre diferents departaments i àrees. Nombre i sexe de les persones participants. Grau de satisfacció de les persones assistents, desagregat per sexe. Repercussió de les accions en xarxes socials.			

<b>LE2 – Obj.2 - Ac.2 Mostrar el compromís de l'Ajuntament en la lluita contra les violències masclistes (inclús les més naturalitzades) organitzant actes de denúncia pel 25 de novembre.</b>	
<b>Contingut</b>	Mostrar el rebuig de l'Ajuntament a les violències masclistes i el seu compromís en erradicar-la en totes les seves dimensions, des de les més visibles a les més naturalitzades, a través d'actes de denúncia pública a les mateixes basats en la lectura del manifest pel 25 de novembre i del desenvolupament



d'accions específiques en aquesta diada.				
Calendari	2018	2019	2020	2021 - 2022
	✕	✕	✕	✕
<b>Responsables</b>	Igualtat de gènere, Presidència, Comunicació.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Lectura d'un manifest crític i realització d'accions de divulgació i sensibilització al voltant del 25 de novembre. Nombre de persones participants per sexe i edat. Grau de satisfacció de les persones participants, desagregat per sexe.			

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

**LE3 - Obj.1** Promoure la participació en igualtat i la formació de les dones als espais de participació tant associatius com informals.

<b>LE3 – Obj.1 - Ac.1 Inclusió de clàusules de gènere en els criteris de les subvencions adreçades a les entitats i associacions veïnals, per tal de garantir la incorporació de valors d'igualtat.</b>				
<b>Contingut</b>	Segons la Llei 17/2015, és necessari que les entitats presentin una declaració jurada conforme no han estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques discriminatòries per raó de sexe o de gènere (article 11).  Tanmateix, des del Consistori es pot incentivar la igualtat de gènere a les entitats a través de l'atorgament de subvencions. Motivant, per exemple, els casos en què els seus objectius, missió i cultura organitzativa promouen la igualtat de gènere o en què la igualtat de gènere s'incorpora en el projecte presentat (població diana, objectius, metodologia...).			
<b>Calendari</b>	2018	2019	2020	2021 - 2022
	<b>A l'espera que es desenvolupi un document amb les clàusules de gènere per part de Diputació o Generalitat</b>			
<b>Responsables</b>	Participació, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'entitats que han aconseguit els criteris d'igualtat fixats a les subvencions.			

<b>LE3 – Obj.1 - Ac.2 Realitzar cursos i activitats per a dones com a espai d'aprenentatge, socialització, intercanvi i empoderament de les dones estrangeres i autòctones del municipi.</b>	
<b>Contingut</b>	Amb l'objectiu d'afavorir l'intercanvi, aprenentatge, socialització i empoderament de les dones del municipi, tant autòctones com



	<p>migrades, es proposa realitzar activitats i cursos gratuïts on s'inviti a participar a dones de diversos perfils, tenint com a requisit que hi hagi entre un 40% i 60% de dones autòctones i entre un 40% i 60% de dones migrades, de manera que s'afavoreixi la creació de xarxes interpersonals entre elles.</p> <p>En aquestes activitats i cursos, es pot aprofitar per fer difusió de les activitats i accions que s'organitzen al municipi i invitar-les a participar, promovent la seva participació activa en la vida associativa i activitats/accions del municipi.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✗	✗	✗	✗
<b>Responsables</b>	Igualtat de gènere, Participació, Cultura, Ensenyament (Escola d'Adults).			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de persones inscrites al curs per sexe, edat i procedència. Grau de satisfacció de les participants, desagregat per sexe.			

<b>LE3 – Obj.1 - Ac.3 Facilitació d'espais d'acollida per a infants durant la realització d'activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>Amb l'objectiu de fomentar la participació de totes les persones del municipi, es proposa oferir aquesta garantia des de l'Ajuntament en les accions realitzades (activitats, actes, formacions, tallers...)</p> <p>Tenint en compte que les persones cuidadores encarregades d'aquest servei hauran de ser homes i dones, procurant una presència equilibrada d'ambdós, per no perpetuar els rols sexistes sobre els treballs de cura.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		✗	✗	✗
<b>Responsables</b>	Participació ciutadana, Polítiques de voluntariat i integració, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'espais d'acollida anuals. Nombre de persones cuidadores dels espais d'acollida, desagregat per sexe. Nombre de persones que assisteixen a activitats municipals amb la participació ciutadana, desagregat per sexe. Nombre de famílies que han fet ús del servei. Nombre de criatures que han participat. Grau de satisfacció de les famílies usuàries (cal recollir el sexe de la persona que explicita el grau de satisfacció).			



**LE3 - Obj.2** Incentivar el lideratge de les dones en l'associacionisme i als espais de participació del municipi.

<b>LE3 – Obj.2 - Ac.1 Impuls d'espais de promoció del lideratge de les dones.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>Donar impuls a la creació d'espais de promoció del lideratge de les dones des de la perspectiva de gènere perquè participin més activament i amb més reconeixement al municipi.</p> <p>D'aquesta manera es podrà promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, promovent una participació, permanència i lideratge equitatius entre dones i homes.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
			✘	✘
<b>Responsables</b>	Participació ciutadana, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre de trobades o reunions realitzades.</p> <p>Nombre de dones i edat de les participants.</p> <p>Grau de satisfacció de les participants.</p> <p>Nombre d'entitats i/o espais municipals liderats per dones.</p> <p>Percentatge d'entitats i/o espais municipals liderats per dones.</p>			

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

**LE4 - Obj.1** Fomentar la corresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social i familiar de les dones.

<b>LE4 – Obj.1 - Ac.1 Realització d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania, especialment als homes, per incentivar la corresponsabilitat social i la implicació dels homes en el treball reproductiu i de cura.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>Per tal de poder abordar les desigualtats entre homes i dones pel que fa al mercat de treball, és imprescindible parlar de corresponsabilitat o de divisió equitativa del treball domèstic i de cura (tant d'infants com de gent gran).</p> <p>Aquestes accions de sensibilització o campanyes pretenen, precisament, instar als homes a assumir les seves responsabilitats domèstiques i familiars des de la doble convicció segon la qual, per una part, és un acte de justícia social i, per altra, es tracta d'un conjunt d'habilitats i coneixements que els doten d'una major i necessària autonomia personal, a més de produir-se un procés d'enriquiment personal.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		✘	✘	✘



<b>Responsables</b>	Igualtat de gènere, Promoció empresarial, Comunicació.
<b>Proposta d'indicadors</b>	Articles, notícies o mencions sobre la campanya als mitjans de comunicació. Repercussió de la campanya a les xarxes socials. Dades desagregades per sexe i edat de quines són les persones que assisteixen majoritàriament a les activitats escolars i visites mèdiques.

<b>LE4 – Obj.1 - Ac.2 Promoure una xarxa de suport i participació incloent en tot moment la perspectiva de gènere.</b>				
<b>Contingut</b>	El “Banc del Temps de Palau” és una iniciativa molt útil per reforçar el teixit social de Santa Maria de Palautordera i promoure la creació de xarxes interpersonals entre la ciutadania. Si s'inclou la perspectiva de gènere, pot ser, a més, una eina per a visibilitzar i valorar les tasques de cura que generalment realitzen les dones, doncs el preu temporal d'aquestes ha de ser el mateix que el de qualsevol altra tasca. A més pot convertir-se en una mesura que promogui l'ús del temps, la conciliació i la corresponsabilitat de les tasques de cura.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
<b>Responsables</b>	Participació ciutadana, Comunicació, Promoció empresarial, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Recull de les persones adherides al Banc del Temps de Palau per sexe, edat i tipologia de prestació oferta i rebuda. Nivell de satisfacció amb el funcionament per part de les persones que hi participen.			

**LE4 - Obj.2** Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat del treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

<b>LE4 – Obj.2 - Ac.1 Realització d'accions de sensibilització sobre les desigualtats en l'accés, la permanència i promoció, el salari, l'impacte de l'atur, etc. de les dones al mercat laboral. Posant especial atenció a la realitat del municipi i la seva estructura econòmica.</b>	
<b>Contingut</b>	És important visibilitzar les desigualtats existents al mercat de treball per sexe, no només pel que fa a la bretxa salarial sinó també pel que fa a la segregació vertical i horitzontal, l'assetjament sexual i per raó de sexe (des de la seva vessant més visible fins a la més naturalitzada), etc. Per tant i en aquest sentit, es proposa realitzar campanyes de sensibilització a la



	ciutadania, ja sigui en forma de tallers, activitats o altres accions concretes.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
			X	X
<b>Responsables</b>	Igualtat de gènere, Comunicació, Promoció empresarial			
<b>Proposta</b>	Nombre de campanyes dutes a terme per tipologia.			
<b>d'indicadors</b>	Repercussió de les campanyes a les xarxes socials.			

<b>LE4 – Obj.2 - Ac.2 Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duuguin a terme.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>Per aconseguir una veritable igualtat d'oportunitats és clau la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a tota la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en les actuacions que es duuguin a terme. És a dir, vetllar perquè les comunicacions de les ofertes de feina i formacions ocupacionals arribin als homes, en el cas dels sectors econòmics feminitzats, i a les dones en el cas dels sectors econòmics masculinitzats.</p> <p>També resulta pertinent que, a les formacions ocupacionals, es presentin referents que trenquin amb la segregació horitzontal (per exemple dones d'èxit en sectors masculinitzats), així com fer un seguiment de les insercions laborals de dones en sectors masculinitzats i d'homes en sectors feminitzats.</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		X	X	X
<b>Responsables</b>	Servei local d'ocupació i emprenedoria, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Dades desagregades per sexe i edat de les persones participants en els programes i actuacions que es portin a terme.</p> <p>Grau de satisfacció de les dones participants.</p> <p>Nombre de contractacions de dones participants i tipologia de les contractacions.</p> <p>Percentatge de contractacions de dones participants i tipologia de les contractacions.</p> <p>Nombre de contractacions de dones participants, en sectors econòmics masculinitzats.</p> <p>Percentatge de contractacions de dones participants, en sectors econòmics masculinitzats.</p>			



**LE4 - Obj.3** Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal d'incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat de treball.

<b>LE4 – Obj.3 - Ac.1 Sensibilitzar al teixit empresarial del territori pel desenvolupament de Plans d'Igualtat d'Empresa i/o altres mesures per a incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte.</b>				
<b>Contingut</b>	És important i necessari poder dur a terme accions coordinades per eliminar les desigualtats entre homes i dones al mercat de treball, per això s'insta a sensibilitzar al teixit empresarial del territori per mostrar els beneficis de desenvolupar mesures a favor de la igualtat de gènere a aquestes, no només en tant a beneficis econòmics, sinó també d'imatge i responsabilitat social.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
			✘	✘
<b>Responsables</b>	Promoció empresarial, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'accions coordinades amb el teixit empresarial. Nombre d'empreses del municipi que han participat en accions coordinades. Percentatge d'empreses del municipi que han participat en accions coordinades.			

<b>LE4 – Obj.3 - Ac.2 Inclusió, a les clàusules socials de les bases de la contractació pública, barems de puntuació addicional per les empreses que disposin de Plans d'Igualtat d'Empresa, de Protocols d'Assejament sexual, per raó de sexe i/o identitat sexual, i de polítiques de conciliació.</b>	
<b>Contingut</b>	<p>Tal com marca l'article 10 de la Llei 17/2015, és necessari "Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat (...) o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat (...)"</p> <p>Incloent a la puntuació l'existència de mesures per a la igualtat efectiva entre homes i dones en les empreses es promou el compromís empresarial amb la igualtat de gènere. A tal efecte es pot establir un sistema de puntuació que contempli aquesta variable.</p> <p>En aquest sentit, alguns dels criteris d'incorporació de la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública poden ser que les empreses:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tinguin i apliquin el pla d'igualtat de gènere.</li> <li>- Disposin d'alguna certificació o distintiu públic en matèria d'igualtat de gènere (per exemple, excel·lència empresarial, art. 35 Llei 17/2015).</li> <li>- Acreditin l'adopció de mesures per la igualtat de gènere (evitar discriminacions, conciliació, etc.).</li> <li>- Compleixin les mesures de la Llei Catalana 17/2015.</li> <li>- Presentin un protocol o mesures de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>- Que la documentació, publicitat, imatges o materials evitin imatges discriminatòries o estereotipades i fomentin la diversitat, corresponsabilitat, pluralitat de rols i identitats de gènere.</li> <li>- Mínim d'un 40% de contractació de dones per prestar el servei.</li> <li>- Mínim d'un 40% dels llocs de treball qualificats ocupats per dones.</li> </ul>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b> ✕
<b>Responsables</b>	Promoció empresarial, Igualtat de gènere, Hisenda.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Inclusió del sistema de puntuació amb perspectiva de gènere, en les bases de la contractació pública.</p> <p>Nombre d'empreses que reben la puntuació addicional per tenir mesures d'igualtat internes, en les seves propostes de licitació.</p> <p>Percentatge d'empreses que reben la puntuació addicional per tenir mesures d'igualtat internes, en les seves propostes de licitació.</p>			

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

**LE5 - Obj.1** Consolidar les accions de formació i sensibilització de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil , primària i secundària) i per tota la comunitat educativa.

**LE5 – Obj.1 - Ac.1 Promoció de la creació de comissions d'igualtat a tots els centres educatius del municipi.**

<b>Contingut</b>	<p>Durant la fase de diagnosi es va destacar l'existència d'una comissió d'igualtat a un dels centres públics del municipi, una iniciativa de gran utilitat a l'hora de promoure la coeducació als centres educatius.</p> <p>Per això es proposa que, agafant com a referència la comissió ja existent, es promoció la creació de comissions d'igualtat a la resta de</p>
------------------	---





	centres educatius del municipi i d'altra banda, i amb l'objectiu de complir amb l'obligatorietat de l'article 21 de la Llei 17/2015, instar a tots els centres educatius a incloure un/a referent d'igualtat a cada consell escolar.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b> ✗	<b>2019</b> ✗	<b>2020</b> ✗	<b>2021 - 2022</b> ✗
<b>Responsables</b>	Ensenyament, Igualtat de gènere, Ciutadania (AMPAs i AFAs).			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de comissions d'igualtat creades en els centres educatius del municipi, desagregat per tipologia de centre (nivell i titularitat). Percentatge de centres educatius del municipi amb comissió d'igualtat, desagregat per tipologia de centre (nivell i titularitat). La persona referent d'igualtat està formada i/o és sensible al gènere. Nombre d'accions impulsades per la comissió d'igualtat.			

**LE5 – Obj.1 - Ac.2 Manteniment i reforç dels tallers als instituts sobre perspectiva de gènere.**

<b>Contingut</b>	A causa de la bona acollida dels tallers i activitats que es realitzen als instituts, organitzats per Cultura i Joventut, s'insta al seu manteniment i reforç, de manera que es dugui a terme una acció continuada de sensibilització a la població jove de Santa Maria de Palautordera.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b> ✗	<b>2019</b> ✗	<b>2020</b> ✗	<b>2021 - 2022</b> ✗
<b>Responsables</b>	Cultura i joventut, Igualtat de gènere, Instituts.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de tallers, activitats i accions realitzades als instituts per temàtica. Assistència a les mateixes per sexe i curs. Grau de satisfacció de les persones assistents, desagregat per sexe.			

