



AJUNTAMENT  
D'ARGENTONA

# Pla de Polítiques d'Igualtat d'Argentona 2012-2020

Elaborat per: Nina González García. Tècnica d'Igualtat. Novembre 2011



AJUNTAMENT  
D'ARGENTONA

# INDEX

1. INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT
2. MARCS NORMATIUS I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA
3. PRINCIPIS I METODOLOGIA DEL PLA
4. OBJECTIUS GENERAL DEL PLA
5. CONTEXTUALITZACIÓ DEL TERRITORI I LA REALITAT INTERNA
6. LÍNIES ESTRATÈGIQUES / OBJECTIUS / ACCIONS
7. INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ
8. RECURSOS
9. GLOSARI
10. BIBLIOGRÀFIA

## PLA DE POLÍTICA LOCAL D'IGUALTAT 2012-2020

### INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT

---

L'Ajuntament d'Argentona va apostar l'any 2.000 per la implantació d'un Pla d'Igualtat com a instrument per aplicar polítiques públiques amb l'objectiu de planificar i prioritzar les actuacions sobre la igualtat entre homes i dones en el municipi d'Argentona. Al llarg d'aquests anys, s'han fet diferents Plans d'Igualtat que han facilitat i orientat les polítiques públiques locals; definint i prioritzant objectius i línees estratègiques en les quals incidir, sempre des d'una **perspectiva transversal**. Aquest fet, va facilitar que des de les diferents àrees i regidories de l'ajuntament hi hagués una major implicació, una major responsabilització i participació amb una perspectiva de gènere aplicant la transversalitat de gènere en les polítiques locals d'una forma gradual.

3

---

Amb aquest nou Pla d'igualtat, l'Ajuntament d'Argentona es dota d'un nou **instrument per aplicar la política local de gènere** com una eina que facilita la prioritziació d'actuacions municipal per fer possible i donar coherència al conjunt d'activitats que es realitzen tant a curt, mig com a llarg termini, i que son de competència municipal. També ha de servir com a marc de referència pels diferents departaments municipals de l'Ajuntament per aplicar de forma transversal i incorporar en les seves actuacions la perspectiva de gènere.

La necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política local, fa necessària l'elaboració d'aquest marc d'actuació per fer possible la seva incidència en totes les actuacions municipals, ja siguin aquestes de caire educatiu, com econòmic, o que tinguin a veure amb l'ús de l'espai públic, en la participació, la creació o remodelació d'infraestructures, en l'àmbit laboral, el cultural, l'esportiu, el social, etc. En definitiva una **actuació transversal** que arribi a tots els àmbits de la vida de les persones establint un sistema de comunicació i informació horitzontal entre les diferents àrees que faciliti la coordinació, l'establiment conjunt de **línies d'actuació**, una definició estratègica i l'intercanvi de informació, facilitant així un funcionament que impliqui i faci possible la participació dels professionals en la presa de decisions, i en la planificació potenciant la implicació, el

reconeixement i la satisfacció professional de les àrees implicades. El document que presentem **ha de ser flexible per anar adaptant-se a les noves necessitats socials** cada vegada més diversificades i l'evolució de la nostra realitat local que anirà determinant les prioritats en funció del moment. El Pla ha de ser **dinàmic i adaptar-se a la realitat**. Per això, es considera important la possibilitat de contemplar la creació d'un procés participatiu a través dels consells de participació que facin possible la discussió i aportacions de les entitats de la vila, dels grups municipals, dels agents socials del territori, donat que des de la proximitat que ens dóna el context en el qual actuem, tenim la capacitat de crear xarxes d'interacció fent possible d'aquesta forma, a través del coneixement que ens aporta el teixit social l'enriquiment i implicació en el procés apropant-lo a l'aportació de necessitats efectives i sentides per poder-les incorporar al document marc.

# MARCS NORMATIUS I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

---

## A. Normativa internacional

La Declaració Universal dels Drets Humans a les Nacions Unides s'estableix EL 1948 per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental.

La OIT (Organització Internacional del Treball) proclamava EL 1919 "*tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen el dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre la llibertat i la dignitat, ...*"

El Conveni núm. 100 OIT de 1951 recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball del mateix valor.

El Conveni núm. 111 OIT de 1958 fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació, especificant que "Tot Estat membre s'obliga a formular i portar a terme una política nacional que promogui la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria de treball i, d'ocupació (...)"

L'any 1979, l'Assemblea General de l'ONU va aprovar la **Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, la qual estableix no només una declaració Internacional de drets per les dones, sinó també un programa d'acció per els Estats que en formen part per tal de garantir aquests drets.

Els Tractat de Maastricht de 1992 dóna un paper a la Unió Europea 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

El Tractat d'Amsterdam realitza una primera reforma i introdueix novetats importants en relació al principi d' igualtat entre homes i dones, incorporant una nova perspectiva en el concepte d'igualtat anant més enllà d'allò 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.

## B. Legislació Espanyola

La **Constitució Espanyola** de l'any 1978, recull el dret a l'igualtat i a la no discriminació per raó de sexe com a principi jurídic universal.

**Els Plans d'igualtat** van fer possible l'inici de les polítiques públiques a tot l'estat, guiant les línies d'actuació.

La **Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral** de les persones treballadores.

La **lleï integral 1/2004 contra la violència de gènere**, va ser la primera lleï integral europea amb una resposta global a les violències contra les dones en les relacions de parella. Aborda aspectes preventius, educatius, socials, laborals, assistencials, sanitaris i penals.

La **LO 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes** ha creat un marc normatiu dirigit a combatre totes les manifestacions de discriminació directa o indirecta i promoure la igualtat real i efectiva entre dones i homes mitjançant accions de prevenció i amb polítiques que facin efectiu el principi d'igualtat en tots els àmbits de la vida en societat.

## C. Legislació autonòmica

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.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006 recull els drets civils i socials, i parla específicament dels drets de les dones, garantint el principi d'igualtat.

La **Llei 5/2008 de drets de les dones a eradicar la violència masclista**, aprovada de forma unànime, fa un pas que va més enllà de la lleï 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.

La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** introdueix mecanismes per a la transversalitat i d'altres mecanismes per garantir l'impacte de gènere en els pressupostos, en l'educació, etc.

#### D. Legislació 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

La Llei Municipal i de règim local de Catalunya. Decret legislatiu 2/2003 defineix en l'article 71.1: per a la gestió dels seus interessos, el municipi pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions i, en particular, les relatives a (...)  
c) la promoció de les dones.

#### E. Ajuntament d'Argentona

Creació l'any 2000 de la Regidoria d'Igualtat home-dona

Creació del Primer Pla d'Igualtat d'oportunitats home-dona 2000-2004



## METODOLOGIA DEL PLA

---

A continuació facilitem un seguit de dades representatives de la realitat del municipi en diferents àmbits: a nivell sociodemogràfic, formatiu, en l'àmbit laboral, a nivell educatiu, referent a la salut

*El treball de camp quantitatiu* s'ha desenvolupat principalment a partir de l'anàlisi estadística de dades facilitades l'Idescat, del Padró Municipal i també s'han tingut en compte dades pròpies de l'Ajuntament extretes *del Pla D'igualtat (2000-2004)*.

*El treball qualitatiu* s'ha realitzat a partir de *l'Anàlisi de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament d'Argentona 2001-2011*, les dades *del Projecte Educatiu de Ciutat d'Argentona (2006)*, les dades *facilitades pels tècnics del Pla de Barri de Sant Miquel del Cros, el Pla de Joventut, l'Informe de la Taula de Promoció social, les conclusions de la Xarxa Xairadó*.

## OBJECTIU GENERAL

---

La Igualtat és un dret i un principi fonamental en el qual s'han basat les societats democràtiques. Tot i així, encara hi ha moltes desigualtats reals i efectives que es donen en tots els àmbits de la vida pública i privada.

El Pla, ens dota d'un **instrument Polític-tècnic**, que ens ofereix elements per fer propostes d'actuació, treballar des de la Igualtat, a través de l'anàlisi i del coneixement de la realitat municipal amb una perspectiva de gènere.

Per aquest motiu, inclou accions de sensibilització, de formació i l'acció transformadora de la societat per canviar algunes estructures i comportaments fortament arrelats en la nostra cultura.

Per aconseguir la igualtat real i efectiva, les polítiques d'igualtat apliquen el principi de transversalitat i les accions positives donat que permet arribar a tots els àmbits de la vida dels homes i les dones.



Aquestes accions inclouen la formació i la sensibilització a fi d'incorporar la perspectiva de gènere en les diferents actuacions de tots els departaments i els programes municipals. També és necessària la participació de la ciutadania i especialment la promoció de la participació de les dones per conèixer les seves necessitats, interessos, etc.

## CONTEXTUALITZACIÓ DEL TERRITORI

---

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 12.007 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.

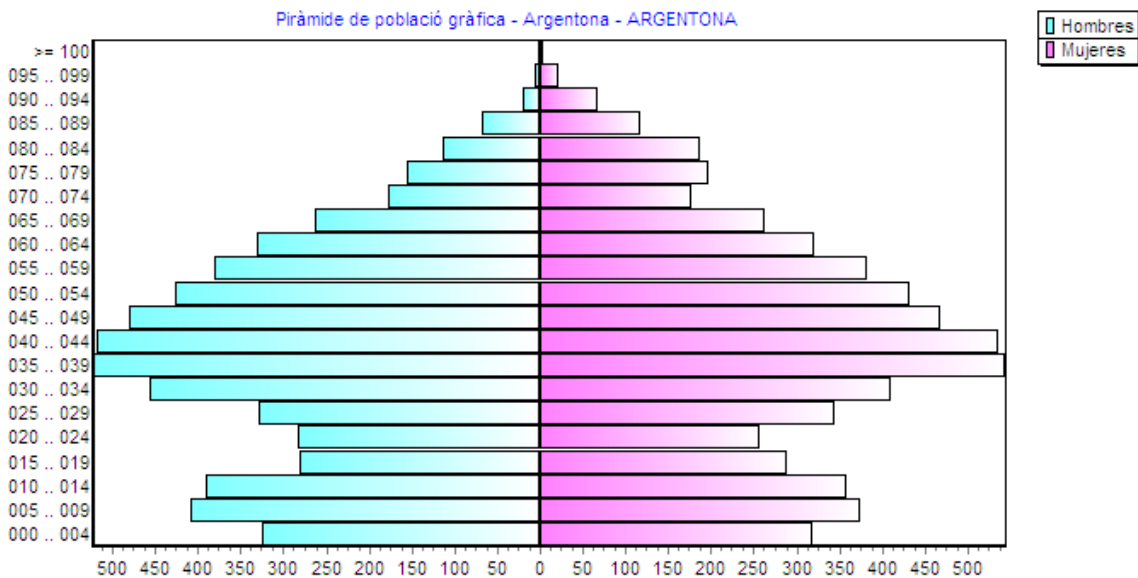
En el conjunt del territori predomina un model residencial de baixa densitat, amb un sector industrial actualment en procés de recessió per la crisi econòmica i per la terciarització de l'economia.



## 5.1 TERRITORI.

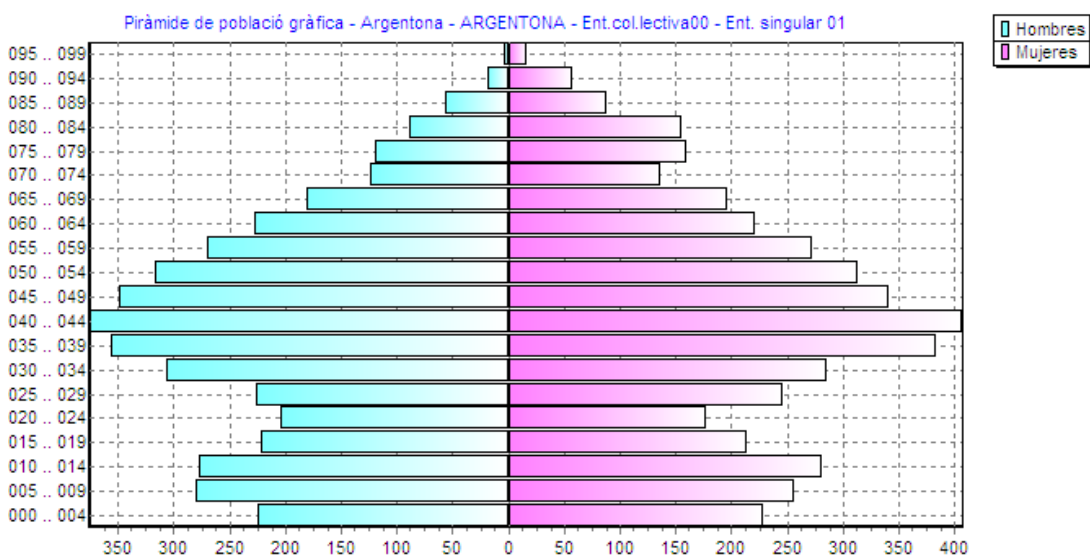
### 5. 1.1 Dades de la població

#### Piràmide de població gràfica - Argentona



A Argentona, la gràfica de població segueix la tendència general de Catalunya, amb un augment de l'esperança de vida i una reducció del nombre de naixements

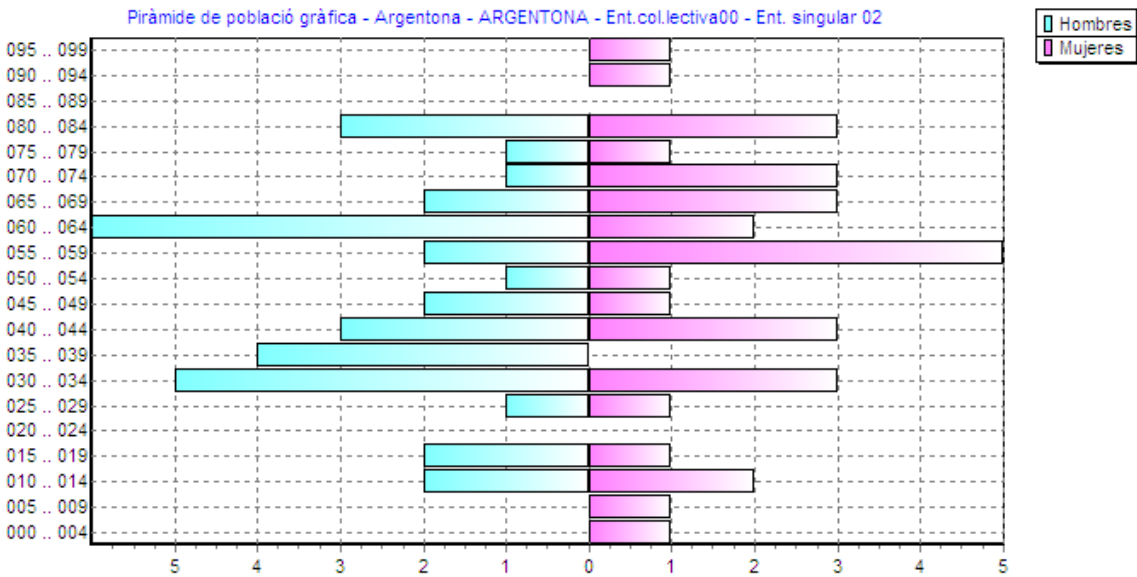
#### Piràmide de població gràfica – Argentona (nucli urbà)





