



# PLA LOCAL D'EQUITAT DE GÈNERE

## AJUNTAMENT D'ALELLA

### (2018-2021)





**Autoria:**

Mireia Duran, Maria de la Fuente i Sílvia Carrillo. Associació Institut Quotidiana (iQ).

Ajuntament d'Alella.

**Amb la col·laboració de:**

Oficina de les Dones i LGTBI

Alella, desembre 2017.



# ÍNDEX

1.	Presentació.....	5
2.	Marc conceptual de les polítiques d'igualtat .....	6
2.1.	Evolució històrica de les reivindicacions feministes de l'agenda política .....	6
2.2.	El paper dels governs locals.....	8
2.3.	Els plans d'igualtat.....	9
3.	Marc normatiu.....	10
3.1.	Àmbit internacional .....	10
3.2.	Àmbit comunitari.....	11
3.3.	Àmbit estatal, autonòmic i local .....	12
4.	Procés d'elaboració del pla.....	14
4.1.	Fases de la metodologia.....	14
4.2.	Eines metodològiques.....	15
5.	Diagnosi de gènere d'Alella .....	17
	Eix 1. Compromís municipal amb la igualtat.....	17
	Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista.....	28
	Eix 3. Drets i qualitats de vida .....	37
	Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat .....	54
	Eix 5. Coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps .....	60
	Eix6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori .....	68
	Eix 7. Participació social i política de les dones.....	76
6.	Objectius i línies estratègiques .....	86
7.	Pla d'acció.....	90
7.1.	Pla de mesures: Dimensió operativa.....	91
7.2.	Pla de mesures: 12 Mesures clau per a l'equitat de gènere a Alella .....	98



8.	Avaluació .....	100
9.	Bibliografia.....	108
10.	Annex .....	111

## 1. Presentació

El Pla d'Equitat de Gènere de l'Ajuntament d'Alella és un instrument que permet ordenar i donar una perspectiva estratègica a les polítiques transversals per a l'equitat de gènere a Alella durant el període 2018-2021. El present pla consta de dues parts: una primera que constitueix la diagnosi de la situació actual pel que fa a l'equitat de gènere al municipi, i una segona on es detallen els objectius i les mesures del pla, així com un sistema d'avaluació final del mateix.

La diagnosi de gènere és el recull d'informació que mostra el grau d'equitat de gènere en els diversos àmbits de la vida de la ciutadania i també el nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals. Entenem per incorporació de la perspectiva de gènere la consideració de dones i homes tenint en compte que les seves necessitats i expectatives són igualment valuoses en tots els àmbits de les polítiques públiques, i també en tots els àmbits de la ciutadania del municipi d'Alella. Per incloure totes les qüestions, la present diagnosi analitza la situació respecte la igualtat de gènere en els àmbits següents: compromís municipal amb la igualtat, lluita activa contra la violència masclista, drets i qualitat de vida, coeducació, creació cultural de les dones i cultura per a la igualtat, coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps, perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori i participació social i política de les dones.

A partir d'aquesta diagnosi es detecten punts forts i punts febles que serveixen com a elements de referència per elaborar un llistat d'accions que constitueixen les mesures del pla. Aquestes s'han de dur a terme en el termini que estableix el pla (2018-2021) per tal de reduir les situacions de desigualtat detectades, i també estableix la manera de poder avaluar si aquestes mesures han estat adoptades i si han tingut l'efecte esperat. A més, proposa una prioritització de 12 mesures estratègiques per a iniciar el camí de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament d'Alella. Així, el pla inclou tots els elements de les polítiques públiques necessaris per a l'actuació en aquest àmbit.



## 2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

Les polítiques transversals d'igualtat tenen ja vint-i-cinc anys. Al seu torn, van ser necessaris vint anys més per arribar a concloure que totes les polítiques i tots els àmbits de la vida, eren rellevants per a l'equitat entre homes i dones. Així doncs, des de mitjans dels anys setanta fins a la segona dècada del segle XXI, l'enfocament del marc conceptual de les polítiques d'igualtat ha evolucionat profundament. Avui, i gràcies a la conferència de Beijing de les NNUU, marcada per la important influència dels moviments de dones i feministes a escala global, sabem que tots els nivells de les administracions i totes les àrees i procediments d'actuació han de comprometre's amb l'eradicació de la desigualtat per a que aquesta sigui efectiva. A més, sabem que aquest esforç –el de la transversalització de les polítiques de gènere- ha de conuiu amb l'impuls, visibilització i apoderament de les dones, adreçant-hi polítiques de suport específic. Avui, a més, ens hem imposat el repte de donar visibilitat i resposta a les diferències que travessen la desigualtat de gènere en base a factors com l'edat, l'estrat social o l'origen, per exemple. Tots aquests elements són presents en el Pla Local d'Equitat de Gènere d'Alella. En el rerefons d'aquest document també hi ha, com no podia ser d'una altra manera, la vocació municipal d'aprofitar les potencialitats específiques que ofereix la dimensió local per a la igualtat de gènere, amb la seva proximitat entre ciutadania i administració i el seu caràcter quotidià.

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

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

A l'Europa i els Estats Units de principis del segle XX, les principals reivindicacions d'aquests moviments es centraven en reclamar la plena ciutadania de les dones a partir de demandes concretes com la d'assolir el dret a vot i l'accés a l'educació i l'accés a alguns treballs



remunerats, entre altres. A partir dels anys 60 a escala global es produeix una nova onada del feminisme, on es qüestionen les jerarquies de gènere, la desigualtat en el treball no remunerat i el paper de la sexualitat en el sosteniment d'un statu quo injust.

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

Les principals reivindicacions del moviment feminista als anys 70 i 80 en el nostre context passaven pel dret a l'avortament, el repartiment equitatiu de les tasques domèstiques i de cura i el reconeixement de les dones com a subjectes polítics de ple dret i l'eliminació dels delictes de dones, com l'adulteri. Cal destacar la creació a partir de l'autogestió dels centres de "planing", que eren centres d'atenció integral a la salut sexual de les dones, des d'una perspectiva d'assessorament i acompanyament molt àmplia i polititzada.

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

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

complexitat en la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques d'igualtat però provoca un compromís major del conjunt de l'administració en l'aplicació de les polítiques de gènere.

## 2.2. El paper dels governs locals

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

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

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

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





### 2.3. Els plans d'igualtat

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

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

Els plans locals d'igualtat es comencen a implementar a Catalunya i a Espanya a partir dels anys 90 i, al llarg dels últims 20 anys, han anat millorant pel que fa al seu abast i capacitat d'incidir al dia a dia de la població. Així, la major part dels municipis de Catalunya estan coberts per un pla d'igualtat, sigui d'abast municipal o supramunicipal<sup>1</sup>. En aquest sentit, a més del seu creixement pel que fa a la cobertura arreu del territori, els plans d'igualtat també han ampliat el seu àmbit d'actuació planificant sobre àrees tradicionalment no revisades des de la perspectiva de gènere, com per exemple l'urbanisme. Alhora, s'ha aconseguit guanyar incidència política i poder tirar endavant iniciatives més ambicioses a partir d'estratègies de consens ens els consistoris municipals, fet que ha permès establir mesures a més llarg termini i que no siguin revertides en posteriors mandats. Finalment, al llarg d'aquest anys, els plans d'igualtat han millorat la seva capacitat operativa, essent documents amb mesures molt pràctiques, concretes i aplicables.

---

<sup>1</sup> ALFAMA, Eva. *Les polítiques municipals de gènere*. Materials CiP, Articles Feministes, Número 12/2012, ICPS.

### 3. Marc normatiu

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

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

#### 3.1. Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, la **Carta de les Nacions Unides** de l'any 1945 inclou per primera vegada el principi d'igualtat entre dones i homes. Així, la igualtat adquireix la mateixa categoria que la resta de Drets Humans.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona a partir del primer article d'aquest document on s'estableix la discriminació contra la dona com una injustícia i una ofensa a la dignitat humana. Aquesta declaració precedeix la **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació contra tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW)** de l'any 1979 que entra en vigor com a tractat a partir de l'any 1981 i és ratificada per Espanya l'any 1984. Aquesta convenció va ser molt important pel fet de suposar una declaració internacional, però també per la definició que es fa de la discriminació i per com s'interpel·la els estats com a responsables d'assegurar aquests drets. En definitiva, aquesta **I Conferència Mundial de la Dona** celebrada a Mèxic obté com a resultat la que és considerada la carta internacional dels drets de les dones.

La **Conferència de Drets de Viena**, celebrada l'any 1993 és també una fita important en l'assumpció de la no discriminació de les dones com a dret humà.

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

### 3.2. Àmbit comunitari

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

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

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



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

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

### 3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

Aquesta llei, aprovada pel govern de Zapatero l'any 2007, reconeix les desigualtats existents a la societat tot i que la igualtat formal ja està assolida, per aquest motiu fa èmfasi en fer efectiva la igualtat més enllà de la legalitat. Per altra banda, seguint amb la línia marcada per la legislació a nivell comunitari, la llei 3/2007, aposta de manera clara per la transversalitat de gènere com a estratègia per coordinar i organitzar les polítiques d'igualtat. A nivell temàtic, aquesta llei és molt àmplia i contempla tots els àmbits de la societat, però fa èmfasi especial en l'àmbit laboral, i en l'àmbit de les administracions públiques –on hi pot incidir de forma directa-.

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



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

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

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

Pel que fa a la legislació sobre la violència masclista per part del govern català, hi ha la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**. Aquest llei presenta millores significatives respecte la legislació existent ja que planteja una definició més àmplia de la violència masclista i definint les especificitats de la violència en els diversos àmbits on es pot donar i les diverses tipologies.

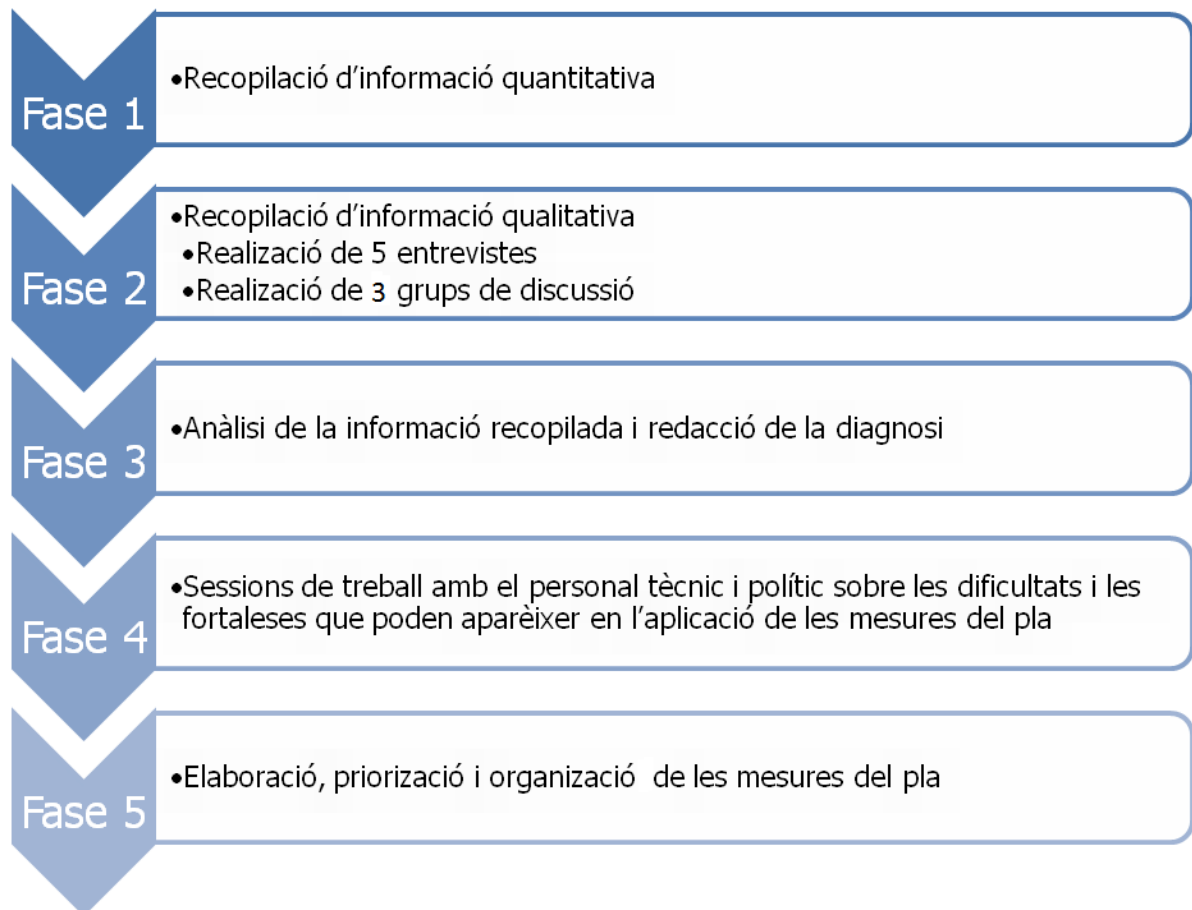
Aquesta llei, també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral que atorga un seguit de competències als ens locals: oferir serveis d'atenció i informació a les dones que han patit violència, oferir serveis de recuperació integral, col·laborar en les prestacions econòmiques i subvencions, entre les mes destacades. Els municipis de menys de 20.000 habitants, poden mancomunar aquests serveis o delegar-los en altres ens locals.



## 4. Procés d'elaboració del pla

### 4.1. Fases de la metodologia

La metodologia per l'elaboració del pla consta de diverses fases; les tres primeres fan referència a l'elaboració de la diagnosi i les dues últimes es centren en l'elaboració de les mesures del pla:



## 4.2. Eines metodològiques

La **diagnosi** està realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per la Regidora d'Equitat de l'Ajuntament d'Alella.

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

Pel que fa a les dades qualitatives, s'han dut a terme 5 entrevistes i 3 sessions de treball en grup.

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

- Regidora d'Equitat
- Treballadora social de l'àrea de Serveis a les Persones
- Tècnica de l'àrea de Participació
- Membre de l'Esplai Guaita'l
- Membre de la Comissió de Cooperació Internacional de l'Ajuntament d'Alella

Els grups de treball han servit per a fer aflorar i contrastar els principals punts forts i punts febles en matèria d'equitat al municipi d'Alella i per fer una prioritització dels àmbits més destacats on es poden portar a terme millores substancials. Se'n van realitzar 3, per tal de treballar des de diverses perspectives<sup>2</sup>:

-Personal tècnic de l'Ajuntament d'Alella

-Personal polític, del govern i l'oposició

---

<sup>2</sup> Per a més informació, consultar l'Annex



-Agents de la ciutadania; persones que formen part d'entitats i associacions del municipi

Pel que fa al document d'**accions del pla**, aquest està elaborat a partir dels punts forts i els punts febles detectats a la diagnosi. Les accions plantejades, per tant, responen a les necessitats detectades a la diagnosi, a les prioritats manifestades pel personal polític i a les dificultats o limitacions tècniques expressades pel personal tècnic a partir de dues sessions de treball realitzades per separat, amb els objectius següents:

-Sessió de treball amb el personal tècnic de l'Ajuntament d'Alella amb l'objectiu d'identificar propostes d'accions concretes i viables. Alhora, també es fa una tasca de sensibilització per tal d'assegurar la seva complicitat en l'aplicació de les mesures<sup>3</sup>.

-Sessió de treball amb el personal polític del govern de l'Ajuntament d'Alella amb l'objectiu d'identificar l'encaix del pla d'igualtat de gènere en l'agenda política i les prioritats de les diferents àrees de forma conjunta<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Per més informació, consultar l'Annex.

<sup>4</sup> Per més informació, consultar l'Annex.





## 5. Diagnosi de gènere d'Alella

### Eix 1. Compromís municipal amb la igualtat

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

L'estratègia de la transversalitat de gènere, a més de la incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits, implica també tant una incorporació de l'equitat de gènere com a prioritat a l'agenda política principal (dimensió de lideratge), com un canvi en la cultura organitzativa per part de les institucions (dimensió organitzativa). D'aquesta manera, s'organitzen els aspectes a analitzar en dos grans àmbits; el compromís públic amb l'equitat del consistori i els aspectes de l'equitat a nivell organitzatiu i laboral. El primer àmbit fa referència a les actuacions municipals a nivell extern que garanteixen que la ciutadania pugui gaudir de polítiques públiques que incorporin la perspectiva de gènere, es a dir, el camí que ha recorregut l'Ajuntament en matèria de polítiques públiques amb perspectiva de gènere. El segon es centra en la incorporació de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament com a organització. En aquest cas es valora si l'Ajuntament disposa de mesures d'igualtat, si s'ofereixen formacions sobre la temàtica o si es donen casos de segregació vertical o horitzontal en la plantilla, així com l'anàlisi de les retribucions segons sexe.

### Compromís municipal amb l'equitat a la ciutadania

#### 1.1. Evolució de les polítiques d'equitat al municipi

La primera referència que es troba a l'Ajuntament d'Alella pel que fa a les polítiques de gènere o de dones és el **Pla de Dones d'Alella 2007-2010**. En aquest document s'exposa com es traspassen les polítiques de dones a l'àrea d'Alcaldia per dotar-les d'impuls i major aplicabilitat. Al fragment següent es mostra aquest canvi de paradigma.



“Les actuacions realitzades per l’Ajuntament d’Alella com a polítiques de dones s’encapçalaven des de l’àrea de Sanitat i Serveis Socials o bé des de Participació Ciutadana. La primera acollia temes assistencials, de dones amb problemes determinats (de salut, econòmics, familiars, etc.) i la segona, era la que canalitzava les demandes de les associacions de dones. Des de les dues àrees s’han treballat propostes i actuacions, però molt puntuals i disperses. També s’ha fet alguna actuació de sensibilització des de l’àrea d’educació i des de cultura, però no és fins al setembre de 2006 que aquestes tasques s’assumeixen des d’Alcaldia per tal de donar-li un impuls i un tractament diferenciat al realitzat fins llavors. Aquest canvi es deu a la voluntat d’aplicar millor les polítiques de dones, de forma transversal, on totes les dones trobin una millor resposta a les seves necessitats i se’n faci un tractament més adequat.”<sup>5</sup>

Malgrat no ho fa a la introducció, s’exposen els conceptes d’igualtat d’oportunitats i de transversalitat en els objectius i les mesures del pla, que s’organitzen en els 6 eixos d’actuació següents:

- Eix 1. Aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques de l’Ajuntament d’Alella
- Eix 2. Construcció d’una cultura per un nou contracte social
- Eix 3. Incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la seva diversitat
- Eix 4. Reorganització dels temps i els treball per fer de la vida quotidiana un eix vertebrador de les polítiques
- Eix 5. Oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones
- Eix 6. Programa per l’abordatge integral de les violències contra les dones

Cal destacar també d’aquest pla que detalla les assignacions de pressupost a aquelles mesures que ho necessiten i estableix una temporalització clara per l’aplicació de cada actuació. Aquest document també estableix com i quan se n’haurà de fer el seguiment i l’avaluació. Tot i així, de les entrevistes es desprèn que, a nivell efectiu les mesures detallades a aquest pla no es van implementar i per tant tampoc se’n va fer cap avaluació.

---

<sup>5</sup> Pla de dones d’Alella 2007-2010

A partir de 2011, el Pla de Dones d'Alella deixa d'estar vigent i el consistori decideix prendre com a referència el Pla de Polítiques de Dones del Maresme 2011-2015 elaborat pel consell Comarcal del Maresme. Malgrat ser un pla comarcal, inclou la perspectiva local i permet aplicar des dels Ajuntaments, bona part de les mesures detallades en cadascun dels eixos que contempla. Els eixos segons els quals s'estructura són:

-Eix 1. Transversalització de les polítiques de dones al Consell Comarcal i als ens locals

-Eix2. Canvis culturals que transformin estructures i models patriarcals

-Eix 3. Participació

-Eix 4. Reorganització dels treballs i noves polítiques dels temps

-Eix 5. Qualitat de vida i cohesió social

-Eix 6. Intervenció integral contra la violència masclista

Tot i així, aquest pla tampoc s'aplica ni es fa un seguiment de les mesures que s'hi proposen, i les activitats que es duen a terme en matèria d'igualtat es concentren al voltant de les diades com el 8 de març o el 25 de novembre.

## **1.2. Existència i recursos de la regidoria d'equitat**

La regidoria de la Dona es crea durant el mandat 2007-2011 i s'inclou en l'àrea de Serveis Socials, Sanitat, Ocupació i Emprenedoria, responsabilitat de la tercera tinença d'Alcaldia i de l'àrea de Serveis a les Persones. Amb el canvi de mandat de les eleccions municipals de maig de 2011, la regidoria de la Dona es converteix en la regidoria d'Equitat.

Pel que fa als recursos econòmics de la regidoria d'Equitat, la regidoria neix l'any 2011 sense pressupost propi i l'any 2016 aquest pressupost creix fins als 5.000€, i passa als 10.000€ anuals per l'any 2017. Així, el creixement comença una tendència positiva al llarg dels últims anys, malgrat la quantia és relativament baixa en comparació a la resta de partides pressupostaries.

La regidoria compta amb la dedicació a mitja jornada d'una persona tècnica. Aquesta persona realitza l'altra mitja jornada com a tècnica de la regidoria de Cooperació.

Durant el recull d'informació qualitativa va sorgir el suggeriment de treballar amb pressupostos en clau de gènere a totes les regidories municipals. Es recull aquesta demanda amb l'objectiu de valorar-la al proper Pla d'Equitat de Gènere d'Alella.

### 1.3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge visual i escrit, significa comunicar sense invisibilitzar o fer difícil d'imaginar, en un àmbit determinat, la presència o actuació de les dones, i sense menystenir o desvaloritzar un dels dos sexes.

Per detectar si l'Ajuntament d'Alella fa un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge, s'han analitzat documents adreçats a la ciutadania, com un exemplar de la revista municipal "El Full" o la plana web de l'Ajuntament d'Alella i documentació interna com el Pla d'Acció Municipal.

Pel que fa a la comunicació interna, el Pla d'Actuació Municipal<sup>6</sup> és una recopilació de les accions i mesures que portarà a terme el govern en el present mandat (2015-2019). En aquest document s'observa una voluntat d'utilitzar un llenguatge no sexista i no androcèntric ja que majoritàriament s'usen noms col·lectius (com per exemple ciutadania o jovent), i en d'altres casos, menys habituals, es fa ús del doble gènere (com per exemple savis i sàvies). Finalment, en un únic cas al llarg de tot el document, s'utilitza la construcció "per als joves" que seria l'únic exemple d'ús de llenguatge no inclusiu detectat al document.

En aquesta documentació s'ha realitzat només l'anàlisi de la comunicació escrita ja que no s'aporten imatges, per tant, no es pot realitzar l'anàlisi de la comunicació visual.

Pel que fa a la comunicació externa, s'ha analitzat el contingut visual i escrit de les publicacions de juny, juliol i agost (per aquests dos mesos només hi ha una publicació) i setembre de la revista municipal "El Full". Aquesta és una revista que proporciona informació sobre l'acció de govern i espai pels grups municipals. També inclou una agenda d'activitats i els esdeveniments més destacats d'aquell mes. Pel que fa al llenguatge, en alguns casos s'observa l'ús del masculí com a genèric (es parla dels professionals, pedagogs o alumnes). En

---

<sup>6</sup> Consultat a la plana web municipal [www.alella.cat](http://www.alella.cat) a data 16/01/2017

d'altres casos, però, s'utilitza el doble gènere (per exemple, els nens i les nenes o veïns i veïnes) i els noms col·lectius (com ciutadania). Així doncs, hi ha una diversitat de criteris utilitzats que es donen pel fet que l'Ajuntament d'Alella no disposa de cap llibre d'estil que unifiqui els criteris a seguir per portar a terme una comunicació no sexista ni androcèntrica.

En l'anàlisi de la comunicació visual s'observa que diverses imatges inclouen homes i dones fent una mateixa activitat. "El Full" també inclou, però, altres imatges que poden reproduir els rols de gènere, ja que mostren activitats que impliquen l'ús de la força física realitzades únicament per homes o d'altres només realitzades per dones, com imatges d'una activitat de festa major només realitzada per dones i nenes.



Imatges extretes de la publicació municipal "El Full" 329 del més de setembre

Així, es pot concloure que, tot i que bona part de les imatges no acompanyen els rols de gènere i apareixen moltes dones com a element central de la publicació per la seva expertesa en diversos àmbits, cal acabar de donar visibilitat de gènere la comunicació visual per tal d'eliminar completament els aspectes esmentats.

Finalment, cal apuntar que a partir de la informació qualitativa es detecta un avenç important en la comunicació visual i escrita des de la perspectiva de gènere.

#### **1.4. Activitats en pro de l'equitat adreçades a la ciutadania**

Les activitats que s'han portat a terme en matèria d'equitat han sigut, sobretot, en motiu de les diades com el 8 de març o el 25 de novembre. De les entrevistes i els grups de discussió es



desprèn que àrees com Cultura o Adolescència i Joventut han portat a terme algunes accions de sensibilització, però cap d'aquestes activitats ha estat emmarcada dins un programa integral per l'eliminació de les desigualtats de gènere. En aquest sentit, a continuació es detalla el programa de l'Ajuntament d'Alella per la celebració del 25 de novembre de 2016, dia per l'eradicació de les violències masclistes, en aquest cas, conjuntament amb les àrees d'Adolescència i Joventut, de Cultura a través de la Biblioteca Municipal Ferrer i Guàrdia i el Centre Cultural Can Lleonart i amb la participació de les dues entitats de dones del municipi: l'associació Dones Solidàries Alella i l'associació de Dones "Montserrat Roig" d'Alella.