**LE5 – Obj.1 - Ac.3 Promoció de tallers en perspectiva de gènere als centres d'educació infantil i primària.**

<b>Contingut</b>	Amb l'objectiu de realitzar un treball coordinat i transversal, és imprescindible que les accions de sensibilització no quedin únicament als instituts, sinó que comencin molt abans. Per tant, es tracta d'incloure aquestes actuacions als centres d'educació infantil i primària mitjançant el treball coordinat entre aquests i el departament d'Ensenyament, que ha de cercar i proposar aquestes accions.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b> ✗	<b>2019</b> ✗	<b>2020</b> ✗	<b>2021 - 2022</b> ✗



<b>Responsables</b>	Ensenyament, Igualtat de gènere, Centres educatius.
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre de tallers o altres accions realitzats als centres educatius infantils i de primària.</p> <p>Grau de satisfacció del professorat dels centres i cursos on es realitzin, desagregat per sexe.</p> <p>Grau de satisfacció dels/les infants que rebin els tallers, desagregat per sexe.</p>

**LE5 – Obj.1 - Ac.4 Desenvolupament d'accions de sensibilització per reforçar la participació dels pares en les activitats educatives del municipi.**

<b>Contingut</b>	Durant el treball de camp es va manifestar la necessitat de promoure la corresponsabilitat de la cura en les famílies. De fet, el treball amb tota la comunitat educativa, no només l'alumnat, és fonamental. Per això es proposa realitzar accions de sensibilització adreçades als pares de manera coordinada entre tots els centres educatius formals i no formals del municipi.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✗	✗	✗	✗
<b>Responsables</b>	Ensenyament, Igualtat de gènere, Centres educatius formals i no formals.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre d'accions de sensibilització realitzades.</p> <p>Nombre de persones assistents, desagregat per sexe.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones assistents, desagregat per sexe.</p> <p>Valoració sobre el possible increment del nombre de pares en les activitats, reunions, etc. escolars.</p>			

**LE5 - Obj.2 Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les formacions a persones adultes.**

**LE5 – Obj.2 - Ac.1 Realització d'accions de sensibilització adreçades a dones sobre la importància de l'educació i la formació.**

<b>Contingut</b>	Mostrar a les dones del municipi la importància de l'educació i la formació a través d'accions de sensibilització. Afavorint d'aquesta manera més oportunitats laborals.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✗	✗	✗	✗
<b>Responsables</b>	Ensenyament (Escola d'adults), Igualtat de Gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre d'accions realitzades.</p> <p>Assistència a les accions per sexe.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones participants, desagregat per sexe.</p>			



	Dades sobre el nivell d'estudis desagregades per sexe, de manera que sigui més senzill identificar l'evolució del nivell formatiu de les dones del municipi.
--	--

**LE6. Fomentar la igualtat de gènere i la qualitat de vida a través del treball integral amb el foment de la cultura, l'esport, la salut, l'espai públic i l'urbanisme.**

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

<b>LE6 – Obj.1 - Ac.1 Realitzar campanyes sobre la salut de les dones amb perspectiva de gènere.</b>				
<b>Contingut</b>	<p>És necessari afavorir la informació sobre la salut de les noies i les dones així com visibilitzar els biaixos que històricament i fins avui dia existeixen en el relatiu a la salut, posant una atenció específica a la salut sexual i reproductiva.</p> <p>Aquestes campanyes de sensibilització poden dur-se a terme en dies específics com el Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones (28 de maig), el Dia Internacional contra el càncer de mama (19 d'octubre) o Dia Mundial contra la fibromiàlgia (12 de maig).</p>			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b> ✕	<b>2019</b> ✕	<b>2020</b> ✕	<b>2021 - 2022</b> ✕
<b>Responsables</b>	Salut pública, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre d'activitats realitzades per promoure la salut de les noies i les dones.</p> <p>Nombre de participants per sexe i edat.</p> <p>Grau de satisfacció dels i les participants, desagregat per sexe.</p>			

**LE6 - Obj.2** Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI als serveis de salut, especialment en l'atenció a qüestions relatives a la salut sexual i reproductiva.

<b>LE6 – Obj.2 - Ac.1 Formació específica en perspectiva de gènere i LGTBI a tot el personal tècnic de les àrees, departaments i serveis municipals relacionats amb salut.</b>	
<b>Contingut</b>	<p>Amb l'objectiu d'incloure de manera interseccional la perspectiva de gènere i LGTBI a tots els serveis, àrees i departaments relacionats amb la salut de les persones al municipi, sobretot aquelles que ofereixen atenció directa al públic, és necessari realitzar accions formatives a les persones implicades. D'aquesta manera, es podran millorar les atencions realitzades, sobretot aquelles relacionades amb la salut sexual i reproductiva de les dones.</p>



Calendari	2018	2019	2020	2021 - 2022
			✘	✘
<b>Responsables</b>	Salut pública, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Nombre de formacions ofertes per àrea i tipologia.</p> <p>Nombre d'assistents per sexe i àrea/departament/servei a les formacions.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones assistents, desagregat per sexe.</p>			

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

**LE6 – Obj.3 - Ac.1 Creació d'un espai d'acollida per a infants que faciliti la realització d'activitats esportives per part de les dones.**

<b>Contingut</b>	Durant la fase de diagnosi es va detectar que una de les causes principals de què les dones no realitzin activitats esportives és la incompatibilitat amb les tasques de cura, és per això que la creació d'un espai d'acollida per a infants facilitaria l'augment d'activitats esportives entre les dones.			
Calendari	2018	2019	2020	2021 - 2022
			✘	✘
<b>Responsables</b>	Esports, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	<p>Creació de l'espai d'acollida.</p> <p>Nombre de persones que accedeixen al servei, desagregat per sexe.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones usuàries amb el servei, desagregat per sexe.</p> <p>Nombre de dones inscrites a activitats esportives.</p>			

**LE6 – Obj.3 - Ac.2 Reforçar la promoció de la participació ciutadana als esdeveniments esportius femenins.**

<b>Contingut</b>	Es tracta de reforçar la visibilitat que se li dona a l'esport femení del municipi, fent ressò i difusió per part de l'Ajuntament dels partits i resultats, de manera que augmenti el nombre de persones que assisteixen com a espectadores d'aquests esports.			
Calendari	2018	2019	2020	2021 - 2022
	✘	✘	✘	✘
<b>Responsables</b>	Esports, Comunicació.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de notícies, cartells i/o pancartes per difondre l'esport del municipi, per tal de poder fer una comparativa amb la difusió que se li dóna a l'esport femení i al masculí.			



	Nombre de persones assistents aproximat als partits d'esport femení que es realitzen al municipi per fer una comparativa temporal d'assistència.
--	--

**LE6 - Obj.4** Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la promoció de la cultura al municipi.

**LE6 – Obj.4 - Ac.1 Reforç i promoció de les accions i activitats culturals amb perspectiva de gènere que es realitzen des de l'Ajuntament i des de la ciutadania.**

<b>Contingut</b>	Des de l'Ajuntament i, específicament, des de la Regidoria de Cultura i Joventut, es duen a terme diverses accions per la igualtat de gènere, és necessari, per tant, reforçar-les perquè puguin ser continuades.  A més, des de la ciutadania també es duen a terme nombroses accions en aquesta línia, per la qual cosa és important valorar-les i reforçar-les, en mesura del possible, des de l'Ajuntament.  D'aquesta manera es poden dur a terme accions coordinades que difonguin les obres d'autores i dones artistes, promovent la seva visibilització dins de l'àmbit de la cultura.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
	✘	✘	✘	✘
<b>Responsables</b>	Cultura i joventut, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre d'accions culturals amb perspectiva de gènere realitzades al municipi.			

**LE6 – Obj.4 - Ac.2 Revisió dels llibres i revistes de la biblioteca municipal per evitar els materials sexistes.**

<b>Contingut</b>	Durant la fase de diagnosi es va manifestar la necessitat de fer una revisió dels llibres i les revistes que s'ofereixen a la biblioteca municipal (els ja existents i les noves incorporacions) per verificar que no transmeten rols sexistes ni estereotips de gènere. D'altra banda, també es proposa incloure revistes feministes.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 - 2022</b>
		✘	✘	
<b>Responsables</b>	Cultura i joventut, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Revisió dels materials oferts revisada.  Inclusió de materials nous amb perspectiva de gènere a la Biblioteca Municipal.			

**LE6 – Obj.4 - Ac.3 Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere als programes de les festes del municipi.**



<b>Contingut</b>	A la fase de diagnosi del III Pla d'Igualtat de Gènere per la ciutadania de Santa Maria de Palautordera, es va comunicar la necessitat de reforçar la perspectiva de gènere als programes i activitats que es realitzen al voltant de les festes al municipi, sobretot pel que fa als concerts i actuacions que es duen a terme en què, sovint, el nombre de grups formats per dones eren molt menors que els formats per homes. Tanmateix, també es va apuntar la necessitat de revisar les lletres de les cançons dels grups invitats/contractats.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b> ✕	<b>2019</b> ✕	<b>2020</b> ✕	<b>2021 - 2022</b> ✕
<b>Responsables</b>	Cultura i joventut, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Nombre de grups de música formats per dones a les festes. Revisió de les lletres i continguts a l'hora de contractar grups musicals i espectacles d'altra tipologia.			

**LE6 - Obj.5** Promoure el desenvolupament urbanístic de Santa Maria de Palautordera des de la perspectiva de gènere.

<b>LE6 – Obj.5 - Ac.1 Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'àrea d'Urbanisme per fer un municipi més sostenible i a mida de les persones.</b>				
<b>Contingut</b>	Es tracta d'incorporar la perspectiva de gènere en les qüestions relatives a l'organització urbanística del municipi, realitzant una petita diagnosi per detectar zones que necessiten reforçar la seva il·luminació o zones que puguin causar inseguretat i actuar en conseqüència. Aquesta diagnosi es pot realitzar fent recorreguts per a la ciutat amb grups de dones i així detectar aquelles zones que provoquen més inseguretat.			
<b>Calendari</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b> ✕	<b>2021 - 2022</b> ✕
<b>Responsables</b>	Urbanisme, Igualtat de gènere.			
<b>Proposta d'indicadors</b>	Formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística. Realització d'una diagnosi per identificar les zones del municipi en què es necessita reforçar la seva il·luminació. Increment de la il·luminació en les zones del municipi amb dèficits lumínics (p. e. urbanitzacions).			

### 6.3 Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere

El III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Santa Maria de Palautordera s'ha elaborat gràcies a la participació del personal polític i tècnic de l'Ajuntament i de la ciutadania del municipi.



Amb l'objectiu de demostrar el compromís real del Consistori en la promoció de la igualtat efectiva entre homes i dones, és imprescindible establir mecanismes estables de seguiment, programació i avaluació de les accions recollides amb anterioritat.

En aquest sentit, **l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera aposta per la creació d'una Taula d'Igualtat** que serveixi per donar continuïtat al Pla d'Igualtat. Aquesta Taula d'Igualtat s'entén com un òrgan transversal que no només inclou personal tècnic i polític de l'Ajuntament sinó també representants de la ciutadania, concretament persones que tenen una visió del municipi global i que estan sensibilitzades i compromeses amb la igualtat de gènere.

Per poder continuar amb la lògica seguida durant l'elaboració del Pla d'Igualtat, la Taula d'Igualtat hauria d'estar conformada per:

- Responsable d'Igualtat de Gènere (regidor/a i tècnic/a)
- Representant de Cultura i Joventut
- Representant de Benestar Social
- Representant d'Ensenyament
- Representants de la ciutadania:
  - o Membre de l'Associació de Dones de Palau
  - o Membre de Les Fresques
  - o Membre de MamiFeres
  - o Membre de l'Associació de Dones Africanes
  - o Membre de Gita de Bruixa (sobretot en tant a les accions que afecten directament a aquest col·lectiu, per exemple, respecte al Protocol contra les agressions sexistes a les Festes Majors).

Aquesta voluntat del personal de l'Ajuntament d'incloure membres de les associacions, entitats i col·lectius que treballen amb perspectiva de gènere a la Taula d'Igualtat és també una manera de valorar la tasca que realitzen al municipi i denota la voluntat de treballar conjuntament amb la ciutadania en el desenvolupament del Pla d'Acció.

Tanmateix, és necessari crear instàncies de gestió interna del Consistori respecte al desenvolupament de les accions, és per això que les persones que formen el Grup de Lideratge proposen, paral·lelament a creació de la Taula d'Igualtat, la **creació d'un Comitè Tècnic d'Igualtat** que pugui reunir-se periòdicament per gestionar i treballar de manera interna els acords als quals s'arribi a través de la Taula d'Igualtat. Aquest Comitè estarà format pel personal tècnic de l'Ajuntament que participa en la Taula d'Igualtat.



