



Ajuntament d'Argentona

# ANÀLISI POLÍTIQUES DE GÈNERE AJUNTAMENT D'ARGENTONA

## 2000-2011

Nina González García  
Tècnica d'Igualtat  
Octubre de 2011



# INDEX

- 1. INTRODUCCIÓ**
- 2. METODOLOGIA**
- 3. CONCEPTUALITZACIÓ DEL TERRITORI**
- 4. ANÀLISI INTERNA DE LA ORGANITZACIÓ**
- 5. MARCS NORMATIUS I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA**
- 6. PRINCIPIS I POLÍTIQUES PÚBLIQUES**
- 7. LÍNIES ESTRATÈGIQUES**
- 8. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**
- 9. CONCLUSIONS**
- 10. BIBLIOGRÀFIA**



## 1. INTRODUCCIÓ

Amb aquest treball farem una anàlisi de la política d'igualtat portada a terme des de l'Ajuntament d'Argentona des dels seus inicis, l'any 2000, moment en que és va implementar el primer Pla d'igualtat fins a l'actualitat.

Es tracta d'analitzar d'una forma totalment objectiva els canvis esdevinguts a la Vila a través de la implementació de les polítiques de gènere realitzades des de l'ajuntament, així com avaluar i mesurar els canvis socials esdevinguts en un temps determinat.

Per realitzar aquesta anàlisi, anirem fent un recorregut que ens permetrà veure amb més deteniment quins van ser els primers passos; quina va ser la implicació de les diferents entitats de la vila i el seu paper; com és va fer el diagnòstic del territori; com és va fer la planificació estratègica; com és van prioritzar les actuacions; quin tipus d'accions es van portar a terme; quin model d'organització s'ha utilitzat; de quins instruments s'han dotat per fer el seguiment i l'avaluació de tot el procés, etc.

És per aquest motiu, que aquest treball està plantejat com una eina per la reflexió envers la praxis municipal; així com per facilitar la implementació de noves polítiques i noves formes d'abordar les desigualtats de gènere des de l'administració local.

Per això al llarg d'aquest treball ens hem de permetre poder qüestionar alguns models de treball, així com algunes formes d'abordar la realitat; donat que només d'aquesta forma podrem valorar quina incidència han tingut les accions concretes portades a terme des de l'ajuntament, i com aquestes han pogut o no incidir, almenys, en alguns dels factors que provoquen la desigualtat en els diferents àmbits d'actuació (laboral, salut, educació, etc) i, així és com aquest anàlisi, també ens guiarà i ens orientarà en el disseny de noves actuacions que vagin encaminades a pal·liar les diferències i les desigualtats de gènere a nivell local.

Per altre banda, també intentarem apropar-nos als diferents marcs de referència adoptats envers a les polítiques de gènere des de l'administració local.

Tenint en compte l'especial situació que es viu en l'actualitat, motivada per la crisi econòmica; les polítiques d'igualtat, les accions positives i les accions transversals, han de ser portades a terme des d'una visió estratègica que impliqui una definició clara de les seves línees d'actuació sempre des d'un treball que impliqui abraçar la globalitat de la vida de les persones, d'aquesta forma aconseguirem un millor aprofitament dels recursos de que disposen.



## 2. METODOLOGIA

Per realitzar el present anàlisi de les polítiques de gènere, s'ha utilitzat diferents fons d'informació que han estat:

- Dades estadístiques del municipi
- Els diferents Plans d'igualtat desenvolupats al llarg d'aquest període,
- Memòries de les activitats realitzades.
- Informes d'avaluació dels programes anuals

## 3. CONCEPTUALITZACIÓ DEL TERRITORI

Primer de tot, partim de la premissa que Argentona és un municipi mitjà situat a la comarca del Maresme, una de les àrees amb més densitat i augment de població de Catalunya. En el moment que s'inicien les polítiques de gènere l'any 2000, el municipi tenia un nombre d'habitants de 9.791. L'evolució de població ha anat augmentant de forma considerable arribant a comptar actualment amb un nombre de 11.940 habitants amb sis grans veïnats: la Pujada, Sant Jaume de Treia, el Cros, Lladó, Clarà i Pins. Tot i que la població es troba concentrada principalment al propi nucli d'Argentona, el Cros, Madà i una gran extensió d'habitatge unifamiliar a les urbanitzacions de Les Ginesteres, Can Cabot i Can Raimí.