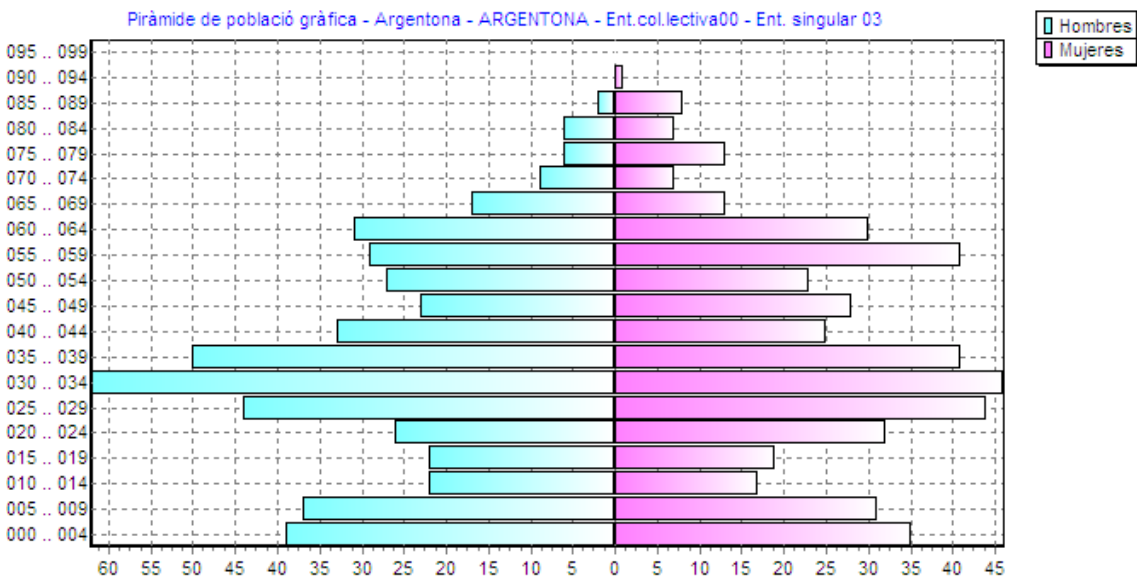
No s'evidencien diferències significatives en el nucli urbà del conjunt de la població.

### Piràmide de població gràfica – Argentona (veïnat de Clarà)



En el veïnat la població és diversificada, sense diferències importants en quan al sexe. Representa el 0.5% de la població amb un total de 68 persones (35 homes i 33 dones)

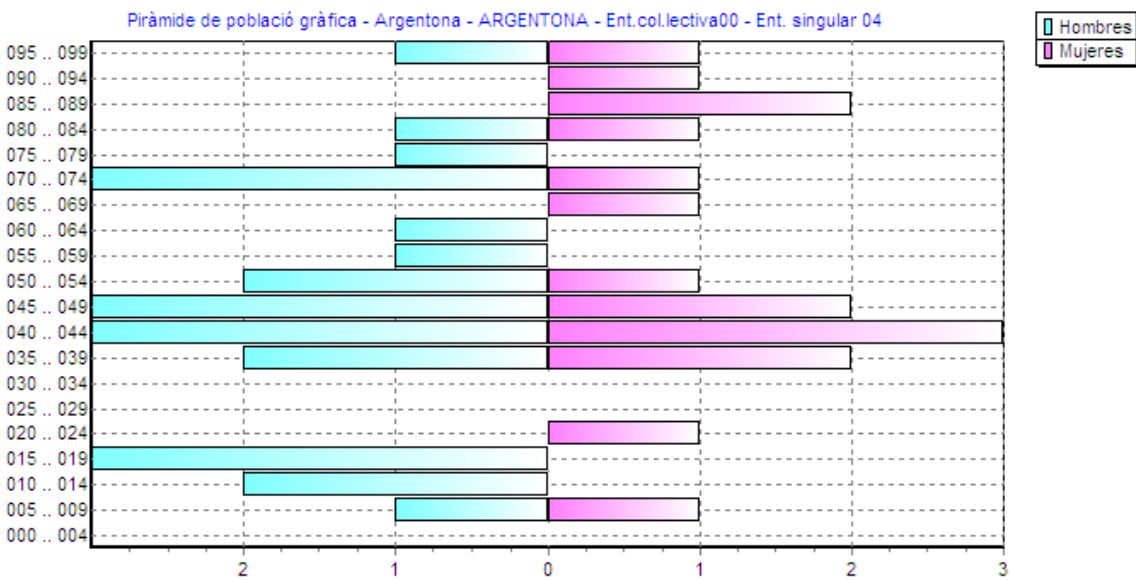
### Piràmide de població gràfica – Argentona (Veïnat St Miquel del Cros)





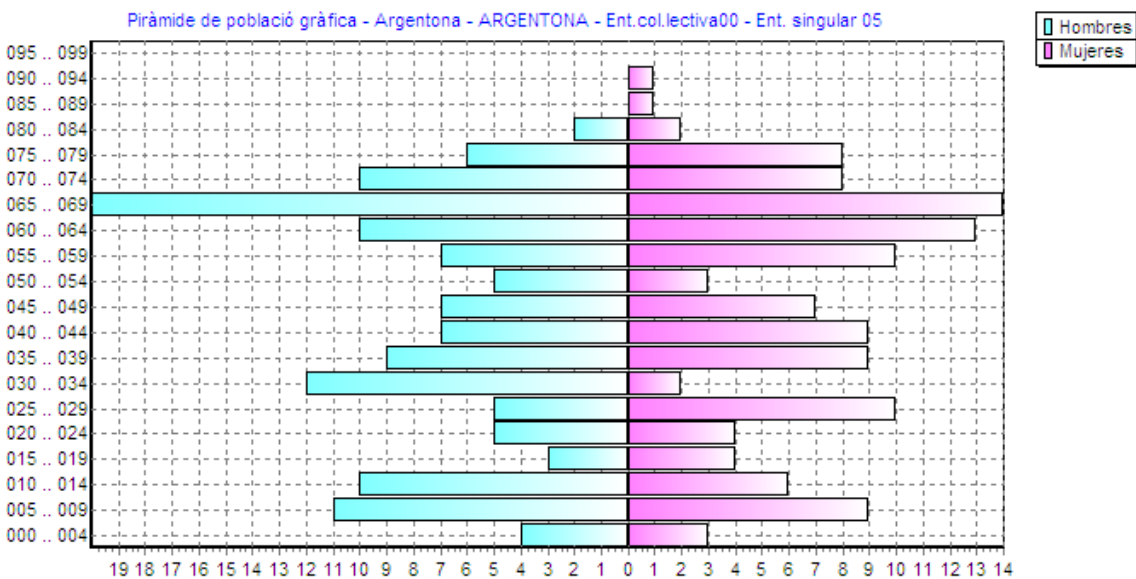
En el veïnat la població presenta la mateixa tendència que al municipi. Representen el 7.88 % de la població amb un total de 947 persones (485 homes i 462 dones)

**Piràmide de població gràfica – Argentona (Veïnat de Pins )**



Representa el 0.34% de la població amb una distribució de 24 homes i 17 dones.

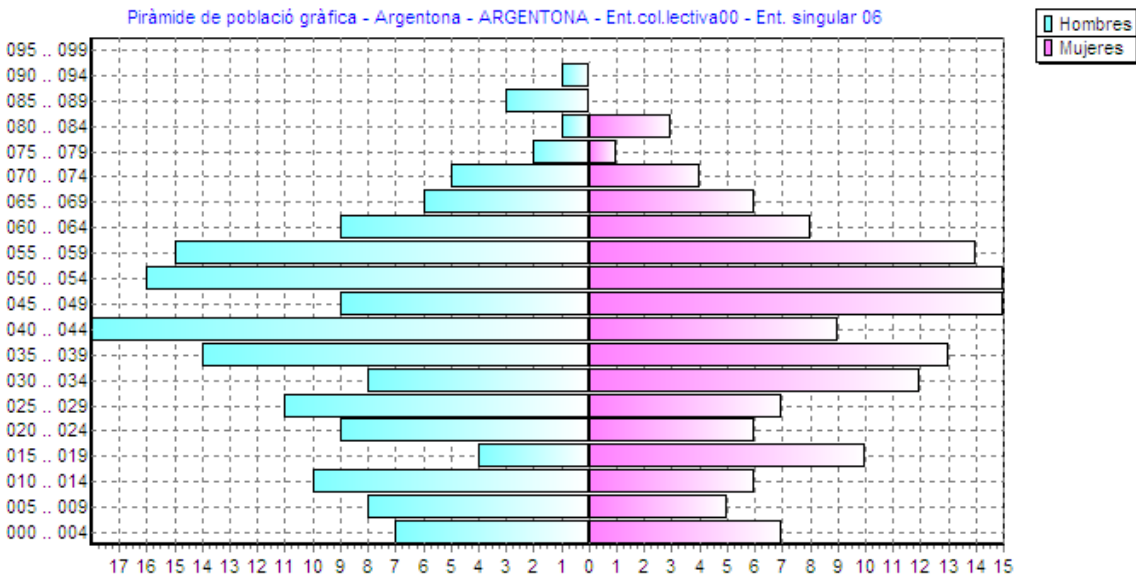
**Piràmide de població gràfica – Argentona (Veïnat de Madà)**



Representa 1,96% de la població amb una distribució per sexes de 133 homes i 123 dones.

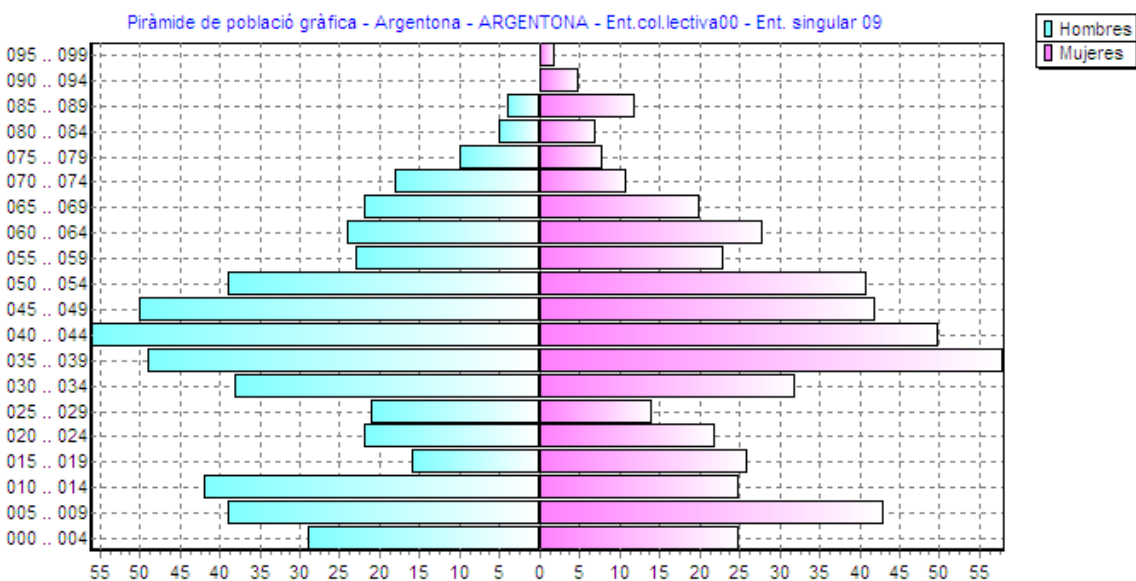


### Piràmide de població gràfica – Argentona (Can Cabot)



Trobem que la població es distribueix amb un major nombre de persones entre els 40 i 65 anys. El conjunt representa el 2.47% del total de la població amb una distribució per sexes de 156 homes i 141 dones.

### Piràmide de població gràfica – Argentona (Les Ginesteres)



Representa el 8.34% de la població total. Amb una distribució 508 homes i 494 dones.

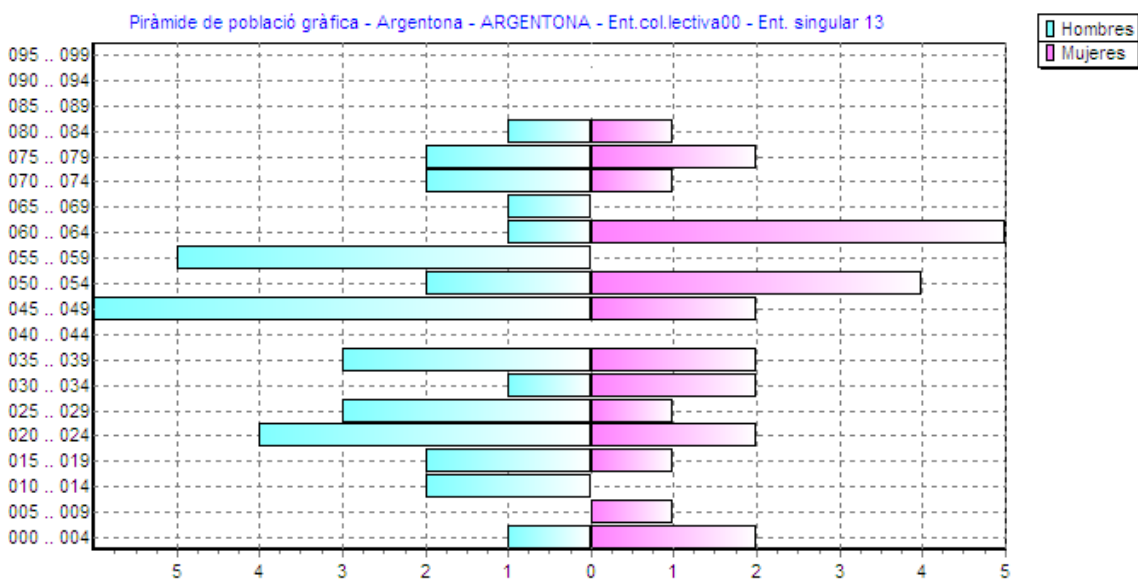


### Piràmide de població gràfica – Argentona (Veïnat de Lladó)



Només trobem una persona empadronada.