## 7. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS I TAULES

### 7.1 Índex de Figures

FIGURA 1. FASES DE L'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. ....	10
FIGURA 2. MAPA DEL VALLÈS ORIENTAL.....	16
FIGURA 3. MAPA DEL MUNICIPI (AMB ELS ELEMENTS HISTÒRICS I ARTÍSTICS).....	16
FIGURA 4. PORTADA DEL LLIBRE <i>DONES, AVUI</i> PER NÚRIA LLAVINA I RUBIO, PUBLICAT EL 2010. ....	29
FIGURA 5. CARTELL DE L'ESPAI DE PARES 2017 A SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. ....	30
FIGURA 6. CARTELL DE LA TROBADA "POESIA AMB FALDILLES".....	33

### 7.2 Índex de Gràfics

GRÀFIC 1. NIVELL D'ESTUDIS DE LES PERSONES ENQUESTADES PER SEXE. ....	14
GRÀFIC 2. POBLACIÓ TOTAL DESGLOSSADA PER SEXE. PERCENTATGES. COMPARATIVA S.M. PALAUTORDERA - VALLÈS ORIENTAL – CATALUNYA. ANY 2016. ....	17
GRÀFIC 3. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ MUNICIPAL 2001-2016. ....	18
GRÀFIC 4. POBLACIÓ PER SEXE I EDAT. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. PERCENTATGES. ANY 2016. ....	20
GRÀFIC 5. POBLACIÓ ESTRANGERA DESGLOSSADA PER SEXE SOBRE LA POBLACIÓ TOTAL. PERCENTATGES. COMPARATIVA S.M. DE PALAUTORDERA - DEMARCACIÓ DE BARCELONA - VALLÈS ORIENTAL - CATALUNYA. 2016. ....	20
GRÀFIC 6. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ ESTRANGERA PER SEXE. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. 2002-2016. ....	21
GRÀFIC 7. TAXA D'ESTRANGERIA GLOBAL. ANY 2015. ....	22
GRÀFIC 8. POBLACIÓ TOTAL I ESTRANGERA PER SEXE I EDAT. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. PERCENTATGE. ANY 2016.....	22
GRÀFIC 9. POBLACIÓ ESTRANGERA DESGLOSSADA PER NACIONALITAT I SEXE. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. ANY 2016.....	24
GRÀFIC 10. ÍNDEX D'ENVELLIMENT. 2015. POBLACIÓ DE 65 ANYS I MÉS / POBLACIÓ DE 0-15 ANYS * 100. ....	24
GRÀFIC 11. ÍNDEX DE SOBRE ENVELLIMENT. 2015. POBLACIÓ DE 85 ANYS I MÉS / POBLACIÓ DE 65 ANYS I MÉS * 100. ....	24
GRÀFIC 12. ÍNDEX DE DEPENDÈNCIA INFANTIL I JUVENIL. 2015. (POBLACIÓ DE 0 A 15 ANYS / POBLACIÓ ENTRE 16 I 64 ANYS)*100. ....	25
GRÀFIC 13. PERCENTATGE DE LA PERCEPCIÓ SOBRE LA NECESSITAT D'ELABORAR POLÍTIQUES D'IGUALTAT PER SEXE. ....	27
GRÀFIC 14. RAONS PER LES QUALS NO ES PRACTICA ESPORT. ....	34
GRÀFIC 15. RAONS PER LES QUALS NO ES PRACTICA ESPORT, PER SEXES. ....	35
GRÀFIC 16. OPINIÓ SOBRE SI ALS SERVEIS DE SALUT DEL MUNICIPI S'ATÉN ADEQUADAMENT ALS TEMES DE SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA. ....	36
GRÀFIC 17. CONEIXENÇA DE LES ACCIONS A LES ESCOLES I INSTITUTS PER SEXE. ....	37
GRÀFIC 18. PERCEPCIÓ SOBRE LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA AL MUNICIPI. ....	38
GRÀFIC 19. POBLACIÓ OCUPADA PER SECTORS D'ACTIVITAT I SEXE. VALLÈS ORIENTAL. ANY 2011..	39
GRÀFIC 20. POBLACIÓ SEGONS RELACIÓ AMB L'ACTIVITAT I SEXE. PERCENTATGES. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. ANY 2011.....	40
GRÀFIC 21. EVOLUCIÓ DE L'ATUR 2007-2016. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA.....	41
GRÀFIC 22. EVOLUCIÓ DE L'ATUR 2007-2016. VALLÈS ORIENTAL.....	42
GRÀFIC 23. TAXA D'ATUR REGISTRAL ESTIMADA PER SEXE I EDAT. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. DESEMBRE 2016. ....	42
GRÀFIC 24. POBLACIÓ ACTIVA REGISTRADA. ATUR REGISTRAT. POBLACIÓ TOTAL. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. 2016.....	43





GRÀFIC 25. PENSÍO CONTRIBUTIVA MITJANA DE LA SEURETAT SOCIAL PER TIPUS I SEXE. VIUDETAT I JUBILACIÓ. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. 2014. ....	44
GRÀFIC 26. PERCEPCIÓ DE LA CIUTADANIA SOBRE L'EXISTÈNCIA DE DESIGUALTATS AL MERCAT LABORAL PER SEXE. ....	45
GRÀFIC 27. POBLACIÓ DE 16 ANYS I MÉS QUE S'ENCARREGA DE LA MAJOR PART DE LES TASQUES DOMÈSTIQUES. ....	46
GRÀFIC 28. PERCEPCIÓ SOBRE LA NECESSITAT DE QUE HI HAGI ASSOCIACIONS QUE TREBALLIN PER LA IGUALTAT DE GÈNERE AL MUNICIPI. ....	49

### 7.3 Índex de Taules

TAULA 1. ENTREVISTES REALITZADES A LA FASE DE TAST. ....	11
TAULA 2. PERSONES ENTREVISTADES DURANT LA FASE DE DIAGNOSI. ....	11
TAULA 3. PARTICIPANTS AL GRUP DE DISCUSSIÓ DE PERSONAL TÈCNIC I POLÍTIC EN LA FASE DE DIAGNOSI. ....	12
TAULA 4. PARTICIPANTS AL GRUP DE DISCUSSIÓ DE CIUTADANIA I ASSOCIACIONS DE DONES EN LA FASE DE DIAGNOSI. ....	12
TAULA 5. EDATS DE LES PERSONES ENQUESTADES PER SEXE. ....	13
TAULA 6. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL PLA D'ACCIÓ (1). ....	14
TAULA 7. RESUM DE LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL PLA D'ACCIÓ. ....	15
TAULA 8. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ MUNICIPAL 2002-2016. ....	18
TAULA 9. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ MUNICIPAL 1960-2010. COMPARATIVA S.M. PALAUTORDERA - DEMARCACIÓ DE BARCELONA - VALLÈS ORIENTAL - CATALUNYA. ....	18
TAULA 10. POBLACIÓ PER SEXE I EDAT. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. PERCENTATGES. ANY 2016. ....	19
TAULA 11. POBLACIÓ ESTRANGERA PER SEXE I EDAT. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. PERCENTATGE. ANY 2016. ....	23
TAULA 12. TAXA D'ATUR REGISTRAL. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. 2016. ....	42
TAULA 13. NOMBRE DE PERSONES QUE REBEN PENSIONS CONTRIBUTIVES PER SEXE. SANTA MARIA DE PALAUTORDERA. 2014. ....	44
TAULA 14. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL PLA D'ACCIÓ (2). ....	50

## 8. ANNEXOS

### 8.1 Annex 1

#### Documentació relativa a l'estructura de l'Ajuntament

- Organigrama de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, 2015;
- Estudi organitzatiu. Organigrames consensuats. Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, 2009.

#### Documentació relativa a les polítiques d'igualtat de gènere

- II Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (2015-2018). Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR);
- Treball en Xarxa per a l'abordatge de la violència masclista al Vallès Oriental. Document d'Acords. Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR);
- Protocol de prevenció i atenció en situacions de violència de Gènere. Baix Montseny (Sant Celoni, Santa Maria de Palautordera, Sant Esteve de Palautordera, Vallgorguina, Gualba, Campins, Montseny i Fogars de Montclús, 2011;
- Fitxa explicativa del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) de Sant Celoni.

#### Documentació relativa a Serveis Socials

- Procés per sol·licitar el servei d'assessorament jurídic o servei d'atenció psicològica i informes de seguiment i finalització. SIAD Consell Comarcal del Vallès Oriental (CCVOR);



- Memòria de Serveis Socials de Santa Maria de Palautordera, 2015;
- Memòria de Serveis Socials de Santa Maria de Palautordera, 2016.

#### Documentació relativa a Cultura i Joventut

- Pla d'acció cultural del municipi de Santa Maria de Palautordera, 2015;
- Llistat d'entitats i associacions de Santa Maria de Palautordera;
- Fitxa de la Gimcana "Que no t'agafi el masclisme";
- Fitxa del taller teatralitzat "Ella puta, ell puto amo";
- Portada del llibre *Dones, avui* de Núria Llavina i Rubio.

## 8.2 Annex 2

### Guió d'entrevista

#### OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA

1. Conèixer l'estat de la qüestió sobre la igualtat de gènere a Santa Maria de Palautordera
2. Propostes i reptes pel III Pla d'Igualtat del municipi.

#### TEMA 1: Conèixer quines són les accions/polítiques de promoció de la igualtat de gènere de Santa Maria de Palautordera.

- Com s'organitzen les accions per la igualtat de gènere? Qui les impulsa, com us coordineu per dur-les a terme?
- Pla d'Igualtat Intern en teniu? O es té la intenció de fer-lo?
- Recursos econòmics d'igualtat. Com es financen les accions? D'on surt i quin és el pressupost (ha augmentat o no)?
- En aquests anys, heu realitzat algunes actuacions/projectes/programes relacionades amb la igualtat de gènere? Quines? (tema, any, pressupost, tipologia, participació...)
- Vincles amb la ciutadania/entitats i participació
  - o S'ha treballat amb alguna entitat (dones migrades, joves...)? N'hi ha alguna de/per a dones?
  - o Com penseu que es pot fomentar un rol actiu de la ciutadania i el teixit associatiu?

#### TEMA 2: Polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera i transversalitat de gènere.

- Quina és la percepció sobre la importància i prioritat que es dona a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament? Quin lloc ocupa?
- Quin penseu que és el grau de sensibilització i formació dels/les professionals municipals en temes d'igualtat de gènere? S'han fet formacions sobre el tema?
- Principals punts forts i febles que poden promoure les polítiques de gènere a nivell municipal?

#### TEMA 3: Propostes i reptes pel Pla d'Igualtat

- Expectatives del Pla?
- Quines temes s'han de prioritzar a nivell municipal?
- Reconeixeu algunes dificultats específiques per dur a terme aquestes actuacions? Resistències, falta de formació, coordinació (transversalització)... Com les solventem?
- Com veieu la coordinació amb les altres àrees de l'Ajuntament? (transversalització) amb quines àrees serà més fàcil la coordinació i amb quines menys?



#### TEMA 4: Seguiment del Pla d'Igualtat de gènere

- Com es vol donar seguiment al Pla? Quines persones hi podrien participar?
- Heu pensat algun mecanisme o instància de coordinació?
- Es vol desenvolupar alguna forma de seguiment, comissió o algun altre tipus d'instància?

#### 8.3 Annex 3

##### Qüestionari adreçat a la ciutadania de Santa Maria de Palautordera per la Fase de Diagnosi

##### **Qüestionari adreçat a la ciutadania per a l'elaboració del Pla d'igualtat de Santa Maria de Palautordera**

El qüestionari que es mostra a continuació té l'objectiu de conèixer les percepcions i opinions de la població sobre les desigualtats entre homes i dones al municipi de Santa Maria de Palautordera i les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan portant a terme des del Consistori. S'emmarca dins del procés d'elaboració del III Pla d'igualtat de Gènere per a la ciutadania al municipi, impulsat per l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera i la Diputació de Barcelona i portat a terme per la Fundació Surt.

Pot contestar tant en català com en castellà, i pot incloure propostes d'accions a portar a terme al llarg del qüestionari o al final d'aquest.

El qüestionari és confidencial. Les preguntes inicials són rellevants per tal de detectar possibles biaixos en la mostra, és a dir, per controlar que no quedi sobrerrepresentada l'opinió d'un gènere, franja d'edat, nivell d'estudis o precedència determinada.

Aquest qüestionari té una duració màxima de 10 minuts i demanem que, un cop iniciat el qüestionari, s'acabi, de manera que les dades quedin correctament enregistrades.

#### **Sexe**

Dona  
Home  
Altres

#### **Edat**

16 - 29 anys  
30 - 44 anys  
45 - 64 anys  
65 i més anys

#### **Lloc de naixement**

Santa Maria de Palautordera  
Altres territoris de Catalunya  
Fora de Catalunya però dins d'Espanya  
Fora d'Espanya

#### **Lloc de residència**

Santa Maria de Palautordera  
Fora de Santa Maria de Palautordera

#### **Nivell d'estudis**

Sense estudis  
Estudis primaris  
Estudis secundaris  
Estudis superiors



**Creu que és necessari que es desenvolupin polítiques d'igualtat a Santa Maria de Palautordera?**

Sí  
No

**Per què?**

(Resposta oberta)

**Creu que l'educació és important com a promotora dels valors de la igualtat de gènere?**

Sí  
No

**Coneix algun projecte o activitat escolar que s'hagi realitzat al voltant d'aquesta temàtica?**

Sí  
No

**En cas afirmatiu, quin projecte coneix? De quin centre?**

(Resposta oberta)

**Si analitza el seu entorn, creu que hi ha desigualtats entre dones i homes en l'accés i la permanència al mercat de treball (com per exemple: bretxa salarial, necessitat de conciliació, professions masculinitzades i feminitzades, etc.)?**

Sí  
No

**En cas afirmatiu, quin creu que és el factor de desigualtat més habitual? (Pots triar múltiples respostes)**

- La bretxa salarial: que les dones tinguin un sou inferior que els homes
- Major atur en dones
- Més jornades parcials en el cas de les dones
- Assetjament sexual i per raó de sexe a la feina
- La dificultat de les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat
- La responsabilitat principal de les dones per a conciliar entre la vida familiar i el mercat de treball
- Altres (explica la teva resposta)

**Segons la seva experiència i els casos que conegui, creu que les dones dediquen més temps que els homes a les tasques de la llar i a la cura dels infants i/o gent gran?**

Sí  
No

**Quantes hores de mitjana creus que els homes dediquen al dia al treball domèstic i de cura?**

1 hora o menys  
1:30 h  
2 h  
2:30 h  
3 h  
3:30 h  
Més de 3:30 h



**Quantes hores de mitjana creus que les dones dediquen al dia al treball domèstic i de cura?**

- 1 h o menys
- 1:30 h
- 2 h
- 2:30 h
- 3 h
- 3:30 h
- Més de 3:30 h

**Com promouria el repartiment equitatiu de les tasques de la llar i de cura?**

(Resposta oberta)

**Si s'adonés que una veïna es troba en situació de violència masclista, sabria què fer, a qui/on adreçar-se? (violència per part del seu marit o company, per part dels seus fills, del seu cap a la feina...)**

- Sí
- No

**En cas afirmatiu, què faria, a qui/on s'adreçaria?**

(Resposta oberta)

**Les violències masclistes a Santa Maria de Palautordera són un fenomen...**

- Molt estès
- Bastant estès
- Poc estès

**Com valora la participació de la ciutadania en les activitats i associacions del municipi?**

- Molt bona
- Bona
- Dolenta

**Si vol, expliqui la seva resposta.**

(Resposta oberta)

**Creu que participen més els homes que les dones?**

- Sí
- No

**Coneix associacions del municipi que estiguin liderades per dones?**

- Sí
- No

**Quins factors hauríem de tenir en compte si volem que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats de participar en el teixit associatiu del municipi?**

- Compatibilitat horària amb la cura dels fills i/o filles i la llar
- Compatibilitat horària amb la feina
- Diversitat de continguts en les activitats que s'ofereixen
- Fer més difusió



Altres (explica la teva resposta)

**Creu que és important que hi hagin associacions que promoguin la igualtat de gènere al municipi?**

Sí  
No

**Creu que els serveis de salut de Santa Maria de Palautordera atenen adequadament als temes de salut sexual i reproductiva (planificació familiar, consultes, interrupció voluntària de l'embaràs, informació sobre la sexualitat, etc.)?**

Sí  
No

**Si vol, expliqui la seva resposta**  
(Resposta oberta)

**Vostè practica esport?**

Sí  
No

**En cas negatiu, per què?**

- Per dificultats de conciliació amb la feina
- Per dificultats de conciliació amb les tasques domèstiques o de cura
- Per falta d'oferta que m'interessi
- Per falta de diners per fer-ho
- Perquè no ho he fet mai i/o sento que tinc barreres personals
- Perquè no m'agrada - no m'interessa
- Altres (explica la teva resposta)