En el conjunt del territori predomina un model residencial de baixa densitat, amb un sector industrial actualment en procés de recessió per la crisi econòmica i per la terciarització de l'economia.

L'Ajuntament d'Argentona s'inicia en les polítiques de gènere l'any 2000, moment en que de forma conjunta i amb conveni amb la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona és va començar a redactar el primer Pla d'igualtat d'oportunitats després de realitzar l'estudi i diagnòstic del territori. Aquest primer pla s'ha anat redefinint al llarg dels anys i ha estat útil tant a curt, mig com a llarg termini per definir polítiques i actuacions a desenvolupar.

Per aquest motiu, es valora que es tracta d'un Pla obert i flexible que ha estat pensat per anar modificant-se en funció de la realitat social, econòmica i política tant a nivell municipal, com a nivell autonòmic o estatal.

## 4. ANÀLISI INTERNA DE LA ORGANITZACIÓ

Un altre aspecte important que analitzarem és la **comunicació interna** de l'ajuntament i la seva organització. Ens trobem amb una organització dividida en àrees o departaments estructurats de forma molt diferent. L'ens està estructurat a



partir de 5 grans àrees (Alcaldia, Serveis Econòmics, Serveis Generals i de Coordinació, Serveis Personals i, Serveis Territorials)

Algunes com Serveis Generals i Alcaldia, presenten una estructura molt jerarquitzada, i amb un funcionament molt racional i tradicional. Hi ha unes normes i procediments establerts amb una estructura burocràtica important.

En canvi l'àrea de Serveis personals que engloba les Regidories de Benestar social, Sanitat, Cultura, Educació, Esports, Festes, Igualtat i Solidaritat, Joventut i Promoció Econòmica presenten una organització interna diferent, ja que els diferents serveis i tècnics funcionen amb més autonomia fet que els hi permet compaginar i desenvolupar diferents projectes encomanats per l'organització. En aquesta àrea trobem la figura de la tècnica d'igualtat i cooperació la qual té una dedicació de 8 hores a la setmana, compaginada amb la seva dedicació com a tècnica de Joventut fins l'any 2009, moment en que l'encàrrec passa a dependre d'una altra tècnica, en aquest cas dintre de l'àrea de Benestar Social.

La comunicació entre els diferents departaments de l'Àrea de serveis personals és un dels aspectes que caldria millorar, donat que permetria treballar de forma transversal les diferents línies d'actuació. A més aquest model de treball, està basat en l'establiment d'un sistema de comunicació que té en compte la interacció dels tècnics de l'àrea, així com el coneixement i participació activa en els objectius de l'organització, fet que produeix una major eficàcia i eficiència, així com un millor clima laboral.

## 5. MARCS NORMATIUS I LEGALS

Es important destacar el paper que han tingut a **nivell internacional** normatives com la que va aprovar l'Assemblea General de l'ONU l'any 1979 en la **Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, establint una declaració Internacional de drets per les dones i un programa d'acció.

Així mateix, el Tractat de Maastricht de 1992 ens parla del respecte a la igualtat entre sexes i incorpora per primera vegada un article que eludeix expressament la protecció dels drets humans amb un alt valor polític i jurídic

Posteriorment El Tractat d'Amsterdam introdueix novetats importants incorporant una nova perspectiva en el concepte d'igualtat i no quedant-se amb la desigualtat merament formal. El nou article va més enllà de la desigualtat salarial i introdueix en el dret primari la visió de la transversalitat o el *gender mainstreaming* que permet actuar en qualsevol àmbit.

Ha estat sota aixopluc d'aquests marcs que s'han pogut desplegar a nivell local, autonòmic i estatal els Plans d'igualtat que han fet possible l'inici de les polítiques públiques amb una clara perspectiva de gènere.

Cal destacar com a elements importants que durant els darrers anys, a **l'Estat Espanyol**, hi ha hagut uns canvis importants en les polítiques d'igualtat que han estat possible gràcies a la lleï integral contra la violència de gènere (LO 1/2004), essent la primera lleï integral europea que recull una resposta global a les violències contra les dones en les relacions de parella i que aborda aspectes preventius, educatius, socials, laborals, assistencials, sanitaris i penals. La lleï Orgànica per a la



igualtat efectiva entre dones i homes (LO 3/2007), les quals han influït en la forma en com s'han plantejat les polítiques locals públiques creant un març normatiu dirigit a combatre totes les manifestacions de discriminació directa o indirecta i promoure la igualtat real entre dones i homes mitjançant accions de prevenció amb polítiques que facin efectiu el principi d'igualtat.