#### ACTES A L'ENTORN DEL DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES

##### **Diumenge 20 de novembre de 2016**

8.30h Riera Principal

Cursa contra la violència de gènere. Curses de 5 i 10 km i cursa infantil.

Inscripcions [www.lifeforevents.com](http://www.lifeforevents.com)

Organitza: Associació Dones Solidàries

##### **Dimarts 22 de novembre**

De 17.30 a 18.30h Biblioteca Ferrer i Guàrdia

L'hora del Conte a la biblioteca: "Nenes blaves i nens roses" a càrrec de Núria Urioz.

De 20 a 21h Biblioteca Ferrer i Guàrdia

Presentació del llibre "La Salida 52" de Lourdes Rizo, a la Biblioteca.

##### **Divendres 25 de novembre**

Matí, Institut Alella

Xerrada. "Que no t'agafi el masclisme! Prevenció de les relacions abusives" per a alumnes de 3r d'ESO, a càrrec de l'associació Candela, entitat sense afany de lucre fundada l'any 2004 a Barcelona amb l'objectiu de contribuir a una transformació social basada en l'educació en valors amb perspectiva feminista i comunitària.

17h Plaça de l'Ajuntament

Berenar i activitats a la Plaça càrrec de les dues associacions de dones del poble

Lectura del manifest institucional. Encesa d'espelmes i minut de silenci en rebuig a la violència masclista.

20h Antigues Escoles Fabra

Espectacle teatral. "Princeses", a càrrec de la companyia Pamboli. Hi havia una vegada quatre princeses de conte que es van presentar a la consulta d'un ginecòleg. Totes hi havien anat per motius diferents, però tenien en comú que les seves vides no havien arribat al final feliç que desitjaven. Mentre esperaven el metge, van explicar-se els seus propis relats: històries i anècdotes en què, sens dubte, la realitat superava la ficció. Pamboli presenta una comèdia actual sobre els contes de fades, on l'amor i el desamor apareixen plens d'ironia i humor negre.

##### **Dissabte 26 de novembre**

11h Plaça de l'Ajuntament

Xocolatada popular i espectacle infantil *Ningú més que l'altre*. Contacontes. A càrrec de Lapsus Espectacles. Una sessió de contes infantils il·lustrats sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tres històries que ajudaran a clarificar a la canalla l'eterna temàtica dels rols de sexes a la societat actual, presents des de ben aviat a la vida infantil.

##### **Dimecres 30 de novembre**

20h Can Lleonart

Xerrada. "#Dones del Món", a càrrec de Trama Serveis Culturals. Ens aproparem a les dones de diferents cultures i àrees geogràfiques per conèixer la seva situació, quin paper juguen en cada societat i quines són les seves lluites. Parlarem també de globalització i diversitat cultural des d'una perspectiva de gènere.

Imatge extreta de la plana web de l'Ajuntament d'Alella [www.alella.cat](http://www.alella.cat)

S'observa que les accions portades a terme són diverses i estan enfocades a incidir sobre diversos col·lectius, però manca la planificació d'altres activitats més enllà de les diades assenyalades.



## L'equitat de gènere a l'Ajuntament a nivell intern

### 1.5. Presència equilibrada d'homes i dones a l'Ajuntament

Tal com s'ha analitzat anteriorment, pel que fa a la representació política, s'observa que les dones tenen una presència superior entre els càrrecs electes, ja que representen el 61% del consistori.

Pel que fa a la plantilla municipal, **el personal contractat per l'Ajuntament està format per 78 persones, el 54% són homes i el 46% dones**, per tant, es dona una situació de paritat. A partir de la taula següent, però, s'observa com, algunes categories professionals estan feminitzades i d'altres masculinitzades<sup>7</sup>. La categoria A1 és la de més rang entre el personal funcionari i laboral d'un ens local i està compost per un 71% d'homes. Per contra, la categoria A2 (composada per la major part del personal tècnic) està feminitzada i el mateix succeeix amb el personal administratiu que conforma la categoria C1. A la categoria C2 (composada per auxiliars de diversos àmbits i per agents de policia), hi ha paritat, tot i que hi ha una major part d'homes. La categoria AP està formada exclusivament per homes. És la categoria que inclou el personal de la brigada municipal o els bidells.

Taula 1. Plantilla de personal de l'Ajuntament d'Alella per categoria professional i sexe. 2016

	Homes		Dones		Total
	nombre	%	nombre	%	
A1	5	71%	2	29%	7
A2	4	31%	9	69%	13
C1	6	33%	12	67%	18
C2	19	59%	13	41%	32
AP	8	100%	0	0%	8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>54%</b>	<b>36</b>	<b>46%</b>	<b>78</b>

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

<sup>7</sup> El terme "feminitzat" o "masculinitzat" s'usa per fer referència a que aquesta categoria o grup en qüestió està format per més d'un 60% de dones o per més d'un 60% d'homes respectivament.



Així doncs, a partir d'aquestes dades, es pot concloure que, malgrat l'Ajuntament té una plantilla de personal paritària, es produeixen fenòmens de segregació horitzontal<sup>8</sup> i vertical<sup>9</sup>.

En aquest sentit cal identificar també si la segregació horitzontal es produeix segons àmbits de treball. A partir de la taula següent, s'observa com hi ha àmbits profundament masculinitzats, com Civisme i Seguretat Ciutadana (84% d'homes) i Serveis Municipals i Via Pública (94% d'homes) i d'altres molt feminitzats com és Administració (92% de dones). Aquesta situació no és casual, ja que respon als rols de gènere, aquelles tasques relacionades amb la seguretat i l'espai públic són masculines i aquelles relacionades amb la secretaria i l'organització de temes administratius estan relacionades amb la feminitat. Així doncs, s'observa que, tot i que no es produeix a totes les àrees, sí podem dir que existeix segregació horitzontal a l'organització.

Taula 2. Plantilla de personal de l'Ajuntament d'Alella segons àmbit de treball i sexe. 2016

Àrea	Regidoria	Homes		Dones		Total
		nombre	%	nombre	%	
	Gerència	1	100%	0	0%	1
Alcaldia i comunicació	Alcaldia	0	0%	1	100%	1
	Comunicació	0	0%	2	100%	2
Governació	Civisme i seguretat ciutadana	16	84%	3	16%	19
Serveis interns	Administració	1	8%	12	92%	13
	Hisenda	2	50%	2	50%	4
Serveis personals	Cultura i festes populars	0	0%	7	100%	7
	Salut	0	0%	1	100%	1
	Serveis a les persones	1	25%	3	75%	4
	Educació	2	67%	1	33%	3
	Esports	1	100%	0	0%	1
Serveis territorials	Serveis municipals i via pública	15	94%	1	6%	16
	Urbanisme	2	67%	1	33%	3
	Medi ambient	1	50%	1	50%	2
Gerència Consorci DO Alella		0	0%	1	100%	1
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>54%</b>	<b>36</b>	<b>46%</b>	<b>78</b>

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

<sup>8</sup> Segregació horitzontal: Terme que s'usa per explicar la distribució no uniforme d'homes i dones en diferents tipus de treball. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

<sup>9</sup> Segregació vertical: terme que s'usa per explicar la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment la segregació vertical de la ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.





## 1.6. Existència de plans interns d'igualtat

En l'actualitat **no hi ha cap pla d'igualtat intern vigent** pel personal de l'Ajuntament d'Alella que reguli els àmbits bàsics d'un pla intern com són la presència i representativitat, l'accés, la selecció, la promoció, la formació i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, o les condicions físiques de l'espai de treball des de la perspectiva de gènere.

En aquest sentit, l'Ajuntament tampoc disposa d'un llibre d'estil que reguli la comunicació interna i externa incorporant la perspectiva de gènere.

L'Ajuntament disposa d'algunes dades de registre segregades per sexe, sobretot en l'àmbit de Serveis a les Persones, tot i així, a partir de la informació qualitativa es mostra com la major part dels serveis que ofereix l'Ajuntament no disposen de dades de les persones usuàries d'aquells serveis en funció del sexe.

## 1.7. Existència de mesures de prevenció de violència dins l'organització

No hi ha cap protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe ni cap mecanisme de prevenció de la violència masclista a nivell intern de l'Ajuntament. Tot i així, entre el Comitè de Salut i Seguretat, Administració i Equitat s'està treballant en un protocol d'aquestes característiques que s'aprovarà al ple al llarg dels pròxims mesos.

## 1.8. Formació interna sobre perspectiva i transversalitat de gènere

L'anàlisi de les dades qualitatives mostren com l'Ajuntament no ha organitzat cap formació per incloure la perspectiva de gènere, ni la transversalitat de gènere en les actuacions del personal tècnic. Diverses de les entrevistes mostren que **és la sensibilitat de la persona tècnica en matèria d'equitat la que determina si les accions que porta a terme inclouran aquesta perspectiva**, però en cap cas hi ha una planificació o unes directrius marcades políticament de com s'ha de treballar aquest tema. En aquest sentit, no s'han donat experiències d'incorporar la transversalitat de gènere entre les diverses àrees de treball de l'Ajuntament.

Les i els responsables polítics han fet explícita la seva voluntat de treballar en aquesta línia a partir de l'aplicació del present pla d'equitat.

### 1.9. Clàusules d'igualtat en els concursos d'adjudicació de serveis públics

Per tal de saber si s'apliquen clàusules d'igualtat de gènere en els concursos d'adjudicació de serveis públics, s'han analitzat els plecs administratius de les set licitacions dels contractes de serveis més recents que apareixen a la plana web del municipi<sup>10</sup>. Són les següents, que s'han analitzat per ser les més recents i les que comparteixen un mateix format alhora de definir els criteris d'adjudicació:

- Licitació del servei d'informació, difusió, promoció i atenció turística de l'Oficina de Turisme.
- Licitació del contracte de serveis de suport a les activitats del Centre Cultural Can Leonart.
- Licitació del servei de monitoratge de l'Escola d'Iniciació Esportiva (EIE).
- Licitació del servei de manteniment i neteja de les zones verdes, parcs i talussos municipals.
- Contractació del servei de direcció facultativa i coordinació de seguretat i salut de l'obra del Projecte executiu d'un equipament sociocultural.
- Licitació del contracte del servei de participació i d'adolescència i joventut
- Licitació del contracte de serveis per a la realització del programa d'atenció psicopedagògica municipal.

Aquest anàlisi mostra com, d'aquestes set licitacions, només en una apareix com a criteri "disposar del certificat oficial del Registre de plans d'igualtat de la Generalitat del Pla d'Igualtat vigent aprovat per l'empresa (adjuntar Certificat oficial del Pla vigent)" atorgant 5 punts dels 20 que s'atorguen en aquest apartat a les empreses que compleixin aquest requisit.

---

<sup>10</sup> Plana web [www.alella.cat](http://www.alella.cat), consultada el 19/01/2017



A banda d'aquesta, no apareix cap altra clàusula o criteri que atorgui puntuació a les organitzacions que incorporin la perspectiva de gènere en la seva activitat.

### Taula resum Eix 1. Compromís municipal amb l'equitat de gènere

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Evolució de les polítiques d'equitat al municipi	Hi ha la voluntat política d'aplicar polítiques d'igualtat	Les actuacions que s'han fet fins ara des de la regidoria han estat més centrades en la celebració de les diades commemoratives
Existència i recursos de la regidoria d'Equitat	Existència de la regidoria amb pressupost i personal propi	La regidoria d'Equitat no compta amb recursos tècnics a jornada completa
	El pressupost augmenta al llarg dels últims 3 anys	Els pressupost d'aquesta regidoria és més baix que el de la resta de partides
Comunicació no sexista ni androcèntrica	S'ha millorat la comunicació visual i escrita, a nivell intern i extern, des de la perspectiva de gènere	Hi ha marge de millora en tota la comunicació des de la perspectiva de gènere
Activitats en pro de l'equitat adreçades a la ciutadania	Les activitats planificades entorn les diades són diverses i planificades sobre un públic potencial molt divers	Es porten a terme poques activitats en matèria d'equitat més enllà de les jornades commemoratives per les diades
Presència equilibrada d'homes i dones a l'Ajuntament	La plantilla de personal és paritària	Es donen casos de segregació vertical i horitzontal en la plantilla de personal
Existència de plans interns d'igualtat		L'Ajuntament no disposa de pla d'igualtat intern
	L'àrea de Serveis a les Persones disposa de dades segregades per sexe del personal a qui ofereix serveis	La resta d'àrees o serveis municipals no disposen de dades dels i les usuàries segregades per sexe
Existència de mesures de	L'Ajuntament està treballant en	L'Ajuntament encara no disposa del



prevenció de violència dins l'organització	l'elaboració d'un protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	protocol intern per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Formació interna sobre perspectiva i transversalitat de gènere	Hi ha la voluntat política de fer formació interna en matèria de perspectiva i transversalitat de gènere	Encara no s'ha dut a terme cap actuació de formació en perspectiva de gènere ni s'ha incorporat la transversalitat de gènere com a mecanisme de treball entre àrees
Clàusules d'igualtat en els concursos d'adjudicació de serveis públics	En alguna licitació s'atorga puntuació a les entitats que disposin d'un pla d'igualtat	En la majoria de licitacions no s'inclou aquesta condició com a requisit per la contractació municipal

## Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista

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

L'Organització de les Nacions Unides (ONU), en la Declaració de Beijing l'any 1995, a la IV Conferència Mundial sobre les Dones, va definir la "violència de gènere" com "qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció i la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada"<sup>11</sup>. A més d'aquesta definició, en la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones, es reconeix per primera vegada que les causes de la violència són estructurals.

A nivell català i estanyol, al llarg dels últims anys sorgeixen un seguit de mesures que legislen en aquesta matèria. Es revisen a continuació:

<sup>11</sup> Nacions Unides. (1993). Declaració 48/104, sobre l'eliminació de la violència contra la dona.



La Llei 5/2008, pel dret de les dones a eradicar la violència masclista, en el seu preàmbul, parteix de la idea que els drets de les dones són drets humans i una persona que és víctima de violència masclista està patint una vulneració dels seus drets. Alhora, estableix l'existència de diversos tipus de violència masclista: la violència física, la violència psicològica, la violència sexual i els abusos sexuals i la violència econòmica. També segons la mateixa Llei, la violència masclista es pot manifestar en diversos àmbits: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral, en l'àmbit social o comunitari o en qualsevol de les altres formes anàlogues que lesionin o siguin susceptibles de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

D'altra banda, el marc legal d'intervenció sobre aquesta qüestió està definit també per la Llei Orgànica 1/2004, *de medidas de protección integral contra la violencia de género*<sup>12</sup>. Aquesta llei -més restrictiva en la seva consideració de la violència que ens ocupa- és molt important ja que modifica el codi penal i d'altres lleis, establint les penes pels agressors i definint quines mesures de protecció garanteix l'administració pública a les víctimes.

Posteriorment, la Llei 3/2007, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*<sup>13</sup>, aporta una novetat també important en relació a la violència masclista: la inversió de la càrrega de la prova. Això implica que serà responsabilitat del demandat aportar les proves necessàries per provar l'absència de discriminació. Fins aquell moment, era la persona que interposava la demanda, la víctima, qui havia de justificar que s'havia donat una situació de discriminació.

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

Pel que fa als governs locals, cal analitzar el paper que juga cadascun dels agents que participen del circuit d'actuació contra la violència masclista, com poden ser els Serveis Socials municipals, el Centre d'Atenció Primària, la Policia Local o els Mossos d'Esquadra, ja

---

<sup>12</sup> Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 29 de diciembre de 2004

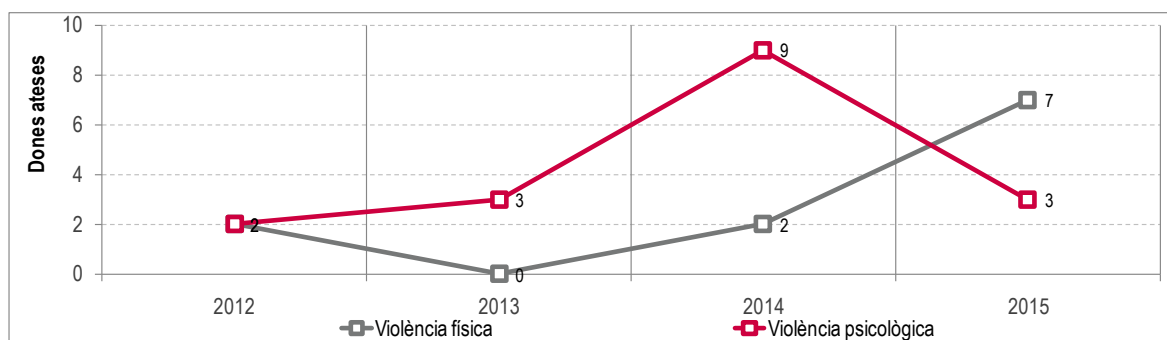
<sup>13</sup> Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 23 de marzo de 2007.

que són aquestes institucions les que donen la primera resposta a les dones que han patit violència. També l'àmbit local és un terreny privilegiat en la tasca de prevenció i sensibilització.

## 2.1. La violència masclista a Alella

Segons dades de Serveis a les Persones de l'Ajuntament d'Alella, al llarg de l'any 2015, **s'ha detectat 7 casos de violència masclista de tipus físic i 3 casos de violència masclista de tipus psicològic.**

Gràfic 1. Evolució dels casos de violència masclista registrats a Alella



Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

Cal tenir en compte que les dades que mostren el gràfic anterior corresponen al coneixement que té Serveis a les Persones dels casos de violència masclista. Segurament, hi ha més casos al municipi que no queden registrats ja que, si la dona que n'és víctima no acudeix a Serveis a les Persones a sol·licitar informació o a la Policia Local per tal de denunciar-ho, l'Ajuntament no té coneixement de les dones que formalitzen una denúncia als Mossos d'Esquadra. Des de finals del 2016, aquesta situació s'ha revertit al posar-se en marxa el Protocol per l'Abordatge de la Violència envers la Dona d'Alella, ja que a les sessions trimestrals es posen en comú entre els serveis tots els casos relacionats amb Alella.

Fet aquest apunt imprescindible, al gràfic s'observa que els casos de violència física creixen del 2013 al 2015, mentre que els casos de violència psicològica creixen fins a 2014 per disminuir substancialment entre 2014 i 2015. Cal tornar a subratllar que les dades anteriors no signifiquen necessàriament que hagin crescut els casos de violència masclista de tipus físic,



sinó que ha augmentat el nombre de dones que han assistit a Serveis a les Persones i han fet conèixer el seu cas.

En aquest sentit, pel que fa a poder dimensionar aquesta violència masclista al municipi, segons dades de la *Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer*, el 10% de les dones de 16 anys o més, pateixen o han patit violència masclista de tipus físic per part de la seva parella o ex parella al llarg de la seva vida i el 25% de les dones d'aquesta mateixa franja d'edat, pateixen o han patit violència psicològica i de control per part de les seves parelles o ex parelles. Segons les dades de que disposa Serveis a les Persones a Alella els casos de violència masclista registrats no arriben ni al 0,5% de la població femenina de 16 anys o més.

En aquest sentit, cal apuntar que, a la sessió de treball amb els agents de la ciutadania va emergir la problemàtica que pateixen les dones per anar a buscar suport a Serveis a les Persones degut a l'estigma social que comporta la violència masclista. En un municipi petit com Alella, on la major part de la ciutadania es coneix, el fet d'assistir a sol·licitar ajut, posar una denúncia, o fer-ho públic, és més difícil que en altres municipis més grans.

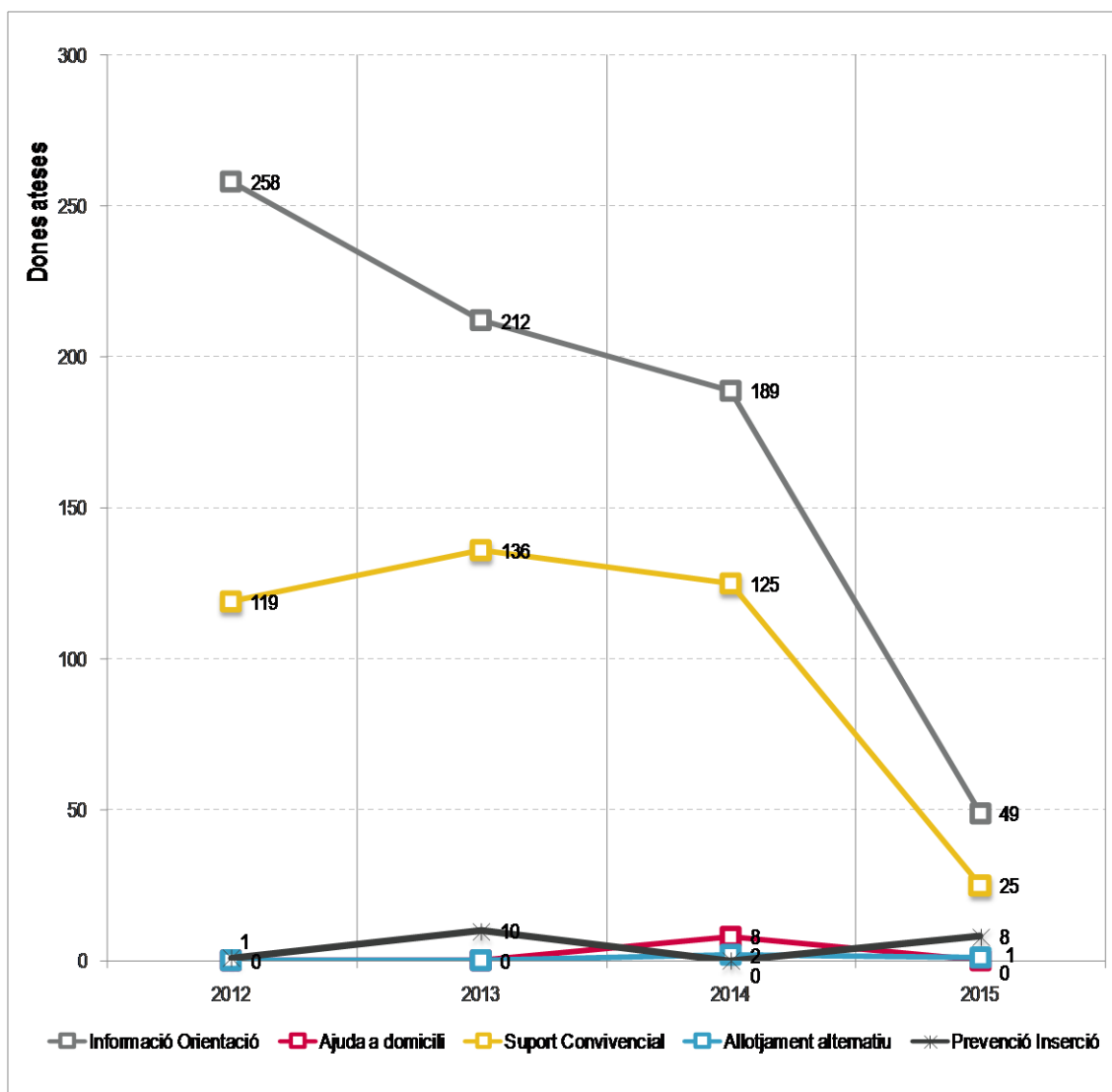
No es disposa del nombre de denúncies per casos de violència masclista que s'han efectuat per part de dones alellenques, però sí del nombre de denúncies per casos de violència masclista que s'han registrat al Partit Judicial de Mataró, que és el partit judicial que correspon a les habitants d'Alella. Així, al llarg de tot l'any 2015, al partit judicial de Mataró s'han presentat 364 denúncies per casos de violència masclista i s'han dictat 144 ordres de protecció. Per tant, **només el 39,5% de les dones que han presentat una denúncia han obtingut una ordre de protecció**. Les ordres de protecció no sempre actuen de salvavides però poden ajudar a dissuadir l'agressor i fer-li tenir por de les conseqüències legals dels seus actes, és en aquest sentit que aquest percentatge és escandalosament baix i això suposa un perill per les dones que prenen el camí de la denúncia. Catalunya és la comunitat autònoma de tot l'Estat espanyol amb un percentatge més baix d'ordres de protecció dictades respecte les denúncies presentades, que se situa al 33,9%. El partit judicial de Mataró es situa doncs, una mica per sobre de la mitjana catalana.

Pel que fa a altres tipus de violència més enllà de la física i la psicològica, l'any 2012 es registren 3 casos de violència masclista de tipus econòmic. Alhora, des de Serveis a les Persones també es porta un registre dels casos d'ingrés d'urgència per violència masclista o els

casos d'ingrés en una casa d'acollida, pel mateix motiu. En aquest sentit, no s'ha registrat cap d'aquestes dues situacions entre 2012 i 2015.

Més enllà de les xifres sobre la violència masclista, des de Serveis a les Persones es registren també altres casos de dones que han acudit a aquests serveis sol·licitant diferents informacions o ajuts, no necessàriament relacionats amb la violència masclista. Tot i així, aquestes dades ens permeten observar, que malgrat no siguin casos clars de violència, són dones que fan alguna consulta relacionada amb els seus drets.