**Què suggeriria al seu Ajuntament per a millorar la qualitat de vida de les dones i eliminar les desigualtats entre homes i dones?**

(Resposta oberta)

8.4 Annex 4

Dades estadístiques facilitades per la Diputació de Barcelona

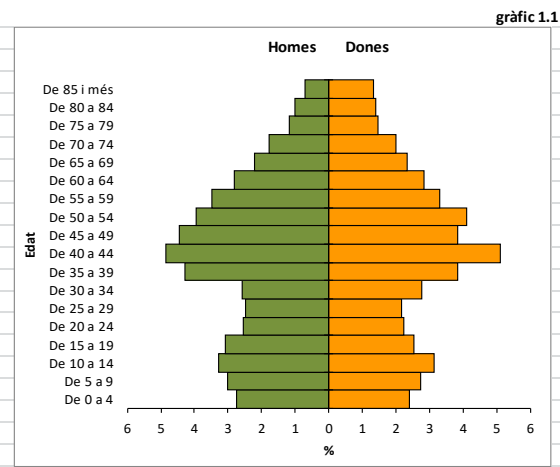


1. PIRAMIDES DE POBLACIÓ: Estructura de la població per sexe i edat

Font: Hermes (web INE, Padró continu)

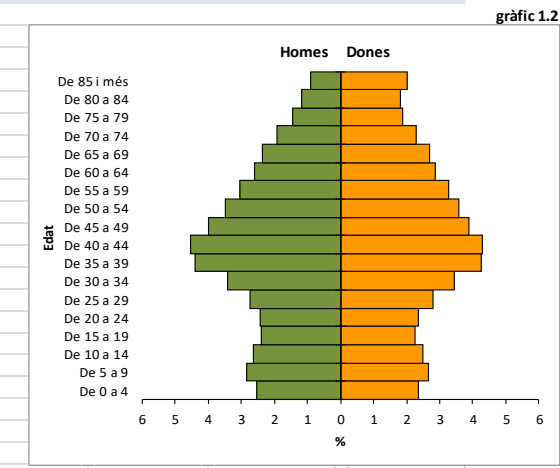
1.1 ÀMBIT MUNICIPAL

Població quinquennal	2016		taula 1.1.1	Població %			taula 1.1.2
	Edat	Dones	Homes	Total	Edat	%Dones	%Homes
De 0 a 4	222	251	473	De 0 a 4	2,41%	2,73%	5,14%
De 5 a 9	252	278	530	De 5 a 9	2,74%	3,02%	5,76%
De 10 a 14	290	303	593	De 10 a 14	3,15%	3,30%	6,45%
De 15 a 19	232	283	515	De 15 a 19	2,52%	3,08%	5,60%
De 20 a 24	204	233	437	De 20 a 24	2,22%	2,53%	4,75%
De 25 a 29	199	227	426	De 25 a 29	2,16%	2,47%	4,63%
De 30 a 34	255	237	492	De 30 a 34	2,77%	2,58%	5,35%
De 35 a 39	354	395	749	De 35 a 39	3,85%	4,30%	8,15%
De 40 a 44	470	447	917	De 40 a 44	5,11%	4,86%	9,97%
De 45 a 49	354	409	763	De 45 a 49	3,85%	4,45%	8,30%
De 50 a 54	379	362	741	De 50 a 54	4,12%	3,94%	8,06%
De 55 a 59	305	321	626	De 55 a 59	3,32%	3,49%	6,81%
De 60 a 64	261	258	519	De 60 a 64	2,84%	2,81%	5,64%
De 65 a 69	216	202	418	De 65 a 69	2,35%	2,20%	4,55%
De 70 a 74	184	162	346	De 70 a 74	2,00%	1,76%	3,76%
De 75 a 79	134	108	242	De 75 a 79	1,46%	1,17%	2,63%
De 80 a 84	129	93	222	De 80 a 84	1,40%	1,01%	2,41%
De 85 i més	121	64	185	De 85 i més	1,32%	0,70%	2,01%
<b>TOTAL</b>	<b>4.561</b>	<b>4.633</b>	<b>9.194</b>	<b>TOTAL</b>	<b>49,61%</b>	<b>50,39%</b>	<b>100,00%</b>



1.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

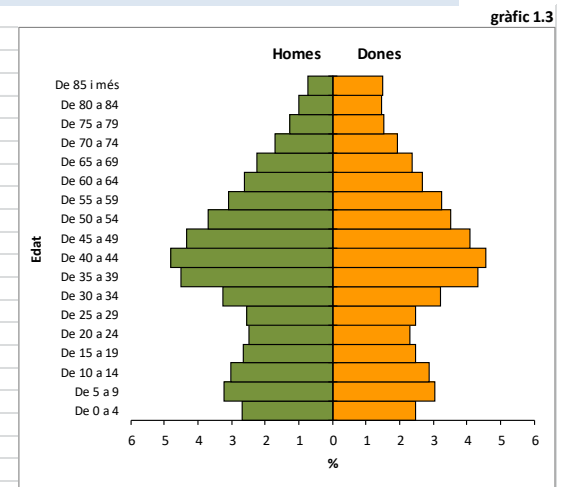
Població quinquennal	2016		taula 1.2.1	Població %			taula 1.2.2
	Edat	Dones	Homes	Total	Edat	Dones	Homes
De 0 a 4	131.413	139.300	270.713	De 0 a 4	2,37%	2,51%	4,88%
De 5 a 9	147.611	157.324	304.935	De 5 a 9	2,66%	2,84%	5,50%
De 10 a 14	138.379	146.293	284.672	De 10 a 14	2,50%	2,64%	5,14%
De 15 a 19	124.095	133.456	257.551	De 15 a 19	2,24%	2,41%	4,65%
De 20 a 24	130.272	134.850	265.122	De 20 a 24	2,35%	2,43%	4,78%
De 25 a 29	154.730	152.136	306.866	De 25 a 29	2,79%	2,74%	5,54%
De 30 a 34	191.028	189.814	380.842	De 30 a 34	3,45%	3,42%	6,87%
De 35 a 39	235.373	244.049	479.422	De 35 a 39	4,25%	4,40%	8,65%
De 40 a 44	238.543	250.878	489.421	De 40 a 44	4,30%	4,53%	8,83%
De 45 a 49	215.461	221.120	436.581	De 45 a 49	3,89%	3,99%	7,88%
De 50 a 54	197.955	193.322	391.277	De 50 a 54	3,57%	3,49%	7,06%
De 55 a 59	181.002	167.886	348.888	De 55 a 59	3,27%	3,03%	6,29%
De 60 a 64	158.940	143.079	302.019	De 60 a 64	2,87%	2,58%	5,45%
De 65 a 69	150.255	130.164	280.419	De 65 a 69	2,71%	2,35%	5,06%
De 70 a 74	127.383	105.914	233.297	De 70 a 74	2,30%	1,91%	4,21%
De 75 a 79	104.183	79.567	183.750	De 75 a 79	1,88%	1,44%	3,32%
De 80 a 84	100.303	65.337	165.640	De 80 a 84	1,81%	1,18%	2,99%
De 85 i més	110.983	50.282	161.265	De 85 i més	2,00%	0,91%	2,91%
<b>TOTAL</b>	<b>2.837.909</b>	<b>2.704.771</b>	<b>5.542.680</b>	<b>TOTAL</b>	<b>51,20%</b>	<b>48,80%</b>	<b>100,00%</b>





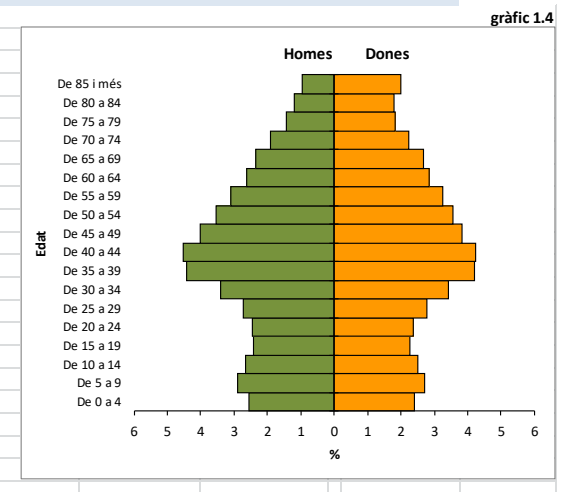
### 1.3 ÀMBIT COMARCAL

Població quinquennal				Població %			
2016		taula 1.3.1		2016		taula 1.3.2	
Edat	Dones	Homes	Total	Edat	Dones	Homes	Total
De 0 a 4	9.919	10.767	20.686	De 0 a 4	2,47%	2,68%	5,15%
De 5 a 9	12.169	12.980	25.149	De 5 a 9	3,03%	3,23%	6,27%
De 10 a 14	11.566	12.152	23.718	De 10 a 14	2,88%	3,03%	5,91%
De 15 a 19	9.873	10.635	20.508	De 15 a 19	2,46%	2,65%	5,11%
De 20 a 24	9.304	9.937	19.241	De 20 a 24	2,32%	2,48%	4,79%
De 25 a 29	9.949	10.229	20.178	De 25 a 29	2,48%	2,55%	5,03%
De 30 a 34	12.936	13.053	25.989	De 30 a 34	3,22%	3,25%	6,48%
De 35 a 39	17.297	18.160	35.457	De 35 a 39	4,31%	4,52%	8,83%
De 40 a 44	18.305	19.345	37.650	De 40 a 44	4,56%	4,82%	9,38%
De 45 a 49	16.363	17.376	33.739	De 45 a 49	4,08%	4,33%	8,41%
De 50 a 54	14.162	14.789	28.951	De 50 a 54	3,53%	3,68%	7,21%
De 55 a 59	13.067	12.446	25.513	De 55 a 59	3,26%	3,10%	6,36%
De 60 a 64	10.747	10.484	21.231	De 60 a 64	2,68%	2,61%	5,29%
De 65 a 69	9.540	9.066	18.606	De 65 a 69	2,38%	2,26%	4,64%
De 70 a 74	7.719	6.891	14.610	De 70 a 74	1,92%	1,72%	3,64%
De 75 a 79	6.165	5.063	11.228	De 75 a 79	1,54%	1,26%	2,80%
De 80 a 84	5.833	4.045	9.878	De 80 a 84	1,45%	1,01%	2,46%
De 85 i més	6.007	2.999	9.006	De 85 i més	1,50%	0,75%	2,24%
<b>TOTAL</b>	<b>200.921</b>	<b>200.417</b>	<b>401.338</b>	<b>TOTAL</b>	<b>50,06%</b>	<b>49,94%</b>	<b>100,00%</b>



### 1.4 CATALUNYA

Població quinquennal				Població %			
2016		taula 1.4.1		2016		taula 1.4.2	
Edat	Dones	Homes	Total	Edat	Dones	Homes	Total
De 0 a 4	180.192	191.042	371.234	De 0 a 4	2,40%	2,54%	4,93%
De 5 a 9	203.598	216.885	420.483	De 5 a 9	2,71%	2,88%	5,59%
De 10 a 14	188.769	199.568	388.337	De 10 a 14	2,51%	2,65%	5,16%
De 15 a 19	170.206	182.785	352.991	De 15 a 19	2,26%	2,43%	4,69%
De 20 a 24	177.913	185.176	363.089	De 20 a 24	2,37%	2,46%	4,83%
De 25 a 29	208.853	205.811	414.664	De 25 a 29	2,78%	2,74%	5,51%
De 30 a 34	256.317	257.041	513.358	De 30 a 34	3,41%	3,42%	6,82%
De 35 a 39	316.870	333.043	649.913	De 35 a 39	4,21%	4,43%	8,64%
De 40 a 44	318.167	339.383	657.550	De 40 a 44	4,23%	4,51%	8,74%
De 45 a 49	289.210	301.940	591.150	De 45 a 49	3,84%	4,01%	7,86%
De 50 a 54	267.623	266.543	534.166	De 50 a 54	3,56%	3,54%	7,10%
De 55 a 59	243.825	231.892	475.717	De 55 a 59	3,24%	3,08%	6,32%
De 60 a 64	213.263	197.404	410.667	De 60 a 64	2,83%	2,62%	5,46%
De 65 a 69	200.273	177.917	378.190	De 65 a 69	2,66%	2,37%	5,03%
De 70 a 74	168.467	143.339	311.806	De 70 a 74	2,24%	1,91%	4,14%
De 75 a 79	137.637	107.283	244.920	De 75 a 79	1,83%	1,43%	3,26%
De 80 a 84	134.313	89.422	223.735	De 80 a 84	1,79%	1,19%	2,97%
De 85 i més	149.732	70.894	220.626	De 85 i més	1,99%	0,94%	2,93%
<b>TOTAL</b>	<b>3.825.228</b>	<b>3.697.368</b>	<b>7.522.596</b>	<b>TOTAL</b>	<b>50,85%</b>	<b>49,15%</b>	<b>100,00%</b>







2. PIRAMIDES DE POBLACIÓ COMPOSTA: ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓ TOTAL I ESTRANGERA PER SEXE I EDAT

Font: Hermes (Web INE, Padró continu, Idescat)

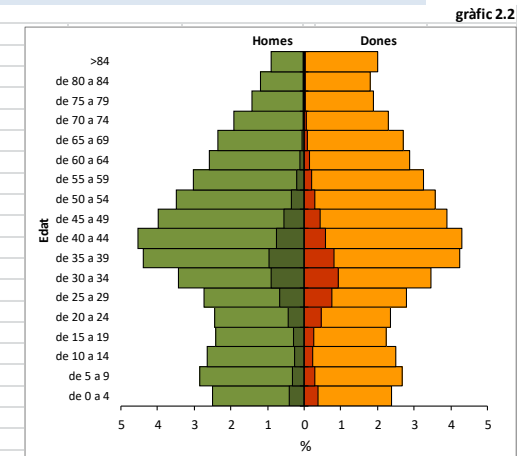
2.1 AMBIT MUNICIPAL

Població quinquennal	2016		taula 2.1.1		Població %		taula 2.1.2	
	Pob. Espanyola		Pob. Estrangera		Pob. Espanyola		Pob. Estrangera	
Edat	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
de 0 a 4	194	218	28	33	2,11%	2,37%	0,30%	0,36%
de 5 a 9	231	260	21	18	2,51%	2,83%	0,23%	0,20%
de 10 a 14	273	280	17	23	2,97%	3,05%	0,18%	0,25%
de 15 a 19	205	257	27	26	2,23%	2,80%	0,29%	0,28%
de 20 a 24	178	199	26	34	1,94%	2,16%	0,28%	0,37%
de 25 a 29	163	186	36	41	1,77%	2,02%	0,39%	0,45%
de 30 a 34	205	190	50	47	2,23%	2,07%	0,54%	0,51%
de 35 a 39	318	329	36	66	3,46%	3,58%	0,39%	0,72%
de 40 a 44	420	386	50	61	4,57%	4,20%	0,54%	0,66%
de 45 a 49	325	359	29	50	3,53%	3,90%	0,32%	0,54%
de 50 a 54	351	334	28	28	3,82%	3,63%	0,30%	0,30%
de 55 a 59	295	306	10	15	3,21%	3,33%	0,11%	0,16%
de 60 a 64	242	245	19	13	2,63%	2,66%	0,21%	0,14%
de 65 a 69	208	197	8	5	2,26%	2,14%	0,09%	0,05%
de 70 a 74	181	160	3	2	1,97%	1,74%	0,03%	0,02%
de 75 a 79	132	106	2	2	1,44%	1,15%	0,02%	0,02%
de 80 a 84	125	92	4	1	1,36%	1,00%	0,04%	0,01%
>84	121	64	0	0	1,32%	0,70%	0,00%	0,00%
TOTAL	4.167	4.168	394	465	45,32%	45,33%	4,29%	5,06%