**A nivell autonòmic** La creació de l'Institut català de les Dones i del Consell de dones de Catalunya l'any 1989 va permetre el desenvolupament dels plans per a la igualtat i els protocols interdepartamentals per l'atenció a les dones maltractades. També el nou Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006 recull els drets civils i socials, i especifica els drets de les dones, garantint el principi d'igualtat. L'aprovació de forma unànime de La llei 5/2008 de drets de les dones a eradicar la violència masclista, fa un pas que va més enllà de la llei estatal, al recollir totes les formes de violència envers les dones, unificant l'acció del govern i estructurant totes les accions contra la violència masclista.

També a **nivell local** la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local dóna competències als municipis per realitzar activitats complementàries de les pròpies i d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de les dones, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.

Observem que tot i que s'ha avançat en el reconeixement formal de la igualtat davant de la llei, fet que ha suposat un pas decisiu en la lluita contra les desigualtats de gènere; i que aquest procés s'ha acompanyat d'altres polítiques per combatre la violència envers les dones, i la desigualtat amb mesures per evitar la major precarització de les condicions de treball en les dones, per evitar la discriminació salarial amb polítiques de conciliació, com la llei del 1999 de conciliació de la vida personal, laboral i familiar; la llei catalana del 2006 de conciliació pel personal de les administracions públiques; encara hi ha discriminacions indirectes i molt camí a fer per aconseguir la igualtat efectiva.

Aquesta situació ha permès ampliar l'horitzó i la perspectiva de les accions. Al començament les primeres polítiques anaven encaminades a desenvolupar la igualtat de tracte amb la incorporació de les dones al món públic i al treball remunerat sense canviar les formes de vida. De forma progressiva s'han anat incidint en la transformació del món privat (repartiment del treball domèstic i de cura de la reproducció), adaptar el món públic perquè les relacions siguin més igualitàries i la lluita per la desaparició de la violència de gènere tant en l'àmbit públic com en el privat.

L'evolució del marc normatiu ha fet possible passar d'uns principis basats en la incorporació de la dona al món públic, a lleis que es fonamenten en els canvis socials per a dones i homes.

Les lleis actuals han fet possible donar a les dones drets per evitar la discriminació de gènere. Però també situen a l'home en àmbits en els quals, fins ara, és poc present



( la cura dels fills i de les filles, les persones grans, etc); per transformar un model de masculinitat vinculat a la violència i l'autoritat. Són lleis, que pretenen transformar les relacions de gènere, la nostra comprensió del que vol dir ser dona i ser home.

Aquestes definicions ens ajudaran a entendre millor els diferents conceptes:

El **Sexe** és una determinació biològica, immodificable, estableix diferències físiques i fisiològiques. (Home/Dona)

El **gènere** es una construcció social i cultural que“ defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals que cada societat assigna com a pròpies i naturals d'homes i dones, així com els comportaments corresponents”<sup>1</sup>

El **sistema sexe-gènere**: produeix una relació desigual de poder entre dones i homes que tenen a veure amb una distribució desigual de coneixements, propietats i ingressos, responsabilitats i drets. És, per tant, una dimensió de desigualtat social<sup>2</sup>.

La **Igualtat de dret o formal** és aquella que està determinada pels drets que atorga la legislació.

La **Igualtat de fet o la igualtat real** es refereix a la igualtat efectiva, aquella que modifica les estructures i canvia els costums de la nostra societat.

La **Transversalitat de gènere** (gender mainstreaming) és una estratègia que incorpora la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions d'un govern.

## 6. PRINCIPIS I POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Uns dels primers objectius pels quals va apostar la regidoria va ser el de l'elaboració del Pla que es va iniciar l'any 2000 amb la col·laboració de l'oficina tècnica de la Diputació de Barcelona, el qual va permetre realitzar una diagnosi per conèixer les necessitats i problemàtiques de la vila. Així mateix, aquest instrument va ajudar a definir les línies de treball, les accions transversals i la planificació de la política Municipal tenint en compte les necessitats i problemàtiques.