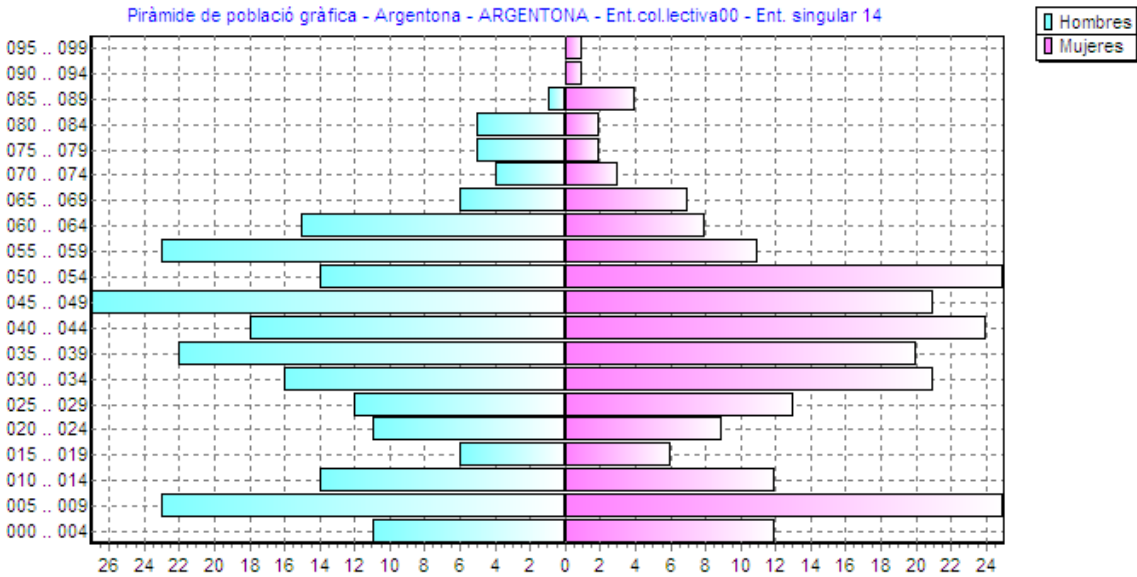
### Piràmide de població gràfica – Argentona (Veïnat de la Pujada)



Representa el 0.51% de la població amb una distribució per sexes de 36 homes i 26 dones.

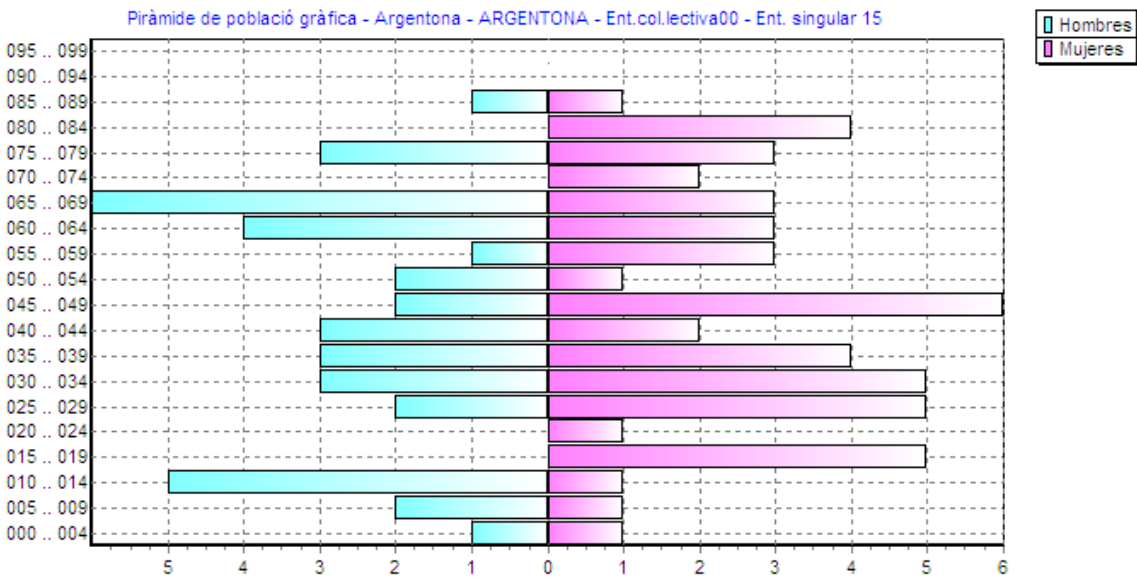


### Piràmide de població gràfica – Argentona (Can Raimí)



Representa el 3.83% del conjunt de la població amb una distribució molt igualada en quant a diferències per sexe de 233 homes i 227 dones.

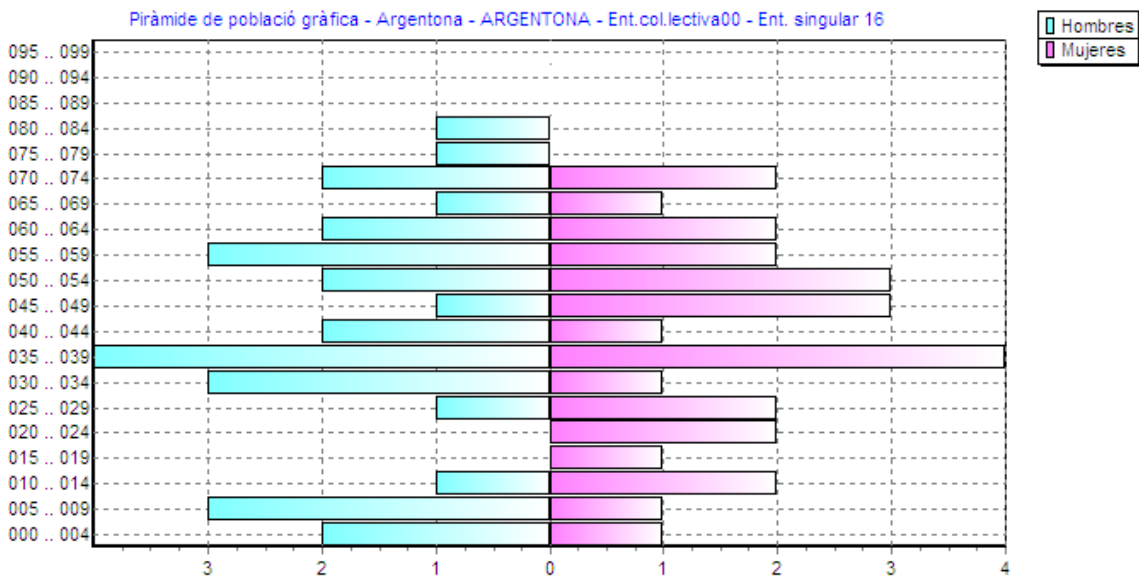
### Piràmide de població gràfica – Argentona (Veinat de la Pujada)



Representa el 0.74 del conjunt amb 38 homes i 51 homes.

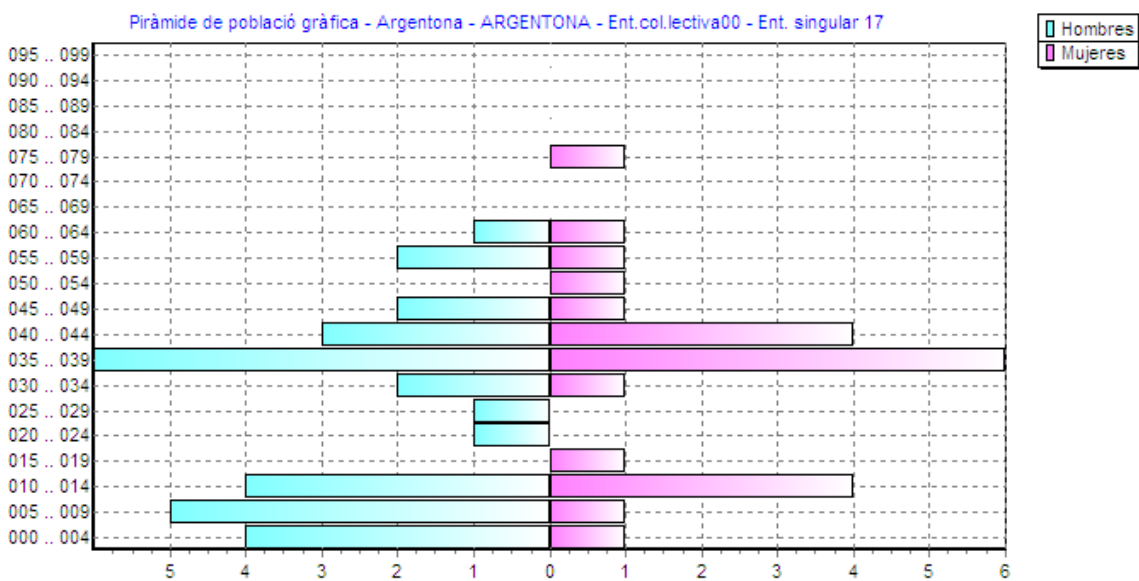


### Piràmide de població gràfica – Argentona (Can Vilardell)



Representa el 0.47 del conjunt amb 29 homes i 28 homes.

### Piràmide de població gràfica – Argentona (Can Ribosa)

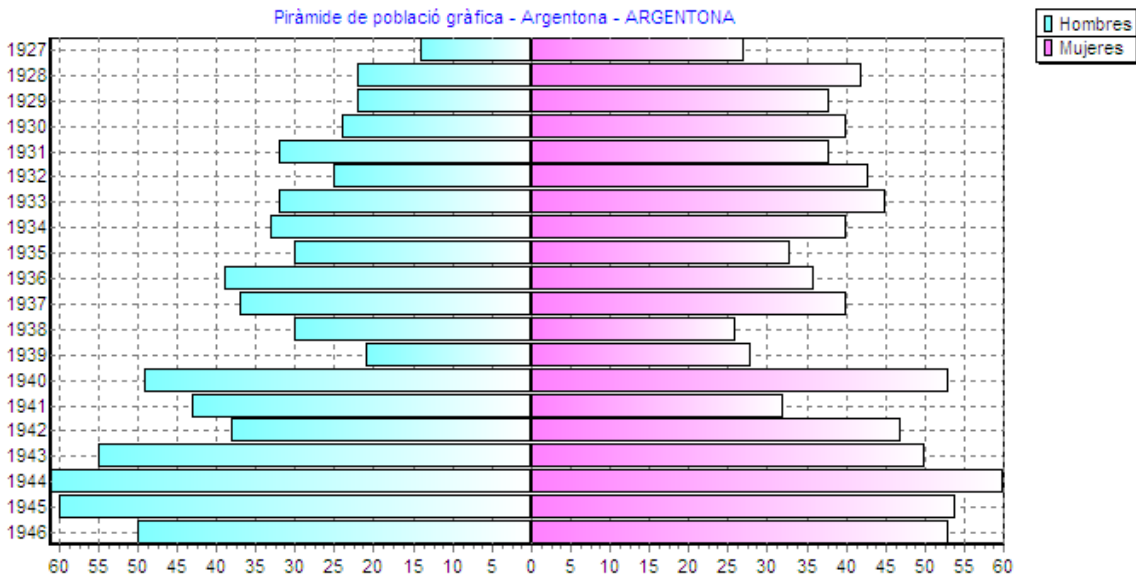






Representa el 0.44 del conjunt amb 31 homes i 23 homes.

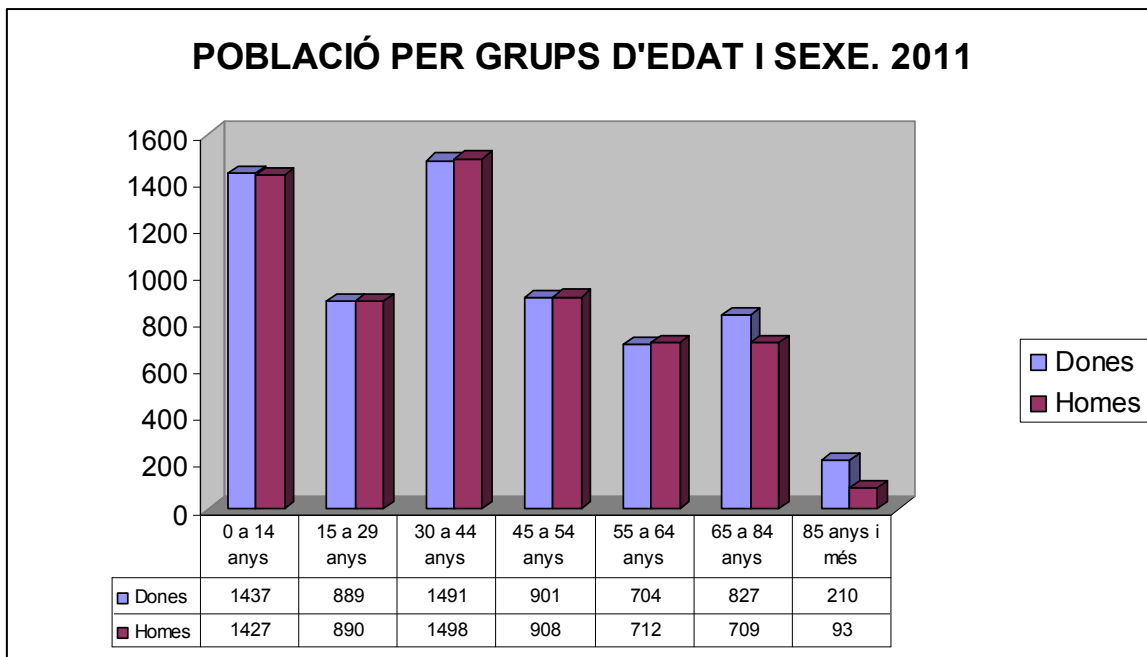
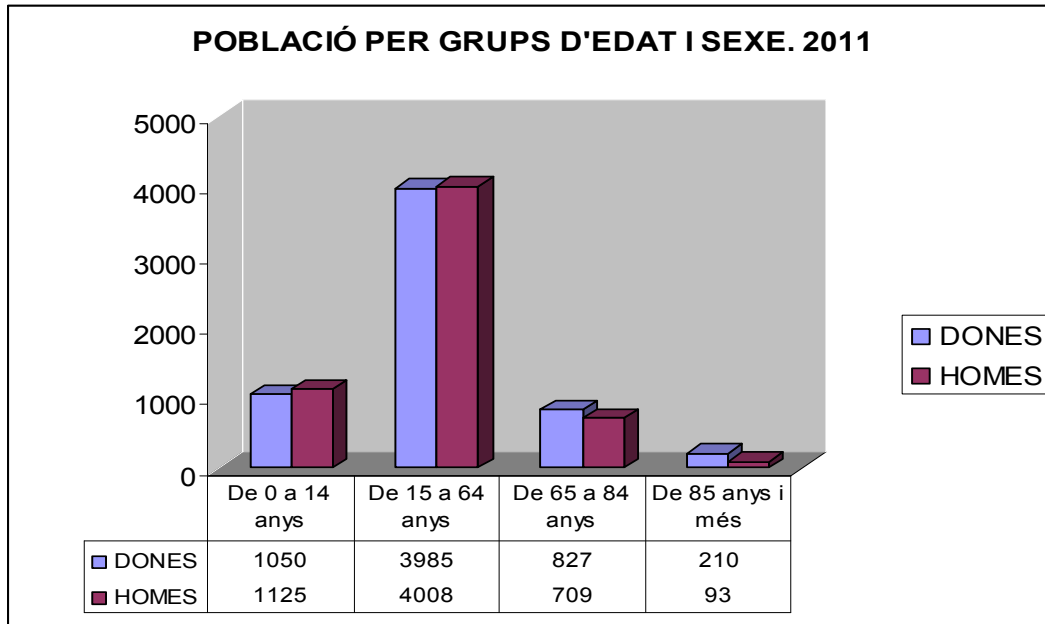
### Piràmide de població gràfica – Argentona (majors de 65 anys)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes de l'Ajuntament

Podem observar com la població major de 65 anys es feminitza ràpidament i molt especialment a partir dels 75 anys, seguint el patró que és propi a la comarca i a Catalunya.