2.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

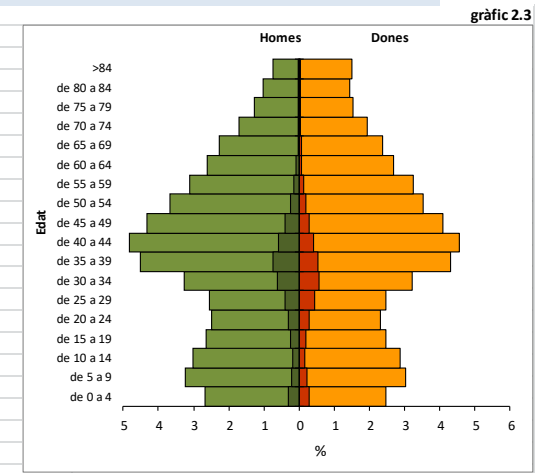
Població quinquennal	2016		taula 2.2.1		Població %		taula 2.2.2	
	Pob. Espanyola		Pob. Estrangera		Pob. Espanyola		Pob. Estrangera	
Edat	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
de 0 a 4	110.288	116.760	21.125	22.540	1,99%	2,11%	0,38%	0,41%
de 5 a 9	130.912	139.704	16.699	17.620	2,36%	2,52%	0,30%	0,32%
de 10 a 14	125.637	132.250	12.742	14.043	2,27%	2,39%	0,23%	0,25%
de 15 a 19	109.223	116.514	14.872	16.942	1,97%	2,10%	0,27%	0,31%
de 20 a 24	105.004	110.202	25.268	24.648	1,89%	1,99%	0,46%	0,44%
de 25 a 29	112.187	115.273	42.543	36.863	2,02%	2,08%	0,77%	0,67%
de 30 a 34	140.225	140.186	50.803	49.628	2,53%	2,53%	0,92%	0,90%
de 35 a 39	190.151	190.273	45.222	53.776	3,43%	3,43%	0,82%	0,97%
de 40 a 44	205.562	208.278	32.981	42.600	3,71%	3,76%	0,60%	0,77%
de 45 a 49	191.568	190.757	23.893	30.363	3,46%	3,44%	0,43%	0,55%
de 50 a 54	181.251	174.257	16.704	19.065	3,27%	3,14%	0,30%	0,34%
de 55 a 59	169.641	156.183	11.361	11.703	3,06%	2,82%	0,20%	0,21%
de 60 a 64	151.672	136.489	7.268	6.590	2,74%	2,46%	0,13%	0,12%
de 65 a 69	145.353	126.417	4.902	3.747	2,62%	2,28%	0,09%	0,07%
de 70 a 74	124.339	103.658	3.044	2.256	2,24%	1,87%	0,05%	0,04%
de 75 a 79	102.094	78.147	2.089	1.420	1,84%	1,41%	0,04%	0,03%
de 80 a 84	99.211	64.647	1.092	690	1,79%	1,17%	0,02%	0,01%
>84	110.087	49.817	896	465	1,99%	0,90%	0,02%	0,01%
TOTAL	2.504.405	2.349.812	333.504	354.959	45,18%	42,39%	6,02%	6,40%





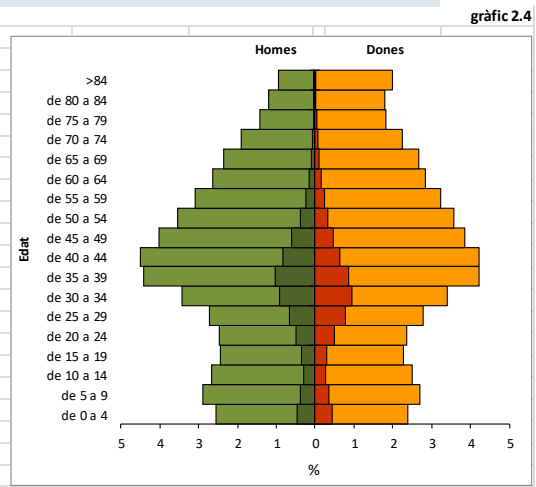
### 2.3 ÀMBIT COMARCAL

Població quinquennal	2016		taula 2.3.1		Població %		taula 2.3.2	
	Pob. Espanyola		Pob. Estrangera		Pob. Espanyola	Pob. Estrangera		
Edat	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
de 0 a 4	8.760	9.501	1.159	1.266	2,18%	2,37%	0,29%	0,32%
de 5 a 9	11.327	12.144	842	836	2,82%	3,03%	0,21%	0,21%
de 10 a 14	10.933	11.426	633	726	2,72%	2,85%	0,16%	0,18%
de 15 a 19	9.135	9.659	738	976	2,28%	2,41%	0,18%	0,24%
de 20 a 24	8.181	8.676	1.123	1.261	2,04%	2,16%	0,28%	0,31%
de 25 a 29	8.196	8.605	1.753	1.624	2,04%	2,14%	0,44%	0,40%
de 30 a 34	10.625	10.595	2.311	2.458	2,65%	2,64%	0,58%	0,61%
de 35 a 39	15.187	15.211	2.110	2.949	3,78%	3,79%	0,53%	0,73%
de 40 a 44	16.685	16.963	1.620	2.382	4,16%	4,23%	0,40%	0,59%
de 45 a 49	15.232	15.721	1.131	1.655	3,80%	3,92%	0,28%	0,41%
de 50 a 54	13.380	13.755	782	1.034	3,33%	3,43%	0,19%	0,26%
de 55 a 59	12.528	11.834	539	612	3,12%	2,95%	0,13%	0,15%
de 60 a 64	10.421	10.146	326	338	2,60%	2,53%	0,08%	0,08%
de 65 a 69	9.322	8.903	218	163	2,32%	2,22%	0,05%	0,04%
de 70 a 74	7.569	6.794	150	97	1,89%	1,69%	0,04%	0,02%
de 75 a 79	6.083	5.000	82	63	1,52%	1,25%	0,02%	0,02%
de 80 a 84	5.777	4.023	56	22	1,44%	1,00%	0,01%	0,01%
>84	5.967	2.976	40	23	1,49%	0,74%	0,01%	0,01%
<b>TOTAL</b>	<b>185.308</b>	<b>181.932</b>	<b>15.613</b>	<b>18.485</b>	<b>46,17%</b>	<b>45,33%</b>	<b>3,89%</b>	<b>4,61%</b>



### 2.4 CATALUNYA

Població quinquennal	2016		taula 2.4.1		Població %		taula 2.4.2	
	Pob. Espanyola		Pob. Estrangera		Pob. Espanyola	Pob. Estrangera		
Edat	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
de 0 a 4	147.621	156.473	32.571	34.569	1,96%	2,08%	0,43%	0,46%
de 5 a 9	176.961	188.589	26.637	28.296	2,35%	2,51%	0,35%	0,38%
de 10 a 14	168.609	177.335	20.160	22.233	2,24%	2,36%	0,27%	0,30%
de 15 a 19	146.963	156.259	23.243	26.526	1,95%	2,08%	0,31%	0,35%
de 20 a 24	141.470	148.986	36.443	36.190	1,88%	1,98%	0,48%	0,48%
de 25 a 29	149.763	154.909	59.090	50.902	1,99%	2,06%	0,79%	0,68%
de 30 a 34	186.023	187.932	70.294	69.109	2,47%	2,50%	0,93%	0,92%
de 35 a 39	252.062	254.797	64.808	78.246	3,35%	3,39%	0,86%	1,04%
de 40 a 44	269.759	275.941	48.408	63.442	3,59%	3,67%	0,64%	0,84%
de 45 a 49	253.338	255.635	35.872	46.305	3,37%	3,40%	0,48%	0,62%
de 50 a 54	242.554	236.997	25.069	29.546	3,22%	3,15%	0,33%	0,39%
de 55 a 59	226.356	213.154	17.469	18.738	3,01%	2,83%	0,23%	0,25%
de 60 a 64	201.780	186.467	11.483	10.937	2,68%	2,48%	0,15%	0,15%
de 65 a 69	191.954	171.016	8.319	6.901	2,55%	2,27%	0,11%	0,09%
de 70 a 74	163.200	139.042	5.267	4.297	2,17%	1,85%	0,07%	0,06%
de 75 a 79	134.037	104.423	3.600	2.860	1,78%	1,39%	0,05%	0,04%
de 80 a 84	132.448	88.003	1.865	1.419	1,76%	1,17%	0,02%	0,02%
>84	148.300	70.042	1.432	852	1,97%	0,93%	0,02%	0,01%
<b>TOTAL</b>	<b>3.333.198</b>	<b>3.166.000</b>	<b>492.030</b>	<b>531.368</b>	<b>44,31%</b>	<b>42,09%</b>	<b>6,54%</b>	<b>7,06%</b>





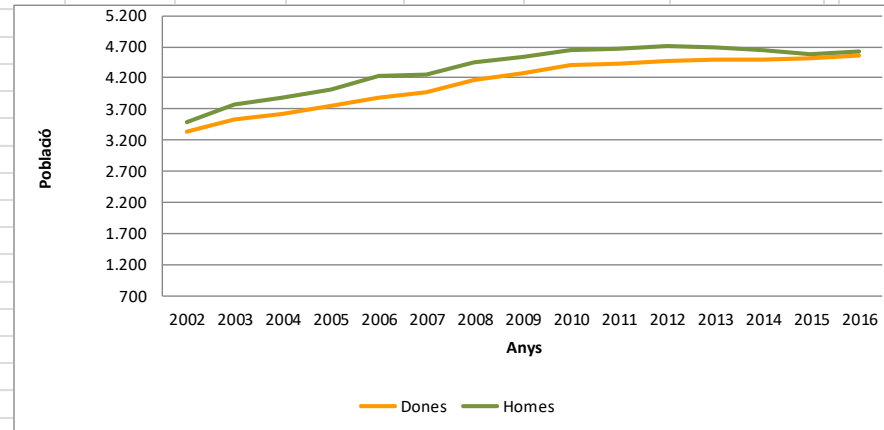
### 3. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ MUNICIPAL 2001-2016

Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat 2015

taula 3.1

Any	Dones	Homes	Total
2002	3.333	3.493	6.826
2003	3.539	3.779	7.318
2004	3.620	3.879	7.499
2005	3.744	4.018	7.762
2006	3.878	4.221	8.099
2007	3.973	4.262	8.235
2008	4.169	4.445	8.614
2009	4.277	4.546	8.823
2010	4.395	4.645	9.040
2011	4.420	4.677	9.097
2012	4.482	4.714	9.196
2013	4.495	4.700	9.195
2014	4.498	4.640	9.138
2015	4.519	4.584	9.103
2016	4.561	4.633	9.194

gràfic 3.1



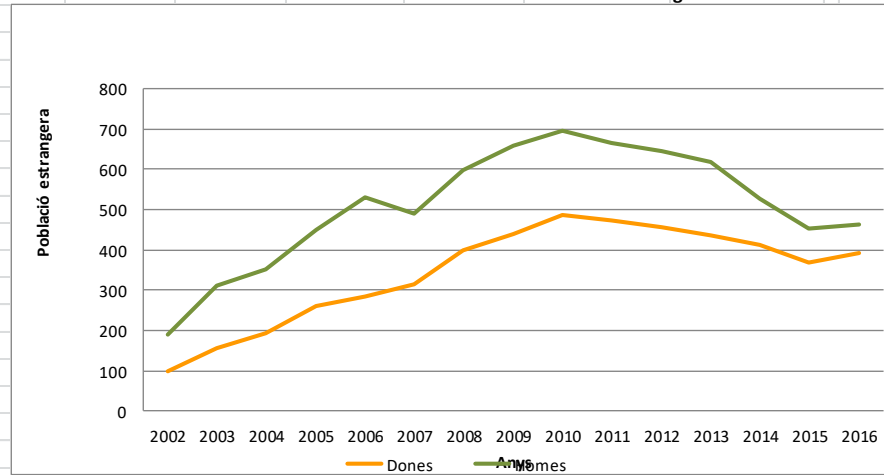
### 4. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ ESTRANGERA MUNICIPAL 2001-2016

Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat 2016

taula 4.1

Any	Dones	Homes	Total
2002	98	190	288
2003	155	312	467
2004	193	352	545
2005	260	451	711
2006	283	531	814
2007	315	491	806
2008	398	598	996
2009	441	660	1.101
2010	487	696	1.183
2011	474	665	1.139
2012	456	647	1.103
2013	438	617	1.055
2014	414	526	940
2015	368	453	821
2016	394	465	859

gràfic 4.1





**5. TAXA BRUTA DE CREIXEMENT DE LA POBLACIÓ 1960-2010, DÈCADES**

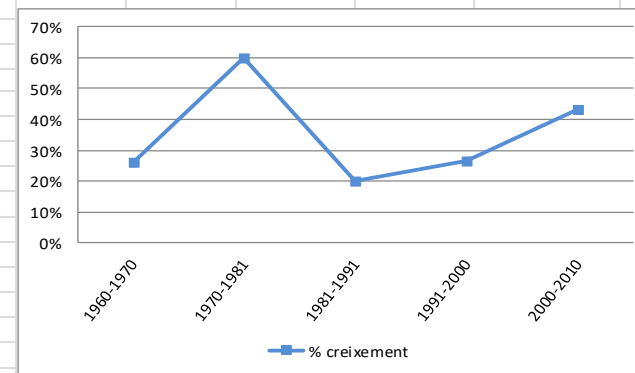
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat 2016

**5.1 AMBIT MUNICIPAL**

**taula 5.1**

Període	% creixement
1960-1970	26,18%
1970-1981	59,85%
1981-1991	20,02%
1991-2000	26,75%
2000-2010	43,36%