**Gràfic 2. Dones ateses segons tipus d'ajut. Alella 2015**



Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat





## 2.2. Rebuig del municipi a la violència masclista

A través de les entrevistes amb informants clau i les sessions de treball amb els diversos agents implicats, es desprèn que la ciutadania d'Alella mostra rebuig envers la violència masclista. Tot i així, en les sessions de treball de prevenció es fa palès que falta sensibilització, per exemple entre la gent més jove, que es relaciona amb rols i estereotips de gènere que poden conduir a situacions de risc. També es valora que existeix una manca d'identificació de la violència quan els casos se surten del patró de "violència física per part d'una parella o exparella".

Pel que fa a l'existència de campanyes de prevenció de la violència masclista, d'una banda, l'Ajuntament organitza actes conjuntament amb les entitats formades per dones: l'Associació Dones Montserrat Roig d'Alella i l'Associació de Dones Solidàries d'Alella al voltant del dia 25 de novembre, dia internacional per l'eliminació de la violència contra les dones.

### 25N DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES

#### **dimecres 25 de novembre**

**18 h / Plaça de l'Ajuntament**

Lectura del manifest i encesa d'espelmes en record de les víctimes de violència masclista. Donació a l'Ajuntament de l'arbre "Eugènia" per part de l'Associació de Dones Montserrat Roig d'Alella, per trasplantar-lo al jardí de la Blanca.

**19.15 h / Can Manó Espai d'Art i Creació**

Xerrada "Dona i Art", a càrrec de l'Associació Trama.

ORGANITZA: AJUNTAMENT D'ALELLA

#### **dissabte 28 de novembre**

**11.30 h / Plaça de l'Ajuntament**

Xocolatada i tot seguit espectacle infantil de contes no sexistes, a càrrec de l'Associació Gogara.

ORGANITZA: AJUNTAMENT D'ALELLA

#### **diumenge 29 de novembre**

**10 h / Plaça d'Antoni Pujades**

2a BH Alella Cursa contra la violència de gènere. Curses de 5 i 10 km. Inscripcions a [lifeforevents.com](http://lifeforevents.com) o [championchip.cat](http://championchip.cat).

ORGANITZA: ASSOCIACIÓ DONES SOLIDÀRIES D'ALELLA

ORGANITZEN



AMB EL SUPORT



Aquestes activitats són diverses i per a tots els públics, ja que són activitats infantils, esportives i relacionades amb altres temàtiques com la participació de les dones en l'art i la cultura. Sovint, no incorporen la identificació de la violència masclista més enllà de la violència física o en l'àmbit de la parella, malgrat donen visibilitat a aquesta temàtica i la situen al centre del debat públic del municipi.

Per altra banda, des de les àrees d'Equitat i Adolescència i Joventut, es realitza un treball amb l'Institut, a partir de xerrades i formacions dirigides al jovent realitzades per entitats expertes en la prevenció de la violència masclista amb aquests col·lectius. Aquestes sessions estan incloses al Pla Local de Joventut.

### 2.3. Existència i adequació de protocol de resposta, urgent o no urgent, en casos de violència masclista

El municipi d'Alella disposa d'un protocol de resposta per casos de violència masclista, que inclou la resposta urgent i no urgent. Aquest protocol s'anomena **"Protocol per a l'abordatge de la violència envers la dona"** i és una eina que defineix quin és el circuit d'intervenció dels diversos agents implicats en cas de tenir coneixement d'un cas de violència masclista.

En primer lloc, el present protocol estableix quins són els tipus de violència als que pretén donar resposta: la violència física, psicològica, sexual, econòmica i ambiental o social, i estableix els diversos àmbits on es poden donar aquests tipus de violència: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral i en l'àmbit social o comunitari. A partir d'aquestes definicions, el protocol estableix quin és el marc legal en el que s'emmarca, repassant la legislació vigent.

A continuació, el protocol proposa una sèrie d'indicadors per a facilitar la detecció de violència masclista per part dels i les professionals; indicadors en matèria de salut, relacions socials, economia, habitatge, laboral i legal.

Finalment, detalla el circuit, les tasques i la relació entre els diversos agents que treballen per la prevenció, detecció, atenció i recuperació dels casos de violència masclista. Pel que fa a la detecció, els agents implicats són els Mossos d'Esquadra, la Policia Local, l'Àrea Bàsica de

Salud de El Masnou-Alella, les regidories de Serveis a les Persones, Educació, Adolescència i Joventut i Equitat, el SIAD del Consell Comarcal del Maresme i el SIE del Maresme. No hi participa cap associació ni entitat per la llei de protecció de dades.

En aquest sentit, el present protocol fa especial èmfasis en el treball en xarxa com a mecanisme per assegurar una intervenció integral i que aprofiti sinèrgies per millorar l'eficàcia dels serveis i la qualitat de les intervencions. El treball en xarxa implica una sèrie de condicionants que no sempre són fàcils de complir com són els següents: coneixença dels agents implicats, voluntat de col·laboració, suport mutu, contacte continuat, diversitat, canals de comunicació, treball conjunt i optimització de recursos. Aquests condicionants es troben inclosos de manera implícita en el plantejament que fa el protocol del seguiment de la feina feta a partir de "La Mesa de Seguiment i la Comissió Tècnica", encarregades de mantenir un funcionament coordinat entre els agents que formen la xarxa municipal.

Pel que fa a l'atenció i a la recuperació de les dones que han patit violència masclista, el protocol n'estableix els agents que treballen en aquest àmbit i exposa el circuit que han de seguir els i les professionals davant de cada cas. En aquest sentit, aquest protocol delimita competències i funcions de manera clara i ofereix respostes tant al personal professional que l'ha d'aplicar com a les dones que han patit violència, segons les percepcions del personal tècnic entrevistat.

Finalment, cal apuntar que, pel que fa a l'existència de mecanismes de registre dels casos de violència masclista que es donen al municipi, des de Serveis a les Persones es porta un registre dels casos que es coneixen, malgrat que el cos dels Mossos d'Esquadra no pot informar-ne, si no és amb prèvia sol·licitud formal per part de la Policia Local o per mitjà de les sessions del protocol, on es reuneixen tots els agents implicats (cada 3 mesos).

#### **2.4. Existència i adequació de serveis de recuperació per dones víctimes de violència masclista**

Els serveis de recuperació que ofereix el municipi d'Alella per a les dones que han patit violència masclista apareixen reflectits al "Protocol per l'abordatge de la violència envers la dona", on, des de l'àrea de Serveis a les Persones, s'ofereix atenció social bàsica, accés a

prestacions socials i programes d'atenció terapèutica. El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), per altra banda, proporciona intervenció jurídica, intervenció psicològica i teràpia grupal i els Serveis Socials especialitzats s'encarreguen de gestionar la xarxa d'atenció i recuperació integral per a dones que pateixen violència masclista. El SIE (Servei d'Intervenció Especialitzada) ofereix informació, atenció i recuperació a les dones així com també als seus fills i filles. Per altra banda, els Mossos d'Esquadra i la Policia Local s'encarreguen de gestionar la denúncia i de transmetre determinada informació a la dona afectada.

Malgrat això, des de Serveis a les Persones no s'ofereixen programes de recuperació, degut a que és un municipi petit i no té la obligació competencial de fer-ho. Bàsicament s'aposta per la derivació de les víctimes al SIAD o al SIE, ambdós ubicades a Mataró, que ofereixen més programes, projectes i mecanismes, que els propis de l'Ajuntament. L'Ajuntament, però, sí que disposa d'un pis d'emergència, no destinat exclusivament a dones que han patit violència masclista, però que pot ser usat per les dones que han patit aquesta circumstància.

Finalment, cal apuntar que, abans hi havia un conveni amb el CIRD (Centre d'Informació i Recursos per Dones) de El Masnou, per tal que des d'aquest organisme es pogués atendre a dones alellenques. Des de la regidoria d'Equitat s'està replantejant tornar a signar el conveni per tal de tornar a posar en pràctica aquest servei.

### Taula resum Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
La violència masclista a Alella		<p>Pugen els casos coneguts per Serveis a les Persones de violència masclista de tipus físic</p> <p>Les dones poden tenir dificultats per sol·licitar algun tipus d'ajuda per la por de ser estigmatitzades</p> <p>S'atorguen molt poques ordres de protecció al Partit Judicial de Mataró</p>



Rebuig del municipi a la violència masclista	La ciutadania mostra rebuig vers la violència masclista	El jovent reproduceix rols i estereotips de gènere en el dia a dia i en l'oci nocturn que poden desembocar en situacions de risc
	Es porten a terme activitats de sensibilització i prevenció de la violència masclista	No hi ha una identificació de la violència masclista que no es produeixi com a violència física en l'àmbit de la parella
Existència i adequació de protocol de resposta, urgent o no urgent, en casos de violència masclista	Alella disposa d'un protocol d'actuació contra les violències masclistes i el personal tècnic el valora com una eina positiva	Aquestes activitats no sempre responen a una planificació estructurada i transversal
Existència i adequació de serveis de recuperació per dones víctimes de violència masclista	La protecció de dades dificulta que si la víctima no s'ha dirigit a agents locals, l'Ajuntament té dificultats per registrar o tenir coneixement de tots els casos de violència masclista	Les dones que han patit violència s'han de desplaçar a Mataró, al SIE o al SIAD, per poder rebre serveis de recuperació
	S'ofereixen diferents tipus de serveis a les víctimes des de l'àrea de Serveis a les Persones	L'existència d'un pis d'emergència municipal

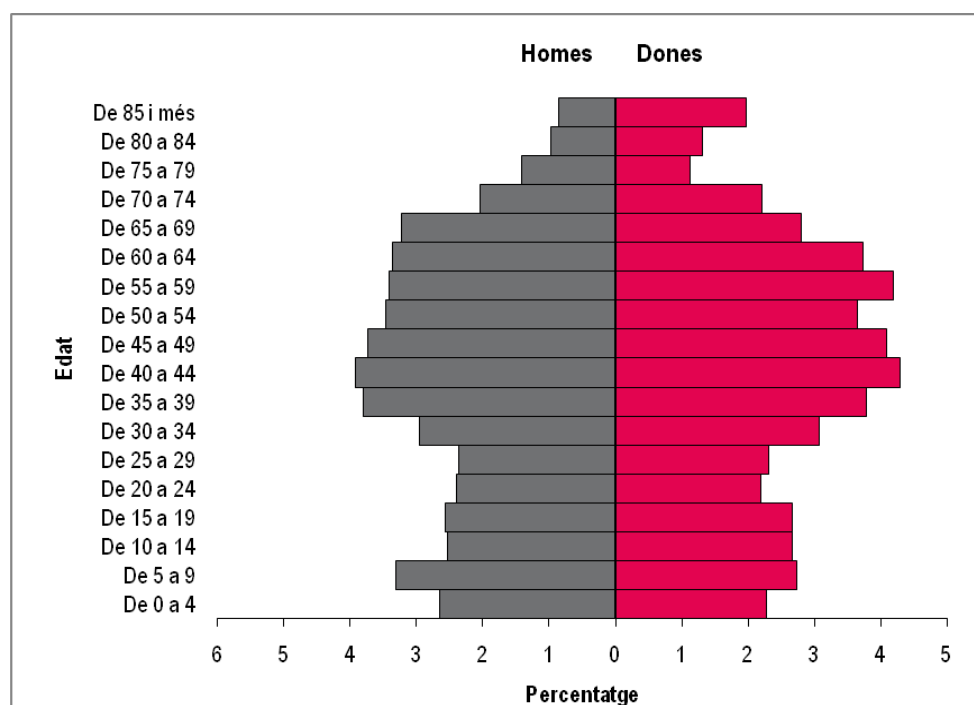
### Eix 3. Drets i qualitats de vida

Quan es parla de drets i qualitat de vida es fa referència a si els diversos col·lectius i persones que viuen al municipi veuen reconeguts els seus drets socials i aquests es fan efectius al dia a

dia. Les característiques a les que ens referim són les diverses etapes del cicle vital, com l'adolescència i la joventut i la vellesa. També ho és l'origen i les migracions, la opció sexual i la identitat de gènere o les persones amb diversitat funcional. La qualitat de vida de les persones inclou el dret a la salut, a l'habitatge i també el dret a l'educació, tot i que aquest aspecte es tractarà a l'apartat següent, dedicat a la coeducació.

Abans de l'anàlisi acurat dels drets i la qualitat de vida, però, cal presentar les principals característiques del municipi. Així, Alella és un poble on hi viuen 9660 persones, 4726 homes (el 48,92%) i 4934 dones (el 51,08%). La distribució de la població per grups d'edat en percentatges és la següent:

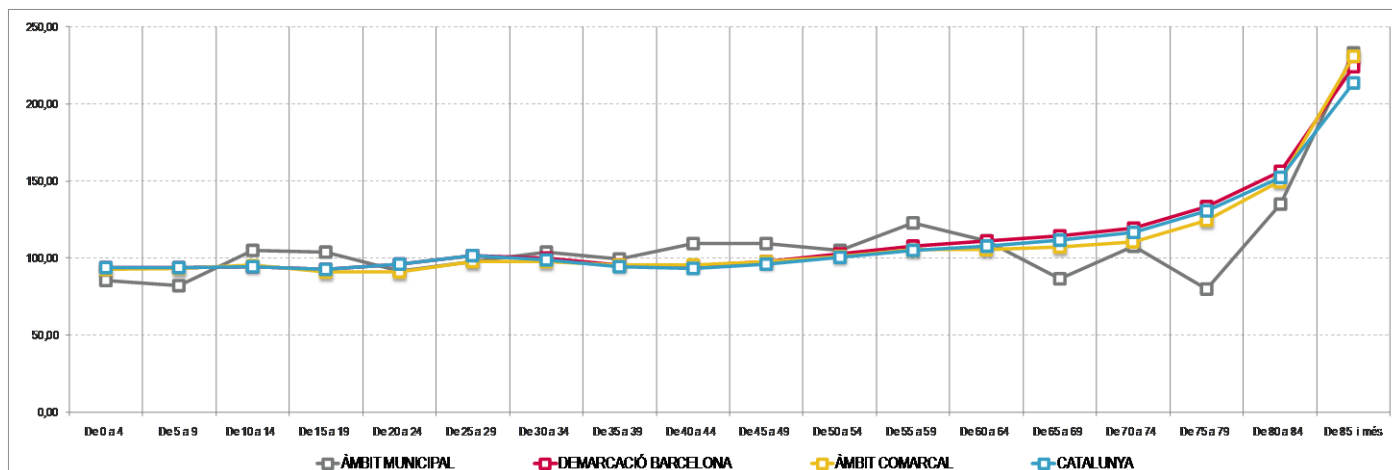
**Gràfic 3. Població per grups d'edat quinquenal. Alella 2015**



Hermes, padró continu

A l'analitzar l'índex en relació a la feminitat, que és la proporció de dones per cada 100 homes, segons els grups d'edat, s'observa que la proporció de dones d'entre 65 i 69 anys i entre 75 i 79 és especialment baix en comparació a la proporció de dones d'aquestes edats a la resta de la comarca i al conjunt de Catalunya. Tot i això, en els grups d'edat centrals, entre els 20 i els 65 anys les dones representen una proporció igual o superior que la que representen els homes.

**Gràfic 4. Relació de feminitat per grups d'edat quinquennals. Alella, Maresme, demarcació de Barcelona i Catalunya 2015**



Elaboració per part de la Diputació de Barcelona a partir de dades d'Idescat 2015

Pel que fa al creixement de la població, entre l'any 2001 i l'any 2015, la població a Alella ha crescut un 12,14%. La població femenina ha crescut un 14,24%, mentre la població masculina ho ha fet un 10,03% durant aquest període. Cal apuntar que, al llarg dels últims 50 anys la població ha crescut molt, ja que des de 1960, analitzant el creixement de la població per dècades, el creixement ha sigut de fins al 102%, sobretot entre els anys 1981 i el 1991. A partir de l'any 1991 el creixement es modera, i la tendència passa a ser la d'un creixement d'entre el 10% i el 20% al llarg dels següents 10 anys.

Pel que fa a la natalitat, l'índex sintètic de fecunditat és de l'1,26% i la mitjana de fills/es per dona és de 1,33<sup>14</sup>, lleugerament per sota de tot el Maresme que té un índex sintètic de fecunditat de l'1,43% i una mitjana de fills/es per dona de 1,43.

En relació a l'origen de les persones que habiten al municipi, malgrat el baix nombre de persones residents d'origen migrat, cal assenyalar que sí hi ha un nombre de persones estrangeres que treballen al municipi, en gran part al servei domèstic. Tot i que no es disposa de dades fiables, segons s'ha posat de manifest a les entrevistes, aquest col·lectiu està notablement feminitzat.

Pel que fa a la renda, a Alella, la renda **bruta familiar disponible per habitant l'any 2015 va ser de 22.870€**, superior a la renda bruta familiar pel conjunt de Catalunya, que era de

<sup>14</sup> Aquesta dada és de l'any 2011



16.200€ i pel conjunt de la comarca del Maresme, que és de 15.463€. Això vol dir que les famílies a Alella, de mitjana, tenen una renda superior a la de la població de la resta de la comarca i del conjunt de la població catalana. Aquest fet té implicacions directes en la possibilitat de satisfer necessitats o garantir la qualitat de vida.

A continuació s'analitzen una sèrie d'ítems que permetran veure si s'incorpora la perspectiva de gènere en l'aplicació de mecanismes per garantir els drets i la qualitat de vida de la ciutadania.

### **3.1. Equitat en els drets i la qualitat de vida en la gent jove**

A través de la informació qualitativa es percep que adolescents i joves d'Alella tenen conductes de risc, que podrien desembocar en violència masclista. És a dir, s'observen relacions poc sanes a edats molt joves. Aquest seria l'aspecte més destacat en relació a l'equitat de gènere en la qualitat de vida del jovent, tot i que la problemàtica de l'habitatge té un gran impacte en aquest moment del cicle de vida i sobretot en les dones, que acumulen més precarietat laboral. Aquest tema serà tractat a l'eix 3.7, sobre el dret a l'habitatge amb perspectiva de gènere.

Les activitats que es porten a terme per tal de reduir aquestes dinàmiques són diverses: des de l'Institut, es porten a terme xerrades i tallers sobre la construcció social de rols i estereotips de gènere i com en són de nocius. Aquestes sessions estan elaborades per professionals amb expertesa en la matèria.

Des de la regidoria d'Adolescència i Joventut s'està elaborant el segon Pla Municipal d'Adolescència i Joventut, on s'incorporaran accions per lluitar contra la violència masclista i per fer passes en favor de la igualtat de gènere.

A més d'aquestes sessions, "l'Espai Jove" ofereix algunes activitats relacionades amb la igualtat de gènere i amb la prevenció de la violència masclista, es proporcionen diversos materials en aquest sentit i es fa assessorament sobre salut sexual i reproductiva, que s'analitzarà al parlar de salut. "L'Espai Jove" és un espai físic (ubicat a les Antiques Escoles Fabra) i virtual ([www.alellajove.cat](http://www.alellajove.cat)), que ofereix diversos serveis com ofertes de feina, aula





d'estudi, espais pel jovent, tallers de teatre, dibuix, cursos d'anglès o assessorament sobre temes laborals, de salut, etc. en funció de l'edat dels i les participants, ja que divideix els serveis entre adolescents de 12 a 16 anys i joves de 16 a 30. Aquest és un servei molt complet i que proporciona un suport i acompanyament molt important a adolescents i joves del municipi.

### 3.2. Equitat en els drets i la qualitat de vida de la gent gran

Alella és un municipi envellit, ja que, tal com mostren les dades, **l'índex d'envelliment és de 104,78%**, que vol dir que hi ha més gent de 65 anys que menors de 15. Aquesta dada és molt similar a la catalana (105,42%), tot i que al Maresme és més baixa (97,84%). En el cas de les dones del municipi d'Alella, aquest índex s'eleva fins el 115,19%. Alhora, el cas d'Alella és paradigmàtic, ja que compta amb un nombre de residències per a persones grans molt més elevat que la resta de municipis amb un nombre d'habitants similar. Sembla habitual que la gent gran dels municipis del voltant o de la ciutat de Barcelona vegin aquest municipi ben condicionat per envellir-hi.

Des de l'Ajuntament no es proporciona cap servei o activitat enfocada a la gent gran que incorpori la perspectiva de gènere de manera directa. Tot i així, es realitza de manera anual l'Homenatge a la Gent Gran que consisteix en un seguit d'activitats que es porten a terme al llarg d'una setmana amb el pretext d'escoltar i homenatjar a les persones grans del municipi. En aquest sentit, a l'Homenatge a la Gent Gran de l'any 2016 es van portar a terme activitats dirigides específicament a dones com el col·loqui "Dones amb empena". Per les imatges publicades d'aquestes jornades, s'observa que la majoria de persones que van assistir a aquestes jornades van ser dones, segurament degut a que hi ha més dones grans que homes d'aquesta mateixa franja d'edat i a que els homes no senten que aquesta activitat vagi dirigida a ells, degut al nom.

Pel que fa a les activitats continuades al llarg de tot l'any, l'Associació Gent Gran d'Alella, conjuntament amb l'Ajuntament, organitza un seguit d'activitats setmanals a les quals assisteixen majoritàriament dones tot i que no s'hi introdueix cap element relacionat amb la igualtat de gènere, l'apoderament o la visibilitat de les dones.



Finalment, cal apuntar que bona part de les entitats i associacions del municipi estan formades per persones grans i sovint aquests espais representen un punt de trobada, acompanyament i apoderament per les dones que cal posar en valor. Aquest aspecte serà abordat a l'eix 7, al tractar la participació social i política de les dones.

### 3.3. Equitat en els drets i la qualitat de vida de les persones nouvingudes

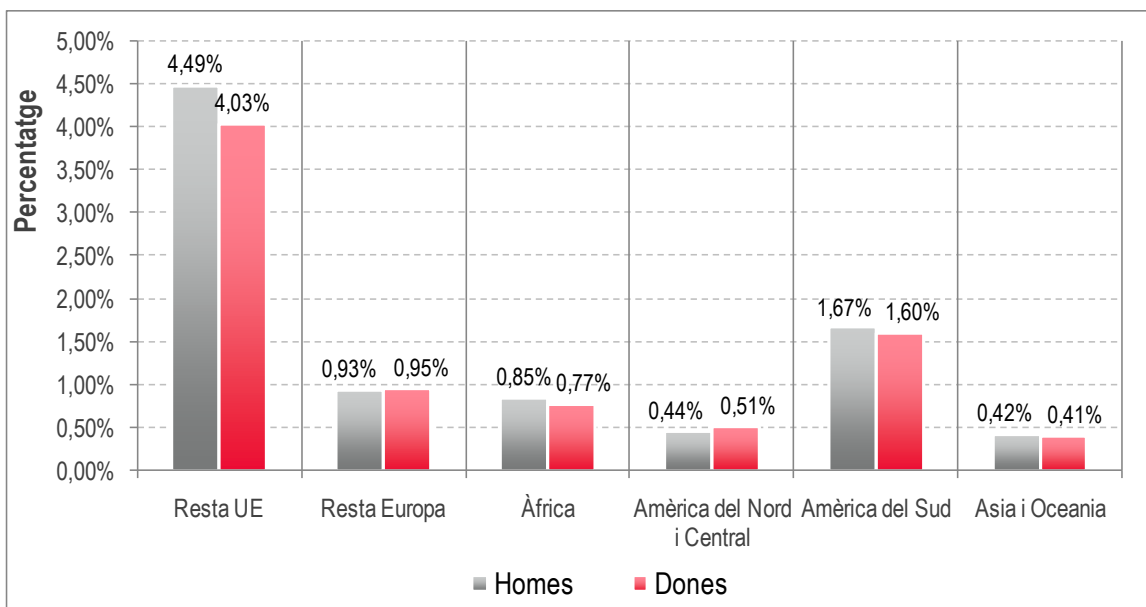
Pel que fa a la població estrangera, l'índex d'autoctonia<sup>15</sup> és del 16,45%, mentre que aquest mateix índex per tota la comarca del Maresme és del 66,40%, així doncs, Alella té un índex d'autoctonia molt baix que mostra que el 83% de la població que hi viu no hi ha nascut. Tanmateix, l'índex de les persones residents a Alella provinents d'un altre país és molt baix. Això vol dir que Alella és un municipi que ha crescut al llarg dels últims anys a través de l'arribada de persones provinents majoritàriament d'altres punts de Catalunya o de l'Estat espanyol.

A través del gràfic següent s'observa com la majoria de la població estrangera prové de països de la resta de la Unió Europea, seguida de la població nascuda a països de l'Amèrica del Sud. Al llarg dels últims 15 anys la població estrangera ha crescut un 122,7%, tot i així, suposa només el 8,53% de la població total, mentre que per tota la comarca del Maresme és del 10,77%.