En canvi la població en edat escolar predomina una majoria de nois enfront les noies.



Observem que el 28.58% de la població es troba en edat escolar (s'ha contemplat fins el 19 anys). El 58% de la població es està en edat activa i el 15.31% es troba en edat de jubilació.



## Estadística pel lloc de naixement – Argentona

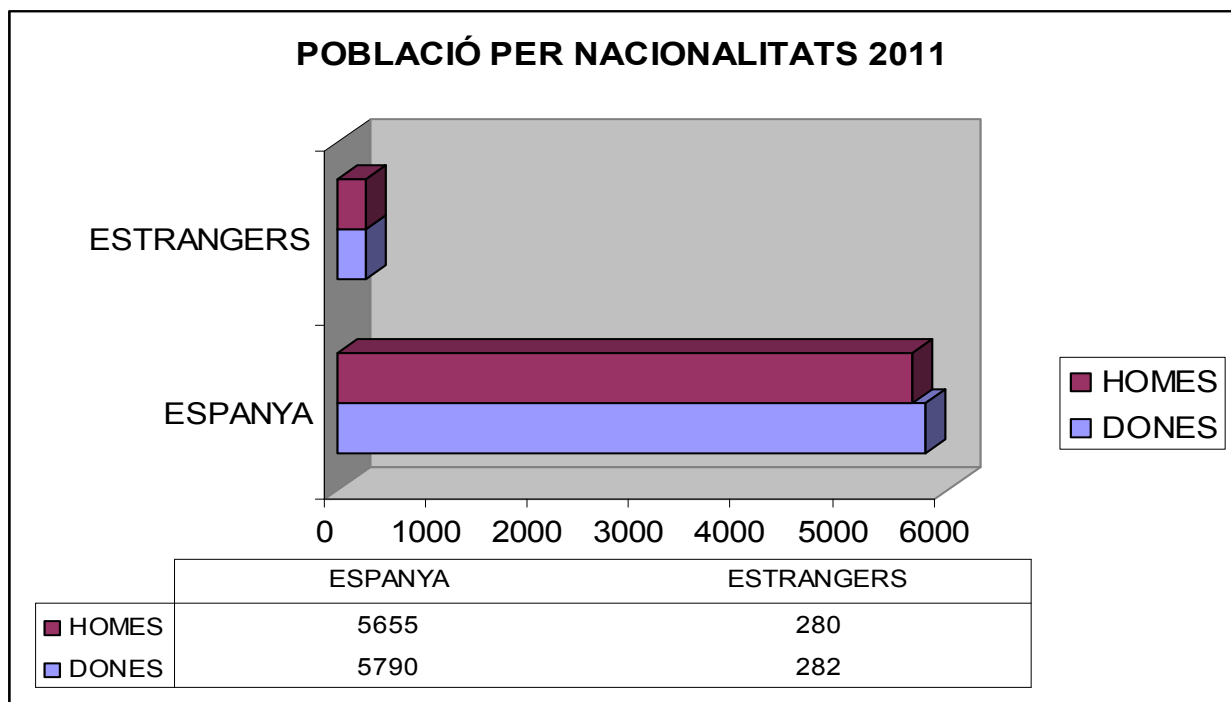
Observem que el 95.31% de la població és d'origen Espanyol, amb un 75% nascut a Barcelona i un 77.23 % a Catalunya.

En la població d'origen estranger Trobem com a primer grup pel nombre de persones la població sudamericana amb un 1.39% destacant en el grup la predominança de dones.

Les persones provinents del continent Africà representen 1.18%, en aquest grup de població predominen els homes envers les dones.

El col·lectiu procedent del Marroc representa un 0.75 % amb una distribució per sexe molt igual.

Al veïnat del Cros, la fesomia de la població és del 62.19% nascuts a Barcelona i un 63.25 % a Catalunya.





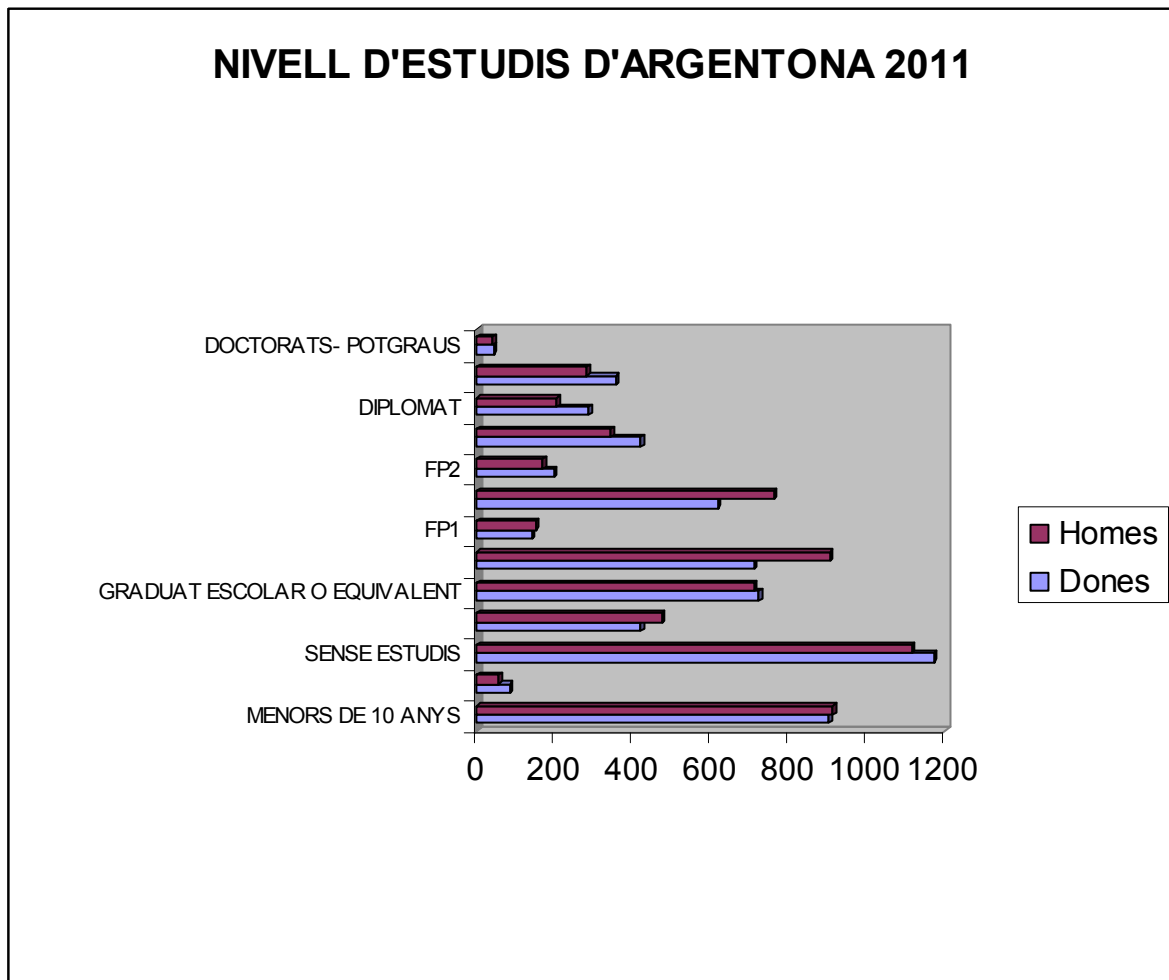
### 3.3.2. Formació

En aquest apartat tractarem de veure quin és el nivell formatiu mitjà de la població posant especial èmfasi en les tendències de gènere que es detecten.

Per estudiar el nivell de formació de la població d'Argentona hem analitzat dades extretes de la informació del Padró Municipal i de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

Veurem que el nivell de formació al municipi hi ha un nivell alt d'estudis superiors amb predominança en el col·lectiu de dones.

#### Estadística gràfica nivells d'estudis – Argentona





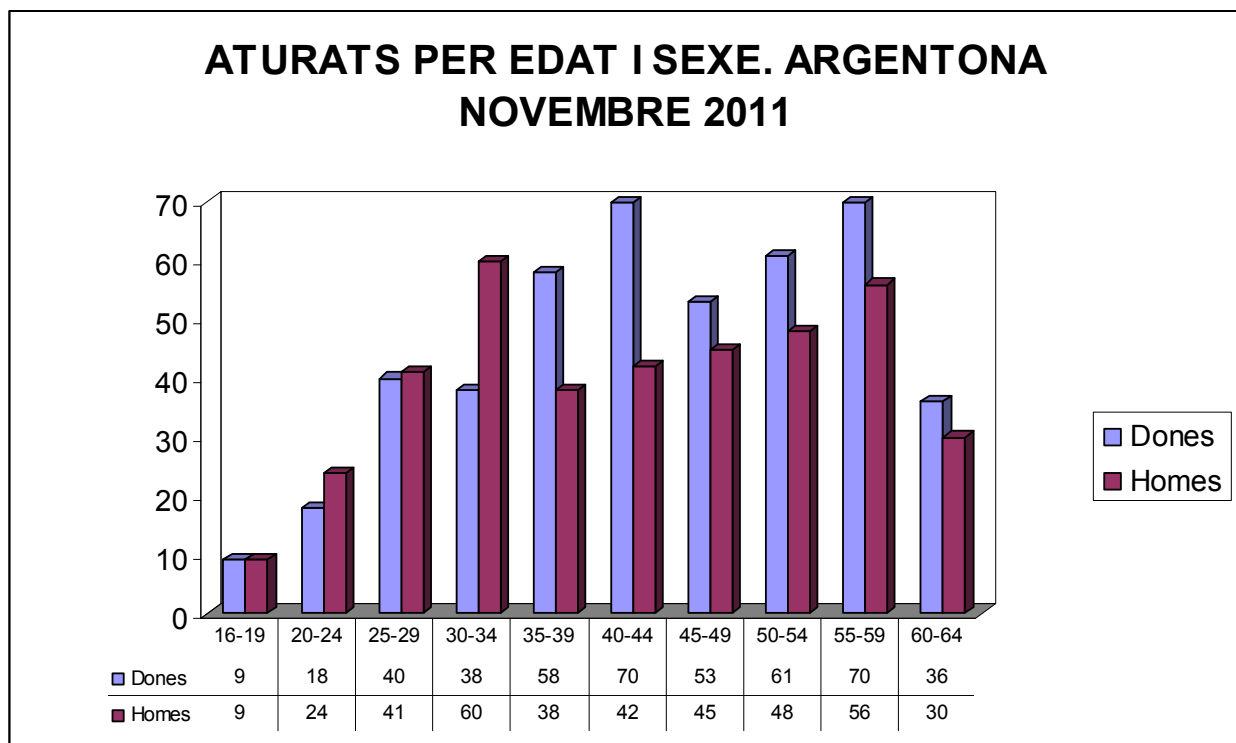
### 3.3.3. Situació Laboral

#### Estructura econòmica

Podem dir que Argentona és una localitat que gaudeix de la proximitat amb Barcelona i Mataró com a capital de Comarca. Disposa de bones vies de comunicació pel qual la podem situar en una bona localització a nivell geogràfic.

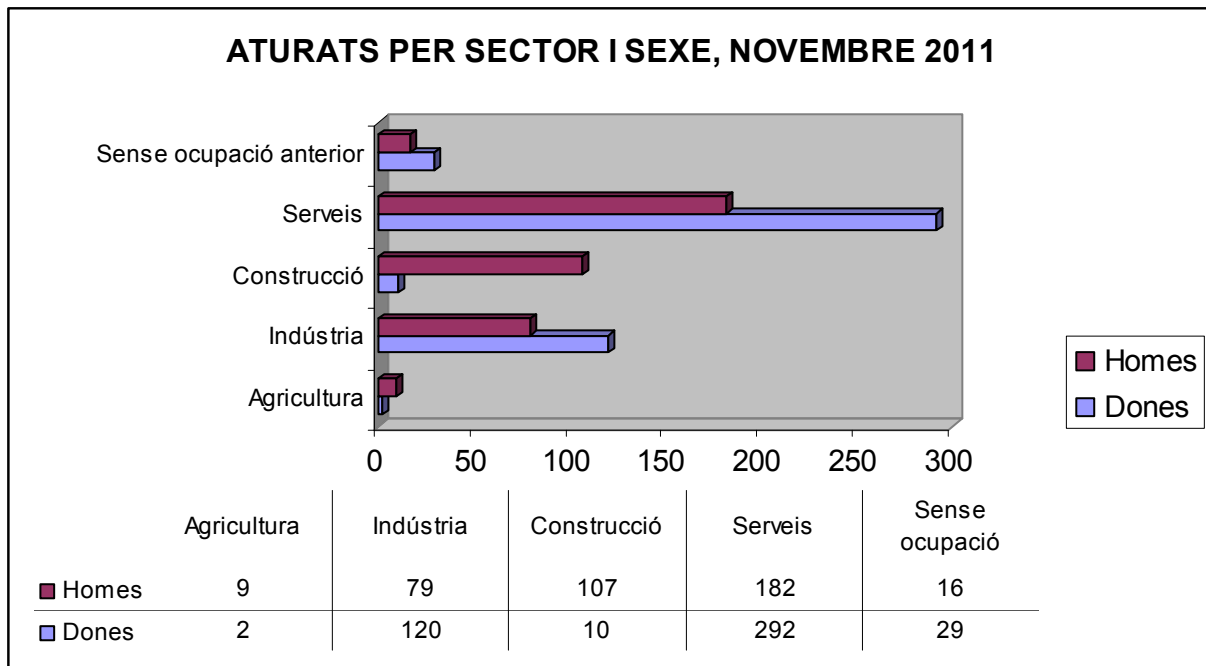
En referència al teixit empresarial podem dir que és divers i s'ha anat consolidant al llarg dels anys, per això trobem la presència d'algunes empreses de dimensió important (BDF, Velcro) com de moltes empreses de petita i mitjana dimensió que formen un teixit empresarial sòlid. Trobem que l'ocupació que es genera al territori prové de la indústria i els serveis. I com a noves fonts d'ocupació emergents els serveis a les persones, a les empreses i el turisme.

#### Taxes d'atur i ocupació per sexes





Hi ha un nombre més elevat d'atur en les dones a partir dels 35 anys i fins a l'edat de jubilació.