**gràfic 5.1**

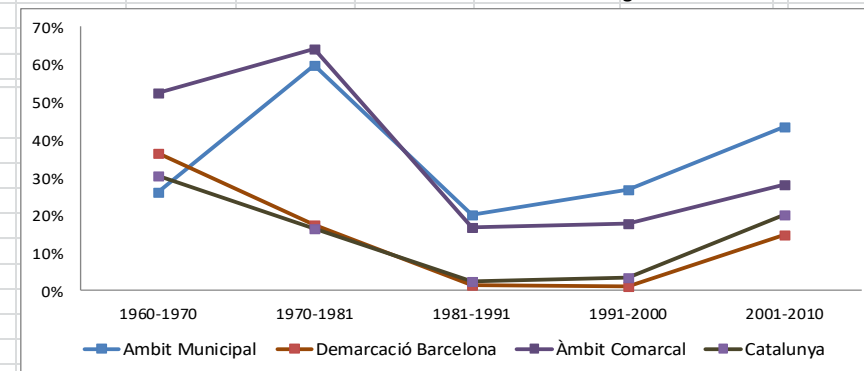


**5.2 COMPARATIVA**

**taula 5.2**

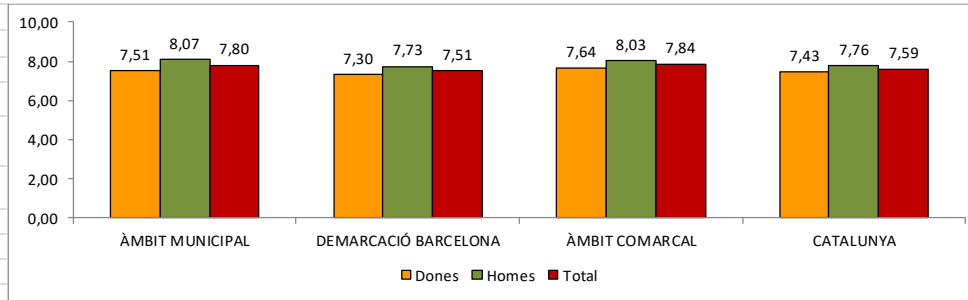
	Ambit Municipal	Demarcació Barcelona	Àmbit Comarcal	Catalunya
1960-1970	26,18%	36,53%	52,46%	30,49%
1970-1981	59,85%	17,58%	63,95%	16,34%
1981-1991	20,02%	1,54%	16,62%	2,62%
1991-2000	26,75%	0,97%	17,88%	3,34%
2001-2010	43,36%	14,71%	28,19%	19,97%

**gràfic 5.2**



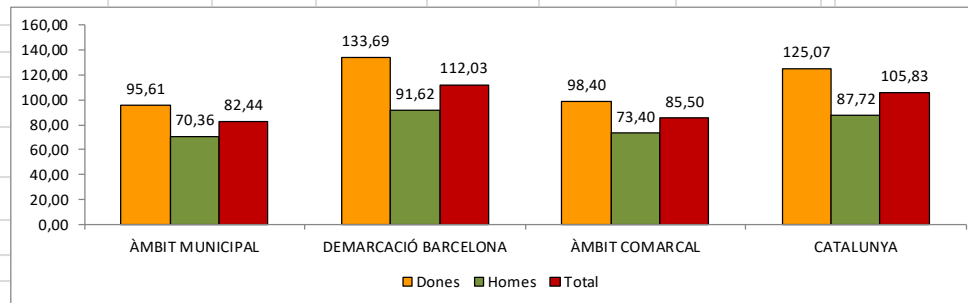


Índex de primera infantesa				taula 7.2
(Població de 0 a 4 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100				
Taxes	Dones	Homes	Total	
ÀMBIT MUNICIPAL	7,51	8,07	7,80	
DEMARCACIÓ BARCELONA	7,30	7,73	7,51	
ÀMBIT COMARCAL	7,64	8,03	7,84	
CATALUNYA	7,43	7,76	7,59	



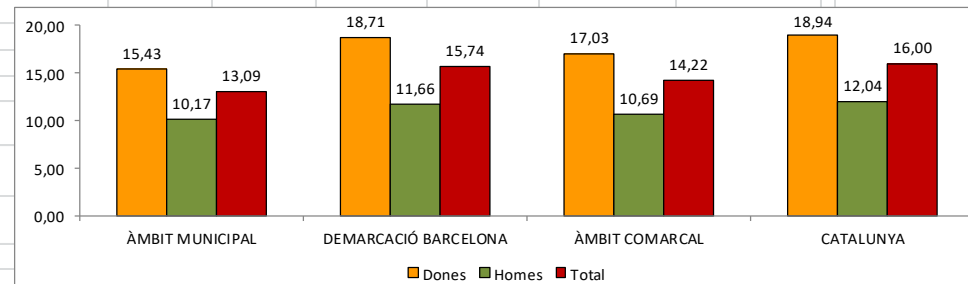
gràfic 7.3

Índex d'envelliment				taula 7.3
(Població de 65 anys i més / Població de 0 a 15 anys)*100				
Taxes	Dones	Homes	Total	
ÀMBIT MUNICIPAL	95,61	70,36	82,44	
DEMARCACIÓ BARCELONA	133,69	91,62	112,03	
ÀMBIT COMARCAL	98,40	73,40	85,50	
CATALUNYA	125,07	87,72	105,83	



gràfic 7.4

Índex de sobreenvelliment				taula 7.4
(Població de 85 anys i més / Població de 65 anys i més)*100				
Taxes	Dones	Homes	Total	
ÀMBIT MUNICIPAL	15,43	10,17	13,09	
DEMARCACIÓ BARCELONA	18,71	11,66	15,74	
ÀMBIT COMARCAL	17,03	10,69	14,22	
CATALUNYA	18,94	12,04	16,00	





# Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

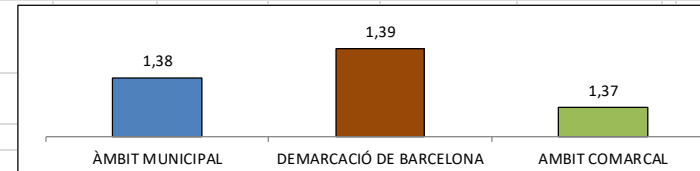
Índex sintètic de fecunditat			
	ÀMBIT MUNICIPAL	DEMARACIÓ DE BARCELONA	ÀMBIT COMARCAL
Índex sintètic de fecunditat 2016	1,38	1,39	1,37

Índex d'autoctonia			
	ÀMBIT MUNICIPAL	Dem. BCN	ÀMBIT COMARCAL
Índex d'autoctonia	24,43	61,97	66,48

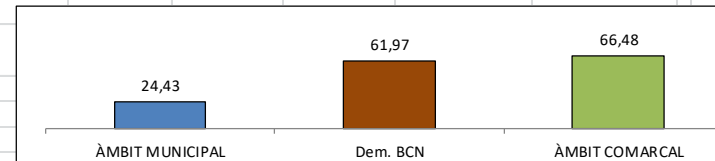
taula 7.5

gràfic 7.5



taula 7.6

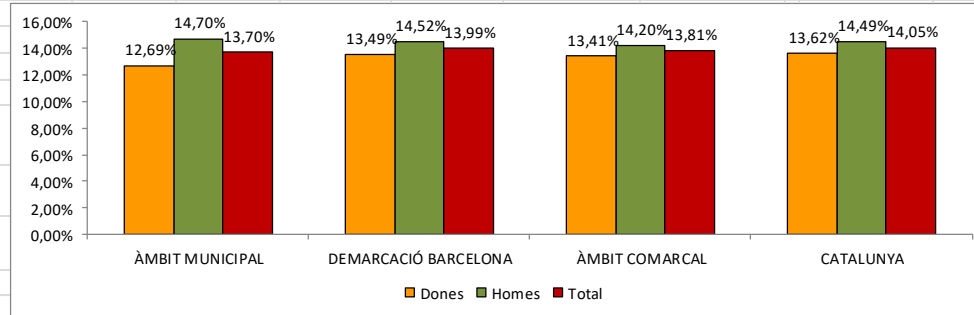
gràfic 7.6



Taxa de joventut de 16 a 29 anys			
(Població de 16 a 29 anys / Població total)*100			
Taxes	Dones	Homes	Total
ÀMBIT MUNICIPAL	12,69%	14,70%	13,70%
DEMARACIÓ BARCELONA	13,49%	14,52%	13,99%
ÀMBIT COMARCAL	13,41%	14,20%	13,81%
CATALUNYA	13,62%	14,49%	14,05%

taula 7.7

gràfic 7.7





TREBALL I USOS DEL TEMPS

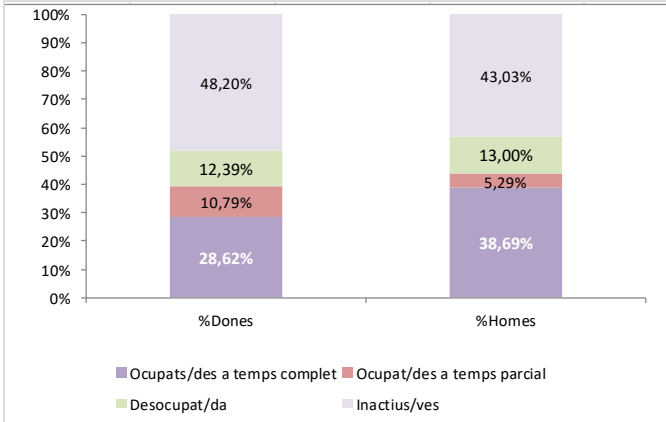
Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i Cens de població i habitatges de l'INE 2011

8. POBLACIÓ SEGONS RELACIÓ AMB L'ACTIVITAT I SEXE 2011

8.1 ÀMBIT MUNICIPAL

MUNICIPI	taula 8.1.1							
				Respecte al total de població		Respecte al total de pob. Activa		
	Dones	Homes	Total	%Dones	%Homes	%Dones	%Homes	
Ocupats/des a temps complet	1.270	1.807	3.077	13,94%	19,84%	28,62%	38,69%	
Ocupat/des a temps parcial	479	247	726	5,26%	2,71%	10,79%	5,29%	
Desocupat/da	550	607	1.158	6,04%	6,66%	12,39%	13,00%	
Inactius/ves	2.139	2.010	4.149	23,48%	22,06%	48,20%	43,03%	
Total	4.438	4.671	9.110	48,72%	51,27%	100,00%	100,00%	

gràfic 8.1.1



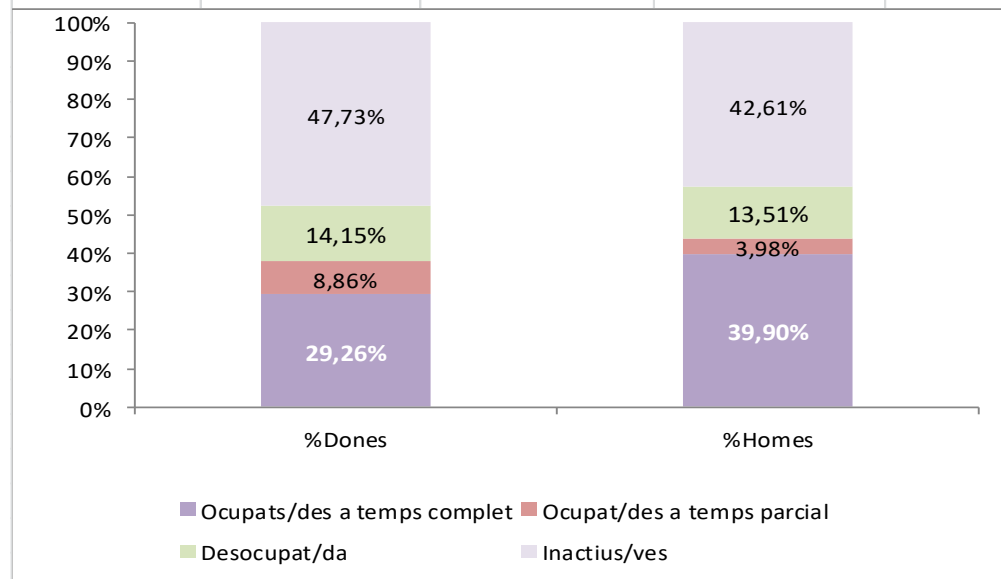


## 8.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

taula 8.2.1

	Dones	Homes	Total	Respecte al total de població		Respecte al total de pob. Activa	
				%Dones	%Homes	%Dones	%Homes
Ocupats/des a temps complet	816.949	1.075.561	1.892.510	14,89%	19,60%	29,26%	39,90%
Ocupat/des a temps parcial	247.454	107.255	354.709	4,51%	1,95%	8,86%	3,98%
Desocupat/da	395.069	364.152	759.221	7,20%	6,64%	14,15%	13,51%
Inactius/ves	1.332.536	1.148.687	2.481.223	24,28%	20,93%	47,73%	42,61%
<b>Total</b>	<b>2.792.008</b>	<b>2.695.655</b>	<b>5.487.663</b>	<b>50,88%</b>	<b>49,12%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

gràfic 8.2.1







9. POBLACIÓ OCUPADA PER SECTORS D'ACTIVITAT I SEXE, 2011

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i Cens de població i habitatges de l'INE 2011

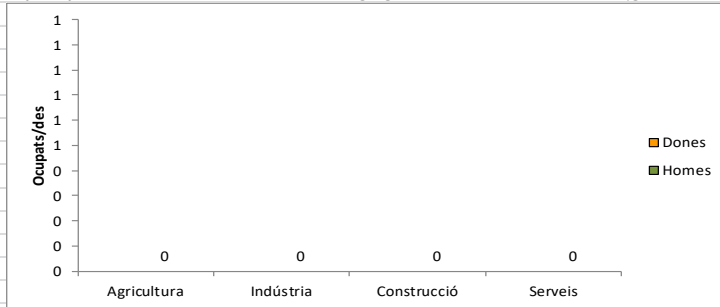
9.1 ÀMBIT MUNICIPAL

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Dones	0	0	0	0	0
Homes	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

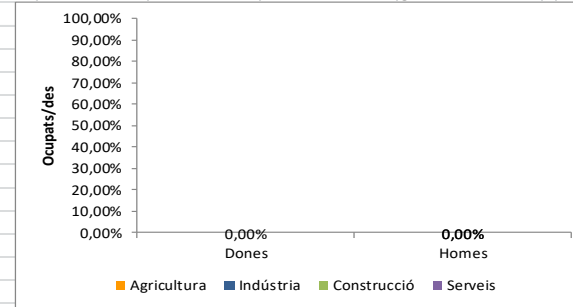
	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Dones	0,00%	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!
Homes	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!
<b>0,00</b>	<b>#iDIV/0!</b>	<b>#iDIV/0!</b>	<b>#iDIV/0!</b>	<b>#iDIV/0!</b>	<b>#iDIV/0!</b>