Observem com aquest primer **Pla d'igualtat d'oportunitats** hi ha implícit un reconeixement polític de la naturalesa social de les desigualtats amb una clara voluntat per realitzar accions i mesures polítiques, econòmiques i socials per tal de pal·liar-la.

Per això, s'apliquen mesures d'acció positiva, s'utilitza la transversalitat per arribar a totes les àrees, i s'impulsa el foment de la participació de les dones en la vida pública.

---

<sup>1</sup> Sara Berbel

<sup>2</sup> Maribel Càrdenas



## 7. LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Les línies estratègiques de la Regidoria d'igualtat han anat evolucionat en funció del moment polític.

### LINIES ESTRATÈGIQUES

#### 1. Impuls de les polítiques de gènere.

En el primer període de 2000 a 2004: Es va realitzar una diagnosi i un Pla d'igualtat com a instrument per aplicar les polítiques d'igualtat i conèixer la realitat. Del 2004 al 2008 és va continuar amb el treball iniciat amb les mateixes línies, però adaptant les accions a les necessitats del territori i a les noves formes d'abordar la realitat.

El 2009 s'havia d'haver avaluat el Pla anterior i dissenyar un nou Pla. Degut a les noves directrius polítiques i al canvi de tècnica no va ser possible.

L'any 2011 s'ha iniciat un treball per revisar les línies estratègiques i les accions del Pla per redissenyar i prioritzar aquelles en les quals sigui necessari donar un impuls per permetre actuar amb perspectiva i d'acord a la necessitat d'incidir en les estructures que perpetuen les desigualtats de gènere, per aquest motiu les accions de coeducació és valoren com a fonamentals.

Per implementar la perspectiva de gènere, ja des de l'inici de la implementació del Pla, és va fer un treball conjunt amb algunes regidories, com ara Benestar social, cultura, promoció econòmica, recursos humans, esports. S'ha treballat perquè els diferents departaments contemplin la perspectiva de gènere en les seves accions, o perquè realitzin accions conjuntes, col·laborant en les accions, programació, cessió de infraestructures, etc.

La participació de la tècnica d'igualtat en les dinàmiques de treball en xarxa del propi organisme municipal com ara la Xarxa Xairadó, ha fet possible treballar de forma transversal projectes com els d'alimentació saludable, salut, coeducació i accions de prevenció de la violència masclista en les escoles i IES.

També s'ha fet un treball amb serveis socials per potenciar l'atenció i integració de les dones que pateixen risc de discriminació a través d' accions positives, on l'Ajuntament ha optat per una estratègia per afavorir la igualtat d'oportunitats, a través de mesures i projectes concrets per corregir la feminització de la pobresa. Per aconseguir aquest objectiu, s'ha treballat de forma transversal per promoure una política activa i visible amb perspectiva de gènere en les polítiques i programes de l'Ajuntament, en aquest cas, mitjançant el programa d'atenció social de Serveis socials.





Es va editar un tríptic amb recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge amb propostes per evitar la generalització del masculí i reflectir la presència de les dones en els textos que redactem des de l'administració i la imatge corporativa. Amb aquest document és vol promoure la igualtat i potenciar la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la comunicació oral, escrita i visual de l'Ajuntament d'Argentona.

Aquest díptic és una eina de sensibilització i de reflexió a l'hora d'utilitzar el llenguatge, tant per part de les persones que treballem en l'administració com de tots els vilatans i vilatanes.

En el tríptic hi ha propostes per evitar un ús lingüístic desigual entre les persones. És posa l'accent en la utilització de les formes femenines de càrrecs i professions ocupats per dones, així com la utilització de formes genèriques per evitar marques de gènere gramatical.

## 2. Participació de les dones del municipi.

S'ha treballat per donar impuls a la promoció i suport d'associacions de dones. Fomentant i afavorint la realització d'activitats i d'espais de relació a nivell lúdic, culturals, etc., Aquesta acció va fer possible, incidir en la poca participació i representació del col·lectiu de dones amb escassa representació i amb baix nivell de participació. Cal destacar que les activitats que hi havia a la vila, no s'adequaven a les seves necessitats. Hi havia un nivell de desigualtat real i efectiva en referència a altres col·lectius de la Vila, els quals estaven més organitzats i tenien una major diversificació d'activitats.