Font: Departament d'Empresa i ocupació

Podem observar com el sector serveis i la indústria aplega un nombre més elevat d'atur femení.

## A partir del treball qualitatiu analitzarem:

L'organització interna de l'Ajuntament

---

On trobem una organització estructurada en cinc àrees o departaments.

1. Alcaldia
2. Serveis Econòmics (gestió pressupostària, Intervenció Tresoreria i Recaptació)
3. Serveis Generals i de Coordinació (Padró d'habitants, Registre, etc)
4. Serveis Personals ( Cultura, Educació, Esports, Festes, Igualtat i Solidaritat, Promoció econòmica, Joventut i Serveis Socials)
5. Serveis Territorials (Habitatge, Manteniment i Serveis, Sostenibilitat, Mobilitat i Seguretat Ciutadana)

## RESULTATS PREVISTOS

---

23

La complexitat de les organitzacions fa que el poder hagi de ser compartit i les polítiques s'hagin de desenvolupar en un clima cada vegada més participatiu. Per això s'ha de fomentar una cultura que promogui una filosofia de l'organització com a sistema obert que està exposada als canvis del seu entorn. Un altre aspecte important, és contemplar la flexibilitat de l'organització i les diferents estructures per poder respondre millor als canvis específics de cada àrea. Hem de tenir en compte també la complexitat de l'ajuntament que està subjecte a lleis i normes d'altres institucions i les seves pròpies normes, reglaments ,etc. La importància de la interdependència interna i externa a la que ha de respondre i les exigències actuals ha de contemplar una cultura que permeti compartir les responsabilitat i que faci possible desenvolupar les polítiques en un **clima de treball participatiu**.

L'equip de govern, els caps, han de tenir un estil que promogui una única **cultura de treball** que afavoreixi la implicació i motivació tinguin en compte la tasca però també al personal.

Per això cal destacar que la valoració dels capital humà i les competències de les persones facilita l'emergència de persones capaces de reestructurar i adaptar-se a la noves situacions. S'ha de fomentar l'ambient que faciliti una horizontalització de les relacions i

faci possible la implicació de les persones treballadores en les tasques que realitzen motivant l'emergència dels factors intrínsecs cap a la feina. Això permet que hi hagi una major responsabilitat, augment del compromís i augment de la satisfacció que implica la potenciació dels factors interns dels treballadors per involucrar-los en el projecte laboral. D'aquesta forma, s'opta per organigrames amb posicions menys jerarquitzaades i més descentralitzades.

L'establiment d'una política de recursos humans que tingui en compte la formació i la promoció. La creació d'una política redistributiva que fomenti els objectius de l'organització repercutirà positivament en la motivació, expectatives, actituds, etc. La definició i funcions de cada lloc de treball per poder valorar l'adequació del lloc a les característiques personals, aptituds, habilitats. L'adequació de les característiques del lloc en funció de la flexibilitat horària, presència a l'ajuntament, etc.

Un altre aspecte important és l'establiment d'un sistema de comunicació que tinguin en compte la interacció del personal amb els caps i el coneixement i participació en els objectius de l'organització, conjuntament amb l'existència d'un estil de lideratge eficaç en els diferents departaments que tingui en compte l'assoliment dels objectius i la participació activa del personal, el reconeixement i la satisfacció amb el lloc de feina.

## Els mecanismes de participació ciutadana

---

A nivell formal estan regulats a través del ROM, des de l'any 1996, aquest reglament regula i reconeix el dret d'informació i de participació a totes les entitats ciutadanes inscrites en el Registre d'Entitats. Defineix els **Consells com a òrgans de participació** on poden representar els interessos de les persones i entitats que configuren el territori. En l'actualitat al municipi hi ha la representació dels següents Consells: *Joventut, Medi Ambient, Esports, Escolar, Festes, Serveis Socials i Solidaritat*.

**El Pla de Barris** del veïnat del Cros com a projecte transversal també treballa en tots els àmbits de la vida de les persones i també requereix la implicació, la transversalitat i la participació dels agents socials i persones del veïnat.



Per altre banda, destacar que la realitat del **moviment associacionista** de dones a la Vila ha passat per diferents etapes que va comportar, en una primera etapa, al foment de polítiques de suport a l'associacionisme per fer possible la seva participació i representació en la vida social i comunitària del municipi. Els seus interessos i necessitats específiques no es trobaven representats per altres grups o entitats de la Vila. Aquest procés va facilitar la creació i consolidació del grup de "Dones Dinàmiques d'Argentona" que durant un temps va liderar i afavorir la realització d'activitats i d'espais de relació a nivell lúdic, cultural, etc.

L'any 2009, per diferents motius, el grup de dones queda dissol com a entitat . En l'actualitat ha quedat un espai buit de la representació del col·lectiu, encara sense relleu, fet que ha comportat la implementació de suport institucional perquè les polítiques d'igualtat continuïn reforçant i donant cobertura a un grup nombrós de persones de la vila . Per això la implantació de polítiques positives, han reforçat i han visibilitzat les seves necessitats, sempre d'acord a la nova realitat social i al món en que ens movem ple de canvis i noves realitats a les quals també hem de poder aproximar-nos des d'aquí.

Un altre de les associacions liderades per dones, és l'associació de fibromialgia d'Argentona constituïda en la mateixa època per a la realització d'activitats preventives, terapèutiques, etc. Actualment l'entitat funciona amb la col·laboració econòmica i mitjançant subvencions, tot i que no participa de forma activa en els òrgans de participació establerts.

## RESULTATS PREVISTOS

---

Destacar que els **Consells de Serveis Socials i Solidaritat** en l'actualitat i des de fa ja uns anys no estan operatius. Seria necessari refundar el consell Municipal de participació de l'Àrea de Benestar Social, Igualtat i solidaritat. Donant un nou impuls i promovent a través d'un procés de debat amb les entitats de la Vila i persones destacades el reinici d'un nou procés de participació. Per això seria necessari fer un Plenari que pugui debatre les prioritats i les línies d'intervenció de la política municipal, així com l'establiment de comissions o grups de treball que penguin del consell i que serveixin per treballar projectes concrets. Fent possible un enfortiment del sistema de participació i la creació d'un model més obert i adaptat a les noves realitats, facilitant l'establiment d'un funcionament dinàmic i en funció de les necessitats de les comissions.

Per altre banda, en l'àmbit d'Igualtat s'ha de contemplar també la necessitat de la participació tenint en compte la transversalitat de les accions, en els diferents consells ja establerts.

Així mateix, els mecanismes de participació creats per a desenvolupar el treball cooperatiu amb les entitats d'iniciativa social des d'un punt de vista comunitari, han de fer possible la implicació i enfortiment del teixit social i el protagonisme de la societat en si mateixa; promovent la participació i la promoció d'associacions, la participació i la complicitat de les entitats i serveis que treballen en la Vila, amb l'objectiu de fomentar la cooperació i establir sistemes per dissenyar i anar redefinint i elaborant de forma conjunta el Pla.

Per aquest motiu, l'aposta per aquest model de treball ens ajuda a treballar millor, tant a l'hora d'abordar i comprendre les diferents necessitats, com a l'hora de dissenyar respostes que s'adaptin al nostre territori i a la nostra realitat donat que des de la proximitat que ens dóna el context en el qual actuem, tenim la capacitat de crear xarxes d'interacció entre els agents socials, les entitats, serveis, etc. **El principi de transversalitat**, és del tot necessari i fonamental perquè la diversitat de les actuacions i, el seu enfocament requereix la implicació, la cooperació, per fomentar la corresponsabilitat entre l'ajuntament i els agents del territori.

Les plataformes per treballar des d'aquest enfocament és podem portar a terme a través de les **Taules d'Entitats** i del treball en xarxa amb les entitats, agents i serveis del territori,



AJUNTAMENT  
D'ARGENTONA

de la qual, a Argentona tenim experiència, ja des de l'any 2002 que es va constituir **la Xarxa Xairadó** per a l'atenció i prevenció de la infància i l'adolescència.

Aquest model de treball amb els diferents professionals que participen en el territori permet a nivell interdisciplinari la coordinació i cooperació entre totes les institucions i/o professionals implicats en la consecució d'un objectiu comú, concret i consensuat .

Quan parlem **d'usos del temps i d'espais de participació** hem de posar en evidència els lligams de la vida, el treball productiu, el treball reproductiu, el temps relacional, personal i d'oci. Sabem que uns temps condicionen els altres i les dones que treballen dins i fora de la llar estan sotmeses a viure en règim de doble presència: una situació que les porta a assumir una càrrega total més elevada de feina. Una vida on, després de la feina ni hi ha temps lliure, sinó més feina. Aquesta càrrega que és més visible en les tasques de cura dels infants i s'accentua en l'atenció a les persones grans, que avui és més present que en el passat degut al procés d'envelliment de la població allargant-se durant tot el cicle de vida de les dones, les exclou inevitablement d'aquests espais de participació i de temps personal; s'inclou temes tant importants com la cultura, els espais de dones, la xarxa associativa, el voluntariat, els esports, els mitjans de comunicació, etc. Aquests temps i espais som importants en el cicle de la vida perquè enriqueixen la vida de les persones.



## La eradicació de la violència masclista

---

Els drets de les dones són drets humans. I la violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè es puguin fer efectius. La violència contra les dones, podem dir, que és un fenomen diferent d'altres formes de violència. És una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, dintre d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes.

Per això, aquest fenomen o problema social s'ha de tractar de forma transversal i les actuacions preventives, educatives, assistencials s'han d'abordar en **tots els àmbits de la vida** de les persones per arribar a tots els àmbits tant a nivell educatiu, el cultural, en l'àmbit laboral, en el familiar, en les relacions amb la comunitat, i en la construcció de la societat en si mateixa. <sup>1</sup>

### La violència masclista es dona en 4 àmbits diferents:

---

**En la relació de parella:** contra una dona i feta per un home que és o ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

**A nivell familiar:** contra les dones i les i els menors d'edat en el si de la família i realitzada per membres de la mateixa família, dintre de les relacions afectives i dels lligams familiars.

**A nivell laboral:** **Assetjament per raó de gènere:** relacionat amb el gènere d'una persona per accedir al treball remunerat, la promoció, l'ocupació o la formació.

**Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, que no és "desitjat" a nivell sexual i que atempta contra la seva dignitat, creant també un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

**Violència en l'àmbit social o comunitari:** tenim diferents manifestacions:

**Agressions sexuals:** l'ús de la violència física i sexual contra les dones i les menors d'edat. Amb l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

---

<sup>1</sup> BODELÓN, Encarna. *Violències masclistes*

### Assetjament sexual.

### Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.

**Mutilació genital femenina o risc de patir-la:** qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi hagi lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona.

### Matrimonis forçats.

**Violència derivada de conflictes armats:** l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.

**Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones,** com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

Per abordar aquest problema social **a nivell local**, és fa **un treball preventiu, educatiu i social** que implica treballar en **totes les àrees** o àmbits de la vida de les persones. Treballem fem una **tasca assistencial** i d'atenció a les víctimes tant des de l'Equip de Serveis socials, Policia Local, com des de l'ABS d'Argentona.

Des de l'equip de govern Municipal de l'Ajuntament d'Argentona, considerem molt importat la intervenció dels professionals i pensem que tant els professionals com els agents socials que intervenen en aquest fenomen ho han de fer, des de la formació especialitzada, ja que estem davant d'una **problemàtica que és complexa i que intervenen moltes causes**. D'aquesta forma podrem millorar la detecció, la intervenció i els circuits i protocols d'actuació en el nostre territori.

La intervenció amb dones maltractades parteix d'un enfocament complex, no reduccionista, donat que ens trobem davant d'una **problemàtica complexa i multicausal**. És important que hi hagi una **bona acollida** per vincular-la al servei.

A vegades, la seva **demanda és indirecta** i vinculada a altres membres de la família, quan és ella qui més necessita ajuda. Per això és fa necessària fer una **valoració- diagnòstic** del tipus de violència, el cicle de la violència i el seu funcionament.

En aquest sentit, és necessari identificar les situacions que facin possible la **visibilització** de les situacions de maltractament respectant el ritme personal.

Això implica realitzar un **treball d'acompanyament** que permet identificar, i fer possible la recuperació des d'un **procés de tractament** respectant el ritme i decisions de la dona, establint una relació de corresponsabilització i la valoració dels recursos personals per fer front a la situació. Es treballa també amb els menors donat que les nenes i els nens que han patit situacions de violència domèstica tenen el risc de reproduir els models relacionals que han viscut, sobretot si no es pot trencar el cicle de la violència o fer un treball específic.

En les **situacions d'urgència** es valoren els indicadors de risc o el grau de perill, l'estat psicofísic, la seva situació familiar i relacional, els recursos interns i externs amb què pot comptar, el potencial d'energia per a la recuperació, el grau de sotmetiment, el grau de consciència, els suports amb què compta, i es facilita també informació dels recursos necessaris amb què podrà comptar per fer front a la situació.

Considerem molt important, en la nostra intervenció, evitar la **victimització secundària** pel seu impacte devastador en la salut de les dones, tant evitant les intervencions realitzades a través dels mites o estereotips, com quan volem suplantar la voluntat i els drets de les dones, ja que aquestes actuacions reforcen la causalitat de la violència.

## SITUACIONS QUE PODEN FACILITAR L'INICI DELS ABUSOS.

---

### Factors estressants en l'agressor

- Dificultats per a gestionar i tenir responsabilitats sobre les pròpies emocions.
- Por a la pèrdua o domini de la relació. Situacions a on pot sentir qüestionada la seva autoestima, pèrdua de control, de la seva posició jeràrquica en la família o ser el centre d'atenció de la dona (naixement d'un fill, embaràs, pèrdua de feina, etc.)

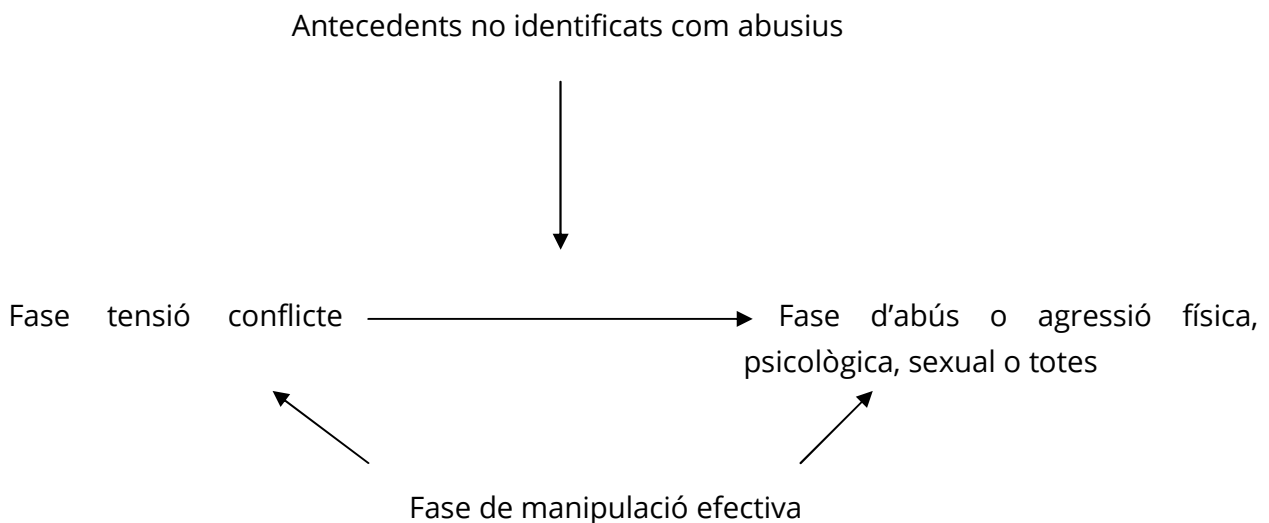
### Efectes en la dona

- sentiments de culpa, de responsabilitat, confusió i incomprensió, violència psicològica.