---

<sup>15</sup> Percentatge de població resident nascuda dins de l'àmbit d'estudi

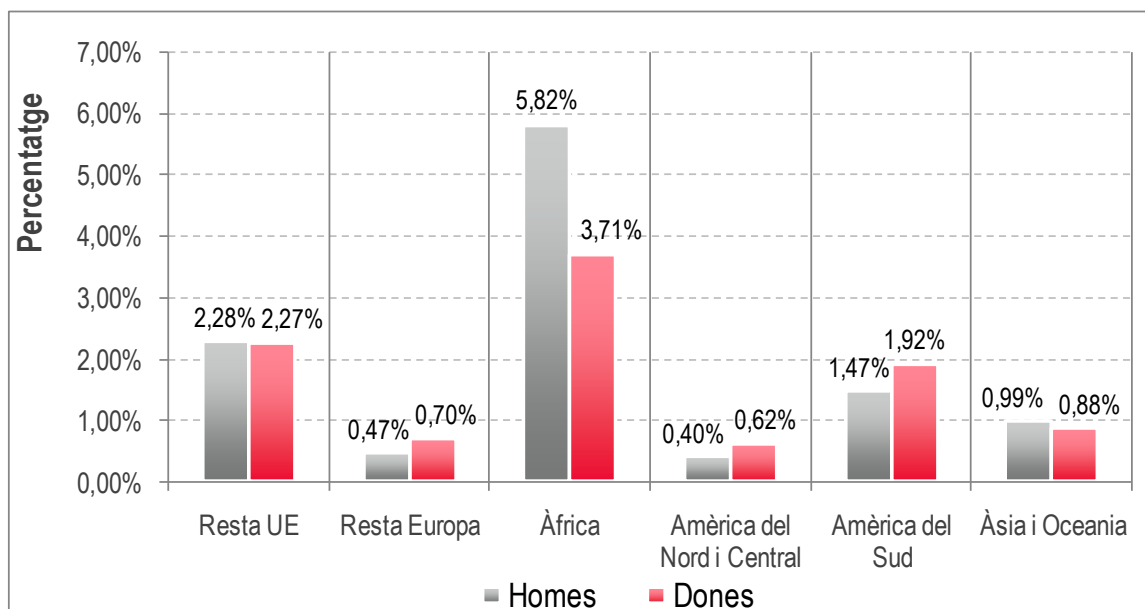
**Gràfic 5. Percentatge de població estrangera, respecte el total de la població, per sexe i continent de procedència. Alella 2015**



Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

Respecte al continent de procedència de les persones migrades hi ha diferències rellevants entre el municipi d'Alella i la comarca del Maresme, ja que al conjunt de la comarca l'emigració prové majoritàriament de països de l'Àfrica.

**Gràfic 6. Percentatge de població estrangera, respecte el total de la població, per sexe i continent de procedència. Maresme 2015**



Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

A continuació es detallen les actuacions de Serveis a les Persones relacionades amb aquesta temàtica al llarg entre l'any 2012 i el 2015.

**Taula 3. Nombre d'usuaris/es de l'EBAS atesos/es en matèria de migracions. Alella 2012-2015**

Any	Informació Orientació		Ajuda a domicili		Suport Convivencial		Allotjament alternatiu		Prevenió Inserció		Totals	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2012	23	44			15	17				1	38	62
2013	25	38	0	0	19	22	1	0	0	13	45	73
2014	33	49	0	2	18	25	0	0	5	15	56	91
2015	16	26	0	0	0	0	0	0	9	17	25	43

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

De totes les intervencions de l'any 2015, només 42 persones han sol·licitat informació i orientació i 26 han sol·licitat serveis de prevenió i inserció. El que sí que s'observa és que, de les poques demandes de les persones immigrades a Serveis a les Persones, la majoria, el 63%, són dones. Aquest fenomen és compartit per tots els anys analitzats.

L'Ajuntament, a més, ofereix l'aula d'acollida per a persones novingudes i establertes a Alella. Aquest servei és "un espai formatiu de suport en el seu procés d'incorporació al nostre



poble i en l'entorn geogràfic i sociocultural.”<sup>16</sup> Té l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats, la diversitat i la convivència.

S'observa també que persones immigrades des d'altres continents, especialment dones, vénen a Alella a treballar malgrat no hi visquin. Alella és un municipi amb una població amb un alt poder adquisitiu i de renda, per això moltes dones de classes més baixes vénen a treballar a Alella, tenint cura de les persones grans, de les criatures o de la llar. Aquest fenomen cal tenir-lo en compte ja que són dones no residents al municipi, però que s'hi desplacen per treballar-hi diàriament.

### **3.4. Equitat en els drets i la qualitat de vida de les persones LGTBI i resposta contra la LGTBIfòbia**

El col·lectiu de persones LGTBI inclou a les lesbianes, els gais, les persones transsexuals o transgènere, bisexuals i intersexuals. Aquestes categories inclouen persones de diferent sexe, gènere, opció sexual i identitat de gènere.

L'any 2015 a Catalunya es van registrar 115 denúncies per casos d'LGTBIfòbia. Així, en la societat catalana, hi ha mostres de rebuig a aquestes persones per no estar incloses en la norma hegemònica pel que fa a l'orientació o identitat sexual o de gènere. En aquest sentit, el Parlament de Catalunya va aprovar la “Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia”.

Els ens locals són un agent més que ha de vetllar per eliminar la LGTBIfòbia en tots els seus àmbits d'intervenció. Pel que fa a Alella s'observa que des d'escoles i des de les associacions de famílies o pares i mares es fan campanyes de prevenció de l'assetjament escolar, però no s'ha treballat l'assetjament o la violència envers el col·lectiu LGTBI, malgrat que l'assetjament escolar està estretament relacionat amb els rols i estereotips de gènere i l'opció sexual.

Per part de l'Ajuntament, des de les regidories d'Equitat i Adolescència i Joventut, conjuntament amb l'Institut, s'ha participat en una formació per tal de treballar la diversitat

---

<sup>16</sup> Fragment extret de la plana web municipal <http://www.alella.cat/vincaviurealella>



sexual amb alumnes de 2n i 4t d'ESO, i en el marc d'aquest treball s'ha ofert un espectacle de dansa i teatre entorn a aquesta temàtica. Aquesta actuació és un primer pas per l'eliminació de la LGTBIfòbia. Molt emmarcat a unes edats molt determinades, però molt necessari ja que s'han detectat actituds contra persones d'aquest col·lectiu pel fet de ser-ho.

A partir de l'any 2017 també s'ha començat a fer una programació per celebrar el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI, a nivell general amb un cinefòrum obert a tot el poble i una activitat per treballar el desig.

Per altra banda, no existeix cap servei o cap programa d'atenció a aquest col·lectiu que pugui donar resposta a les seves necessitats o demandes concretes.

### **3.5. Drets i qualitat de vida de les persones amb diversitat funcional**

Des de l'àrea de Serveis a les Persones es porta un registre de les persones ateses per aspectes relacionats amb la diversitat funcional. S'observa que, majoritàriament, s'acudeix a aquest ens a demanar orientació i informació. Són molts menys casos els de persones que hi acudeixen sol·licitant ajuda a domicili, suport convivencial o prevenció i inserció. Cal destacar que si al 2012 la demanda de suport a la convivència era la gestió més realitzada, durant els anys posteriors aquesta ha disminuït mentre creixia la demanda d'informació i orientació.

Pel que fa al gènere, les dades mostren que no hi ha diferències de gènere tant significatives com en d'altres serveis oferts per l'Àrea de Serveis a les Persones. Tot i així, pràcticament en tots els casos, han sol·licitat el servei més dones que homes.

**Taula 4. Nombre d'usuaris/es de l'EBAS atesos/es en matèria de diversitat funcional. Alella 2012-2015**

Any	Informació Orientació		Ajuda a domicili		Suport Convivencial		Prevenió Inserció		Totals	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2012	8	5	0	1	15	28	0	0	23	34
2013	10	14	1	3	1	1	0	0	12	18
2014	25	18	0	4	5	5	0	0	30	27
2015	38	39	0	2	4	6	1	0	43	47

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

Per altra banda, malgrat les següents dades no estan desagregades per sexe, mostren el nombre de persones amb algun tipus de manca d'autonomia al municipi. De la mateixa manera que en la taula anterior, veiem una disminució del percentatge de "discapacitat amb necessitat de 3a persona" en favor de la categoria de "discapacitat física", que podria estar reflectint la manca de disponibilitat de persones cuidadores en el darrer període.

**Taula 5. Persones amb algun tipus de manca d'autonomia. Alella 2012-2014**

	2012		2013		2014	
	n	%	n	%	n	%
<b>Discapacitat física</b>	20	22%	37	37%	37	48%
<b>Discapacitat amb mobilitat reduïda</b>	35	38%	17	17%	20	26%
<b>Discapacitat amb necessitat de 3a persona</b>	24	26%	25	25%	12	16%
<b>Discapacitat psíquica</b>	10	11%	18	18%	8	10%
<b>Discapacitat sensorial</b>	3	3%	1	1%	0	0%
<b>Altres Discapacitats</b>	0	0%	1	1%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

En general, aquests registres informatius mostren dificultats per a ser interpretats en clau de necessitats i benestar amb perspectiva de gènere, en un àmbit clau com són els Serveis a les Persones.

Per altra banda, el Servei d'Ajuda a Domicili, que és un servei que s'ofereix per tal de proporcionar suport a les persones dependents, té un impacte molt important sobre la vida de les dones, ja que són les principals beneficiàries d'aquest servei per tots els grups d'edat.

**Taula 6. Nombre de persones ateses pel Servei d'Ajuda a Domicili (SAD). Alella 2012-2015**

Any	Intervenció amb majors d'edat de 18 a 64 anys				Intervenció amb persones de 65 a 84 anys				Intervenció amb persones de 85 o més anys			
	Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2012	0	0%	3	100%	6	33%	12	67%	0	0%	13	100%
2013	1	25%	3	75%	4	29%	10	71%	4	18%	18	82%
2014	2	29%	4	57%	7	39%	11	61%	2	11%	17	89%
2015	2	33%	1	17%	6	33%	12	67%	3	10%	27	90%

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

### 3.6. El dret a la salut amb perspectiva de gènere

Un bon estat de salut és una condició indispensable per una bona qualitat de vida. A continuació es mostren les patologies sobre les que Serveis a les Persones ha iniciat algun tipus d'actuació, això no significa necessàriament que els casos que es contemplen siguin els casos reals de persones que han patit o pateixen aquestes malalties al municipi.

Tal com mostren les dades, al llarg dels anys 2012, 2013 i 2014, la major part de les actuacions estan dirigides entorn les malalties físiques cròniques, les malalties mentals transitòries, l'Alzheimer o altres malalties relacionades. L'any 2015, però, el 50% de les intervencions que es porten a terme des de Serveis a les Persones estan enfocades a tractar l'alcoholisme.





Taula 7. Actuacions derivades de problemàtiques de salut o drogodependències. Alella 2012-2015

	2012		2013		2014		2015	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malaltia física transitòria	5	16%	2	4%	4	7%	0	0%
Malaltia mental transitòria	0	0%	17	30%	4	7%	3	13%
Malaltia física crònica	9	29%	9	16%	8	15%	4	17%
Malaltia mental crònica	4	13%	8	14%	8	15%	1	4%
Malaltia greu	0	0%	0	0%	4	7%	0	0%
Malaltia d'alt risc	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%
Malaltia Alzheimer i altres	8	26%	8	14%	13	24%	0	0%
Alcoholisme	1	3%	3	5%	9	16%	10	43%
Consum de drogues	2	6%	8	14%	5	9%	5	22%
Ludopatia	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%
Altres Malalties	2	6%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

Actualment l'Ajuntament d'Alella està elaborant un Pla de Salut, per tant, de moment no n'hi ha cap de vigent. Tot i així, en matèria de **prevenció de la salut**, es porten a terme dues activitats:

-Tertúlies trimestrals per fer formació i debat entorn els següents temes: promoció de l'alimentació saludable, promoció de l'activitat física, prevenció de consum d'alcohol, prevenció del consum de tabac, educació afectiva i sexual, promoció de la salut mental i el benestar emocional, cura del cos i formació en primers auxilis bàsics, educació postural i salut bucodental. A la plana web de l'Ajuntament es promocionen també altres programes de salut des de diverses perspectives: el programa salut i esport, el programa "cuina sense pares" que fomenta l'alimentació equilibrada a través d'una plana web, una exposició sobre els greuges que provoca el tabaquisme i un catàleg d'activitats d'educació per a la salut. Finalment, s'ofereix el recurs de la "Infermera virtual" que és una eina per donar resposta a consultes molt diverses.

-Assessorament al jovent: a través de la Diputació de Barcelona i amb personal sanitari del consultori es fan sessions informatives i formatives adreçades a joves, coordinat des de l'espai



GIRA (servei ofert des de l'Àrea d'Adolescència i Joventut on s'ofereix assessorament al jovent sobre diversos àmbits: salut, habitatge, laboral, formació, mobilitat i associacionisme).

Pel que fa a **l'assessorament en matèria de salut**, en contempen els següents temes: alimentació, sexualitat, relacions d'igualtat, drogodependències, etc. Així, des de l'àmbit de la salut del jovent es tracten temes de salut sexual i reproductiva i es fomenten les relacions sanes, anant mes enllà de l'amor romàntic i els rols de gènere.

A més de l'assessorament que s'ofereix al servei GIRA per a joves, a la plana web de l'Ajuntament hi ha disponible un material elaborat per la Diputació de Barcelona per treballar la salut sexual i reproductiva des de diverses perspectives. Aquest document s'anomena "Guia de recursos d'educació sexual i afectiva" i és un recull de recursos diversos: programes pedagògics, guies didàctiques, lectures i bibliografia, activitats per a la reflexió i el debat, material per a cinefòrums, etc. per treballar el tema amb diversos col·lectius: adolescents i joves, infants, dones adolescents i joves i el col·lectiu de persones LGTBI, gent gran, pares i mares, persones amb diversitat funcional i població migrant. Més concretament, aquest document és un recull de recursos sobre la interrupció voluntària de l'embaràs, els mètodes anticonceptius, les malalties de transmissió sexual, els drets sexuals i reproductius, i les relacions sexoafectives sanes.

També a nivell virtual, tal com s'ha comentat anteriorment, a la plana web de l'Ajuntament s'ofereix el programa de "la infermera virtual". Aquest projecte consisteix en un web on s'exposen recursos per transmetre uns bons hàbits de salut i per resoldre preguntes de la ciutadania sobre la seva salut. Aquest és un recurs que ofereix el Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona com un complement a l'atenció presencial i més centrat en la prevenció de la bona salut, que no en la resposta a les malalties. Aquest projecte està enfocat a donar resposta a tota la població i no es centra especialment en l'adolescència i la joventut com ho feia el recurs anterior.

Pel que fa a altres serveis de salut dedicats específicament a dones com els cursos o assessorament sobre el pre-part o post-part, aquests es porten a terme des del Centre d'Atenció Primària.

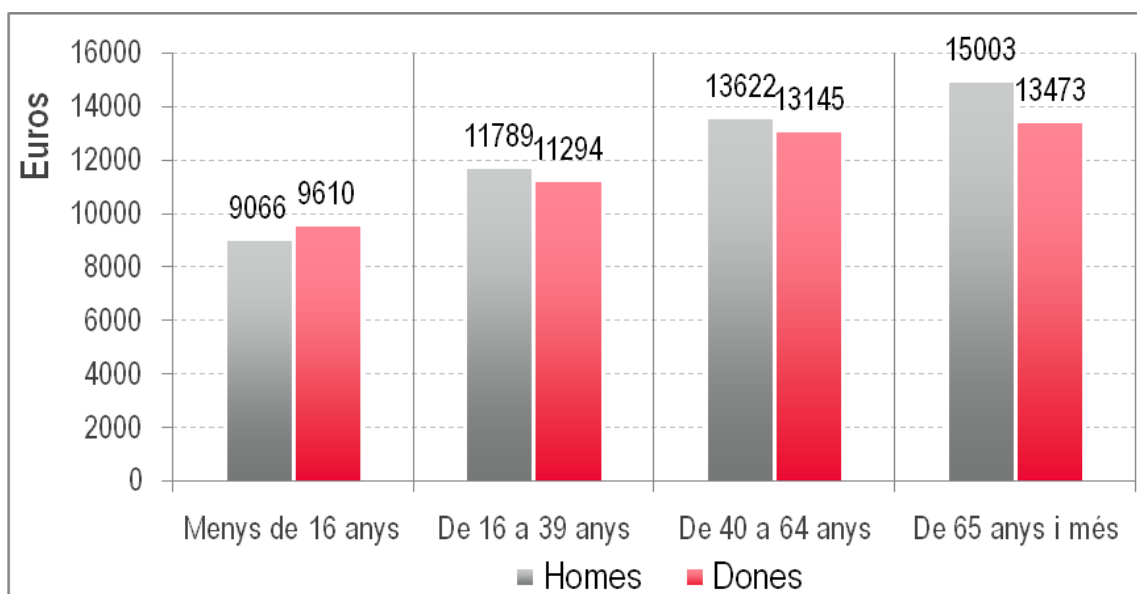
En general no es disposa de dades per a conèixer el sexe de les persones que accedeixen a aquestes polítiques i serveis, fet que seria imprescindible per a poder-ne fer una avaluació de gènere.

### 3.7. El dret a l'habitatge amb perspectiva de gènere

Pel que fa al dret a l'habitatge, el jovent és el col·lectiu que es troba amb més dificultats per seguir vivint a Alella en cas de voler-se emancipar. Els baixos salaris i les ocupacions precàries a les que tenen accés els i les joves majoritàriament i l'elevat preu del sòl al municipi fan que sigui molt difícil poder-se plantejar un futur al poble.

Tot i que desconeixem les rendes de la població segons la seva edat per al cas d'Alella, el gràfic següent mostra com el jovent té uns ingressos menors a les persones d'edat adulta o les persones jubilades. També el gènere és una variable a tenir en compte ja que les dones cobren menys que els homes per totes les edats amb l'excepció de les persones de 16 anys o menys.

**Gràfic 7. Renda mitjana neta anual per sexe i edat. Catalunya 2015**



Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Condicions de Vida de l'INE

Alhora, segons el portal immobiliari Idealista<sup>17</sup>, no hi ha lloguers disponibles per quantitats inferiors a 1000 euros mensuals, els preus de compra d'habitatge, són encara més inaccessibles per a aquest col·lectiu. Això, previsiblement, impossibilita al jovent alellenc, seguir vivint al municipi, un cop emancipat. També dificulta a les dones no aparellades amb homes, o dones solteres, l'accés a un habitatge de lloguer. Així, podem assenyalar les dones joves com el col·lectiu amb majors dificultats en aquest àmbit. Per altra banda, també és el

<sup>17</sup> Plana web consultada per a 04 de febrer de 2017

motiu que les dones nouvingudes que treballen a Alella en l'àmbit de la llar o la cura de persones dependents, no hi resideixin, ja que el treball que desenvolupen acostuma a tenir una remuneració baixa que no permet pagar aquests preus de lloguer o compra.

Malgrat que Alella és un municipi amb una renda per càpita molt elevada, **es donen problemes d'habitatge, més enllà de la situació del jovent**. A la taula següent apareixen les prestacions econòmiques que s'han facilitat des de Serveis a les Persones per fer front a dificultats econòmiques per pagar el lloguer, la hipoteca o els subministres. En aquest sentit, malgrat que les dades a nivell català mostren que els anys més crus de la crisi econòmica van situar-se entre els anys 2011 i 2012, segons les dades, creixen notablement les prestacions atorgades entre 2013 i 2014. Alhora, cal apuntar que les dades mostren clarament un biaix de gènere on s'observa que la majoria de persones que s'acullen a aquestes prestacions són dones.

**Taula 8. Nombre de prestacions econòmiques d'urgència social. Alella 2012-2014**

		l'EBASP		
		Homes	Dones	Total
2012	Habitatge (lloguer, hipoteca, allotjament alternatiu)	6	3	9
	Subministres (gas, llum, aigua)	0	2	2
2013	Habitatge (lloguer, hipoteca, allotjament alternatiu)	1	4	5
	Subministres (gas, llum, aigua)	3	3	6
2014	Habitatge (lloguer, hipoteca, allotjament alternatiu)	11	15	26
	Subministres (gas, llum, aigua)	6	9	15

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

A nivell de les actuacions que s'estan portant a terme des de l'Ajuntament en aquesta matèria, en l'actualitat, Alella no disposa de cap pla d'habitatge, si més no, disposa d'una comissió municipal que està treballant en l'elaboració d'un Pla Municipal d'Actuació en Matèria d'Habitatge, que no és pròpiament un pla local, sinó un document més operatiu i pràctic que ha d'establir les línies d'actuació pels propers anys.

Per altra banda, des de l'espai GIRA (servei ofert des de l'àrea d'Adolescència i Joventut on s'ofereix assessorament al jovent sobre diversos àmbits: salut, habitatge, laboral, formació, mobilitat i associacionisme) s'ofereix assessorament sobre "les ajudes al lloguer i a la compra,



l'accés a pisos de protecció oficial, requisits i condicions per compartir pis i qualsevol altre tema relacionat amb l'habitatge"<sup>18</sup>.

### Taula resum Eix 3. Drets i qualitat de vida

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Equitat en els drets i la qualitat de vida en la gent jove	A l'Institut es realitzen tallers i xerrades de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	El jovent encara segueix reproduint els estereotips de gènere
	L'Espai Jove, que és l'espai de referència per adolescents i joves al municipi, ofereix algunes actuacions i materials per la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	L'Espai Jove pot millorar la percepció del jovent sobre la necessitat de treballar per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones
Equitat en els drets i la qualitat de vida de la gent gran	Les Jornades de la Vellesa augmenten la visibilitat de les dones grans i són activitats que ajuden a generar espais de relació entre aquest col·lectiu	Manquen polítiques pel col·lectiu de la gent gran que incorporin la perspectiva de gènere
Equitat en els drets i la qualitat de vida de les persones nouvingudes	L'aula d'acollida és un recurs que suposa un suport molt important per a les persones nouvingudes	No s'inclou la perspectiva de gènere en els serveis d'acollida que s'ofereixen
Equitat en els drets i la qualitat de vida de les	S'està treballant en càpsules de formació contra la LGTBIfòbia a l'Institut	Encara manquen accions de prevenció, sensibilització i resposta específiques

<sup>18</sup> Fragment extret de la plana web municipal <http://espai16-30.esy.es/gira/>



persones LGTBI i resposta contra la LGTBIfòbia	S'ha commemorat per primera vegada el Dia per l'Alliberament LGTBI a Alella	contra la LGTBIfòbia
Drets i qualitat de vida de les persones amb diversitat funcional des de la perspectiva de gènere	El taxi a demanda <sup>19</sup> és un servei que facilita la mobilitat de les persones amb mobilitat funcional i de les persones majors de 65 anys	
El dret a la salut amb perspectiva de gènere	Es fa assessorament al jovent en matèria de salut sexual i reproductiva i relacions sexoafectives	Només es fa sensibilització de la salut amb perspectiva de gènere pel jovent
El dret a l'habitatge amb perspectiva de gènere	S'està elaborant un Pla Municipal d'Actuació en Matèria d'Habitatge	No s'inclou la perspectiva de gènere en els serveis d'habitatge que s'ofereixen El preu de l'habitatge de lloguer a Alella és molt car, incidint en la possibilitat de viure de lloguer de dones i joves especialment

## Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

El concepte de coeducació sorgeix del pedagog Ferrer i Guàrdia, alellenc destacat, que parlava de coeducació entre gènere i classes socials com un projecte de temps o espai comú entre diverses persones, en llibertat. Als anys 30, l'escola republicana posa en pràctica la coeducació

<sup>19</sup> El servei del taxi a demanda s'explica en profunditat a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

ajuntant nens i nenes als mateixos espais, estudiant els mateixos temaris i fent les mateixes activitats. En qualsevol cas, s'entén per coeducació "l'educació conjunta d'alumnes d'ambdós sexes en una classe o un centre educatiu, que intenta proporcionar els mitjans i les condicions perquè tots els alumnes tinguin les mateixes oportunitats reals i procura corregir els models sexistes"<sup>20</sup>.

En l'actualitat, la major part dels currículums escolars són encara androcèntrics, ja que no es visibilitzen tantes dones com homes al currículum, i també es dona l'impacte del currículum ocult, que fa que les nenes parteixin d'una situació de desavantatge respecte els nens a ulls del professorat. Alhora, falta formació de gènere per part del professorat i no es pot oblidar que la socialització de les criatures no recau exclusivament en el professorat, sinó que hi intervenen altres agents com, per exemple, la família i els mitjans de comunicació.

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

#### **4.1. Existència de mesures per garantir la coeducació**

A l'actualitat, a Alella, aplicar un currículum escolar coeducatiu no és habitual. Una experiència educativa que incorpora la perspectiva de gènere és l'educació en el lleure que es fa des de l'Esplai Guaita'l. L'equip de monitors i monitores té una forta sensibilitat en la matèria i té present el paper de transmissió de valors i coneixements que s'exerceix sobre les criatures amb les activitats que realitzen. Per aquest motiu, en la seva tasca està inclosa la lluita contra els rols i estereotips de gènere i contra la LGTBIfòbia.

---

<sup>20</sup> Definició extreta de la plana web de l'Optimot. Consultes lingüístiques. Generalitat de Catalunya

A més de la tasca que porta a terme l'esplai, des de la regidoria d'Adolescència i Joventut, en coordinació amb la regidoria d'Equitat i l'Institut d'Alella, s'ofereixen diverses càpsules i altres activitats en el marc del Pla d'Acció Tutorial del centre. Aquestes activitats sovint són tallers relacionats amb la sensibilització entorn temàtiques com el masclisme, la violència masclista, la diversitat sexual, el ciberassetjament, el sexting, etc.

Pel que fa a les escoles bressol, a Alella hi ha 4 escoles que ofereixen la primera etapa de l'educació infantil (de 0 a 3 anys), 1 és de titularitat pública i les altres 3 són de titularitat privada.

Al document "Guia de centres educatius d'Alella", on s'exposen les principals característiques de les escoles bressol i les escoles de primària i secundària del municipi, en **cap cas s'esmenta el concepte de coeducació** ni es fa referència a l'educació de les criatures tenint en compte la perspectiva de gènere, mentre sí que es contempla l'educació en altres valors.