Es va aconseguir crear l'associació de dones dinàmiques d'Argentona i l'associació de fibromialgia, les quals es van constituir com a entitats de la Vila per a la realització d'activitats de lleure, creixement personal, educatives, etc .

Es va establir una bona vinculació i col·laboració a través del suport tècnic i econòmic mitjançant conveni, contractes i subvencions que va permetre enfortir les entitats i les relacions institucionals.

Cal destacar però que l'any 2008, com a conseqüència de diferents factors interns de la pròpia associació, polítics i tècnics- l'entitat "*Dones dinàmiques*" es va desmembrar i es va dissoldre finalment el 2009.

Del 2009 al 2011, el grup de dones continua present, però de forma individual i vinculat a activitats que s'han fomentat i dinamitzat des de Serveis socials i Igualtat. La seva implicació i participació ha anat variant al llarg del temps, ja que en un principi tenien un paper més passiu, però arrel del treball de dinamització del grup, s'han pogut vehicular les seves pròpies demandes, essent protagonistes i participants. De moment però, el grup continua dependent de les activitats que s'organitzen des de l'àrea d'igualtat i serveis socials .



### 3. La lluita contra la violència masclista

**La llei integral contra la violència de gènere (LO 1/2004)**, fa un pas per diferenciar la violència domèstica i/o familiar de la violència envers les dones al parlar de violència de gènere com una manifestació de la desigualtat de poder entre homes i dones.

L'entrada en vigor d'aquesta llei permet un inici de les polítiques públiques a nivell local centrant i reforçant l'atenció i assistència social, psicològica i jurídica a les dones víctimes de la violència de gènere.

Així com realitzant accions de sensibilització, conscienciació que van contribuir a visibilitzar aquesta realitat social i permetre que sortís de l'espai privat i familiar a ésser una qüestió d'ordre públic.

Posteriorment **la llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, contempla les recomanacions internacionals i fa un pas més enllà, al recollir els diferents tipus de violència masclista a més de la de parella. Hi ha explícit el reconeixement del dret de totes les dones a una vida lliure de violència.

La presència de les violències masclistes en la vida de les dones és un obstacle per a la seva llibertat i igualtat. No es pot parlar d'autèntic dret a la llibertat de les dones en un món en què moltes no poden utilitzar determinats espais públics, o han de modificar les seves conductes/itineraris/costums per por a les agressions sexuals<sup>3</sup> o la violència masclista

Aquesta llei mostra com la violència que pateixen les dones es pot manifestar de diverses formes que venen definides en l'article 4:

a) Violència física: comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

b) Violència psicològica: comprèn tota conducta o omissió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

c) Violència sexual i abusos sexuals: comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.

---

<sup>3</sup> Encarna Bodegón González.. Professora de filosofia del dret a la Universitat Autònoma de Barcelona  
Directora del grup de recerca Antígona



d) Violència econòmica: consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

L'aprovació de la llei catalana de drets de les dones, adjudica noves competències als ens locals en matèria d'atenció a la violència. Pel qual s' amplien i complementen les anteriors línies de treball en aquest eix de treball.

Durant aquest període s'ha treballat amb les línies estratègiques definides en el primer pla d'actuació s'ha continuat treballant per l'atenció i assistència social, psicològica i jurídica a les dones víctimes de la violència masclista.

S'han realitzat accions per prevenir les conductes i comportaments masclistes a través en l'àmbit educatiu i en els centres de lleure amb tallers i dinàmiques grupals amb infants, adolescents i joves

S'han realitzat actes de sensibilització, conscienciació adreçats a tot la població per contribuir i donar a conèixer el fenomen de la violència envers les dones per tal d'evitar repetir conductes estereotipades socialment en la nostra societat.

Evitar la diferenciació de rols de gènere que atorga a les dones un paper de submises i tancades en l'àmbit familiar i a l'home com el sustentador de la família.

S'ha treballat conjuntament amb l'escola, el casal i el centre obert per infants i adolescents per potenciar des de la petita infància accions preventives que fomentin una socialització basada en la igualtat. S'ha editat i difós material informatiu i divulgatiu.

#### **4. Treball i usos del temps.**

La integració del concepte gènere en les polítiques de promoció econòmica ha estat una de les línies prioritàries d'intervenció en els últims anys, per poder incidir i donar a entendre les causes que porten a moltes dones a tenir pitjors condicions laborals. Així com per incidir amb les empreses que s'adrecen al servei de promoció econòmica amb ofertes de feina.