## CICLE DE LA VIOLÈNCIA

El **cicle de la violència familiar** es caracteritza per una estructura que es concreta en tres fases: fase d'acumulació de tensió, fase de l'esclat de la violència i fase de «lluna de mel». És una estructura que es pot cronificar i que s'intensifica en el temps.



**Fase d'acumulació de tensió.** Caracteritzat per la tensió que pateix l'agressor i que pot estar provocada per elements externs a la relació, o situacions individuals d'estrès, o de frustració respecte a la seva relació, o d'experiències viscudes en les respectives famílies d'origen respecte a les formes de resoldre els conflictes. La dona intenta controlar aquesta situació fent tot el possible perquè ell no descarregui la seva tensió en forma violenta contra ella, creient que així pot evitar la violència del marit, sense saber que l'agressió no depèn d'ella sinó d'ell.

**Fase de l'esclat de la violència.** Es produeix una agressió violenta focalitzada cap a la persona que l'agressor percep com a més indefensa, amb menys poder: la dona; però també poden ser agredits els fills i les filles, persones grans amb qui es convisqui, els animals domèstics, o pot llançar objectes, o trencar part del mobiliari. Qui en surt especialment danyada és la dona, ja que habitualment és contra qui es dirigeix l'agressió de manera directa.





**Fase de la «lluna de mel».** Posem entre cometes l'expressió, perquè tot i que és cert que moltes dones la utilitzen per descriure la situació posterior al moment de l'agressió, entenem que és més correcte, o més real, parlar d'una fase de manipulació emocional. Cal considerar les diferents formes que té l'agressor de manifestar el penediment de les seves accions, de la demanda de perdó, d'involucrar la dona en l'incident de violència i de la necessitat que té d'ella.

**Actitud agressor:** Intent de reconciliació (manipulació) Amenaça, indiferència

**Actitud dona:** Sentiments de culpa i esperança de canvi, por, paràlització. Desconnexió emocional per supervivència

#### **FACTORS DE PERMANÈNCIA EN LES DONES**

---

**Efectes de l'abús:** Por, vergonya, disminució autoestima, esperança, culpa, confusió.

**Pressió social i econòmica:** Actituds i creences socials determinades, aïllament, pressió familiar, abús econòmic, dependència econòmica.

**Efectes que dificulten prendre determinació:** factors individuals, pressió social, normes socials, recursos, xarxa social, familiar, manca d'informació, manipulació agressor.

## RESULTATS PREVISTOS

---

És especialment significatiu el silenci sobre factors com la construcció del gènere o els continguts desiguals en la socialització femenina o masculina. La revisió o qüestionament dels mites és un pas bàsic per possibilitar un ajut efectiu, per entendre **la multicausalitat de la violència** i la **multiplicitat dels efectes en la comunitat** i en les dones maltractades que, per identificar l'abast del problema i els seus efectes, cal analitzar-ho des de paràmetres més amplis, reconeixent la transcendència de les seves pròpies creences a l'entorn de la violència, les causes, el rol envers la parella i el conjunt familiar. Les accions de sensibilització d'aquest fenomen han de fer possible el reconeixement social d'aquests estereotips o "mites" que simplifiquen una realitat complexa i que minimitza l'abast del problema, estigmatitzant les víctimes o desculpabilitzar l'agressor, entre d'altres causes. Per això cal fer visibles els factors socioculturals que mantenen la multicausalitat del fenomen

S'ha valorat des de l'equip de Govern Municipal la importància de la intervenció que els professionals, els agents socials que intervenen en aquest fenomen, han de fer-ho, des de la **formació especialitzada**, ja que estem davant d'una problemàtica que és complexa i multicausal. D'aquesta forma es vol millorar la detecció, la intervenció i els circuits i protocols d'actuació en el nostre territori. La revisió o qüestionament dels mites o estereotips dels propis professionals és necessària per entendre la multicausalitat de la violència i la multiplicitat dels efectes en la societat. També d'aquesta forma es vol evitar la victimització secundària pel seu impacte devastador en la salut de les dones, sabem que les intervencions realitzades a través dels mites o estereotips, intenten suplantar la voluntat i els drets de les dones, i reforcen encara més les causes de la violència.

## El model educatiu

---

Hem de continuar treballant per superar el model tradicional de relació social i afectiva entre gèneres, a través d'una educació amb valors que permeti adoptar nous models de feminitat i masculinitat i endinsar-se en l'afectivitat i en l'amor sota principis d'igualtat i respecte.

Es detecta la necessitat de invertir en **programes de prevenció primària amb infants i adolescents** amb l'objectiu de que adquireixin habilitats relacionals saludables com a part fonamental del seu desenvolupament (Wolfe, D. A . 2011).

Sabem que l'escola és el lloc ideal per a desenvolupar aquest tipus de programes per què la prevenció primària o de caràcter general ofereix beneficis en un període de la vida especialment apropiat per a prevenir l'aparició de relacions íntimes violentes.

Hi ha diferents programes, avaluats de forma empírica i rigorosa adreçat a joves en risc d'exercir violència de la parella degut a un historia de maltractament infantil o per haver estat exposats a violència domèstica. Els programes de prevenció primària, treballen a nivell preventiu la violència contra la parella i les conductes de risc relacionades amb aquesta violència, com ara, el comportament sexual d'alt risc i l'ús de substàncies entre los adolescents. S'ha dissenyat per incloure una intervenció vivencial en els estudiants. Treballa amb tres unitats: la violència, el consum de substàncies i el comportament sexual saludable. En conjunt, d'aquestes tres unitats tracten els tres tipus de conductes de risc que co-ocorren en els adolescents i que determinen les relacions de parella entre els joves.

Per altre banda, sabem que els sentiments son avui en dia, una faceta clau en la educació per a la plena ciutadania i l'eix transversal crucial per a l'educació com a projecte públic. Cada vegada més els sectors intel·lectuals, polítics i socials que assenyalen el paper clau de l'educació per a la superació de nombrosos problemes socials. Molts d'aquests problemes socials tenen un important component afectiu. La violència de gènere, la violència escolar, l'assetjament laboral, etc. son manifestacions de la crisi i la deriva de la cultura emocional en la anomenada Societat del Coneixement.

La forta influència que entre els joves té la música o els serials de televisió amb un clar contingut «masclista» ha suposat que en, alguns aspectes, l'avanç en la consecució d'actituds de llibertat hagi patit un pas enrere. Per això, queda molt a fer encara. Ens

queda una assignatura pendent: el món de l'afectivitat. És en l'àmbit d'allò privat a on ens trobem amb majors dificultats per a fer comprendre a homes i dones la dignitat de ser ells mateixos. És en aquest món dels sentiments, a on l'escola pot representar un paper actiu i fonamental per a potenciar l'enteniment entre ambos sexes.

## RESULTATS PREVISTOS

---

L'educació es la base fonamental per a consolidar i fer efectives tots aquests ideals. Sabem que aquesta és realitzada en àmbits diferenciats com són: la família, l'escola, el carrer, els medis de comunicació, el grup, etc. La pràctica d'activitats coeducatives en l'àmbit escolar està destinada a aconseguir una educació emocional en l'alumnat per evitar la violència de gènere que desgasta a una societat i per alliberar-los de rols de gènere marcats i determinats que perpetuen les relacions de submissió i força. Sabem que l'escola pot contribuir a desemmascarar aquests estereotips analitzant conjuntament amb les noies i els nois els papers que la societat atribueix a cada sexe.

Un altre dels temes és el llegat social i cultural sobre la sexualitat que s'ha transmes de generació en generació, on encara hi ha mites biologicistes de genitalitat, heterosexualitat i procreació, que encara continuen ancorats en l'imaginari col·lectiu, i que posen de relleu la necessitat d'una adequada educació sexual (Díaz-Aguado, M. J. 2003). L'educació sexual ha de formar part de l'educació per a la vida, i s'ha d'adreçar a tota la població des de la infància fins a la vellesa, tenint en compte les característiques específiques de cada etapa del cicle vital (Campbell, 1995; Weekset al., 1995; Oliveira, 1998; Hiriart, 1999), i cal que sigui assumida per la societat en general i, sobre tot, pels principals agents educatius: família i escola. És important que des d'una pràctica coeducativa i a partir de un model integral de educació sexual, que comenci en edats primerenques de la adolescència, donat que aquest és un moment crucial en el procés de socialització.

Per això potenciar una **educació afectiva i sexual** que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable, lliure de prejudicis, ha d'incidir en la informació, les actituds i les relacions positives en l'alumnat. La **incorporació dels sabers de les dones** i les tasques de cura envers les persones i els espais. Així com l'Orientació professional i acadèmica sense la pressió social que imposa els estereotips marcats per la cultura androcèntrica. També ens ajudarà a gestionar de forma positiva les **situacions de conflicte** vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

## La Conciliació de la vida familiar, laboral i personal

---

La presència de les dones en el mercat laboral s'ha produït de forma intermitent, actualment encara és poc nombrosa, donat que el fet de tenir una feina constituïa una tasca secundària en el seu projecte de vida. Fins fa poc, la relació de les dones en el mercat laboral estava vinculada a **tasques poc qualificades i diversificades** pel **fort lligam amb el món familiar i domèstic**.

Actualment, podem dir hi ha una presència més elevada de dones casades que treballen i que tenen unes expectatives envers el món laboral que estan relacionades amb la promoció professional, i troben un nombre important de dones que mantenen la seva activitat laboral independentment de quina sigui la seva situació familiar. Però, cal no oblidar l'ocupació "**oculta o submergida**" i la sortida del treball "formal" de moltes dones joves que estan poc qualificades en el moment de ser mares. Aquestes dones és possible que continuïn mantenint un cert lligam **informal** amb l'activitat laboral com és la neteja a domicili o la cura de persones dependents.

Les dades ens confirmen que l'augment de l'ocupació femenina és troba vinculada amb el creixement del **sector dels serveis, i està relacionada 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. Sabem que la nostra societat ha definit les diferents categories professionals en funció d'uns valors que on les tasques de producció predominen en detriment de les tasques de cura de les persones.

Per això podem dir que continuen persistint les desigualtats, **les quals s'han transformat però no han desaparegut** :

**L'atur , la temporalitat i inestabilitat laboral** afecta més al col·lectiu femení. El major nombre de treball a **temps parcial** posa de manifest i fa visible la conciliació de la vida familiar i laboral en les dones, on la reducció de la jornada laboral s'utilitza per **conciliar la vida** laboral i familiar. La **segregació ocupacional** atorga a les dones llocs de treball per sota del seu bagatge i la seva formació és l'anomenat "*sostre de vidre*". La **discriminació salarial** lligada al sou o al reconeixement professionals relacionades amb les dificultats per accedir a uns nivells més elevats de jerarquia laboral.

Aquests quatre eixos: **atur, temporalitat o inestabilitat laboral i contractació temporal** ens ofereix un dibuix de com està la situació del mercat laboral on les desigualtats de gènere es transformen, però no desapareixen.

## RESULTATS PREVISTOS

---

La **situació actual** de difícil conjuntura socioeconòmica demana major flexibilitat i competitivitat de les empreses. Aquesta situació ha provocat noves formes de contractació, la desregularització del mercat laboral i de l'estabilitat de la seguretat laboral. Hi ha una segmentació cada vegada més gran de la força de treball, provocant la dualització dels treballadors i l'emergència de dues classes de treballadors diferenciades: els que podem tenir un treball estable i els que tenen menys qualificació i han d'optar a un tipus de treball més desprotegit, amb unes condicions més precàries que els exclou del sistema de protecció social, els margina i fa augmentar encara més, les desigualtats d'aquells col·lectius més vulnerables, com són les dones, les quals pateixen una major discontinuïtat en el treball i estan més subjectes a les necessitats del mercat. La manca de capacitat per negociar les condicions de treball, comporta una desprotecció total d'aquests treballadors i treballadores, deixant-los fora de les prestacions socials, sense cobertura sanitària, formació, promoció i segregació de determinades tasques que són assumides majoritàriament per dones (tasques de cura i atenció a persones)

Per altre banda, no és cert que un major nivell de formació es pugui relacionar directament amb una baixada del nivell d'atur. Donat que la formació s'hauria d'orientar a les necessitats del mercat laboral, i el sistema educatiu espanyol encara té moltes deficiències en aquest aspecte. Aquesta situació provoca que joves universitaris optin a feines poc qualificades. **El nou model productiu** actual requereix deflexibilització i polivalència en la gestió de la força de treball.

Per això és necessari que els joves vencin les seves resistències a la mobilitat tant a nivell geogràfic com ocupacional, juntament amb la necessitat d'adquirir una major polivalència, que permeti fer-se'n càrrec de diferents tasques i funcions.

És necessari una major adaptació i un canvi d'actituds per enfrontar-se als canvis, tant pel que fa als continguts, com en les formes **del nou treball i les noves exigències del**

**mercat laboral;** el qual demana mobilitat, tant geogràfica com ocupacional i també autocupació com a forma de treball.

Per altre banda, **el valor del capital humà i la gestió del coneixement** en la societat actual, posa com a valor principal, el capital intel·lectual, deixant en segon pla el valor del benefici econòmic que fins ara predominava en les empreses.

El futur laboral reflecteix un mercat de treball molt segregat, segmentat, precaritzat i dual. Format per persones altament qualificades que tenen una alta mobilitat geogràfica i ocupacional i, persones desqualificades o treballadors precaris que estan excloses del sistema de protecció; amb salaris pocs dignes, sense cobertura social i sanitària, externalitzats; sense drets laborals i manca de capacitat de negociació amb unes condicions de treball d'explotació que comporten una disponibilitat permanent, abusiva, una relació de submissió, precària que comporta exclusió.

La formació ja no és l'única garantia de treball, és fa necessari una millora de la capacitació professional al llarg de tota la vida per mantenir i desenvolupar la permanència de forma equilibrada i igualitària.

La capacitat d'adaptació de les empreses és la que li ha de permetre sortir de la crisi, liderada per persones capaces de donar seguretat i donar un valor al capital humà.