Un altre agent educatiu és la biblioteca, en el cas d'Alella és la Biblioteca Municipal Ferrer i Guàrdia. Aquest espai vol ser un centre cultural que ofereix espai per l'educació, la informació, la cultura i el lleure. A través de l'anàlisi de les dades quantitatives, es desprèn però, que des d'aquest organisme no s'ha elaborat una revisió crítica dels materials de què disposen. En aquest sentit, la biblioteca conté llibres i contes infantils que reproduïxen els estereotips i els rols de gènere, limitant la llibertat de les criatures i tenint un impacte totalment contrari als objectius de la coeducació. Contràriament, però, s'han portat a terme accions puntuals en favor de l'equitat de gènere, com l'hora del conte per l'equitat de gènere o la presentació d'un llibre sobre la violència masclista.

En les sessions de treball, tant amb el personal tècnic de l'Ajuntament, càrrecs electes i agents de la ciutadania, es reconeix que aquest àmbit té una gran potencialitat, ja que educar les criatures amb els valors de l'equitat de gènere té un impacte transformador en les generacions futures. En aquest sentit, es reivindica el paper que també han de tenir les famílies i el teixit associatiu i cultural en aquesta tasca coeducativa que ha de ser compartida pel màxim nombre d'agents i institucions. Alhora, es detecta com a molt favorable la predisposició dels agents educatius a les escoles i l'Institut i del personal polític que lidera les regidories d'Equitat, Educació i Adolescència i Joventut per poder avançar en aquest àmbit.





## 4.2. Existència de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi

Pel que fa a la creació i exposició d'obres culturals, l'espai on es porta a terme l'activitat cultural en matèria d'art es Can Manyé, espai d'Art i Creació. A continuació es detalla el nombre d'exposicions que s'han fet en aquest espai al llarg dels últims anys i el sexe de l'autor o autora de l'obra o la creació.

Taula 9. Evolució de les exposicions a l'espai Can Manyé, Espai d'Art i Creació segons sexe de l'autor o autora

Any	Homes		Dones		No se sap/ diverses autories		Total
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	
2016	2	33%	2	33%	2	33%	6
2015	4	44%	1	11%	4	44%	9
2014	4	44%	1	11%	4	44%	9
2013	3	50%	2	33%	1	17%	6
2012	3	33%	3	33%	3	33%	9
2011	6	60%	1	10%	3	30%	10
2010	3	75%	1	25%	0	0%	4
2009	2	50%	1	25%	1	25%	4

Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per la Regidoria d'Equitat

A la taula 11 s'observa que, les dones han guanyat terreny, des de 2009, en l'àmbit de la creació cultural. Mentre el 2009 representaven només el 25% de les exposidores, l'any 2016 han representat el 33%, amb la mateixa presència que han tingut els homes expositors o les exposicions creades per col·lectius o entitats de les que no es té coneixement del sexe de les persones que les integren.

A partir de les entrevistes, però, es desprèn que, **malgrat la millora en la presència de dones als espais culturals i artístics, aquest fet no respon a una planificació fruit d'una aposta per l'equitat**, sinó que respon a la sensibilitat de la tècnica de cultura per tal d'elaborar una programació cultural amb perspectiva de gènere.

Un altre equipament municipal que porta a terme activitats culturals és el Centre Cultural Can Lleont que programa cursos, cicles de música, sortides, passejades i tertúlies. Analitzant les activitats programades per la primavera de 2017, s'observa que, els cursos que s'ofereixen són majoritàriament sobre gastronomia o manualitats, tot i que cal destacar un taller sobre sòl



pelvià i un curs, de quatre sessions, sobre autodefensa per a dones. A partir de l'anàlisi de la informació qualitativa, també es percep que el Centre Cultural Can Lleonart és un espai on assisteixen majoritàriament dones i per aquest motiu es programen activitats que els hi poden interessar més a elles. En aquest sentit, pot ser que aquests tallers, en alguns casos, ajudin a reproduir els rols de gènere, però suposen un espai de trobada i relació importantíssim per les dones alellenques. Pel que fa als concerts programats per aquest període, tots 2 artistes són homes, mentre que a les conferències, 2 de les 5 ponències programades seran conduïdes per dones.

La Biblioteca Municipal Ferrer i Guàrdia també desenvolupa el paper d'agent cultural programant xerrades o presentacions de llibres, contes o cursos de lectura. Les activitats que s'hi ha portat a terme entre els mesos de gener a abril de 2017 estan liderades per homes i dones pràcticament en la mateixa proporció.

Pel que fa a les festes populars, les principals festes que es celebren al municipi d'Alella són la Festa Major, la Festa de la Verema i el Cap de Setmana Jove.

La Festa Major d'Alella, que té lloc a finals de juliol i principis d'agost, està composta d'activitats diverses: concerts de nit pel jovent, activitats infantils durant el dia i activitats de cultura popular com els correfocs, trabucaires i timbalers. En el programa no s'observa que es tingui present la perspectiva de gènere en cap de les activitats programades. En aquest sentit, el programa de Festa Major tampoc incorpora cap campanya relacionada amb les agressions masclistes a l'espai públic, tot i que s'està preparant una campanya d'aquestes característiques per la Festa Major de 2017.

A partir de les dades qualitatives s'observava que, en les activitats de nit per gent jove, com els concerts o els punxadiscs, sonava música amb lletres sexistes o que legitimen i naturalitzen la violència masclista.

La Festa de la Verema és una festa que centra les seves activitats en el món del vi. La major part de les activitats que es porten a terme durant aquesta festa estan relacionades amb les visites als cellers, classes magistrals o presentacions de vins. Cal apuntar que la pregonera d'aquesta festa l'any 2016 ha estat una dona: una actriu de renom a nivell català, i que una de les activitats planificades és una xerrada de Rosa Vila, coneguda per ser la primera dona sommelier de Catalunya. En aquest sentit, malgrat no s'observa que s'ha inclòs la perspectiva

de gènere en l'organització de la festa, sí que s'observa una presència de les dones en espais destacats.

El Cap de Setmana Jove es celebra per primera vegada l'any 2012 i consisteix en un cap de setmana on s'ofereixen activitats lúdiques, artístiques, esportives i culturals per tal de promoure un oci alternatiu i la interrelació entre el jovent que forma part de les diverses entitats del municipi. En el marc d'aquesta activitat cal destacar l'exposició "La recerca del plaer" que explora la sexualitat centrant-se en el plaer. El plaer femení sovint ha estat invisibilitzat i menystingut, per tant, aquesta exposició implica un pas endavant molt important en la tasca de visibilitzar les dones com a subjectes actius, també amb la seva sexualitat.

Pel que fa a les festes populars, queda palès, però, que les actuacions que col·laboren en augmentar la presència de dones en espais destacats de les festes o a visibilitzar-les, no provenen d'una directriu política o una voluntat organitzada de l'Ajuntament, sinó de la casuística de qui porta a terme la planificació d'aquelles activitats, amb l'excepció d'aquelles relacionades amb Adolescència i Joventut.

#### Taula resum Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Existència de mesures per garantir la coeducació	Hi ha predisposició dels agents educatius i el personal polític per avançar cap a la coeducació en els diversos nivells educatius	Baixa introducció de la coeducació a les escoles d'educació primària i d'educació infantil
	L'esplai Guaita'l introdueix elements coeducatius en l'educació en el lleure	
	El Pla d'Acció Tutorial de l'Institut d'Alella inclou un programa d'activitats en pro de l'equitat de gènere	



	La Biblioteca Municipal Ferrer i Guàrdia inclou activitats concretes en pro de l'equitat de gènere	La Biblioteca Municipal Ferrer i Guàrdia té llibres infantils que ajuden a la reproducció dels rols i els estereotips de gènere
Existència de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi	S'ha incrementat la presència de les dones als espais de creació artística	Ni en la programació cultural ni en les festes populars s'acostuma a fer activitats que incorporin la perspectiva de gènere
	En les festes populars hi ha dones en espais de visibilitat i on s'atribueix valor a les activitats que porten a terme	
	Es realitzarà una campanya contra les agressions masclistes en els espais de festa en la pròxima Festa Major	

## Eix 5. Coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps

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

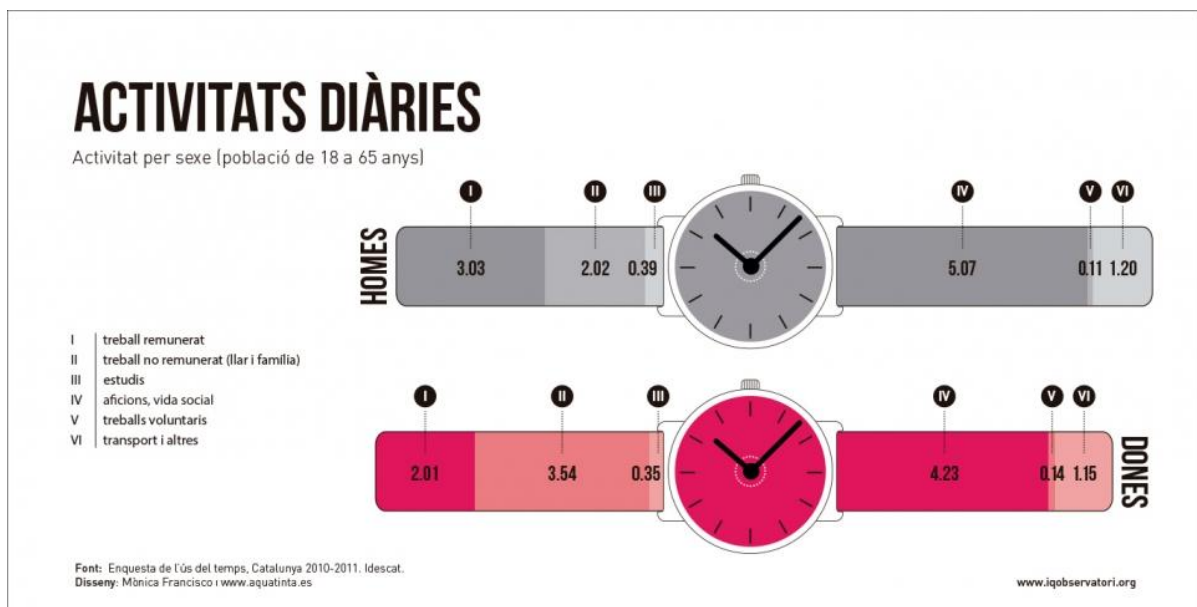
Es parla de treballs en plural ja que es diferencia entre el treball que es porta a terme al mercat laboral i el treball domèstic i de cures, que es porta a terme a l'àmbit de la llar. Malgrat tots dos treballs són necessaris, entre ells s'estableix una jerarquia del primer sobre el segon, on el treball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



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

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

Pel que fa als treballs domèstics i de cures, les desigualtats de gènere també hi són presents en tant que aquestes tasques són assumides majoritàriament per dones. Així, mentre les dones tenen menys presència que els homes al mercat laboral i pitjors condicions de treball, també són les que es fan càrrec de les activitats quotidianes relacionades amb la llar i la família. Tal com es mostra a la següent infografia, la càrrega total de treball de les dones és més elevada que la dels homes, tot i que els ingressos d'ells són més elevats.



Infografia extreta de la plana web [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)

Pel que fa a l'organització social dels temps, és necessari adaptar els horaris i els temps al fet que tant homes com dones treballen a casa i a fora. D'una altra manera, les "dificultats de conciliació" acaben sent identificades com a problemes individuals de les dones, que viuen amb un major estrés, pitjor salut en general i havent de renunciar a la participació o al ple desenvolupament professional. Així, a més de tenir en compte els temps de tots els treballs, cal analitzar si els horaris socials, és a dir, els horaris dels comerços, dels serveis municipals, de les escoles, etc. responen a les necessitats de totes les persones i no pressuposen l'existència d'una "mestressa de casa".

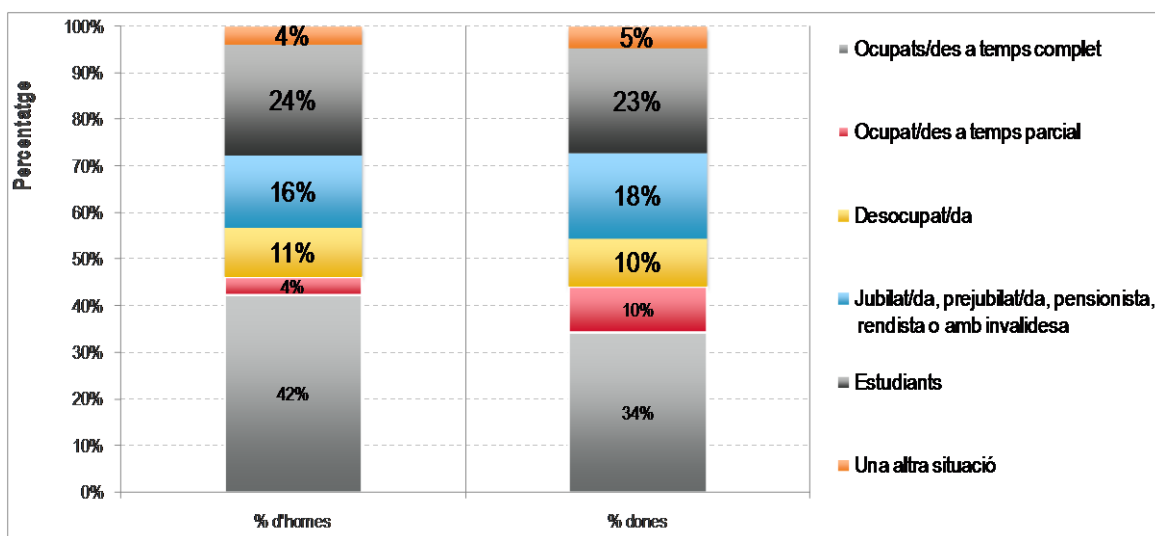
### **5.1. Organització dels treballs amb perspectiva de gènere**

Pel que fa a la situació d'Alella en matèria de treball remunerat, cal assenyalar que les darreres dades disponibles són de fa sis anys. Donat el context de crisi econòmica, per tant, aquesta realitat pot haver variat. En tot cas, les dades mostren que, de la població que es declara activa, aquella que està ocupada, està formada per un percentatge molt similar entre homes i dones; així el 57% dels homes es declaren actius i el 54% de les dones es declaren en aquesta mateixa situació. Els percentatges de població activa entre homes i dones a nivell comarcal, són molt similars.

Pel que fa a la població aturada, el percentatge d'atur entre homes i dones tant a Alella com al conjunt de la comarca són molt similars, tot i així, el percentatge de persones aturades és més elevat al conjunt del Maresme que a Alella. Com que es disposa de dades més actuals pel que fa a l'atur, aquest aspecte s'analitzarà amb més detall més endavant.

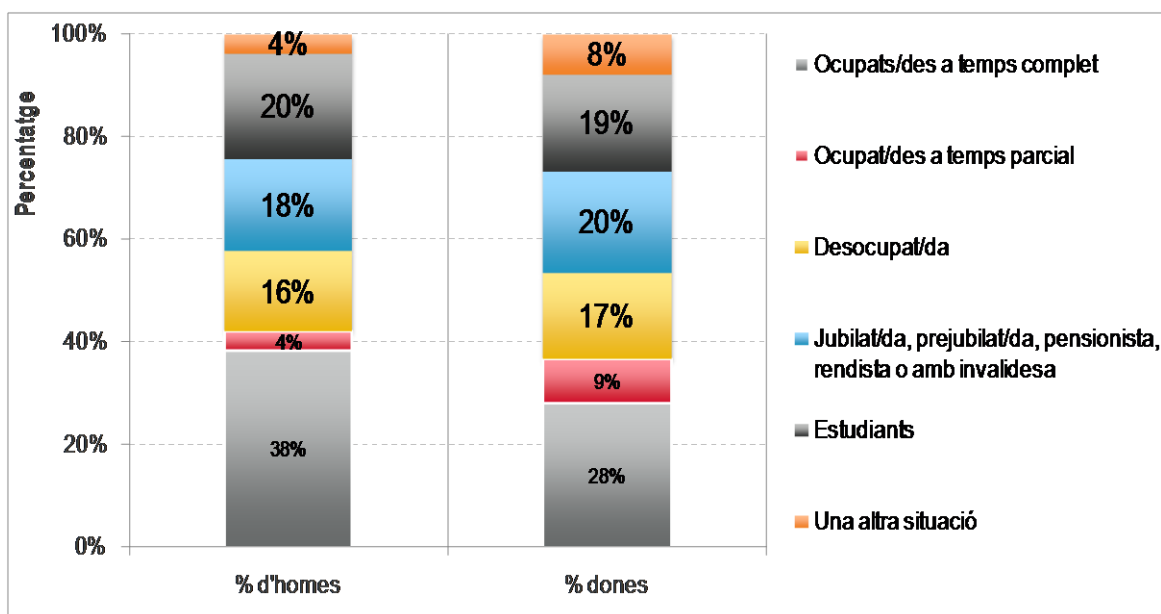


Gràfic 8. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Alella 2011



Elaboració pròpia a partir de Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Gràfic 9. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Maresme 2011



Elaboració pròpia a partir de Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Pel que fa a les persones inactives: jubilats/des o pensionistes, estudiants o altres situacions, segueixen el mateix patró que les dades de tota la població catalana. Els homes jubilats, pensionistes, rendistes o amb invalidesa són una proporció menor que les dones d'aquesta mateixa categoria. Els i les estudiants són pràcticament la mateixa proporció. Finalment, la categoria d'altres situacions compta amb una proporció superior de dones ja que inclouen les

anomenades mestresses de casa, és a dir les persones que es dediquen principalment al treball domèstic no remunerat, col·lectiu eminentment femení. La principal diferència que trobem respecte la resta de població de la comarca és que aquest darrer col·lectiu (“una altra situació”) és molt més igualitari a Alella que al Maresme en el seu conjunt. En aquesta comarca les dones en aquesta situació representen el 8% del total de les dones, en canvi, a Alella, la proporció és del 5% de la població femenina, respecte el 4%, de la població masculina. Així doncs, aquesta categoria a Alella és gairebé paritària. En aquest cas, caldria conèixer amb més detall si aquesta proporció es deu al baix nombre de mestresses de casa o a un alt nombre d’homes en “altres situacions” que possiblement no siguin les feines de la llar.

En relació a la qualitat de l’ocupació, sabem que, en tot el context de l’OCDE, la proporció de dones amb jornades laborals completes és inferior a la proporció d’homes i que la parcialitat és una condició que pateixen més dones. Aquest fenomen també es produeix a Alella, ja que el percentatge de dones en ocupacions a temps parcial duplica la dels homes en aquesta situació. Aquesta feminització és lleugerament superior que la del conjunt de la seva comarca, tot i que, tal com s’observa al gràfic anterior, la població ocupada en el seu conjunt (població ocupada a temps parcial i població ocupada a temps complet) és molt més paritària a Alella que no al conjunt del Maresme; així, mentre a Alella, tant el 44% dels homes com de les dones es troben en situació d’ocupació, al Maresme la diferència entre sexes és de 5 punts percentuals.

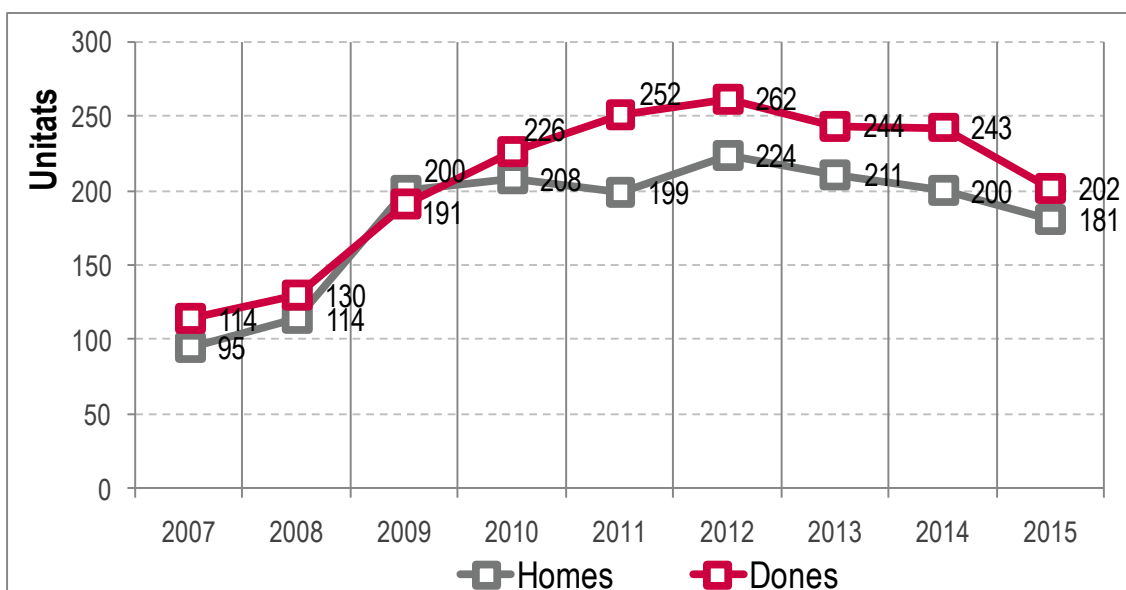
Aquest fet pot venir donat per la situació econòmica de la població d’Alella. En un dels municipis amb una renda familiar més elevada de Catalunya, podria ser que la parcialitat sigui una condició escollida i no una conseqüència de les reduïdes opcions que ofereix el mercat laboral actual. En els casos on una persona de la parella rep un sou suficient per mantenir a la família, el fet de treballar per a l’altra persona de la parella pot ser opcional, malgrat la dependència que genera el fet de no tenir ingressos propis.

Pel que fa a la **taxa d’atur** a Alella l’any 2015 és baixa, ja que es situa en **el 8,41% pels homes, el 9,65% per les dones** i suposa el 8,99% del total de la població, mentre que en el cas del conjunt de la comarca, la taxa d’atur es situa a quasi el doble, al 16,78%. Aquest fet reforça la idea que les persones que viuen a Alella tenen més accés al treball que la mitjana de la resta de la comarca o de la resta de Catalunya.



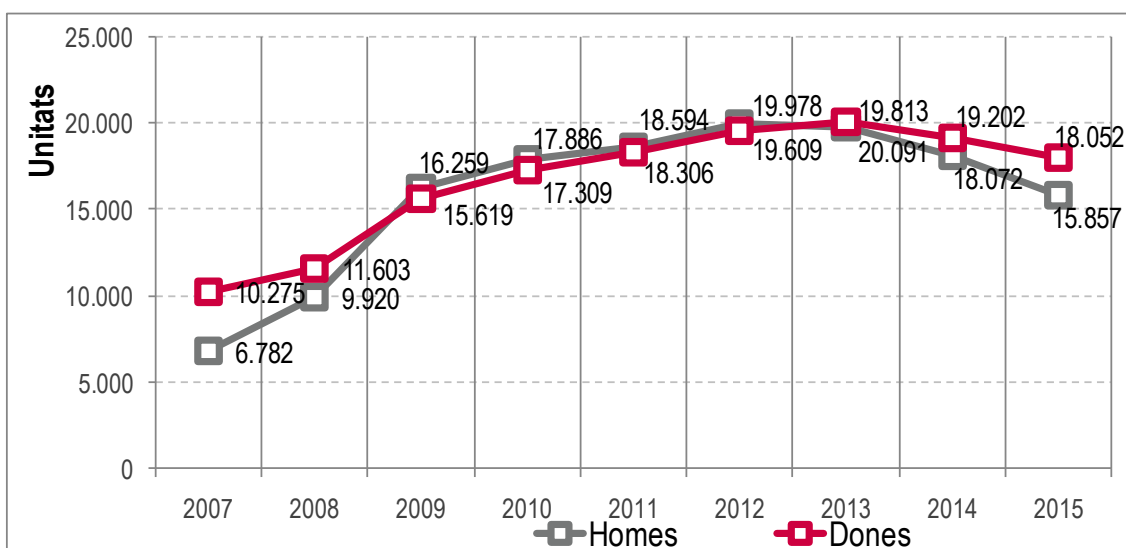
Tal com s'observa al gràfic 10, la taxa d'atur decreix a partir de l'any 2012. Pel Maresme, la tendència és la mateixa que per a Alella. Al municipi, l'atur femení ha estat sempre (exceptuant 2009) major al masculí, però en el darrer any, i a diferència del que passa a la comarca, la reducció de la població aturada sembla beneficiar lleugerament més a les dones que als homes. Tot i això, l'atur encara està lluny d'assolir nivells precisi i hi ha gairebé el doble de persones aturades avui de les que hi havia a 2007.