Població ocupada per sectors d'activitat i sexe 2011 (segregació horitzontal)

gràfic 9.1.1



gràfic 9.1.2

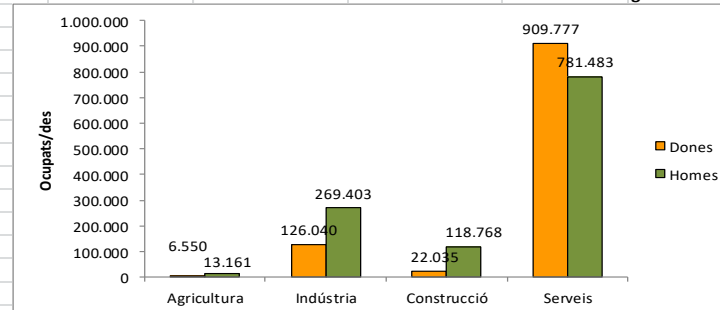


9.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

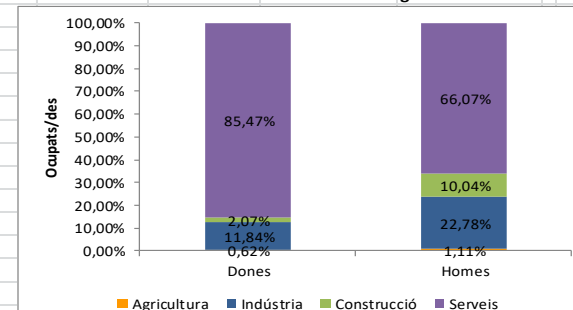
	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Dones	6.550	126.040	22.035	909.777	1.064.402
Homes	13.161	269.403	118.768	781.483	1.182.816
<b>Total</b>	<b>19.711</b>	<b>395.444</b>	<b>140.803</b>	<b>1.691.260</b>	<b>2.247.218</b>

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Dones	0,62%	11,84%	2,07%	85,47%	100,00%
Homes	1,11%	22,78%	10,04%	66,07%	100,00%
<b>Total</b>	<b>0,88%</b>	<b>17,60%</b>	<b>6,27%</b>	<b>75,26%</b>	<b>100,00%</b>

gràfic 9.2.1



gràfic 9.2.2





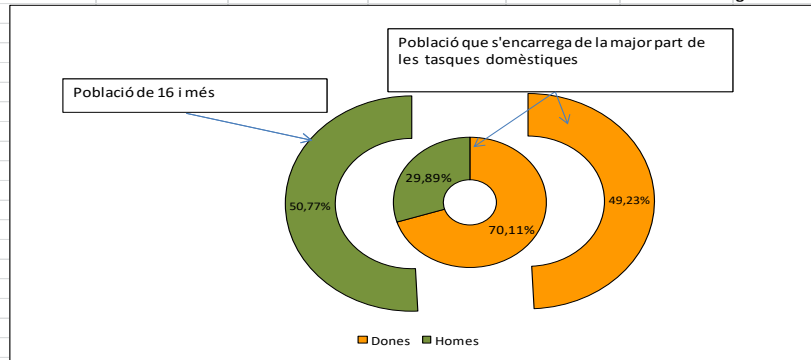
10. POBLACIÓ DE 16 ANYS I MÉS QUE S'ENCARREGA DE LA MAJOR PART DE LES TASQUES DOMÈSTIQUES 2011

Font:Elaboració pròpia a partir de dades Idescat del Cens de població i habitatges del INE 2011.

10.1 ÀMBIT MUNICIPAL

	taula 10.1.2		
	Dones	Homes	Total
Encarregar-se de la major part de tasques domèstiques de la seva llar	2.533	1.080	3613
Població de 16 anys i més	3.665	3.779	7444

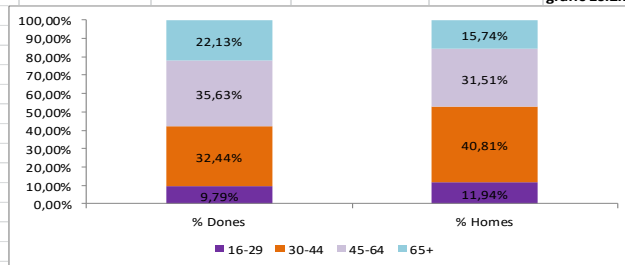
gràfic 10.1.2



10.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

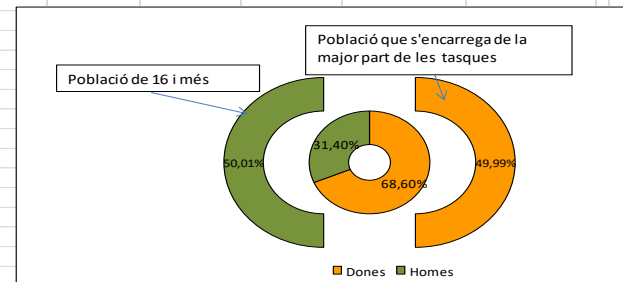
	taula 10.2.1					
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	
16-29	152.870	83.174	236.044	9,79%	11,94%	
30-44	506.340	284.347	790.687	32,44%	40,81%	
45-64	556.128	219.537	775.665	35,63%	31,51%	
65+	345.376	109.692	455.068	22,13%	15,74%	
Total	1.560.714	696.750	2.257.464	100,00%	100,00%	

gràfic 10.2.1



	taula 10.2.2		
	Dones	Homes	Total
Encarregar-se de la major part de tasques domèstiques de la seva llar	110.046	50.369	160.415
Població de 16 anys i més	161.866	161.922	323.788

gràfic 10.2.2





**11. EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT 2007-2016**

Font: Elaboració pròpia a partir de dades Del SOC i Hermes

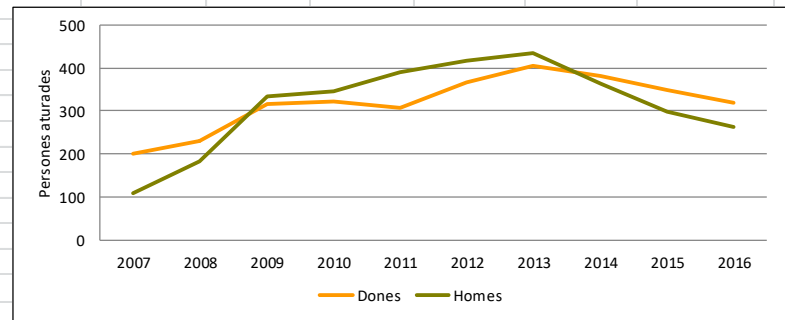
**11.1 ÀMBIT MUNICIPAL**

Evolució de l'atur 2007-2016

taula 11.1.1

Any	Dones	Homes	Total
2007	201	108	309
2008	231	182	412
2009	315	333	648
2010	323	345	668
2011	306	389	695
2012	365	415	780
2013	404	433	837
2014	381	363	744
2015	349	299	648
2016	320	262	582

gràfic 11.1.1

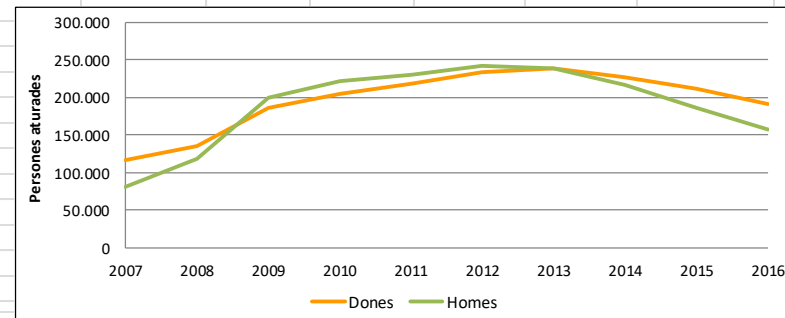


**11.2 DEMARACIÓ DE BARCELONA**

taula 11.2.1

Any	Dones	Homes	Total
2007	117.035	81.929	198.963
2008	135.073	117.903	252.976
2009	185.392	199.968	385.360
2010	205.387	222.140	427.527
2011	217.508	229.175	446.683
2012	232.664	241.962	474.626
2013	237.799	239.099	476.898
2014	225.981	215.774	441.755
2015	210.643	185.811	396.454
2016	190.264	157.911	348.166

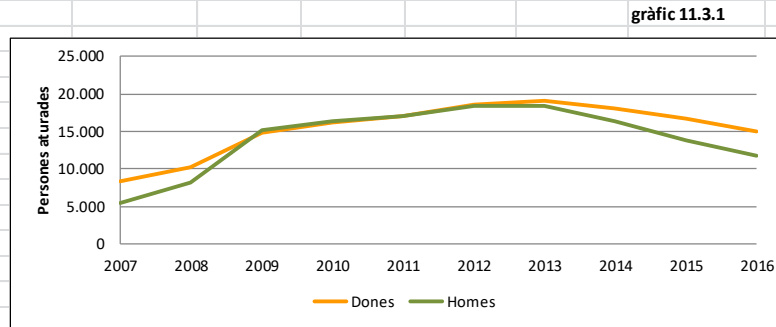
gràfic 11.2.1





11.3 ÀMBIT COMARCAL

taula 11.3.1			
Any	Dones	Homes	Total
2007	8.394	5.485	13.879
2008	10.240	8.259	18.499
2009	14.877	15.162	30.039
2010	16.162	16.411	32.573
2011	17.067	17.042	34.108
2012	18.496	18.364	36.860
2013	19.095	18.430	37.525
2014	18.071	16.352	34.423
2015	16.645	13.787	30.433
2016	15.058	11.775	26.833



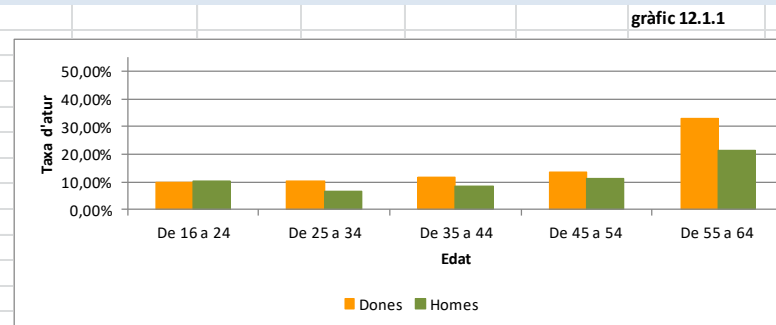
12. TAXA D'ATUR REGISTRAL ESTIMADA PER SEXE I EDAT

Font: Elaboració pròpia a partir de dades Del SOC i Hermes

12.1 ÀMBIT MUNICIPAL

Desembre 2016

taula 12.1.1			
Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24	9,73%	10,24%	10,00%
De 25 a 34	10,14%	6,44%	8,26%
De 35 a 44	11,60%	8,62%	10,02%
De 45 a 54	13,32%	11,05%	12,12%
De 55 a 64	32,84%	21,51%	26,87%
TOTAL	15,46%	11,31%	13,28%





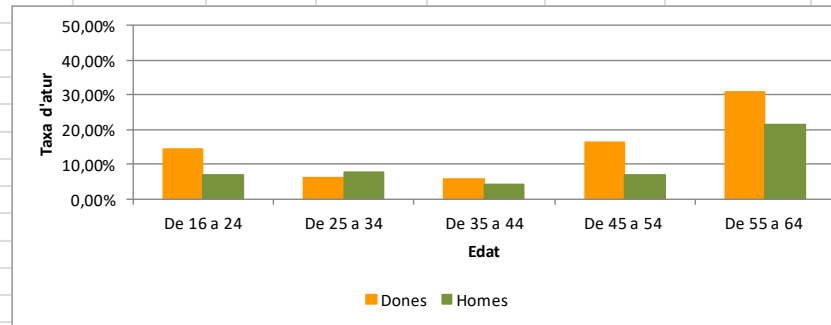
## 12.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA

Desembre 2016

taula 12.2.1

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24	14,63%	7,14%	10,84%
De 25 a 34	6,06%	7,64%	6,88%
De 35 a 44	5,66%	4,44%	5,00%
De 45 a 54	16,23%	6,86%	11,39%
De 55 a 64	30,83%	21,43%	25,77%
TOTAL	13,51%	8,87%	11,06%

gràfic 12.2.1



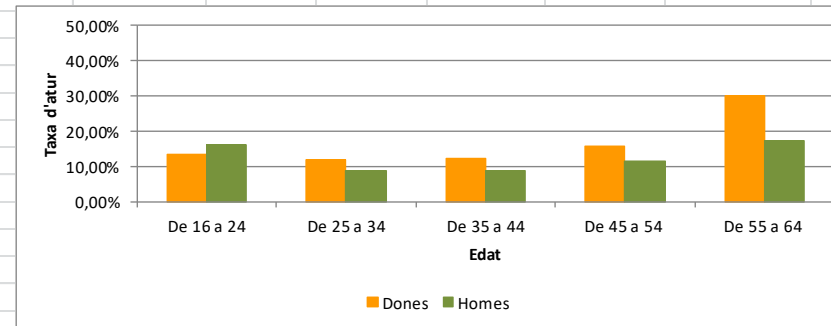
## 12.3 ÀMBIT COMARCAL

Desembre 2016

taula 12.3.1

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24	13,54%	16,11%	14,91%
De 25 a 34	11,92%	8,71%	10,30%
De 35 a 44	12,37%	8,67%	10,39%
De 45 a 54	15,78%	11,58%	13,53%
De 55 a 64	30,01%	17,23%	23,24%
TOTAL	16,20%	11,32%	13,62%

gràfic 12.3.1





13. PIRÀMIDE POBLACIÓ ACTIVA-ATUR

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat, XODEL, SOC i la mostra de vides laborals de la Seguretat Social

13.1 ÀMBIT MUNICIPAL

Població activa registrada, 2016 4art trimestre Hermes			taula 13.1.1
Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	113	127	240
De 25 a 34 anys	345	357	702
De 35 a 44 anys	586	661	1.247
De 45 a 54 anys	503	570	1.073
De 55 a 65 anys	335	372	707
Total	1.882	2.087	3.969

gràfic 13.1.1



Atur local registrat 2016, Hermes			taula 13.1.2
Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	11	13	24
De 25 a 34 anys	35	23	58
De 35 a 44 anys	68	57	125
De 45 a 54 anys	67	63	130
De 55 a 64 anys	110	80	190
TOTAL	291	236	527

Població total			taula 13.1.3
Edat	Dones	Homes	Total
de 0 a 15	820	894	1.714
De 16 a 24 anys	380	454	834
De 25 a 34 anys	454	464	918
De 35 a 44 anys	824	842	1.666
De 45 a 54 anys	733	771	1.504
De 55 a 65 anys	604	612	1.216
de 66 i més	746	596	1.342
Total	4.561	4.633	9.194

taula 13.1.4						
Edat	Població total Dones	Població total Homes	Pob. Activa registrada Dones	Pob. Activa registrada Homes	Atur registrat Dones	Atur registrat Homes
de 0 a 15	8,92%	-9,72%				
De 16 a 24 anys	4,13%	-4,94%	1,23%	-1,38%	0,12%	-0,14%
De 25 a 34 anys	4,94%	-5,05%	3,75%	-3,88%	0,38%	-0,25%
De 35 a 44 anys	8,96%	-9,16%	6,37%	-7,19%	0,74%	-0,62%
De 45 a 54 anys	7,97%	-8,39%	5,47%	-6,20%	0,73%	-0,69%
De 55 a 65 anys	6,57%	-6,66%	3,64%	-4,05%	1,20%	-0,87%
de 66 i més	8,11%	-6,48%				