Per això, la perspectiva de gènere en les **polítiques d'ocupació** a nivell local han de continuar contribuint a fer pública d'aquesta situació, per capacitar al capital humà d'acord amb les necessitats del teixit empresarial territorial sense oblidar les noves ocupacions emergents. Vetllar també perquè no hi hagin desigualtats en les formes de contractació. Fomentant la revisió del contracte social entre els gèneres que inclogui el treball de cura de les persones com a peça clau del que han de ser els nous drets i deures de la ciutadania del futur.



## Territori, urbanisme i sostenibilitat

---

L'espai urbà no és neutre, la seva conformació dóna prioritats, reflecteix poders i drets. El projecte i la gestió de l'espai urbà condueixen per diverses raons a la simplificació d'usos, temps i usuaris. Un urbanisme amb visió de gènere redefineix els objectius de l'urbanisme segons les necessitats d'una nova societat, que inclou la diversitat de situacions de les quals formem part els homes i les dones: orígens culturals i geogràfics diferents, edats amb capacitats i necessitats particulars, conformacions familiars diverses, etc.

L'oferta de mitjans de transport i la mobilitat determinen la qualitat de la vida quotidiana. Així els espais de relació pensats amb perspectiva de gènere afavoreixen l'autonomia i la socialització de les persones. Els espais que fan "por" restringeixen l'ús igualitari de l'entorn. També augmenten la inseguretat la manca de baranes i rampes amb pendents pronunciades, els canvis de nivell, les voreres perilloses, estretes i en mal estat, envaïdes per cotxes i mobiliari urbà; una il·luminació insuficient.

### RESULTATS PREVISTOS

---

La introducció de la perspectiva de gènere en la política d'Urbanisme ha de permetre introduir solucions i millores en la percepció de la seguretat i donar l'oportunitat per l'ús igualitari dels espais del poble com ara: Que hi hagi una separació de l'espai de vianants i vehicles diferenciada, prioritització dels vianants en els centres urbans, en els equipaments escolars, socials, etc; col·locació d'enllumenat que afavoreixi i estigui pensat pels vianants i els cotxes; col·locació de mobiliari urbà segons les necessitats i els usos; afavorir i potenciar els trajectes escolars de vianants; afavorir i adequar espais d'estar, de reunió que siguin visibles i que es puguin utilitzar per a usos variats ja que la convivència de diferents usos en les plantes baixes afavoreixen l'activitat contínua que dóna seguretat a les persones a l'espai públic.



## La salut de les dones

---

El concepte de Salut i qualitat de vida s'ha caracteritzat per la seva continua ampliació i modificació. De manera inicial és va considerar com la cura de la salut personal, passant a convertir-se posteriorment, en la preocupació per la salut i la higiene pública. Més endavant, es va estendre als drets humans, laborals i ciutadans; i va continuar amb la capacitat d'accés als bens econòmics; per finalment convertint-se en la preocupació per la experiència del subjecte per la seva vida social, de la seva vida quotidiana i de la seva pròpia salut. El concepte es transforma així, en un ampli ventall de variables, més ric i més complex. Per això podem dir que la salut és el resultat d'un conjunt de condicionats biològics, psicològics, socials, culturals i medioambientals

Per altre banda, s'ha d'assenyalat que la investigació mèdica i l'assistència sanitària hi ha hagut una manca de sensibilitat a les particularitats del cos de la dona. S'ha partit d'una visió androcèntrica de la salut que ha dificultat veure la salut de les dones des d'una perspectiva integral <sup>2</sup>. El gran desconeixement, la manca d'estudis i investigació facilita que es facin diagnòstics erronis de les malalties, de les seves causes i la forma de prevenir-les. Un exemple molt clar és el cicle menstrual, que fins fa poc ha estat un gran tabú, i les investigacions han estat escasses en referència al funcionament, els símptomes, la regulació i la relació amb la resta de l'organisme. La indústria s'ha centrat més en aconseguir medicaments per anular el funcionament dels òvuls que en ajudar a regular-los. Aquesta intervenció agressiva sense un estudi de les seves conseqüències a llarg plac pot causar conseqüències negatives, tal i com ja es comença a veure per la prevalença de càncer de pit en dones joves.

Les dones i els homes tenen patrons d'emmalaltir diferents i també són diferents les principals causes de mort. Les dones pateixen més trastorns crònics, com ara migranyes, al·lèrgies, reumatisme o artritis. A més, tenen més problemes de salut mental de naturalesa ansiosa i depressiva. Alguns trastorns de salut tenen patrons diferents en els homes i en les dones i s'ha de conèixer les diferències de sexe i de gènere.

---

<sup>2</sup> Carme Valls Llobet, Mèdica endocrinòloga

## Salut reproductiva

---

Les dones al nostre entorn encara pateixen problemes relacionats amb la salut reproductiva, com ara els derivats dels embarassos no desitjats. La conseqüència més freqüent de l'embaràs no desitjat és la interrupció voluntària de l'embaràs (IVE). Segons un estudi recent, actualment a Catalunya al voltant del 60 % de les menors embarassades avorta. Aquestes dades il·lustren la necessitat de polítiques eficaces per prevenir l'embaràs no desitjat, com l'educació sexual en els programes escolars.

## La infecció pel VIH/SIDA

---

Hi ha profundes diferències entre els homes i les dones quant a les causes de la infecció i a les seves conseqüències relacionades amb les diferències biològiques,

però també de gènere. Globalment, l'epidèmia és masculina, però la infecció creix més ràpidament entre les dones, sobretot per contagi per via heterosexual. A més, hi ha més risc de contagi del VIH d'home a dona que a la inversa, per raons biològiques i per diferències de gènere. Tot i així, encara hi ha uns condicionaments socials que fan que moltes dones anteposin l'amor romàntic i l'entrega incondicional a la parella a la protecció i la cura de la salut.

42

## La salut mental

---

La vivència de **manca d'autonomia** i de control sobre la pròpia vida és un factor de risc de la depressió. Les normes de gènere, els rols i les responsabilitats posen a les dones, més sovint que els homes, en situació de poc control sobre les seves vides. D'altra banda, la socialització dels homes, que implica no expressar les emocions i ser dependents de les dones en molts aspectes de la vida privada, podrien contribuir a l'ansietat en els moments que han d'afrontar situacions de pèrdua de la parella.

Hi ha diferències significatives en els patrons i els símptomes relacionats amb la salut mental entre els homes i les dones que varien segons l'edat. Durant la **infantesa**, els nens presenten més trastorns de conducta, com, per exemple, comportaments agressius i antisocials. A l'**adolescència**, les noies pateixen més depressions, trastorns de l'alimentació i tenen més idees de suïcidi. Els nois són més agressius, adopten conductes de risc i se suïciden més. A l'**edat adulta**, l'ansietat i la depressió són més freqüents entre les dones,

mentre que l'abús de substàncies addictives i els comportaments antisocials ho són entre els homes. Finalment, entre les **persones**

**més grans**, encara que la freqüència de la malaltia d'Alzheimer és similar en ambdós sexes, la major esperança de vida de les dones fa que hi hagi un nombre superior de dones amb aquest trastorn.

## Els comportaments relacionats amb la salut

---

Les normes de gènere “apreses” proporcionen l'explicació social dels patrons de comportaments relacionats amb la salut lligats al sexe. Les implicacions negatives de la socialització en un tipus de masculinitat i els comportaments de risc està fortament relacionada. Molts homes se senten impulsats cap a comportaments de risc per tal de provar la seva masculinitat. Com a resultat, ells moren amb més freqüència que les dones com a conseqüència d'accidents de trànsit o esportius. En la majoria de les societats consumeixen més alcohol o tabac o tenen conductes sexuals més insegures. La implicació de la masculinitat per a la salut mental rep cada cop més atenció. Créixer com a home fa que molts es vegin forçats a ser *durs* i a no desenvolupar el seu potencial emocional. La incapacitat per identificar les pròpies febleses pot ser la causa de la manca d'atenció als missatges de promoció de la salut o de no consultar els professionals sanitaris quan tenen problemes de salut.

43

## L'envelliment

---

Les malalties que afecten els homes i les dones grans són bàsicament les mateixes: malalties cardiovasculars, càncers, problemes musculoesquelètics, dèficits sensorials o incontinència urinària.

Els trastorns de salut responsables de la major part de la mortalitat entre les persones grans comencen amb experiències i comportaments en edats joves. Fumar, abusar de l'alcohol, l'obesitat, la pobresa, la violència, els accidents o els riscos laborals de la joventut porten a patir problemes de salut en edat avançada. Atès que els patrons de gènere en una determinada societat influeixen en el grau en què dones i homes estan exposats a aquests riscos, també influeixen en les diferents maneres

d'emmalaltir.

## RESULTATS PREVISTOS

---

Les polítiques preventives d'educació sexual són una eina per treballar de forma preventiva la vida sexual responsable, satisfactòria i segura, a més de la capacitat de reproduir-se i de decidir amb llibertat quan, com i quant.

Per altre banda, educar en models de coeducació permet adquirir una responsabilitat i autonomia sobre la pròpia vida per prevenir factors de dependència i comportaments de risc per la salut.

La sensibilització i la visibilització de les diferències entre gèneres a l'hora d'emmalaltir no només a nivell biològic sinó també a nivell psicosocial ha de permetre a la població evitar els riscos



## 2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES

### ÀMBIT I: ORGANITZACIÓ MUNICIPAL.

Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament pel desenvolupament de polítiques sensibles al gènere.

LÍNIA ESTRATÈGICA		OBJECTIUS	
<b>1. Introduir la perspectiva de gènere en totes les àrees municipal</b>		<p>1.1. Sensibilitzar i capacitar al personal polític i tècnic de l'ajuntament</p> <p>1.2. Garantir una política de recursos humans que promogui la igualtat d'oportunitats en la contractació, formació i promoció del personal de l'ajuntament d'Argentona,</p> <p>1.3. Facilitar i promoure una cultura de treball que faciliti l'organització i el funcionament d'un model transversal que faci possible l'aplicació de polítiques de forma transversal.</p> <p>1.4. Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la comunicació visual, oral i escrita de l'ajuntament i als mitjans de comunicació locals</p> <p>1.5. Impulsar la participació de la ciutadania en general i de les dones en particular en la gestió municipal i especialment en la implementació d'aquest pla.</p>	
<b>1.1.1</b> Accions formatives que facin possible introduir formes de fer política amb visió de gènere	<b>1.2.1.</b> Sensibilitzant i informar de l'aplicació de les normatives d'Igualtat: Llei de conciliació, Llei d'Igualtat, Llei de Violència masclista. Garantir una política de recursos humans que promogui la igualtat d'oportunitats en la contractació, formació i promoció	<p><b>1.3.1</b> Reforçar i modificar els mecanismes i els sistemes de comunicació interàrees. Afavorint el treball conjunt i amb projectes polític-tècnics comuns i compartits</p> <p><b>1.4.1.</b> Vetllar perquè es contempli la variable sexe i la situació de homes i dones en els estudis, anuaris, etc..</p> <p>Garantir l'aplicació de la utilització no sexista del llenguatge.</p>	<p>1.5.1. Treballar per difondre i fer participar a la ciutadania en la vida col·lectiva. Millorar l'espai d'interacció asincrònica via WEB.</p> <p>Facilitar espais de debat públic a la ràdio, premsa escrita. Recollir les seves aportacions i necessitats. Fomentar en els mitjans la incorporació de programes que facilitin informació sobre la igualtat, l'educació, la sexualitat, etc.</p>

45

#### Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

Educació	Recursos humans	Comunicació	Esports	Igualtat Cultura	Promoció econòmica	Totes les regidories municipals
----------	-----------------	-------------	---------	------------------	--------------------	---------------------------------



## ÀMBIT II: POBLACIÓ

### Prevençió i atenció a les situacions de violència masclista.

LÍNIA ESTRATÈGICA		OBJECTIUS	
<b>2. Eradicar la Violència Masclista</b>		2.1. Dotar de qualitat les intervencions dels professionals que han de treballar en l'atenció i assistència social, psicològica i jurídica a les dones víctimes de la violència masclista . 2.2. Definir i desenvolupar els circuits i protocols d'intervenció. 2.3. Desenvolupar accions preventives per dotar als infants i joves i la ciutadania en general d'habilitats relacionals saludables com a part fonamental del seu desenvolupament i evitar les conductes i comportaments masclistes. 2.4. Potenciar les activitats de sensibilització amb la implicació de les entitats i serveis.	
<b>2.1.1</b> Potenciar la formació pels professionals del territori.	<b>2.2.1.</b> Establir un espai de reflexió comú per determinar les intervencions des de cada àmbit de forma consensuada i coordinada.	<b>2.3.1</b> Continuar i ampliar els tallers i formació per prevenir la violència masclista en les relacions tant en l'àmbit formal com en el no formal.	<b>2.4.1.</b> Redactar el manifest de forma conjunta amb els grups i entitats municipals i fer els actes per fer-ne difusió.  Fer participar a les entitats i centres del poble en la diversificació d'actes i activitats

### Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

Educació	Comunicació	Polícia Local	Igualtat
Cultura	Promoció econòmica	Esports	salut



## ÀMBIT III: EDUCACIÓ

La coeducació i educació per a la igualtat.

LÍNEA ESTRATÈGICA		OBJECTIUS	
<b>3. Promoure la educació per a la igualtat i la corresponsabilitat social</b>		3.1. Sensibilitzar i formar a la comunitat educativa amb els valors d'igualtat. 3.2. Promoure una educació basada en el desenvolupament integral dels infants. 3.3. Trencar amb els estereotips de gènere en l'àmbit escolar 3.4. Promoure la formació de la persones adultes tenint en compte la perspectiva de gènere 3.5. Fomentar en els espais d'educació no formals i de lleure la perspectiva de gènere.	
<b>3.1.1</b> Sensibilitzar i formar al professorat fent propostes al pla de formació de zona.	<b>3.2.1</b> Promoure des del Consell escolar Municipal el debat sobre la coeducació per al professorat, per les mares i pares i pels professionals municipals que treballen en temes d'infància i joventut.	<b>3.3.1</b> Promoure des de les escoles bressols la coeducació en els joc simbòlic. Continuar fem accions a l'IES perquè els adolescents rebin una orientació acadèmica no basades en estereotips de gènere . Promoure en les activitats municipals la utilització no sexista del joc . Fomentar l'esport fugint dels estereotips.	<b>3.4.1.</b> Promoure l'accés a la formació al llarg del cicle vital de les dones. Incentivar la formació en TIC. Introduir en la formació els sabers de les dones. <b>3.4.2.</b> Facilitant material i eines perquè es contempli en les activitats la coeducació.

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

47

Educació	Serveis Socials	Igualtat Cultura	Joventut	Esports
----------	-----------------	------------------	----------	---------



## ÀMBIT IV: TERRITORI

Organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere.