**Gràfic 10. Evolució de la població aturada per sexe. Alella 2007-2015**



Elaboració pròpia a partir de Hermes a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació

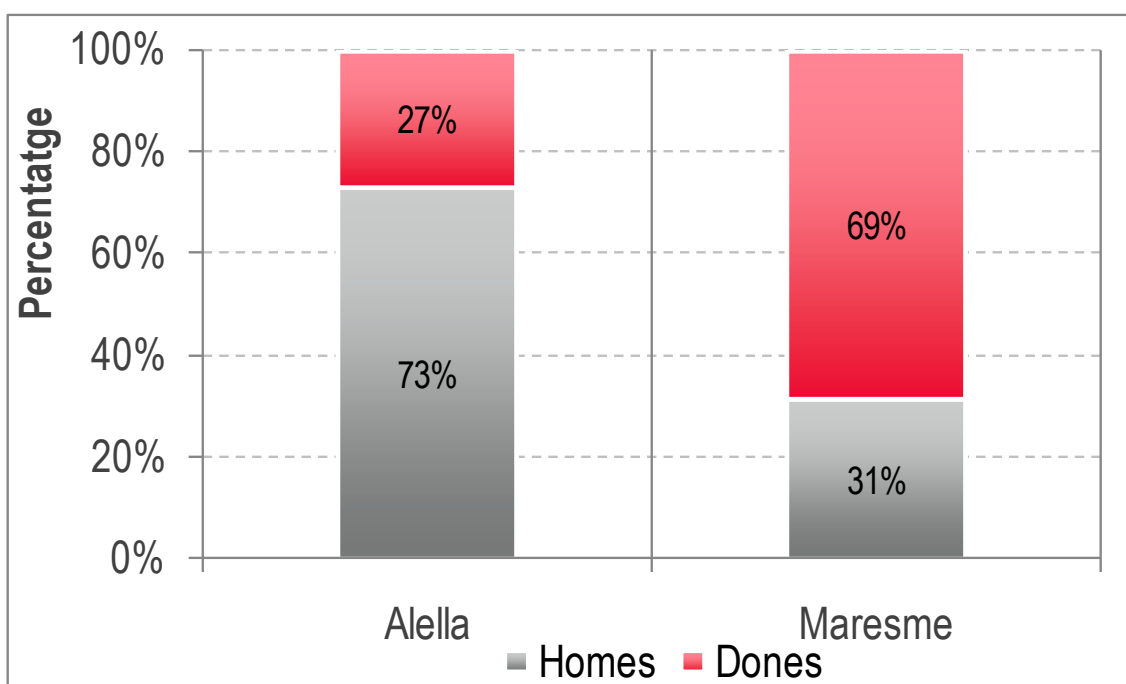
**Gràfic 11. Evolució de la població aturada per sexe. Maresme 2007-2015**



Elaboració pròpia a partir de Hermes a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació

Pel que fa al treball domèstic i de cura, a continuació es presenta la població que declara encarregar-se de la major part de les tasques domèstiques per sexe. Sorprenentment, a Alella, de les persones que declaren fer la major part de les tasques de la llar, el 73% són homes, mentre que a la demarcació de Barcelona, el homes suposen només el 31,4%.

**Gràfic 12. Percentatge de població que declara fer-se càrrec de la major part de les tasques domèstiques de la llar per sexe. Alella i Maresme 2011**



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

Cal apuntar que, en un municipi amb una renda per càpita tant elevada en comparació amb la resta de Catalunya, les llars externalitzen aquestes tasques a persones de fora la llar. Tot i així, aquesta dada crida molt l'atenció comparant-la amb la informació que es desprèn de les Enquestes d'Usos del Temps a nivell espanyol o català, on es mostra que les dones dediquen pràcticament dues hores més de mitjana a les tasques domèstiques i de cura que els homes. Aquestes dades s'expliquen pel fet que aquestes tasques incloguin només les tasques domèstiques no externalitzades, quedant sense recomptar les de cura. En aquest sentit, cal apuntar que en el treball domèstic i de cures també es dona una divisió de les tasques segons

el sexe; les dones s'ocupen més de les cures i les tasques diàries i els homes de tasques de llar puntuals com el bricolatge o la cura del jardí.

Pel que fa a les polítiques que ha impulsat l'Ajuntament en matèria de reorganització dels treballs, a través de l'anàlisi qualitativa i quantitativa, no s'han detectat accions en aquesta línia. Les accions municipals en matèria d'ocupació estan centrades majoritàriament en l'impuls del comerç local.

En aquest mateix sentit, tampoc existeix cap política o mesura orientada en la millora de les condicions de vida de les dones que es desplacen diàriament al municipi per treballar en les tasques domèstiques o de cura de manera remunerada o en les residències per la gent gran.

## **5.2. Organització dels temps amb perspectiva de gènere**

A través de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu, no s'ha detectat al municipi gaires actuacions relacionades amb modificar l'organització social dels temps per tal de fer-los més racionals i adaptats a les necessitats de totes les persones. No hi ha ampliacions de l'horari habitual del mercat municipal o dels serveis públics com la biblioteca. El que sí ofereix l'Ajuntament és l'opció de realitzar tràmits a través d'internet.

També es va decidir avançar l'hora del Ple Municipal, ara comença a les 19:30h.

Exemples com la creació d'un banc del temps o la racionalització dels horaris de l'administració pública, que s'han portat a terme a altres municipis catalans, no s'han aplicat a Alella. Tampoc s'ofereixen espais de cura o serveis de cangur en les activitats que s'organitzen al municipi per persones adultes.

Tot i així, en el marc de les Jornades del 8 de març de l'any 2016 es va realitzar una taula rodona entorn la Reforma Horària, que és una temàtica que genera un gran interès en la regidoria d'Equitat.

**Taula resum Eix 5. Coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps**

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Organització dels treballs amb perspectiva de gènere	<p>Els homes d'Alella es fan càrrec de les tasques domèstiques i de cura amb una proporció molt superior que a la demarcació de Barcelona</p> <p>Les dones d'Alella tenen una major presència al mercat laboral que les dones de la resta de la comarca</p>	No s'estan portant a terme accions o campanyes a favor del repartiment del treball domèstic i de cures i de la coresponsabilitat de tots els treballs per part de totes les persones
Organització dels temps amb perspectiva de gènere	La Reforma Horària és una temàtica d'interès per part de la regidoria d'Equitat i es va tractar en el marc de les Jornades 8 de març del 2016	No hi ha cap experiència d'organització dels temps des de la perspectiva de gènere

**Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori**

Aquest apartat aborda la manera com es pensen i s'organitzen les ciutats o pobles: l'urbanisme i la mobilitat, amb la implicació que tenen aquestes àrees sobre les vides de totes les persones i les relacions que s'estableixen a l'espai públic, o l'accés a determinats serveis.

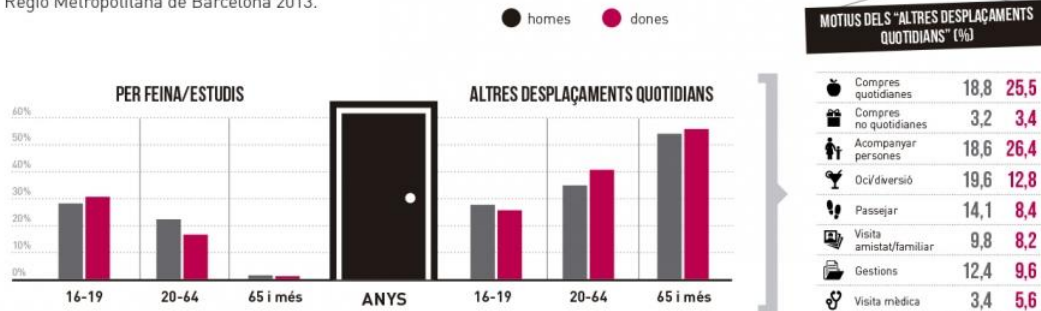
Sovint, l'organització territorial respon a les necessitats de l'àmbit productiu i oblida les necessitats i activitats de l'àmbit reproductiu i les tasques domèstiques i familiars. Aquest fet té unes implicacions directes en la vida de les dones, ja que són elles, majoritàriament, les que es dediquen a portar a terme les tasques.

En aquest sentit, cal apuntar que homes i dones no fan el mateix ús de l'espai públic; les dones porten a terme majors recorreguts per l'interior de l'espai urbà, fan un major ús dels diferents recursos i serveis del municipi i fan una mobilitat amb càrregues: bosses, cotxets dels infants, etc. Els homes, en canvi, fan desplaçaments més llargs fins al lloc de treball i fan més ús del vehicle privat.



## EL GÈNERE DELS DESPLAÇAMENTS QUOTIDIANS

Distribució de desplaçaments en un dia feiner segons el motiu.  
Regió Metropolitana de Barcelona 2013.



Font: Font: Enquesta de Mobilitat en Dia Feiner: ATM, AMB i Ajuntament de Barcelona, 2015.  
Disseny: mònika francisco • www.aquatinta.es

www.iqobservatori.org

Infografia extreta de la plana web [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)

Ahora, cal tenir present també el tema de la seguretat. Homes i dones no es mouen per l'espai públic amb la mateixa sensació de seguretat. Analitzant els desplaçaments quotidians d'homes i dones es detecta que les dones, en alguns casos, prefereixen fer un recorregut més llarg que passar per algun espai que els generi sensació d'inseguretat. Aquesta sensació d'inseguretat pot venir donada per diversos motius; la foscor, les agressions masclistes, algunes mirades o comentaris sobre el cos no desitjats, etc. En tot cas, això implica que les dones es mouen per l'espai públic amb més limitacions que els homes.

Així doncs, tenir en compte les necessitats de les dones en el disseny de les ciutats i els territoris, implica directament tenir present les necessitats de la vida quotidiana de les persones del municipi, tenir en compte els usos que es fan de l'espai públic i qui els fa. Sovint, tenir en compte aquests aspectes coincideix amb fer un ús més racional del vehicle privat i tenir en compte el medi ambient i l'entorn com a sustentador del teixit social del municipi.

### 6.1. Especificitats del territori d'Alella

Alella és un municipi situat al sector meridional de la comarca del Maresme que té un terme municipal de 9,59km<sup>2</sup>. Limita amb El Masnou, Montgat, Tiana i Teià, i amb Santa Maria de

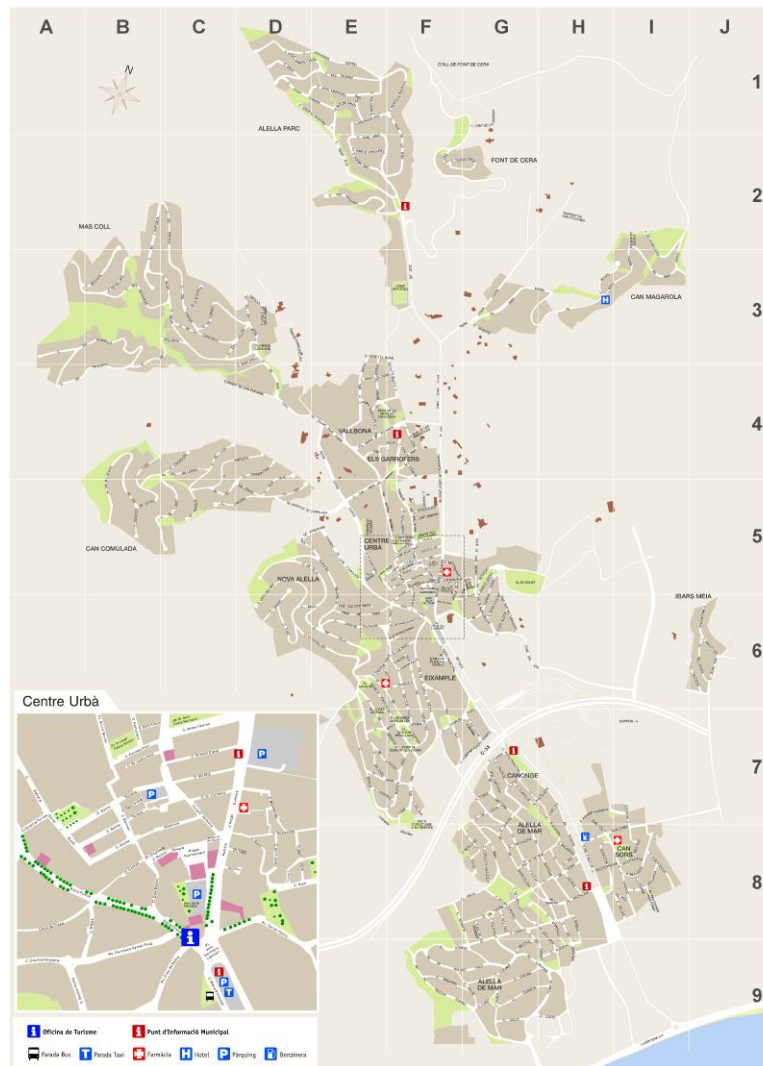
Martorelles i Vallromanes, municipis de la comarca del Vallès Oriental que es troben a l'altre vessant de la Serralada Litoral.



Imatge aèria del municipi d'Alella extreta de la plana web de l'Ajuntament d'Alella ([www.alella.cat](http://www.alella.cat))

Aquest municipi es caracteritza per diverses qüestions, que tenen una gran importància des d'un punt de vista de gènere: és un **municipi amb un nucli relativament petit, tot i que el terme municipal és molt més extens i el municipi compta amb diverses urbanitzacions allunyades del nucli central**, on s'hi troben els equipaments i serveis. La monofuncionalitat de les urbanitzacions esdevé un problema per a la vida quotidiana, amb major impacte per a les dones que per als homes, tant pel que fa a seguretat (ja que es tracta de zones solitàries en determinades franges horàries), com pel que fa a accessibilitat (ja que obliga a desplaçar-se per a realitzar les compres i gestions quotidianes).

En aquest mateix sentit, Alella es troba dividida per l'autopista del Maresme (la C-32), ja que el barri d'Alella Mar es troba situat molt a prop de El Masnou i l'autopista passa entre aquestes dues poblacions. Cal apuntar que l'espai que separa una urbanització d'una altra o amb el mateix nucli, són muntanyes o bosquets. En aquest sentit, tot el relleu del municipi fa pujades i baixades pronunciades, fet que dificulta el transport entre barris sense vehicle motoritzat. A partir del mapa següent, es percep doncs, que hi ha zones del municipi que estan realment allunyades del centre. Sovint, aquest fet pot produir una sensació d'aïllament, sobretot per les dificultats de desplaçar-se, si no és amb vehicle privat.



Mapa d'Alella extret de la plana web de l'Ajuntament d'Alella ([www.alella.cat](http://www.alella.cat))

En aquest mateix sentit, per la distribució del municipi, una altra característica és el fet que **la major part de les llars són de mida gran**, és a dir, de més de 121m<sup>2</sup>. Aquesta dada contrasta amb la mida de les llars al Maresme o a la resta de Catalunya, on la majoria de les llars son d'entre 61 i 90m<sup>2</sup>. Aquesta major superfície té a veure amb la presència de cases unifamiliars i implica una configuració que té un efecte directe en els carrers de les urbanitzacions, on les cases grans amb extensions de jardí també grans, fan que s'hagi de recórrer una gran quantitat de metres per desplaçar-se.

**Taula 10. Habitatges familiars principals per superfície útil. Alella 2011**

<b>Habitatges familiars principals. Per superfície útil. 2011</b>			
	<b>Alella</b>	<b>Maresme</b>	<b>Catalunya</b>
Fins a 60 m <sup>2</sup>	7%	14%	18%
De 61 a 90 m <sup>2</sup>	26%	48%	50%
De 91 a 120 m <sup>2</sup>	14%	20%	19%
De 121 i més m <sup>2</sup>	53%	18%	13%

Font: Idescat

L'impacte que té aquest fet és que la major part de la població es mou pel municipi amb vehicle privat: cotxes o motos, i això pot generar un aïllament per les persones que no en disposin o que no l'usin, que estadísticament està demostrat que són més dones que homes. Per altra banda, aquesta realitat, implica també que en moltes llars hi hagi tants vehicles com persones, produint així un impacte en el medi ambient.

Per altra banda, la il·luminació dels carrers ajuda a generar sensació de seguretat a l'espai públic. Al centre urbà, la majoria de zones estan ben il·luminades, però a les urbanitzacions hi ha grans extensions de carrer on la il·luminació és insuficient. Malgrat aquesta il·luminació insuficient, no és possible augmentar l'enllumenat perquè la normativa sobre la contaminació lumínica limita la il·luminació de les zones entre boscos, com és el cas de les urbanitzacions.

Per les característiques esmentades, Alella és un municipi que pot generar dificultats per aquelles persones amb diversitat funcional, edat avançada o per aquelles persones que no disposin de vehicle privat. Cal tenir present que l'envelliment de les persones que viuen a les urbanitzacions més allunyades del centre pot provocar dificultats per aquestes alhora de mantenir la seva autonomia, per aquest motiu l'Ajuntament posa a disposició d'aquestes persones el servei del taxi a demanda de manera gratuïta i il·limitada.

Per altra banda, pel que fa a la sensació de seguretat a l'espai públic, les condicions del municipi poden portar a que algunes persones no s'hi sentin segures i evitin determinades zones o desplaçaments.





En aquest sentit, una actuació que ha portat a terme darrerament el govern municipal ha estat replantejar els tancats de les escombraries; es van posar tanques de fusta per rodejar els contenidors d'escombraries per tal de minimitzar-ne l'impacte visual, però aquestes tanques generaven espais foscos i sense sortida que minvaven molt la sensació de seguretat de les persones que anaven a llançar-hi la brossa. Per aquest motiu, es va reestructurar la disposició de les tanques, amb la voluntat de generar espais segurs per a tothom.

## 6.2. Existència d'un Pla de Mobilitat des de la perspectiva de gènere

En el marc del Pla d'Ordenació Urbanística Municipal aprovat pel consistori l'any 2014, no es preveu l'impacte de gènere de cap de les mesures de reordenació aprovades en aquell document. Tot i així, al document d'Avaluació de la Mobilitat Generada, un document que revisa l'impacte del POUM, sí que recull entre els seus objectius, els següents:

“Optimitzar el teixit urbà existent mitjançant l'adopció de densitats raonablement elevades que, sense caure en la congestió, permetin tipologies urbanes més eficients i que afavoreixin la cohesió social.”

“Planificar de manera integrada els usos del sòl i del transport amb l'objectiu d'afavorir l'accessibilitat i minimitzar la mobilitat obligada i l'adopció d'alternatives de transport individuals.”

Aquests dos objectius mostren la **voluntat de treballar en favor de la cohesió social i evitar l'aïllament i millorar l'accessibilitat** a través del transport públic. Tal com s'ha comentat anteriorment, segons dades estadístiques, les dones pateixen més aquestes situacions que no pas els homes, per tant, tot i que de manera indirecta, l'urbanisme i la mobilitat a Alella introdueixen elements de la perspectiva de gènere.



### 6.3. Existència de mitjans de transport públic que responguin a les necessitats de totes les persones

Tal com s'ha apuntat anteriorment, la major part de la població d'Alella disposa de **vehicle privat**, ja que, d'una població de 9660 persones l'any 2015, aquest mateix any, hi havia registrats a Alella, entre motocicletes, turismes, vehicles industrials i altres, 7998 vehicles. Això suposa que el 83%<sup>21</sup> de la població alellenca (menors i majors d'edat) disposa d'un vehicle privat. Tant pel cas del Maresme com de Catalunya, aquesta proporció és només del 67%<sup>22</sup>.

Tot i així, el municipi disposa de transport públic: el taxi a demanda, la línia d'autobús urbà i la línia de bus que connecta amb els municipis del voltant i Barcelona.

Pel que fa al servei de **taxi a demanda**, aquest és un servei que ofereix l'Ajuntament a partir d'un conveni amb el col·lectiu de taxistes del municipi. El conveni consisteix en que, per desplaçaments urbans, totes les persones empadronades a Alella poden disposar de viatges urbans on l'Ajuntament assumeix 4€ del cost del viatge, mentre els 2€ restants els paga la persona usuària (el cost d'aquests desplaçaments està pactat amb el col·lectiu de taxistes a 6€). D'aquesta manera, les persones que no disposen de vehicle o carnet de conduir tenen una manera còmoda de desplaçar-se. Cal apuntar que tota la població té aquest servei limitat a 6 viatges anuals, amb l'excepció de les persones amb algun tipus de discapacitat i les persones majors de 65 anys, que disposen d'aquest servei il·limitat.

Al llarg de l'any 2016, 225 persones han utilitzat aquest servei. 214 han estat dones i 11 han estat homes. Aquestes xifres demostren com aquest servei té un impacte directe en la millora de les condicions de vida de les dones.

Pel que fa al **servei d'autobús urbà**, la línia 646 connecta els diferents barris d'Alella amb el centre del poble i amb El Masnou, amb una freqüència de mitja hora, però només funciona entre setmana els dies laborables. Aquesta línia té parada a: el port de El Masnou, la Riera-Can Lleonart, Dali-Pau Casals (Urbanització Alella Park), el Centre de Salut, la Placeta Mas Coll i el

---

<sup>21</sup> Dades de Idescat, El Municipi en xifres, per l'any 2015

<sup>22</sup> Dades de Idescat, El Municipi en xifres, per l'any 2015

Mil·lenari-Avet Riera. Així, aquest servei comunica el municipi d'Alella a nivell intern i també fins la parada de tren de El Masnou.

Finalment, el **servei d'autobús interurbà** està format per diverses línies; la línia 690 connecta Alella amb el port de El Masnou, de dilluns a dissabtes laborables. La línia e19 i 640 connecten amb Barcelona de dilluns a diumenges amb els festius inclosos i amb una freqüència molt alta. També hi ha la línia Barcelona-Alella-El Masnou-Teià, que només cobreix 5 viatges al dia i finalment els nit bus N-80 i N-81, que fan el trajecte Barcelona-Alella.

Aquest servei s'utilitza especialment per persones que treballen a Barcelona o algun municipi de la línia de tren R1 i per persones que treballen a Alella però no hi viuen. Malauradament no disposem de les dades de les persones usuàries d'aquesta línia de bus segons sexe.

#### Taula resum Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Especificitats del territori d'Alella	S'han fet actuacions per millorar la sensació de seguretat a l'espai públic	<p>Les urbanitzacions, per les seves característiques, poden generar sensació d'inseguretat per les dones</p> <p>L'aïllament d'algunes zones dificulten una mobilitat senzilla per persones sense vehicle privat</p>
Existència d'un Pla de Mobilitat des de la perspectiva de gènere	El POUM planteja objectius a favor de la cohesió social i per evitar l'aïllament	<p>No existeix un Pla de mobilitat amb perspectiva de gènere</p> <p>El POUM, que contempla la mobilitat, no té en compte la perspectiva de gènere de manera directa</p>



Existència de mitjans de transport públic que responguin a les necessitats de totes les persones	El taxi a demanda és un servei que millora la qualitat de vida de les dones	Les persones que no compten amb vehicle propi poden tenir dificultats d'accés a les urbanitzacions
	La freqüència de la línia d'autobús interurbà es elevada i ofereix un servei imprescindible que millora l'oferta de la línia de tren (des del Masnou)	

## Eix 7. Participació social i política de les dones

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

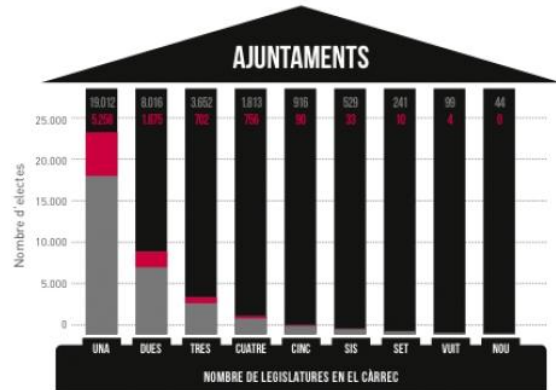
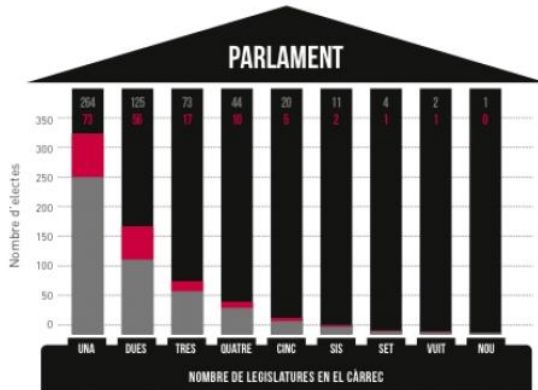
Pel que fa a la participació social, en el nostre context les dones acostumen a involucrar-se més en les iniciatives col·laboratives i crear xarxes socials i de proximitat en major mesura que els homes. Acostumen a ser més presents en la vida comunitària que no pas ells, tot i que en nivells més formalitzats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



# PERMANÈNCIA O RENOVACIÓ?

Permanència d'homes i dones en càrrec electes

● dones ● homes



Font: Banc de dades CiP. Institut de ciències polítiques i Socials.  
Disseny: www.aquatinta.es

www.iqobservatori.org

Infografia extreta de la plana web [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)

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

## 7.1. El teixit associatiu del municipi

Àlella compta amb un teixit associatiu ric: hi ha moltes entitats tenint en compte la mida del municipi, aquestes són molt variades i treballen sobre temes molt diversos i agrupen a un nombre molt elevat de persones. A continuació es llisten totes les entitats del municipi:



ADANA

Agrupació Sardanista d'Alella

AMPA Escola Fabra

AMPA Escola la Serreta

AMPA Institut Alella

ANC-Alella per la Independència

Associació Alella Negocis

Associació Comafosca

Associació Cultural Revista Alella

Associació d'Amics de Músics en Residència d'Alella

Associació d'Equatorians d'Alella

Associació de Dones "Montserrat Roig" d'Alella

Associació de Propietaris de Can Teixidó

Associació de Vehicles Antics i Clàssics d'Alella

Associació de Veïns Canonge-La Font

Associació de Veïns de Can Sors

Associació de Veïns i Veïnes de Mas Coll

Associació de Veïns La Serreta

Associació Dones Solidàries Alella

Associació Esportiva Alella 2013

Associació Esportiva Escolar IES Alella

Associació Gent Gran Alella



Associació Juvenil Timbalers del Most d'Alella

Associació Lex Hermes

Associació Músics Masnou, Alella i Teià

Associació per la Protecció de la Flora i Fauna d'Alella

Associació Pro-disminuïts psíquics del Masnou (DISMA)

Associació Síndrome d'Asperger del Maresme

Associació Solraig

Associació Trabucaires del Vi d'Alella

Ateneu Alellenc

Basquet Alella

Casal d'Alella

Centre Excursionista d'Alella

Cercle Filatèlic Bíblic

Cerquem les Arrels, Centre de Recerca Històrica d'Alella

Club d'Escacs Laetania-Alella

Club Esportiu Alella Futbol Sala

Club Esportiu Chesire

Club Esportiu Serra Marina Alella

Club Excursionisme i Senderisme Peus a Terra

Club Futbol Alella

Club Rugby Alella

Club Voleibol Alella



Colla de Gegants, Capgrossos, Grallers i Timbalers d'Alella

Comitè agermanament Alella-Carquefou

Coordinadora d'Associacions per la Llengua

Creu Roja El Masnou, Alella i Teià

Diablers del Vi d'Alella

Esplai Guaita'l d'Alella

Esquima

Fundació Maresme

Fundació Privada Lliga Nacional Ajuda Oncològica

Fundació Tutelar Santa Clara

La Garnatxa

Òmnium Cultural

Penya Barcelonista d'Alella

Penya Blanc i Blava Alella, El Masnou i Teià

Polifònica Joia d'Alella

Societat de Caçadors d'Alella

A més, també hi ha dos grups que no s'han constituït de manera formal: un club de lectura i mares que fan gimnàstica amb les seves criatures.