La presència de les dones en el mercat laboral tot i que ha anat augmentat, és encara poc nombrosa i continua estant vinculada a tasques poc qualificades pel lligam que mantenen amb el món familiar i domèstic. Tot i que les dones són avui en dia més presents en el mercat laboral, continuen presents les situacions de desigualtat laborals i socials per la sobrecàrrega de feina que pateixen a l'haver de sumar l'activitat laboral a la domèstica i familiar<sup>4</sup>. Aquesta aportació de les dones ha estat i és oblidada ja que el treball es mesura encara en termes d'activitat laboral "formal" afectant al col·lectiu femení perquè tenen atribuït socialment aquest treball invisible

---

<sup>4</sup> Carrasco i altres, 2004)



El treball de les dones està vinculat amb el creixement del sector dels serveis, i relacionat amb les tasques de cura i la demanda de servei domèstic. Com a conseqüència de l'envelliment de la població i els canvis en les formes de vida que ha fet augmentar les activitats destinades a la cura i atenció de les persones.

Des de l'Ajuntament, s'han realitzat accions conjuntes amb promoció econòmica per fer visible, a través de tertúlies als mitjans de comunicació, el fet que la conciliació de la vida laboral i familiar representa haver d'encaixar les diferents activitats, i posar de manifest les desigualtats que perduren en les estructures del model actual d'organització productiva, el qual demana dedicació exclusiva i disponibilitat laboral absoluta. Aquest fet, genera un conflicte en la majoria de dones que participen en el món laboral a l'haver de fer compatible la dedicació exclusiva sense abandonar el treball domèstic familiar que implica haver de combinar no només feines distintes, sinó temps i escenaris contraposats.

En moltes situacions, la reducció de la jornada laboral s'utilitza per conciliar la vida laboral i familiar però comporta conseqüències negatives al tenir menys possibilitats de promoció professional, baixos salaris, pitjors condicions laborals i més precarietat laboral.

Les accions realitzades durant aquests anys, s'han centrat en sensibilitzar a la població sobre les dificultats de conciliació de la vida laboral i familiar i fent visible la vida quotidiana de les dones per incidir en els models i patrons de socialització ja sigui des de la família, l'escola i la societat entorn a l'atribució de models de feminitat i masculinitat determinats.

## 5. El foment de la salut

La salut és quelcom que preocupa a qualsevol ciutadà. L'origen de la malaltia és multicausal i els processos mentals i físics s'interaccionen mútuament. En la salut, hi juguen, per tant, factors biològics, mediambientals, derivats de l'estil de vida i de l'atenció sanitària. Per això el model biopsicosocial (Engel, 1980) que engloba aquesta concepció és el que farem servir per abordar la salut.

La salut de les dones s'ha centrat en la salut reproductiva perdent de vista un enfocament integral. Per altre banda, no s'ha tingut en compte en la investigació, la docència i l'assistència la perspectiva de gènere. A més hi ha un gran desconeixement de les malalties que pateixen les dones, les seves causes, així com les formes de prevenir-les<sup>5</sup>.

Les dones i els homes tenen patrons d'emmalaltir diferents i també són diferents els riscos que presenten ja que tenen més trastorns crònics, com ara migranyes, al·lèrgies, reumatisme o artritis. Hi ha una incidència major en problemes de salut mental de naturalesa ansiosa i depressiva.

La realització de Tallers, cicle de xerrades conjuntament amb les àrees de Salut, i ensenyament ha ajudat a promoure, prevenir i sensibilitzar envers temes de salut de les dones i donar a conèixer les diferències entre sexe i gènere.

---

<sup>5</sup> Carme Valls Llobet, mèdica endocrinòloga



## 6. coeducació i l'educació per a la igualtat

Considerem que aquest ha de ser un dels eixos estratègics fonamentals per a fer possible el canvi d'estructures que facin possible un nou model social i cultural que fomenti actituds, valors i capacitats per fer possible un autèntic desenvolupament integral dels nens i les nenes. Aquest treball implica avançar conjuntament amb la comunitat educativa, les famílies i la societat per avançar en la construcció d'un model que prepari a les persones en la corresponsabilitat en l'àmbit públic, domèstic i el personal.