### 13.2 DEMARACIÓ DE BARCELONA

#### Població activa registrada, 2016 4art trimestre Hermes

taula 13.2.1

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	69.628	74.634	144.262
De 25 a 34 anys	270.883	272.169	543.052
De 35 a 44 anys	391.795	424.911	816.706
De 45 a 54 anys	326.995	345.334	672.329
De 55 a 65 anys	216.555	224.319	440.874
Total	1.275.856	1.341.367	2.617.223

gràfic 13.2.1



#### Atur registrat

taula 13.2.2

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	14.226	11.376	25.602
De 25 a 34 anys	36.205	38.548	74.753
De 35 a 44 anys	54.869	56.398	111.267
De 45 a 54 anys	55.700	55.382	111.082
De 55 a 64 anys	44.244	55.987	100.231
TOTAL	205.244	217.691	422.935

#### Població total

taula 13.2.3

Edat	Dones	Homes	Total
de 0 a 15	443.654	470.698	914.352
De 16 a 24 anys	228.116	240.525	468.641
De 25 a 34 anys	345.758	341.950	687.708
De 35 a 44 anys	473.916	494.927	968.843
De 45 a 54 anys	413.416	414.442	827.858
De 55 a 65 anys	369.202	336.627	705.829
de 66 i més	563.847	405.602	969.449
Total	2.837.909	2.704.771	5.542.680

taula 13.2.4

Edat	Població total Dones	Població total Homes	Pob. Activa registrada Dones	Pob. Activa registrada Homes	Atur registrat Dones	Atur registrat Homes
de 0 a 15	8,00%	-8,49%				
De 16 a 24 anys	4,12%	-4,34%	1,26%	-1,35%	0,26%	-0,21%
De 25 a 34 anys	6,24%	-6,17%	4,89%	-4,91%	0,65%	-0,70%
De 35 a 44 anys	8,55%	-8,93%	7,07%	-7,67%	0,99%	-1,02%
De 45 a 54 anys	7,46%	-7,48%	5,90%	-6,23%	1,00%	-1,00%
De 55 a 65 anys	6,66%	-6,07%	3,91%	-4,05%	0,80%	-1,01%
de 66 i més	10,17%	-7,32%				



**13.3 ÀMBIT COMARCAL**

**Població activa registrada, 2016 4art trimestre Hermes taula 13.3.1**

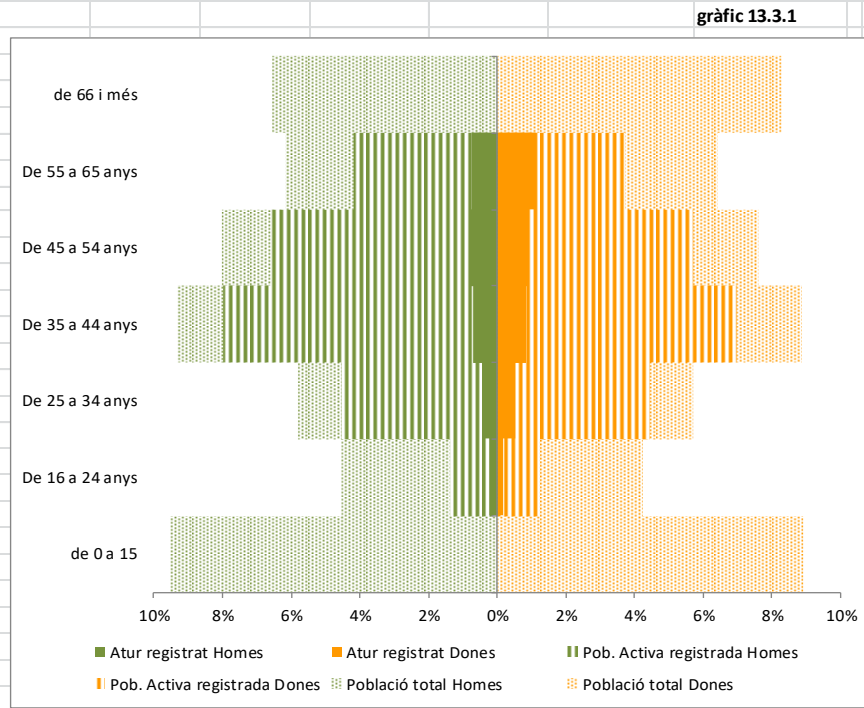
Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	4.896	5.569	10.465
De 25 a 34 anys	17.906	18.248	36.154
De 35 a 44 anys	27.952	32.035	59.987
De 45 a 54 anys	22.958	26.460	49.418
De 55 a 65 anys	14.911	16.810	31.721
Total	88.623	99.122	187.745

**Atur registrat desembre 2016 taula 13.3.2**

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	663	897	1.560
De 25 a 34 anys	2.134	1.590	3.724
De 35 a 44 anys	3.458	2.777	6.235
De 45 a 54 anys	3.643	3.064	6.707
De 55 a 64 anys	4.475	2.896	7.371
TOTAL	14.353	11.224	25.577

**Població total taula 13.3.3**

Edat	Dones	Homes	Total
de 0 a 15	35.836	38.236	74.072
De 16 a 24 anys	16.995	18.235	35.230
De 25 a 34 anys	22.885	23.282	46.167
De 35 a 44 anys	35.602	37.505	73.107
De 45 a 54 anys	30.525	32.165	62.690
De 55 a 65 anys	25.764	24.733	50.497
de 66 i més	33.314	26.261	59.575
Total	200.921	200.417	401.338



**taula 13.3.4**

Edat	Població total Dones	Població total Homes	Pob. Activa registrada Dones	Pob. Activa registrada Homes	Atur registrat Dones	Atur registrat Homes
de 0 a 15	8,93%	-9,53%				
De 16 a 24 anys	4,23%	-4,54%	1,22%	-1,39%	0,17%	-0,22%
De 25 a 34 anys	5,70%	-5,80%	4,46%	-4,55%	0,53%	-0,40%
De 35 a 44 anys	8,87%	-9,34%	6,96%	-7,98%	0,86%	-0,69%
De 45 a 54 anys	7,61%	-8,01%	5,72%	-6,59%	0,91%	-0,76%
De 55 a 65 anys	6,42%	-6,16%	3,72%	-4,19%	1,12%	-0,72%
de 66 i més	8,30%	-6,54%				





**14. PENSIONS CONTRIBUTIVES A LA SEURETAT SOCIAL**

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

**14.1 ÀMBIT MUNICIPAL**

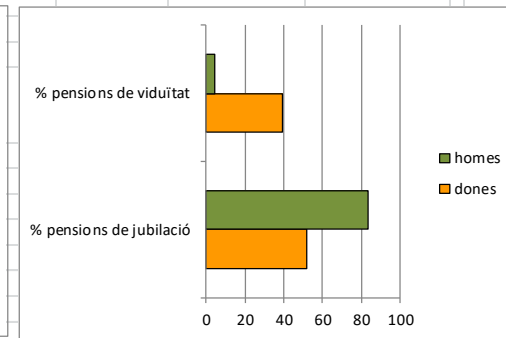
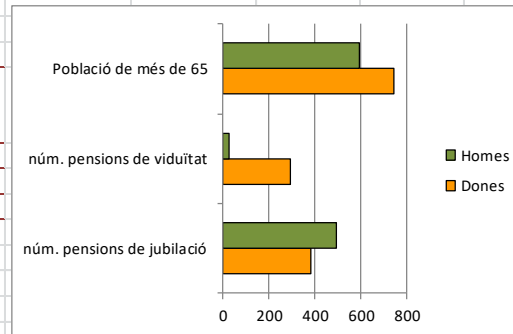
Pensions contributives de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe.  
Tots els règims de cotització. 2014

gràfic 14.1.1

gràfic 14.1.2

taula 14.1.1

	núm. pensions de jubilació	núm. pensions de viduïtat	Població de més de 65
Dones	385	295	746
Homes	497	26	596
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>321</b>	<b>1.342</b>
%	% pensions de jub	% pensions de viduïtat	
dones	51,60857909	39,54423592	
homes	83,38926174	4,362416107	

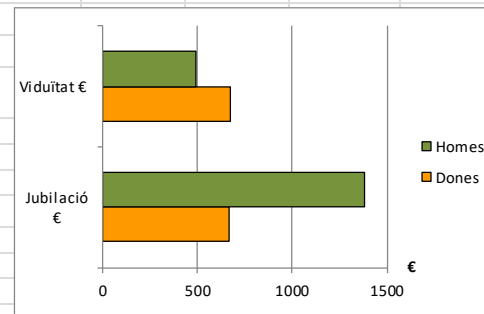


Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe. Tots els règims de cotització.2014

gràfic 14.1.3

taula 14.1.2

	Incapacitat permanent €	Jubilació €	Viduïtat €	Total €
Dones	841,81	663,70	670,66	670,13
Homes	1.166,72	1.378,67	489,81	1.283,07
<b>Total</b>	<b>1.016,45</b>	<b>1.066,58</b>	<b>656,02</b>	<b>941,97</b>





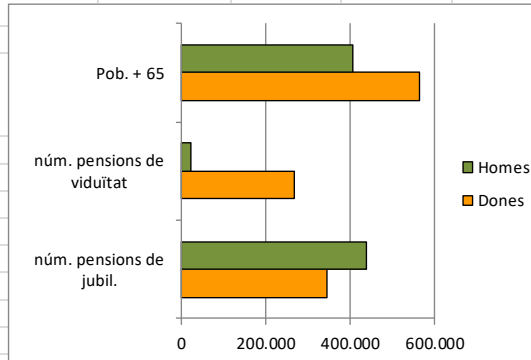
**14.2 DEMARCACIÓ DE BARCELONA**

**Pensions contributives de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. 2014**

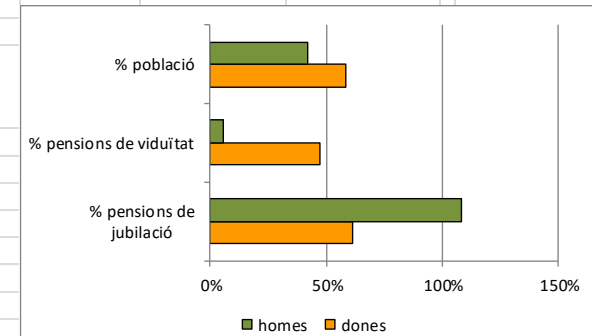
**taula 14.2.1**

	núm. pensions de jubil.	núm. pensions de viduïtat	Pob. + 65
<b>Dones</b>	344.983	267.424	563.847
<b>Homes</b>	439.008	21.509	405.602
<b>Total</b>	783.991	288.933	969.449
	% pensions de jub	% pensions de vidu	% població
dones	61,18%	47,43%	58,16%
homes	108,24%	5,30%	41,84%

**gràfic 14.2.1**



**gràfic 14.2.2**

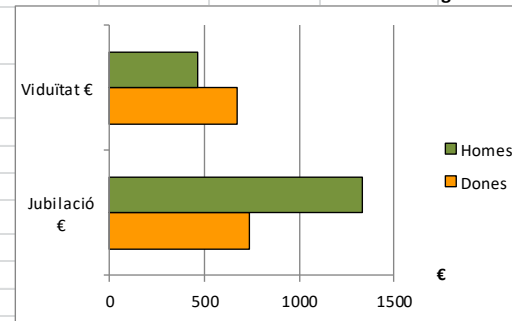


**Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. 2014**

**taula 14.2.2**

	Incapacitat permanent €	Jubilació €	Viduïtat €	Total €
<b>Dones</b>	860,78	735,16	672,23	712,58
<b>Homes</b>	1.150,76	1.332,00	466,79	1.243,30
<b>Total</b>	1.020,89	1.069,37	656,94	948,00

**gràfic 14.2.3**





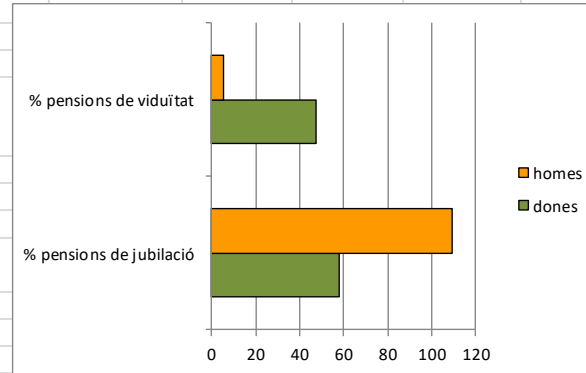
14.3 ÀMBIT COMARCAL

Pensions contributives de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. 2014

gràfic 14.3.1

**taula 14.3.1**

	núm. pensions de jubilació	núm. pensions de viduïtat	Població de més de 65
Dones	19.310	15.759	33.314
Homes	28.708	1.410	26.261
Total	48.018	17.169	59.575
%	% pensions de jubilació	% pensions de viduïtat	0
dones	58	47	0
homes	109	5	0
total	0	0	0

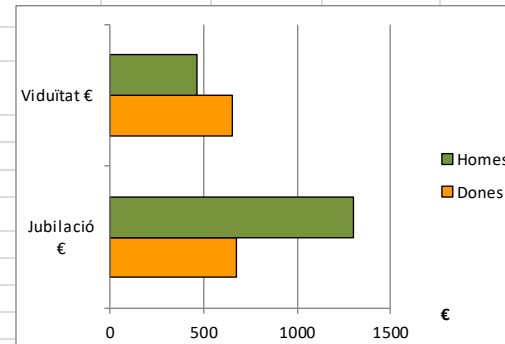


Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social segons residència per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. 2014

gràfic 14.3.2

**taula 14.3.2**

	Incapacitat permanent €	Jubilació €	Viduïtat €	Total €
Dones	857,90	678,20	656,42	679,12
Homes	1.178,47	1.297,76	465,15	1.217,47
Total	1.040,49	1.048,61	640,71	935,90





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

**15.1 RENDA BRUTA FAMILIAR DISPONIBLE PER HABITANT** Font: Servei d'Informació Econòmica Municipal (SIEM), HERMES Diputació de Barcelona

	2015		
	Taula 15.1.1		
	Municipi	Dem. BCN	COMARCA
Renda bruta familiar disponible Rbfd per habitant	12.852	16.366	13.871
Representa el	78,53%	de la demarcació de BCN	

**15.2 BRETXA SALARIAL** Font: indicador de d'Igualtat de Gènere de Catalunya de l'Observatori Dona Empresa i Economia de a Cambra de Comerç de Barcelona

Es continua mantenint una important bretxa salarial entre els homes i les dones: el 19%.

I més precarietat laboral: les dones tenen un 22% d'ocupació a temps parcial enfront el 7% dels homes.

La bretxa salarial i la precarietat en la ocupació s'acaba traduint en unes pensions que són un 31% més baixes per a les dones de mitjana a Catalunya.

[http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302\\_Indicador-igualtat-de-genero.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302_Indicador-igualtat-de-genero.pdf)