En total, hi ha **71 entitats a Alella que treballen des de temes d'educació, esports, salut, política o cultura popular**. A més, l'Ajuntament posa a l'abast de la ciutadania el Consell de Poble i les Audiències Públiques de poble, com a òrgans consultius, amb la voluntat de ser espais per a l'assessorament, la informació, el debat i la proposta entre personal polític i ciutadania. A més, hi ha els 4 Consells Sectorials Municipals: el Consell Municipal de





l'Habitatge Social, el Consell Escolar Municipal, la Comissió de Cooperació Internacional i el Consell Sectorial Municipal de Barris.

Cal destacar quin és el perfil de les persones que formen part de les associacions del municipi: és un teixit associatiu format, en bona part, per dones i en el seu conjunt són persones integrades al municipi. En aquest sentit, les persones que viuen a les urbanitzacions, moltes d'elles persones nouvingudes, participen menys del teixit associatiu i, en aquestes zones, el municipi s'acosta més a un poble dormitori, on la gent treballa a fora, torna al vespre i no fa vida social al poble.

Pel que fa a les entitats de dones, a Alella n'hi ha dues; l'Associació de Dones Montserrat Roig i l'Associació Dones Solidaries. La primera entitat agrupa a 180 associades i es defineix com "una associació de dones sense ànim de lucre que treballem des de l'any 1995 de forma voluntària pel món de la dona des de diferents vessants: socials, lúdiques, culturals i reivindicatives. Les nostres activitats socials estan adreçades a tothom, entre elles podem destacar: cursets d'anglès i de cuina, tallers diversos, memòria." Pel que fa a la segona entitat, compta amb 10 dones associades i als seus estatuts apareixen els següents objectius: "Facilitar la comunicació entre totes les dones d'Alella. Promoure la igualtat de drets i obligacions entre homes i dones en tots els camps de la societat. Impulsar l'eliminació de qualsevol forma de discriminació contra les dones. Impulsar la col·laboració i la solidaritat entre totes les dones per aconseguir una societat fraternal i justa. Promoure la supressió dels obstacles per la igualtat entre homes i dones. Fomentar el desenvolupament integral de les dones."

## **7.2. Presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat o responsabilitat en les entitats i associacions del municipi**

No es disposa de dades del nombre de persones associades segons sexe mes enllà de les associacions de dones, però a partir de l'anàlisi qualitatiu es desprèn que hi ha una forta segregació vertical a algunes de les associacions d'Alella on les dones conformen la base social de l'entitat, però són homes els que ocupen els càrrecs de president, secretari i tresorer.

### 7.3. Presència equilibrada de dones i homes als càrrecs electes

Durant el mandat 2015-2019, l'Ajuntament d'Alella compta amb les següents regidories que estan ocupades per 2 homes i 5 dones. A continuació es detallen les àrees de lideratge dels càrrecs electes del govern en funció del seu sexe:

**Taula 11. Atribucions dels càrrecs electes per sexe. Alella 2016**

Alcaldia i regidoria de les àrees d'Hisenda, Urbanisme, Civisme i Seguretat Ciutadana, Emprenedoria, Comerç i Consum, Salut i Esports	Home
Primera tinença d'Alcaldia i regidoria de les àrees de Participació i Ciutadania, Cultura i Festes Populars	Home
Segona tinença d'Alcaldia i regidoria de les àrees d'Educació, Medi Ambient i Cooperació Internacional	Dona
Tercera tinença d'Alcaldia i regidoria de les àrees d'Administració, Transparència, Comunicació i Promoció Turística	Dona
Regidoria de les àrees d'Adolescència i Joventut i Equitat	Dona
Regidoria de les àrees de Serveis Municipals i Via Pública, Obres Públiques i Mobilitat	Dona
Regidoria de l'àrea de Serveis a les Persones: Serveis Socials, Ocupació i Habitatge	Dona

A partir de la relació anterior s'observa com les dones són majoria en l'assumpció de responsabilitats polítiques. Tot i així, els dos càrrecs de més responsabilitat i situats a l'extrem superior en la jerarquia dels càrrecs municipals, estan ocupats per homes.

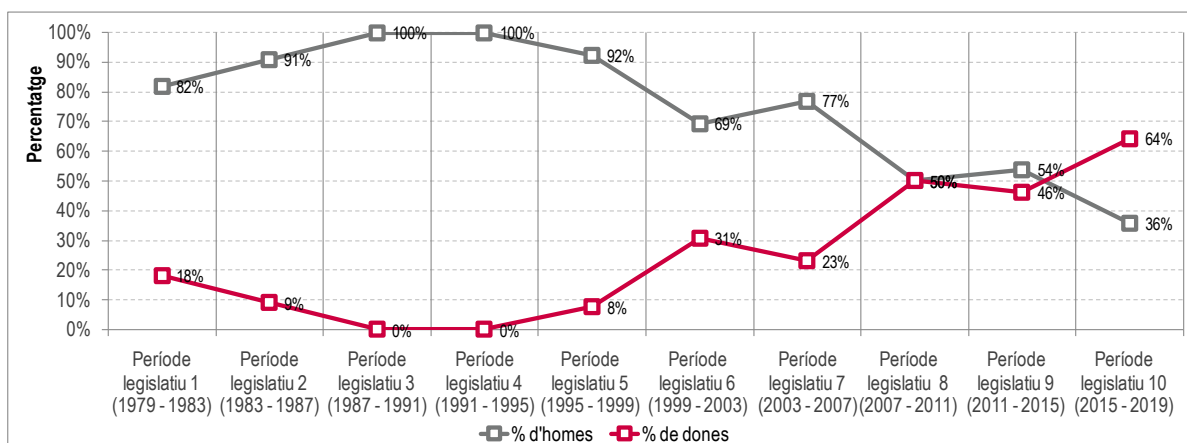
Per altra banda, alguna de les àrees catalogades com aquelles més "dures" com poden ser, els Serveis Municipals i Via Pública, Obres Públiques i Mobilitat, estan liderades per una dona, malgrat les dones ocupen majoritàriament aquelles àrees relacionades amb la cura de les persones.

Per altra banda, els i les regidores de la oposició són 6; 3 homes i 3 dones, les quals són les portaveus del seu grup. En una altra candidatura, la cap de llista era una dona, tot i que va abandonar l'acta de regidora i a dia d'avui, el càrrec de portaveu del seu grup l'ocupa un home. Així, de les 6 forces polítiques que van presentar candidatura a les eleccions municipals de maig de 2015, 4 estaven liderades per dones.

A l'analitzar l'evolució del Consistori segons el sexe dels seus membres, s'observa que, des de 2007, hi ha hagut un **increment molt destacat en la presència de les dones entre els càrrecs electes**. Aquest fet pot respondre a que el 2007 s'aprovà la Llei 3/2007, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* que estableix la obligatorietat de la composició equilibrada entre homes i dones de les llistes electorals.

Malgrat el 18% de dones a la primera legislatura de la democràcia, les dones desapareixen entre els anys 1987 i 1995, i a partir d'aquí van incrementant la seva presència, fins al període legislatiu 8 (entre els anys 2007 i 2011) on les dones passen a ocupar el 50% dels càrrecs. A l'actualitat, tal com ja s'ha comentat, les dones amb càrrecs electes superen en nombre els homes en aquesta mateixa posició.

**Gràfic 13. Evolució del percentatge de dones i homes als càrrecs electes. Alella 1977-2017**



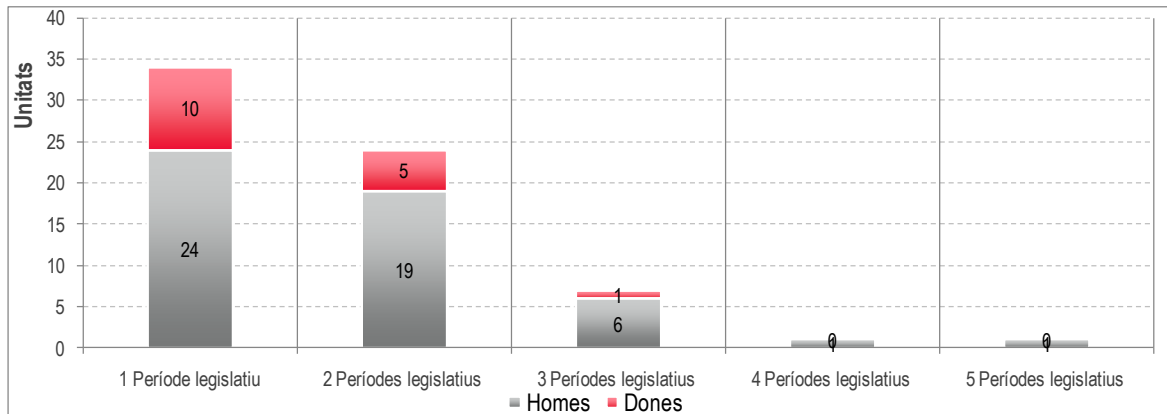
Elaboració pròpia a partir del Banc de Dades de l'ICPS

Pel que fa a la figura de l'alcaldia però, des de la restauració de la democràcia no hi ha hagut mai cap alcaldessa al municipi. Alella ha tingut 6 alcaldes diferents, però en cap moment ha estat una dona la que ha ocupat aquest càrrec.

És rellevant analitzar, també, les legislatures en què una persona es manté com a càrrec electe. **Les dones** no només tenen més dificultats que els homes a accedir als càrrecs de poder, responsabilitat i lideratge, sinó que també, estadísticament, **es mantenen menys temps al càrrec un cop hi ha accedit**. El gràfic següent mostra el nombre d'homes i dones que han ocupat el càrrec de regidor, ja sigui al govern o a l'oposició, durant un, dos, tres, quatre o cinc períodes legislatius. Amb aquesta dada s'observa com, tot i que a l'actualitat el

consistori compti amb una presència elevada de dones, des de l'inici de la democràcia, els homes s'han mantingut al poder d'una manera més estable, al llarg d'aquests anys.

**Gràfic 14. Permanència dels càrrecs electes per sexe. Alella 1977-2017**



Elaboració pròpia a partir del Banc de Dades de l'ICPS

Finalment, cal apuntar que, més enllà de la presència i la permanència de dones i homes al govern local, al grup de discussió realitzat amb el personal polític, emergeix com a problemàtica la persistència d'una cultura política resistent al canvi i a la incorporació de formes més diverses de debat públic, en la línia de la nova composició del consistori. Això implica l'exercici d'estils que van ser qualificats en el grup de discussió com a "molt masculins" i que dificulten el ple desenvolupament del diàleg i la veu de totes les persones electes, ja que van lligats a actituds conscients o inconscients de superioritat per raó de sexe o edat (dels homes sobre les dones i de les persones més grans sobre les més joves).

**Taula resum Eix 7. Participació social i política de les dones**

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
El teixit associatiu al municipi	Hi ha un teixit associatiu molt potent i amb una presència de dones molt elevada	



Presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat o responsabilitat en les entitats i associacions del municipi	Hi ha dues entitats de dones amb una forta visibilitat al municipi	Hi ha segregació vertical en algunes de les associacions del municipi
Presència equilibrada de dones i homes als càrrecs electes	Hi ha paritat en el còmput global dels càrrecs electes municipals	Hi ha segregació vertical i horitzontal
	La major part dels grups polítics municipals estan liderats per dones	Els plens municipals són espais on es perpetuen actituds i comportaments masclistes
	Les dones augmenten la seva presència al consistori des de l'inici de la democràcia	Són els homes els que acumulen més legislatures al consistori

## 6. Objectius i línies estratègiques

Aquest apartat mostra la dimensió estratègica del Pla d'Equitat de Gènere. Al següent apartat s'exposa la dimensió operativa on ja es detallen les mesures i les seves especificitats.

En aquest apartat, doncs, es plantegen una sèrie d'objectius i línies estratègiques que responen a les necessitats detectades a la diagnosi, a les prioritats polítiques i a les capacitats i possibilitats a nivell tècnic. Aquests objectius i línies estratègiques s'organitzen en funció dels mateixos eixos temàtics en els que s'ha organitzat la diagnosi.

A continuació es detallen les línies estratègiques que resulten de cadascun dels eixos de treball establerts a la diagnosi. Les línies estratègiques són els objectius de caràcter més general que marquen la línia a seguir en aquell àmbit d'actuació. També s'exposen els objectius específics que es desprenen de cadascuna de les línies estratègiques:

- **Eix 1. Compromís municipal amb l'equitat de gènere**
  - Línia estratègica 1.1. Assolir el compromís de l'Ajuntament amb l'equitat de gènere amb la ciutadania
    - Objectiu 1.1.1. Dotar l'equitat de gènere de la rellevància i els recursos que necessita
  - Línia estratègica 1.2. Incorporar l'equitat de gènere en el si de l'Ajuntament com a organització
    - Objectiu 1.2.1. Establir mecanismes per garantir l'equitat de gènere en el si de l'Ajuntament com a organització
  
- **Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista**
  - Línia estratègica 2.1. Ampliar i millorar els serveis d'atenció, acompanyament i recuperació a les dones que han patit violència masclista
    - Objectiu 2.1.1. Promoure l'accés i la proximitat de les dones que han patit violència masclista a l'Àrea de Serveis a les Persones
    - Objectiu 2.1.2. Tenir un major coneixement dels casos de violència masclista a Alella per part de les àrees que formen part del Protocol d'Abordatge de la Violència vers les Dones d'Alella



- Objectiu 2.1.3. Oferir acompanyament a les dones que han patit violència
- Línia estratègica 2.2. Facilitar la identificació de violència masclista en les seves diferents dimensions per part de la ciutadania
  - Objectiu 2.2.1. Ampliar el coneixement i la identificació per part de la ciutadania de la violència masclista de tipus comunitari
  - Objectiu 2.2.2. Ampliar el coneixement i la identificació per part de la ciutadania de la violència masclista de tipus econòmic i psicològic en l'àmbit de la parella
  - Objectiu 2.2.3. Ampliar el coneixement i la identificació per part de la ciutadania de les noves formes de violència masclista
- **Eix 3. Drets i qualitat de vida**
  - Línia estratègica 3.1. Disminuir les desigualtats entre homes i dones en l'accés als drets i qualitat de vida independentment de l'etapa en el cicle de vida
    - Objectiu 3.1.1. Fer créixer l'oferta d'activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a la gent jove
    - Objectiu 3.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis a les persones grans
  - Línia estratègica 3.2. Garantir els drets socials i la qualitat de vida de les persones nouvingudes
    - Objectiu 3.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis per a persones nouvingudes
  - Línia estratègica 3.3. Garantir els drets socials i la qualitat de vida de les persones independentment de la seva orientació sexual i identitat de gènere
    - Objectiu 3.3.1. Portar a terme accions de prevenció i sensibilització contra la LGTGFòbia i de resposta a les necessitats de persones LGTBI
  - Línia estratègica 3.4. Garantir els drets socials i la qualitat de vida de les persones amb diversitat funcional independentment del seu sexe
    - Objectiu 3.4.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis per a persones amb diversitat funcional

- Línia estratègica 3.5. Disminuir les desigualtats entre homes i dones en l'accés al dret a la salut
  - Objectiu 3.5.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis de salut
  
- **Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat**
  - Línia estratègica 4.1. Introduir elements coeducatius a l'educació formal i no formal a Alella
    - Objectiu 4.1.1. Sensibilitzar el personal educatiu del municipi en matèria d'igualtat de gènere
    - Objectiu 4.1.2. Dotar de recursos coeducatius al municipi
    - Objectiu 4.1.3. Sensibilitzar la comunitat educativa sobre l'existència de prejudicis LGTBIfòfics
  - Línia estratègica 4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la programació cultural d'Alella
    - Objectiu 4.2.1. Portar a terme una programació cultural paritària i que posi en valor les experiències de les dones
  
- **Eix 5. Coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps**
  - Línia estratègica 5.1. Reduir les desigualtats de gènere al mercat laboral
    - Objectiu 5.1.1. Reduir les desigualtats entre homes i dones al mercat laboral
  - Línia estratègica 5.2. Reduir les desigualtats de gènere en el repartiment dels temps
    - Objectiu 5.2.1. Sensibilitzar la ciutadania d'Alella de la importància d'una organització cívica del temps per la millora de la qualitat de vida
  - Línia estratègica 5.3. Reduir les desigualtats de gènere en el repartiment dels treballs domèstic i de cura
    - Objectiu 5.3.1. Sensibilitzar la ciutadania d'Alella del valor de les tasques domèstiques i de cura





- **Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori**
  - Línia estratègica 6.1. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, planificació i regulació de la mobilitat, l'urbanisme i la seguretat
    - Objectiu 6.1.1. Assegurar la seguretat i la mobilitat, sense discriminacions o desigualtats, de la ciutadania d'Alella
  
- **Eix 7. Participació social i política de les dones**
  - Línia estratègica 7.1. Augmentar la presència de les dones als càrrecs de visibilitat i responsabilitat
    - Objectiu 7.1.1. Reduir les desigualtats en l'accés als càrrecs de visibilitat i responsabilitat entre els homes i les dones que formen part de les entitats i associacions d'Alella
    - Objectiu 7.1.2. Sensibilitzar als càrrecs electes de l'Ajuntament d'Alella en matèria d'equitat de gènere
  - Línia estratègica 7.2. Augmentar la participació de les dones a les entitats i àmbits participatius on tenen menys presència
    - Objectiu 7.2.1. Reduir les dificultats de les dones en l'accés a entitats i àmbits participatius tradicionalment masculinitzats



## 7. Pla d'acció

L'objectiu principal del present pla d'equitat és el de llistar, organitzar i transversalitzar totes les accions que es duguin a terme al municipi d'Alella en matèria d'equitat de gènere. L'organització d'aquestes accions respon a la voluntat de tenir una visió global i coordinada per evitar accions aïllades que no tinguin l'efecte d'acostar la realitat del municipi a l'equitat efectiva.

A continuació es detallen les accions per cadascun dels objectius específics, línies estratègiques i eixos del pla. Per tal d'ordenar de manera clara el llistat de mesures, el pla d'acció es presenta a partir de dues parts: un primer apartat on es presentarà la dimensió operativa de les mesures, és a dir, els aspectes pràctics per la seva aplicació. I, un segon apartat on s'exposa un llistat de les 16 mesures destacades com a prioritàries per tal de permetre una visualització clara de les accions més importants per reduir les desigualtats de gènere al municipi d'Alella.

### 7.1. Pla de mesures: Dimensió operativa

Als quadres següents es detallen les mesures del pla en funció de la prioritat i el termini en què s'ha d'aplicar cada mesura. En aquest sentit, també s'especifica si l'acció ha de ser puntual o continuada. Finalment s'ofereix una relació de les regidories responsables de portar a terme cada mesura, o fer el seguiment de la seva execució, i el pressupost necessari per portar-la a terme.

Per tal de poder relacionar les mesures amb les línies estratègiques i els objectius específics detallats anteriorment, s'utilitza el mateix codi numèric utilitzat a l'apartat anterior.

EIX	L.E.	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
1	1.1.	1.1.1.	Crear una comissió político-tècnica interdepartamental anual que faci el seguiment del Pla d'Equitat, dinamitzada per la tècnica d'equitat	Alta	Curt termini	Acció continuada	Equitat	Baix
			Augmentar el pressupost de la Regidoria d'Equitat	Alta	Curt termini	Acció puntual repetida anualment	Alcaldia	Alt
	1.2.	1.2.1	Elaborar i aplicar un llibre d'estil per una comunicació no sexista ni androcèntrica	Baixa	Llarg termini	Acció puntual	Administració i Equitat	Baix
			Incloure la desagregació per sexe en tots els registres d'usuaris/es de serveis oferts per l'Ajuntament	Alta	Curt termini	Acció continuada	Administració i Equitat	Baix



			Finalitzar l'elaboració del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Alta	Curt termini	Acció puntual	Administració i Equitat	Baix
			Oferir formació en perspectiva de gènere i transversalitat als càrrecs polítics i personal de l'Ajuntament	Alta	Mig termini	Acció puntual	Equitat	Mig
			Apostar per la inclusió de clàusules d'igualtat a les licitacions de l'Ajuntament	Mitja	Curt termini	Acció puntual	Administració i Equitat	Baix

EIX	L.E.	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
2	2.1	2.1.1	Implementar una campanya comunicativa per tal de lluitar contra l'estigmatització de les víctimes de violència de gènere	Alta	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Serveis a les Persones	Mig
		2.1.3	Avaluar la idoneïtat de renovar el conveni amb el CIRD del Masnou per les dones que han patit violència masclista a Alella	Alta	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Serveis a les Persones	Alt
	2.2		Continuar oferint activitats de sensibilització contra totes les formes de relacions abusives a l'Institut i/o a l'Espai jove, amb èmfasis en les xarxes socials. Oferir més tallers per a famílies sobre aquesta temàtica	Alta	Curt termini	Acció continuada	Equitat i Adolescència i Joventut	Mig
			Mantenir i ampliar la campanya de sensibilització sobre la violència masclista de tipus comunitari dins l'àmbit de l'oci	Alta	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Adolescència i	Baix



		nocturn					Joventut	
		Augmentar la sensibilització sobre la violència masclista adreçada al conjunt de la ciutadania, facilitant la identificació dels comportaments i situacions concretes que poden suposar violència	Mitja	Mig termini	Acció puntual		Equitat i Serveis a les Persones	Baix
		Dur a terme la formació especialitzada a nivell tècnic sobre violència masclista que es derivi de les necessitats detectades pel personal tècnic del Protocol d'Abordatge de la Violència envers la Dona	Alta	Mig termini	Acció puntual		Equitat i Serveis a les Persones	Mig

EIX	L.E	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
3	3.1	3.1.1	Oferir un programa d'activitats enfocades a l'apoderament de les dones que permetin augmentar l'autoconeixement i establir xarxes. Aquests tallers poden estar centrats en àmbits com la creació cultural urbana, l'afectivitat, la sexualitat, etc.	Baixa	Llarg termini	Acció continuada	Adolescència i Joventut i Equitat	Baix
			Potenciar l'Espai Jove per ser un espai lliure de sexisme	Mitja	Mig termini	Acció continuada	Adolescència i Joventut i Equitat	Baix
		3.1.2	Seguir potenciant accions d'apoderament a través de la salut psicosocial per a dones grans	Mitja	Curt termini	Acció continuada	Equitat i Salut	Mig
	3.2	3.2.1	Continuar ampliant un servei, en el marc de l'aula d'acollida, que	Mitja	Llarg	Acció	Serveis a les	Mig



			respongui a les necessitats específiques de les dones nouvingudes		termini	continuada	Persones i Equitat	
3.3	3.3.1		Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere al personal que informa, atén o assessora a la ciutadania així com al personal tècnic de l'Ajuntament	Mitja	Curt termini	Acció puntual	Equitat	Mig
			Oferir serveis d'informació, atenció i assessorament per a persones LGTBI a través de Serveis a les Persones i l'Espai Jove	Alta	Mig termini	Acció continuada	Equitat	Alt
3.4	3.4.1		Recolzar a l'àrea d'esports en la realització d'activitats esportives orientades a persones amb diversitat funcional amb un enfocament no androcèntric	Mitja	Mig termini	Acció continuada	Esports i Equitat	Baix
3.5	3.5.1		Oferir un curs de formació adreçat al personal sanitari de l'atenció primària en matèria d'igualtat de gènere	Mitja	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Salut	Mig

EIX	L.E.	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
4	4.1	4.1.1	Continuar oferint un curs de formació adreçat al personal dels centres educatius per tal sensibilitzar aquest col·lectiu en matèria d'igualtat de gènere	Alta	Curt termini	Acció puntual	Equitat i Educació	Mig
		4.1.2	Continuar oferint un catàleg d'activitats de coeducació a les escoles que inclogui la dotació de materials pedagògics pels seus fons bibliogràfics	Mitja	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Educació	Mig
			Programar de manera coordinada amb la Biblioteca Municipal	Alta	Curt termini	Acció puntual	Equitat i cultura	Mig



			una compra de llibres en pro de la coeducació					
		4.1.3	Continuar oferint tallers i activitats de sensibilització a l'alumnat de l'Institut d'Alella	Mitja	Curt termini	Acció continuada	Equitat i Adolescència i Joventut	Alt
	4.2.	4.2.1	Establir un compromís polític a favor d'una programació cultural que tendeixi a la paritat. Es poden establir mesures per fomentar-ho.	Mitja	Curt termini	Acció puntual	Equitat i Cultura	Baix
			Estudiar la possibilitat d'introduir criteris de foment de la igualtat a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals i educatives d'Alella	Mitja	Curt termini	Acció continuada	Equitat, Participació, Educació i Cultura	Baix

EIX	L.E.	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
5	5.2.	5.2.1	Programar accions de sensibilització per la ciutadania en l'organització dels temps amb perspectiva de gènere	Baixa	Llarg termini	Acció puntual	Equitat i Serveis a les Persones	Mig
			Promoure que totes les activitats ofertes des de l'Ajuntament comencin i acabin abans	Mitja	Curt termini	Acció puntual	Equitat	Baix
			Començar a introduir serveis d'acollida de criatures als actes de l'Ajuntament	Baixa	Llarg termini	Acció continuada	Equitat i Educació	Mig
			Recolzar la creació del Banc del Temps que està impulsant Serveis a les Persones	Mitja	Mig termini	Acció	Equitat	Alt



						continuada		
--	--	--	--	--	--	------------	--	--

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
6	6.1	6.1.1	Seguir revisant sistemàticament el mobiliari urbà, els transports públics i la il·luminació per tal de garantir la mobilitat i sensació de seguretat de totes les persones	Mitja	Curt termini	Acció continuada	Equitat, Urbanisme, Mobilitat i Seguretat	Mig

EIX	L.E.	O.E.	MESURES	PRIORITAT	TERMINI	TIPUS D'ACCIÓ	ÀREES RESPONSABLES	COST
7	7.1	7.1.1	Oferir accions formatives adreçades a les entitats mixtes sobre igualtat	Baixa	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Participació Ciutadana	Baix
			Oferir a les entitats mixtes i de dones una formació adreçada específicament a dones per a l'apoderament i/o la capacitació en oratòria i gestió d'equips	Baixa	Mig termini	Acció puntual	Equitat i Participació Ciutadana	Baix
		7.1.2	Portar a terme accions de sensibilització al Ple de l'Ajuntament sobre espais no masculinitzats	Alta	Curt termini	Acció continuada	Equitat i Participació Ciutadana	Baix





			Dur a terme una formació adreçada als i les regidores i altres càrrecs polítics locals sobre les dinàmiques de gènere als espais de decisió política.	Mitja	Mig termini	Acció puntual repetida cada legislatura	Equitat	Baix
--	--	--	---	-------	-------------	---	---------	------

## 7.2. Pla de mesures: 12 Mesures clau per a l'equitat de gènere a Alella

Per tal de mostrar més clarament quines són les accions prioritàries del pla, a continuació, es relacionen les 12 accions detectades com a prioritàries i que s'haurien de portar a terme a curt o mig termini.