Al llarg d'aquest anys, des del Pla d'igualtat, s'ha treballat per sensibilitzar a la comunitat educativa i anar treballant per a la promoció dintre dels centres escolars d'una educació basada en el respecte i les relacions no abusives per trencar amb els estereotípics de gènere amb accions concretes dintre de l'aula, - amb la utilització del llenguatge de forma equitativa per ambos sexes lliure d'estereotips; a través de la promoció del joc simbòlic sense distingir els rols tradicionals assignats a cada gènere; promovent a través dels contes un model femení i masculí basat en l'igualtat.

També s'ha fet un treball per promoure la participació i implicació de les AMPA en la formació per a pares i mares pel foment de l'educació per a la igualtat. Des del Consell escolar municipal, s'ha fet una proposta per engegar accions i promoure un intercanvi d'experiències entre els diferents centres del municipi des de les escoles bressol, primària i secundària per continuar ampliant objectius i accions concretes (acció que s'ha de anar consolidant).

Des dels àmbits d'educació no formals i de lleure s'ha treballat per fomentar el respecte a la diversitat i la diferència (culturals, d'orientació sexual o de gènere) a través de tallers, experimentació teatral, tertúlies a la ràdio a partir de la pròpia experiència, etc.

S'ha treballat i es continua treballant per promoure una educació per al a igualtat entre homes i dones, facilitant amb accions positives l'accés de les dones als espais de formació (aula d'estudi) i posant especial atenció a les dones en situació de risc. S'ha incentivat la formació en TIC per a un grup de dones i homes per garantir l'accés sense discriminació a l'ús de les noves tecnologies i sobretot de les persones més vulnerables que podem quedar excloses.

Des de l'Àrea de Serveis Socials s'ha treballat a nivell individual /familiar aspectes que fan referència a l'educació dels fills i filles amb pares i mares que ho sol·liciten o que son derivats des dels centres escolars.

S'han creat grups de suport a familiars de persones dependents per oferir suport i compartir experiències i coneixements. Rebre suport social i emocional.



## 8. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

### Indicadors

Mitjançant els indicadors podrem observar i mesurar els canvis socials que s'han produït a través del temps en relació al gènere en el territori d'Argentona.

Observem com en la fase de la Diagnosi<sup>6</sup> s'han fet servir indicadors per conèixer la realitat a través de l'estudi i l'anàlisi de les situacions de desigualtat, i som aquests, els que han ajudat a definir posteriorment les línies estratègiques del Pla d'Igualtat.

Posteriorment aquests indicadors han estat útils, donat que les diferents línies orientem i ajuden a definir els objectius i els projectes d'intervenció més adequats. En aquest sentit, els indicadors de gènere han ajudat a identificar i quantificar les carencies i desequilibris existents en el territori fent actuacions concretes.

Per últim, en la fase d'execució de les accions i projectes concrets; els indicadors ens ajudem a observar l'evolució de la realitat en relació a la situació de desigualtat i l'impacte de les accions implementades.

Observem que s'han utilitzat diferents indicadors per mesurar l'eficàcia, l'eficiència l'impacte, la cobertura/Accessibilitat i la seva visibilitat

En quan a l'evolució del pressupost de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home podem dir que ha tingut una evolució cap a la baixa essent actualment inferior

ANY	PRESSUPOST
2001 al 2003	No hi havia una partida específica, no és pot quantificar
2004	4.750,00
2005	5.470,00
2006	9.286,11
2007	13.380,38
2008	8.612,30
2009	6.723,98
2010	5.500,00
2011	4.900,00

Les **Fonts de finançament**, també han anat variant: essent el suport de la Diputació el que s'ha mantingut estable al llarg de tots aquests anys. El finançament del Institut

<sup>6</sup> Esther Pujol i Martí. Master en avaluació de programes i polítiques i experta en polítiques de gènere de la Unió Europea.



Català de les dones ha estat variable i lligat a l'aprovació política del Pla d'Igualtat durant el període 2008-2011.

L'evolució dels **Recursos Humans** de la Regidoria d'igualtat Dona-Home s'ha mantingut estable al llarg d'aquest anys, tot i que ha hagut un canvi de referent tècnica, com a pas qualitatiu s'ha apostat per invertir en la seva formació a través del Postgrau de Polítiques d'igualtat subvencionat per la Diputació de Barcelona, d'aquesta forma s'ha dotat a la regidoria d'un valor per implementar les polítiques de gènere amb una visió transversal.