Per tal de prioritzar el conjunt de les mesures proposades, s'han tingut en compte diversos criteris: les prioritats detectades per l'equip de govern a partir dels grups de discussió realitzats, la menor complexitat de la futura execució de la mesura, la major predisposició del regidor o regidora de l'àrea i les demandes concretes de la regidoria d'Equitat.

Tenint en compte aquests criteris, s'han prioritzat les accions dels eixos: 1 compromís municipal amb la igualtat; 2 lluita activa contra la violència masclista; i 4 coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat. S'ha detectat com a prioritari treballar per la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de l'Ajuntament i treballar per assolir un compromís real de l'Ajuntament amb l'equitat de gènere. Per altra banda, l'àmbit de la violència masclista es detecta com un àmbit on l'Ajuntament té competències i pot avançar per assegurar el dret de les dones a viure lliures de violència i l'àmbit de l'educació i la cultura és vist pel consistori com un àmbit estratègic on incidir per assegurar l'equitat de gènere de les generacions futures.

Així doncs, les mesures imprescindibles per avançar cap a l'equitat de gènere són les 12 mesures que es llisten a continuació:

EIX	MESURA
1	Augmentar el pressupost de la Regidoria d'Equitat
1	Crear una comissió político-tècnica interdepartamental anual que faci el seguiment del pla d'equitat
1	Incloure la desagregació per sexe en tots els registres d'usuaris/es de serveis oferts per l'Ajuntament
2	Augmentar la sensibilització sobre la violència masclista al conjunt de la ciutadania, facilitant la identificació dels comportaments i situacions concretes que poden suposar violència
2	Mantenir la periodicitat amb els Mossos d'Esquadra per rebre informació sobre denúncies de dones que han patit violència
2	Dur a terme la formació especialitzada sobre violència masclista a nivell tècnic que es derivi de les necessitats detectades pel personal tècnic del Protocol d'Abordatge de la Violència envers la



	Dona
2	Mantenir la campanya de sensibilització sobre la violència masclista de tipus comunitari (en l'àmbit de l'oci nocturn)
2	Ampliar l'oferta de les activitats de sensibilització contra totes les formes de relacions abusives a l'Institut i/o a l'Espai jove, amb èmfasis en les xarxes socials. I oferir més tallers per a famílies sobre aquesta temàtica
3	Oferir serveis d'informació, atenció i assessorament per a persones LGTBI a través de Serveis a les Persones i l'Espai Jove
4	Continuar oferint un curs de formació adreçat al personal dels centres educatius per tal sensibilitzar aquest col·lectiu en matèria d'igualtat de gènere
4	Continuar i ampliar l'oferta de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a l'Institut
7	Portar a terme accions de sensibilització al Ple de l'Ajuntament sobre espais no masculinitzats



## 8. Avaluació

L'avaluació és una revisió per conèixer el grau en el que la intervenció ha assolit els seus objectius.

A continuació es presenten una sèrie d'ítems que serveixen de guia per a l'avaluació de les mesures. Per tal que l'avaluació sigui completa es proposen ítems per avaluar el seguiment: per saber si la mesura s'ha portat a terme de manera completa o no. I ítems per avaluar l'impacte: per poder saber si la mesura en qüestió ha tingut el resultat desitjat.



EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVALUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVALUACIÓ DE L'IMPACTE
1	1.1	1.1.1	Crear una comissió político-tècnica interdepartamental anual que faci el seguiment del pla d'equitat dinamitzada per la persona tècnica d'equitat	Existència de reunions de la comissió político-tècnica interdepartamental	Execució correcta de les mesures establertes al Pla d'Equitat
			Augmentar el pressupost de la Regidoria d'Equitat	Creixement del pressupost de la Regidoria d'Equitat respecte l'any 2017	Una major capacitat d'acció de la Regidoria d'Equitat
	1.2.	1.2.1.	Elaborar i aplicar un llibre d'estil per una comunicació no sexista ni androcèntrica	Existència del llibre d'estil per una comunicació no sexista ni androcèntrica	Una comunicació inclusiva i que no reproduïxi els rols de gènere
			Incloure la desagregació per sexe en tots els registres d'usuaris/es de serveis oferts per l'Ajuntament	Existència dels mecanismes necessaris per l'obtenció de dades de registre dels serveis oferts per l'Ajuntament desagregades per sexe	Major informació sobre la realitat de dones i homes a Alella, per la planificació dels serveis públics
			Finalitzar l'elaboració del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Existència del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Correcte funcionament del Protocol
			Oferir formació en perspectiva de gènere i transversalitat als càrrecs polítics i personal de l'Ajuntament	Existència de formació en perspectiva de gènere	Major coneixement i sensibilització en perspectiva de gènere dels càrrecs polítics i personal de l'Ajuntament
			Apostar per la inclusió de clàusules d'igualtat a les licitacions de l'Ajuntament	Existència de clàusules d'igualtat com a requisits en totes les licitacions	Major proporció d'empreses proveïdores de serveis de l'Ajuntament amb mesures d'igualtat



EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVALUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVALUACIÓ DE L'IMPACTE
2	2.1	2.1.1	Implementar una campanya comunicativa per tal de lluitar contra l'estigmatització de les víctimes de violència de gènere	Existència de la campanya per lluitar contra l'estigmatització de les víctimes de violència de gènere	Major sensibilització, per part de la ciutadania d'Alella, sobre la realitat de les víctimes de violència de gènere
		2.1.3	Avaluar la idoneïtat de renovar el conveni amb el CIRI del Masnou per les dones que han patit violència masclista a Alella	Existència d'una avaluació	Millora de la situació de les dones que han patit violència masclista a Alella
	2.2		Continuar oferint activitats de sensibilització contra totes les formes de relacions abusives a l'Institut i/o a l'Espai Jove, amb èmfasi en les xarxes socials. Oferir més tallers per a famílies sobre aquesta temàtica	Existència d'un nombre major d'activitats de sensibilització contra formes de relacions abusives	Major sensibilització, per part de la ciutadania d'Alella, sobre les formes de relacions abusives
			Mantenir i ampliar la campanya de sensibilització sobre la violència masclista de tipus comunitari dins l'àmbit de l'oci nocturn	Existència de la campanya de sensibilització sobre la violència masclista de tipus comunitari	Major sensibilització, per part de la ciutadania d'Alella, sobre la violència masclista de tipus comunitari
			Augmentar la sensibilització sobre la violència masclista adreçada al conjunt de la ciutadania, facilitant la identificació dels comportaments i situacions concretes que poden suposar violència	Existència de la campanya de sensibilització sobre la violència masclista	Major sensibilització, per part de la ciutadania d'Alella, sobre la violència masclista
			Dur a terme la formació especialitzada a nivell tècnic sobre violència masclista que es derivi de	Existència de formació especialitzada sobre violència masclista	Major coneixement sobre violència masclista dels agents que intervenen al Protocol



			les necessitats detectades pel personal tècnic del Protocol d'Abordatge de la Violència envers la Dona		
--	--	--	--	--	--

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE L'IMPACTE
3	3.1	3.1.1	Oferir un programa d'activitats enfocades a l'apoderament de les dones que permetin augmentar l'autoconeixement i establir xarxes. Aquests tallers poden estar centrats en àmbits com la creació cultural urbana, l'afectivitat, la sexualitat, etc	Existència d'un programa d'activitats enfocades a l'apoderament de les dones	Major apoderament de les dones
			Potenciar l'Espai Jove a ser un espai lliure de sexisme	Existència de suports a l'Espai Jove	Major sensibilització sobre la igualtat de gènere per part del jovent
	3.1.2	Seguir potenciant accions d'apoderament a través de la salut psicosocial per a dones grans	Existència d'un programa de salut psicosocial per a les dones grans	Millor estat de salut psicosocial de les dones grans	
	3.2	3.2.1	Continuar ampliant un servei, en el marc de l'aula d'acollida, que respongui a les necessitats específiques de les dones novingudes	Existència d'un servei que respongui a les necessitats específiques de les dones novingudes	Millor acollida de les dones novingudes
	3.3	3.3.1	Oferir formació sobre diversitat sexual i de gènere al personal que informa, atén o assessora a la ciutadania així com al personal tècnic de	Nombre de persones que han rebut la formació i valoracions respecte el curs per part d'aquestes persones	Major formació per part del personal de l'Ajuntament sobre com garantir els drets socials i la qualitat de vida a nivell de



			l'Ajuntament		diversitat sexual i de gènere
			Oferir serveis d'informació, atenció i assessorament per a persones LGTBI a través de Serveis a les Persones i l'Espai Jove	Existència de serveis especialitzats d'informació, atenció i assessorament per a persones LGTBI	Augment dels serveis d'acompanyament a persones LGTBI
	3.4	3.4.1	Recolzar a l'àrea d'esports en la realització d'activitats esportives orientades a persones amb diversitat funcional amb un enfocament no androcèntric	Existència d'oferta esportiva adaptada per a persones amb diversitat funcional amb un enfocament no androcèntric	Una oferta esportiva adaptada a les necessitats de les persones amb diversitat funcional des d'una perspectiva no androcèntrica
	3.5	3.5.1.	Oferir un curs de formació adreçat al personal sanitari de l'atenció primària en matèria d'igualtat de gènere	Realització de l'oferiment de la sessió de formació al personal del CAP	Major formació sobre igualtat de gènere del personal del CAP

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE L'IMPACTE
4	4.1	4.1.1	Continuar oferint un curs de formació adreçat al personal dels centres educatius per tal sensibilitzar aquest col·lectiu en matèria d'igualtat de gènere	Existència de l'oferiment d'un curs de formació pel personal dels centres educatius en matèria d'igualtat de gènere	Major sensibilització del personal dels centres educatius en matèria d'igualtat de gènere
		4.1.2	Continuar oferint un catàleg d'activitats de coeducació a les escoles que inclogui la dotació de materials pedagògics pels seus fons	Existència catàleg d'activitats de coeducació i de materials pedagògics	Major sensibilització per part de la comunitat educativa





			bibliogràfics		
			Programar de manera coordinada amb la Biblioteca Municipal una compra de llibres en pro de la coeducació	Existència de la compra de llibres coeducatius per part de la Biblioteca Municipal i els centres educatius	Major proporció de llibres coeducatius a la Biblioteca Municipal i als centres educatius
		4.1.3	Continuar oferint tallers i activitats de sensibilització a l'alumnat de l'Institut d'Alella	Existència d'oferta de sensibilització en matèria d'igualtat	Major sensibilització per part de la comunitat educativa de l'Institut
	4.2.		Establir un compromís polític a favor d'una programació cultural que tendeixi a la paritat. Es poden establir mesures per fomentar-ho	Existència d'un compromís polític amb la paritat en la programació cultural	Major compromís polític amb la paritat en la programació cultural
		4.2.1.	Estudiar la possibilitat d'introduir criteris de foment de la igualtat a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals i educatives	Existència d'un document d'arguments a favor i en contra sobre la introducció de criteris de puntuació a les subvencions d'entitats culturals i educatives que fomentin la igualtat en les activitats que porten a terme	Major nombre d'activitats que fomenten la igualtat per part de les entitats educatives i culturals

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE L'IMPACTE
5	5.2	5.2.1	Programar accions de sensibilització per la ciutadania en l'organització dels temps amb perspectiva de gènere	Existència d'accions per la ciutadania dels temps amb perspectiva de gènere	Major sensibilització de la població allellenca sobre la conciliació dels temps i els treballs
			Promoure que totes les activitats ofertes des de l'Ajuntament comencin i acabin abans	Existència de canvi d'horari en algunes activitats organitzades des de l'Ajuntament	Major conciliació dels temps i treballs en la població allellenca



			Començar a oferir serveis d'acollida de criatures als actes de l'Ajuntament	Existència de serveis d'acollida de criatures als actes de l'Ajuntament	Millora de les possibilitats de conciliació de les persones amb criatures
			Recolzar la creació del Banc del Temps que està impulsant Serveis a les Persones	Existència i bon funcionament d'un Banc del Temps	Major sensibilització de la població alellenca sobre la conciliació dels temps i els treballs

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE L'IMPACTE
6	6.1	6.1.1	Seguir revisant el mobiliari urbà, els transports públics i la il·luminació per tal de garantir la sensació de seguretat de totes les persones	Existència de revisions periòdiques sobre la sensació de seguretat al municipi	Millora de les condicions de seguretat i mobilitat de la població

EIX	L. E.	O. E.	MESURES	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE SEGUIMENT	GUIA PER L'AVAUACIÓ DE L'IMPACTE
7	7.1	7.1.1	Oferir accions formatives adreçades a les entitats mixtes sobre igualtat	Existència de l'oferiment de les accions formatives sobre igualtat per les entitats mixtes	Major sensibilització del personal que forma part del teixit associatiu en matèria d'igualtat
			Oferir a les entitats mixtes i de dones una formació adreçada específicament a dones per a l'apoderament i/o la capacitació en oratòria i gestió d'equips	Existència de l'oferiment en formació específica a dones sobre apoderament i/o capacitació en oratòria i gestió d'equips	Major nombre de dones als espais de lideratge de les entitats
	7.3	7.1.2	Portar a terme accions de sensibilització al Ple de l'Ajuntament sobre espais no masculinitzats	Existència d'accions de sensibilització sobre espais no masculinitzats al Ple de l'Ajuntament	Major sensibilitat de les persones que formen el Ple respecte els espais no masculinitzats



			Dur a terme una formació adreçada als i les regidores i altres càrrecs polítics locals sobre les dinàmiques de gènere als espais de decisió política	Existència d'una formació adreçada als i les regidores i altres càrrecs polítics locals sobre les dinàmiques de gènere als espais de decisió política	Major coneixement per part del personal polític sobre les dinàmiques de gènere als espais de decisió de l'Ajuntament
--	--	--	--	---	--

## 9. Bibliografia

- ALFAMA, Eva. Les polítiques municipals de gènere. Materials CiP, Articles Feministes, Número 12/2012, ICPS.
- Cartipàs municipal
- Pla de Dones d'Alella 2007-2010. Ajuntament d'Alella
- Pla de Polítiques de Dones del Maresme 2011-2015. Consell Comarcal del Maresme
- Acta de la sessió extraordinària del ple municipal de 30 de juny de 2016
- Plana web municipal [www.alella.cat](http://www.alella.cat)
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Nacions Unides. (1993). Declaració 48/104, eliminació de la violència contra la dona.
- Macroencuesta de violencia contra la mujer. 2015. Ministerio de Sanidad, asuntos sociales e igualdad
- Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad
- Banc de dades de l'ICPS
- Protocol per l'abordatge de la violència envers les dones. Ajuntament d'Alella
- Glossari de termes sobre dones i treball. Generalitat de Catalunya
- Idescat
- Pla d'Ordenació Urbanística Municipal 2014. Ajuntament d'Alella
- [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)



## ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

Taula 1. Plantilla de personal de l'Ajuntament d'Alella per categoria professional i sexe. 2016 .....	23
Taula 2. Plantilla de personal de l'Ajuntament d'Alella segons sexe àmbit de treball i sexe. 2016 .....	24
Gràfic 1. Evolució dels casos de violència masclista registrats a Alella .....	30
Gràfic 2. Dones ateses segons tipus d'ajut. Alella 2015 .....	32
Taula resum Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista .....	36
Gràfic 3. Població per grups d'edat quinquennal. Alella 2015 .....	38
Gràfic 4. Relació de feminitat per grups d'edat quinquennals. Alella, Maresme, demarcació de Barcelona i Catalunya 2015.....	39
Gràfic 5. Percentatge de població estrangera, respecte el total de la població, per sexe i continent de procedència. Alella 2015.....	43
Gràfic 6. Percentatge de població estrangera, respecte el total de la població, per sexe i continent de procedència. Maresme 2015.....	44
Taula 3. Nombre d'usuaris/es de l'EBAS atesos/es en matèria de migracions. Alella 2012-2015 .....	44
Taula 4. Nombre d'usuaris/es de l'EBAS atesos/es en matèria de diversitat funcional. Alella 2012-2015 .....	47
Taula 5. Persones amb algun tipus de manca d'autonomia. Alella 2012-2014.....	47
Taula 6. Nombre de persones ateses pel Servei d'Ajuda a Domicili (SAD). Alella 2012-2015 ..	48
Taula 7. Actuacions derivades de problemàtiques de salut o drogodependències. Alella 2012-2015 .....	49



Gràfic 7. Renda mitjana neta anual per sexe i edat. Catalunya 2015 .....	51
Taula 8. Nombre de prestacions econòmiques d'urgència social. Alella 2012-2014.....	52
Taula resum Eix 3. Drets i qualitat de vida.....	53
Taula 9. Evolució de les exposicions a l'espai Can Manyé, Espai d'Art i Creació segons sexe de l'autor o autora .....	57
Taula resum Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat .....	59
Gràfic 8. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Alella 2011 .....	63
Gràfic 9. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Maresme 2011 .....	63
Gràfic 10. Evolució de la població aturada per sexe. Alella 2011 .....	65
Gràfic 11. Evolució de la població aturada per sexe. Maresme 2011.....	65
Gràfic 12. Percentatge de població que declara fer-se càrrec de la major part de les tasques domèstiques de la llar per sexe. Alella i Maresme 2011 .....	66
Taula resum Eix 5. Coresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps .....	68
Taula 10. Habitatges familiars principals per superfície útil. Alella 2011.....	72
Taula resum Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori .....	75
Taula 11. Atribucions dels càrrecs electes per sexe. Alella 2016.....	82
Gràfic 13. Evolució del percentatge de dones i homes als càrrecs electes. Alella 1977-2017..	83
Gràfic 14. Permanència dels càrrecs electes per sexe. Alella 1977-2017 .....	84
Taula resum Eix 7. Participació social i política de les dones.....	84



## 10. Annex

### Relació de persones entrevistades

Anna Alfaro	Regidora d'Equitat i Adolescència i Joventut
Noemí Adan	Treballadora social de l'àrea de Serveis a les Persones
Paula Morey	Tècnica de l'àrea de Participació
Àngels Soler	Membre de la Comissió de Cooperació Internacional de l'Ajuntament d'Alella
Marta Oliva	Membre de l'Esplai Guaita'l

### Participants a les tres sessions de treball per l'elaboració de la diagnosi

#### SESSIÓ DE TREBALL 1. PERSONAL TÈCNIC

Helena Giner	Àrea d'Adolescència i Joventut
Faisal Rais	Àrea de Serveis a les Persones
Laia Verdú	Àrea de Comunicació
Jordi Serrano	Àrea de Medi Ambient
Ignasi Hostench	Àrea d'Urbanisme
Mercè Pomer	Espai d'Art i Creació Can Manyé
Gemma Ribas	Àrea de Salut
Elena Rahola	Àrea d'Educació
Ferran Garcia	Àrea d'Esports
Eva Rodenas	Policia Local
Esther Laderas	Àrea d'Emprenedoria
Marta del Castillo	Àrea d'Adolescència
Èric Oliva	Àrea de Serveis a les Persones (en pràctiques)

**SESSIÓ DE TREBALL 2. PERSONAL POLÍTIC**

Andreu Francisco	Alcalde i regidor de les àrees d'Hisenda; Urbanisme i Civisme i Seguretat Ciutadana
Teresa Vilaró	2a Tinent d'alcalde i regidora de les àrees d'Educació, Medi Ambient i Cooperació Internacional
Anna Alfaro	Regidora de les àrees d'Adolescència i Joventut i Equitat
Anna Fernández	Regidora de les àrees de Serveis Municipals i Via Pública; Obres Públiques i Mobilitat
Laura Ribalaiga	Regidora de l'àrea de Serveis a les Persones: Serveis Socials, Ocupació i Habitatge
Isabel Nonell	3a Tinent d'alcalde i regidora de les àrees d'Administració, Comunicació, Transparència i Promoció Turística
Glòria Mans	4a Tinent d'alcalde i regidora de les àrees d'Emprenedoria, Comerç i Consum; Salut i Esports
Mercè Marzo	Portaveu de Gent d'Alella
Esteve Garcia-Ossorio	Portaveu de PDeCAT
Oriol Font	Portaveu de Alternativa per Alella-CUP

**SESSIÓ DE TREBALL 3. AGENTS DE LA CIUTADANIA**

Àngels Soler	Comissió de Cooperació Internacional de l'Ajuntament d'Alella
Antoni Ribes	Casal d'Alella
Mireia Iglesias	Esplai Guaita'l
Anna Argudo	Esplai Guaita'l
Ma. Pilar Pradal	Associació de Dones Montserrat Roig d'Alella





Helena Pascual	Associació Dones Solidàries d'Alella
Montserrat Anguera	Associació Dones Solidàries d'Alella
Magda Lienas	Associació Dones Solidàries d'Alella
Mònica Brutau	AMPA IES Alella
Raquel Bosch	AMPA IES Alella
Maria Paulina Rubio	Institut d'Alella
Irene Mayol	Diablers del vi d'Alella Club Rugby Alella

### Participants a les tres sessions de treball per l'elaboració del pla d'accions

#### SESSIÓ DE TREBALL 4. PERSONAL TÈCNIC

Helena Giner	Àrea d'Adolescència i Joventut
Faisal Rais	Àrea de Serveis a les Persones
Antònia de la Fuente	Àrea de Comunicació
Jordi Serrano	Àrea de Medi Ambient
Paula Morey	Àrea de Participació
Mercè Pomer	Espai d'Art i Creació Can Manyé
Gemma Ribas	Àrea de Salut
Elena Rahola	Àrea d'Educació
Ferran Garcia	Àrea d'Esports
Joan Mas	Àrea d'Urbanisme
Esther Laderas	Àrea d'Emprenedoria
Sergi Rabassa	Àrea de Serveis a les Persones
Núria Sala	Centre Cultural Can Lleontart

**SESSIÓ DE TREBALL 5. PERSONAL POLÍTIC**

Andreu Francisco	Alcalde i regidor de les àrees d'Hisenda; Urbanisme i Civisme i Seguretat Ciutadana
Frederic Salas	1r Tinent d'alcalde i regidor de les àrees de Participació ciutadana, Cultura i Festes populars
Anna Alfaro	Regidora de les àrees d'Adolescència i Joventut i Equitat
Anna Fernández	Regidora de les àrees de Serveis Municipals i Via Pública; Obres Públiques i Mobilitat
Laura Ribalaiga	Regidora de l'àrea de Serveis a les Persones: Serveis Socials, Ocupació i Habitatge
Isabel Nonell	3a Tinent d'alcalde i regidora de les àrees d'Administració, Comunicació, Transparència i Promoció Turística
Glòria Mans	4a Tinent d'alcalde i regidora de les àrees d'Emprenedoria, Comerç i Consum; Salut i Esports