## 9. CONCLUSIONS

- Es veu necessari continuar treballant amb les **línies estratègiques** definides en el primer Pla i definir noves línies per poder donar cabuda a tots els àmbits de la vida de les persones amb el nou Pla d'Igualtat 2012-2015.
- En l'àmbit de la **Lluita contra la violència de gènere** és fa necessari fer efectius alguns objectius que no es van poder acomplir per dotar als serveis de proximitat en l'atenció i prevenció contra la violència masclista d'instruments i protocols interdepartamentals que ajudin a optimitzar l'atenció a les dones, mitjançant la posta en marxa de protocols interdepartamentals i la formació de tots els professionals de tots els àmbits.
- És necessari introduir la perspectiva de gènere en **el disseny de la Vila i del territori** que s'adapti millor als usos de la vida quotidiana amb un disseny obert i flexible. Els espais veïnals s'ha de poder transformar des de les experiències de vida. El espais intermedis son espais comunitaris que poden ajudar a superar la separació de l'esfera domèstica i la pública.
- En l'àmbit de **la coeducació** és necessari treballar i reflexionar amb els centres educatius per educar en uns valors fora dels estereotips i continguts sexistes que faci possible superar les relacions desigualts. Cal treballar a partir dels equips directius i del mateix professorat per analitzar de forma conjunta la situació dels centres escolars d'Argentona. També és necessari recollir les actuacions coeducatives que s'estan realitzant per fer-les més visibles i vetllar per la seva continuïtat.



## 10. BIBLIOGRÀFIA

Bodelón González, E. (2009) Les dones i les noves legislacions sobre els seus drets: el cas del dret a la seguretat, revista de seguretat pública núm. 20.

Valls Llobet, C. (2005) Las causas orgàniques del malestar de les dones, revista de comunicació i interacció núm. 16

Carrasquer, P., Torns, T. (2005) Tiempos de trabajo, una aproximación des de la conciliación. *Cuadernos de relaciones laborales*. núm. 29

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat de dones i homes. BOE núm. 71 (2007)

LLei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC 5123 (2008)

Alonso Álvarez, A., Diz Otero, I., & Lois González, M. (2010). La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: Un análisis de los informes de impacto de género. *Revista Española De Ciencia Política*, (24), 107-136.

Bodelón, E. (2001). Dos metáforas para la libertad: Igualdad y diferencia.

Bodelón, E. (2010-11-25). *Violències masclistes*. Unpublished manuscript.

Bonal, X. (1998). *Canviar l'escola: La coeducació al pati de jocs* Universitat Autònoma de Barcelona.

Mustelo, M., & Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa* Catedra Ediciones.

Cánovas Montero, A., Aragón Medina, J., & Rocha Sánchez, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las comunidades autónomas.

*Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93. Retrieved from <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0505110073A.PDF>

Carrasco, C. (1999). *Mujeres y economía: Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* Icaria Editorial.

Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿ un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, 82, 43-70.

Carrasco, C. (2001). Tiempos, trabajos y género. *Barcelona: Publicaciones De La Universitat De Barcelona*,





Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, 95-114.

Romero, R. M. (2001). La coeducación en la familia. un elemento clave para crecer en igualdad. *La Educación De Las Mujeres: Nuevas Perspectivas*, , 155.

Roset, M., & Pagès, E. Lojo, mirta i cortada, esther (2008) guia de coeducació per als centres educatius: Pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre.

Santana Hernández, J. D. (2010). La formación para el trabajo social en contextos de desigualdad de género y violencia contra las mujeres. *Portularia.Revista De Trabajo Social*, 10(2), 91-99. Retrieved from <http://www.uhu.es/publicaciones/revistas/portularia/index.php?top=12&NArticulo=1086>

Valls Llobet, C. (2003). El dolor y el malestar de las mujeres: Diagnóstico diferencial. *A Tu Salud*, (42), 2-7.

Valls Llobet, C., Banqué, M., Fuentes, M., & Ojuel i Solsona, J. (2008). Morbilidad diferencial entre mujeres y hombres. *Anuario De Psicología*, 39(1), 9-22.

Valls-Llobet, C. (2000). Desigualdades de género en salud pública. *AAVV: Género y Salud*,