LÍNEA ESTRATÈGICA		OBJECTIUS	
4. Incorporar la perspectiva de gènere el disseny i desenvolupament de la política d'urbanisme i sostenibilitat		4.1. Fomentar l'organització territorial i urbanística que contempli les necessitats de les persones d'acord amb l'ús i la vivència dels espais fomentant els espais de relació i respectant els camis escolars, socials, etc.	
		4.2. Adaptar la política d'habitatge a les necessitats de totes les persones del territori. 4.3. Desenvolupar una xarxa de transports que s'adapti a les necessitats laborals, familiars i personals de dones i homes 4.4. Definir i desenvolupar una política ambiental que respongui a les necessitats diferencials de tota la població i amb la seva participació.	
4.1.1 Accions de sensibilització en els tècnics i polítics.	4.2.1. Promoure la participació de les dones per recollir les zones d'inseguretat, els usos de l'espai públic, i les necessitats de la infància, la joventut, les persones grans per millorar i adaptar l'espai a les necessitats de tothom en el nou Pla urbanístic	4.3.1 Introduir la perspectiva de gènere en els diferents itineraris, vetllant perquè els diferents nuclis tinguin transport públic.	4.4.1. Treballar per crear espais saludables amb qualitat ambiental. Manteniments dels itineraris a peu de les fonts, les rieres i de les rodalies del nostre patrimoni ambiental. Afavorir els carrils bici amb connexió amb Mataró per promoure un transport saludable, segur i sostenible.

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

48

Urbanisme    Mobilitat    Seguretat ciutadana    Igualtat    Medi ambient    Manteniment de la via pública





## ÀMBIT V: TREBALL I USOS DEL TEMPS

Treball productiu, reproductiu, per a una nova distribució del temps.

LÍNEA ESTRATÈGICA		OBJECTIUS	
5.1 Reduir les desigualtats de gènere en el treball productiu i reproductiu		5.1 . Fer visibles les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral 5.2 Promoure una política de promoció econòmica i ocupació que tingui en compte els nous sectors emergents sense fer segregació per gènere. 5.3 Donar un valor i reconeixement social al treball reproductiu i de manteniment de la vida humana. 5.4 Donar Valor i reconeixement social a l'autoocupació i empenedoria.	
5.2. Promoure i donar impuls a la participació comunitària de les dones i els homes del municipi		5.5 . Introduir la perspectiva de gènere i potenciar la participació de les dones en la vida associativa i els òrgans de participació	
5.1.1 Potenciar la recollida de dades com el tipus de contracte, les taxes d'atur, la precarietat, l'economia submergida per sexes.  Conèixer el nombre de dones empresàries.	5.2.1. Analitzar la participació de les dones en la formació ocupacional i avaluar la seva inserció laboral.	5.3.1 oferir importància a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.  Exposar i visibilitzar la importància del treball no remunerat.	5.4.1. Realitzar activitats consultives per saber les necessitats d'ocupació del territori i la situació i mancances dels homes i les dones i establir accions conjuntes que s'apliquin a les polítiques de promoció econòmica.

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

49

Educació

Igualtat Promoció econòmica

Joventut



## ÀMBIT VI: SALUT

### Coneixement de les diferències

LÍNEA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS	
<b>6. Donar a conèixer des d'una perspectiva integral la salut de les dones</b>	6.1 Visibilitzar i donar a conèixer les diferències de gènere a l'hora d'emmalaltir 6.2 Potenciar la creació de contextos per a la realització d'activitats saludables 6.3 Fomentar actituds i comportaments saludables en tota la població.	
<b>6.1.1</b> Dotar als agents sanitaris de recursos i informació perquè incorporin la perspectiva de gènere.  Fer activitats i tallers de prevenció. Xerrades a la ràdio. Difusió de material via WEB	<b>6.2.1.</b> Treballar pel foment d'activitats i comportament saludables, des dels centres escolars, les entitats esportives.  Fomentar la proposta de rutes per l'entorn natural.  Fomentar la tria d'un esport sense discriminació per raó de gènere.	<b>6.3.1</b> Realització de tallers i activitats preventives per reforçar la salut en tots els grups de població.  Tallers per afavorir l'autocura . Afavorir la reflexió sobre l'acceptació del cos, els canvis al llarg de la vida, la influència i pressió en relació a la imatge corporal, etc.  Potenciar els aspectes de salut en el programa salut-escola. Treballar aspectes d'hàbits d'alimentació, de consum i abús de substàncies.

### Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

Educació	Salut	Igualtat
Serveis Socials	Esports	Joventut

## INSTRUMENTS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

---

L'avaluació és un instrument tècnic que ens facilitarà la valoració de les línies estratègiques, les accions i les intervencions .

Per això, la considerem un procés necessari dintre de les intervencions que s'han de realitzar donat que és una eina que ens permet millorar i progressar.

Podem dir que és un instrument que ens dota d'una prospecció útil i necessària per posteriorment facilitar l'anàlisi del que s'ha fet, com s'ha fet i de quina forma. Aquesta perspectiva ens orienta i ens ofereix una visió de quines han de ser les accions futures. Contribuint així a un coneixement progressiu i acumulatiu de les polítiques que s'apliquen en el territori.

Per establir els indicadors d'avaluació hem d'establir en primer lloc **els criteris de valor**, però en un principi haurien de respondre a:

- Criteris **d'eficàcia** que ens ajudin a saber si em acomplert els objectius.
- Criteris **d'Impacte**, quins efectes tenen les accions
- Criteris de **cobertura**, si arriba a una part important de l'ajuntament i de la població.
- Criteris **d'eficiència** tenint en compte els resultats en relació al recursos utilitzats.
- Criteris de **pertinença** adequació dels resultats i els objectius al context d'Argentona.
- Criteris de **Viabilitat** pensant si és sostenible

Els indicadors s'hauran d'establir d'acord amb aquests criteris de valor i d'acord amb cadascú dels objectius proposats en el Pla d'Igualtat .



#### INDICADORS RELACIONATS AMB LA PARTICIPACIÓ ASSOCIATIVA

Núm. Associacions a la Vila i tipologia	Nivell de responsabilitats per sexe.
Nivell de participació d'homes i dones en les associacions segons el camp d'actuació	Pressupost segons la tipologia

#### INDICADORS RELACIONATS AMB LA FORMACIÓ OCUPACIONAL

Alumnat format en els cursos per sexe	Nivell d'inserció per sexes
Tipus de formació per categoria professional	Participació segons categoria professional per sexe

## RECURSOS

---

### Recursos humans

1 **Tècnica d' Igualtat** (cat. B) amb dedicació de 8h per igualtat, solidaritat i cooperació.  
Personal laboral fix.

1 **Tècnica d' Igualtat** (cat. B) Primer semestre del 2012 (Pla Ocupació del Pla de Barris del Veïnat del Cros) amb una dedicació de 23 hores.

1 **Auxiliar Administratiu** (cat. D) suport puntual en tasques concretes.

### Recursos econòmics

El percentatge de reducció del pressupost municipal per a Igualtat ha anat baixant de forma progressiva respecte el 2004. Essent actualment un 37 % inferior al 2007.

El pressupost previst pel 2012 és de 4500 € per a la realització de projectes i activitats preventives. Tot i així, caldrà comptar amb la participació i implicació de les diferents regidories i el suport del Pla de Barris per poder engegar accions conjuntes i transversals.

## GLOSARI

---

**1. Plans d'igualtat** Son un instrument per treballar les situacions de desigualtat i discriminació. Contenen una declaració d'objectius i inclouen compromisos operatius relacionats amb la garantia de la igualtat. Tenen una voluntat global i transversal i defineixen el conjunt d'objectius i línees estratègiques sobre les quals volem incidir i responsabilitzen a les diferents àrees i regidories de l'Ajuntament per un període de temps concret. Permeten la prioritització d'accions i son la guia que dona projecció i coherència al conjunt d'activitats que realitzem . Hi ha d'haver un compromís polític, assignació de recursos, visió estratègica, creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat, el lideratge de la regidoria, compromís públic davant de la ciudadania. La participació de les dones del municipi.

**2. Transversalitat** Concepte que significa introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la vida urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, esports, economia, cultura, participació ciutadana, etc. Comporta la necessitat d'establir sinèrgies i un model de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, agents socials, empreses, serveis , etc) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta forma les accions.

**3. Gènere** S'entén per gènere la construcció social i cultural que defineix les característiques emocionals, afectives, intel·lectuals que cada societat assigna com a pròpies i naturals d'homes i dones, així com els comportaments corresponents" S. Berbel "El gènere és la construcció psicosocial del sexe".

**4. El sistema sexe-gènere** Produeix una relació desigual de poder entre dones i homes que tenen a veure amb una distribució desigual de coneixements, propietat i ingressos, responsabilitats i drets. És, per tant, una dimensió de desigualtat social. Com element constitutiu de les relacions socials, el gènere s'expressa en:  
**Símbols culturals:** visualitzen les representacions socials d'ambdós sexes.  
**Conceptes normatius:** polaritzen i reprimeixen comportaments i tasques.  
**Institucions i polítiques:** reproduïxen i valoren l'assignació de rols i capacitats.  
**Identitat subjectiva:** posiciona i determina el projecte de vida d'homes i dones.

5. **Sexe** Determinació biològica, immodificable, estableix diferències físiques i fisiològiques. (Home/Dona)

6. **Gènere** Determinació social, modificable, assigna diferències psicològiques i de comportament. (Masculí i Femení) "El sexe no és la causa de la desigualtat sinó la posició de gènere socialment construïda"

7. **Divisió sexual del treball** L'augment de l'ocupació femenina és troba vinculada amb el creixement del sector dels serveis, i està relacionada amb les tasques de cura i la demanda de servei domèstic. La definició de les categories professionals és fruit d'uns valors productius que prevalen sobre les tasques de cura de les persones.

8. **Les discriminacions indirectes** Hi ha una major segregació ocupacional que atorga a les dones llocs de treball per sota del seu bagatge i la seva formació és l'anomenat "*sostre de vidre*". Discriminació salarial lligada al sou o al reconeixement professional relacionades amb les dificultats per accedir a nivells més elevats de jerarquia laboral.

Augment de la inestabilitat laboral i d'una relació feble amb l'ocupació a través de la contractació temporal que afecta més a les dones que als homes

55

9. **Igualtat de fet** Paritat entre homes i dones real i efectiva. Només amb la promulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de desigualtat.

#### 10. Treball productiu- reproductiu

**Treball productiu:** El treball "formal" remunerat que produeix béns i serveis .

**Treball reproductiu:** És l'ocupació no remunerada, no valorada i atribuïda socialment al sexe femení. Consisteix en l'atenció a les persones, el manteniment de la llar i les necessitats per a la cura de la vida humana. Facilita el manteniment i la cura de la força humana del treball productiu.

11. **Violència Masclista** És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relació de poder produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

12. **Violència Familiar/ de gènere En l'àmbit de la parella:** és la violència exercida contra una dona per un home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

**En l'àmbit familiar:** és la violència exercida contra les dones i les menors d'edat en el sí de la família i realitzada per algun membre de la mateixa família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar.

13. **Treball en Xarxa** El model de treball en Xarxa promou que els professionals que treballen en un territori de forma conjunta puguin treballar des d'un model d'intervenció interdisciplinari que mitjançant la coordinació i cooperació entre totes les institucions i/o professionals implicats per la consecució d'un objectiu comú concret i consensuat, utilitzant estratègies consensuades i avalades conjuntament.

56

14. **Cultura per la Pau, per la cooperació** Aquelles pràctiques que possibiliten l'eliminació de la violència estructural i de gènere a partir de la superació de les diferències de classe, de sexe o gènere, d'ètnia, de països pobres enfront de països rics, etc., tot buscant un lloc de trobada i de treball des de la complicitat, la solidaritat i la cooperació.

15. **Coeducació** A través de la socialització és pretén donar un enfocament equitatiu per avançar en la construcció de nous models d'identitat i per assolir actituds i dinàmiques no sexistes ni androcèntriques.



## BIBLIOGRAFIA

---

Alonso, A. (2010). *El mainstreaming de género en las políticas científicas. ¿Hacia una alianza multinivel?* *Revista De Estudios Regionales*, (89), 117-139. Retrieved from <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf1142.pdf>

Alonso, A., Diaz, I., & Lois, 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.

*Adolescencia y violencia machista : Estudio de investigación sobre la actitud de adolescentes de león y provincia ante la violencia machista : Ideas y prejuicios, y posibilidad de cambios de actitud*. León: Asociación de Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica.

Amor, P. J., Echeburúa, E., Corral, P., Zubizarreta, I., & Sarasua, B. (2002). *Repercusiones psicopatológicas de la violencia doméstica en la mujer en función de las circunstancias del maltrato*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(2), 227-246.

57

Aproximación teórico-descriptiva de la violencia de género: *Propuestas para la prevención*. (2004). *Apuntes de psicología*, 22(3), 353.

Arantes, V., & Araújo, U. (2011). *Aprentatge de resolució de conflictes de gènere a l'escola: Una experiència d'educació moral*. *Temps d'Educació*, (39), 107-124.

Bernal Ruiz, J. A. (2009). *101 juegos Y retos para Alumn@s de educación física*

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

Bodelón, E. (2010). *Derecho y justicia no androcéntricos*. *Quaderns De Psicologia*. *International Journal of Psychology*, 12(2), 183-193.

Bodelón, E. (2010). *Violències masclistes*.

Bodelón, E., & Fernández, M. (2007). *Les dones i els drets*.

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

Bravo Sueskun, C. (2006). *Planes de igualdad en la negociación colectiva para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, y no discriminación por razón de sexo*. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, (7), 203-220.

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

Cánovas, A., Aragón, J., & Rocha, 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.

58

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.

Castilleja, L. (2006). *Propuesta de estrategias transversales y métodos de trabajo para elaborar un plan integral desde una perspectiva comunitaria*. *Cuadernos De Trabajo Social*, 19, 271-285. Recuperat de: <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0606110271A.PDF>

Comellas, M. (1998). *Les valoracions tòpiques que la societat fa del gènere*. *Educar*, (22), 181-188.

del Pueblo, E. D. (2007). *Violencia escolar: El maltrato entre iguales en la educación secundaria obligatoria 1999-2006*. *Informes, Estudios y Documentos*, (22)

Díaz-Aguado, M. J. (2003). *Adolescencia, sexismo y violencia de género. Papeles del Psicólogo*, 23(84), 35-44.

García, A. *És possible l'horitzó de l'eradicació de la violència masclista?*

Garrido, V., & Casas, M. (2009). *La Prevención de la violencia en la relación amorosa entre adolescentes a través del taller «La Máscara del Amor»*. In (). Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Recuperat de: [http://www.revistaeducacion.mec.es/re349/re349\\_16.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re349/re349_16.pdf)

Jiménez, A. (2007). *El maltrato entre escolares (Bullying) en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria : valoración de una intervención a través de medios audiovisuales*. Recuperat de: <http://hdl.handle.net/10272/62>

L. O. (2007). *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* BOE.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, *del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. Diari Oficial De La Generalitat De Catalunya,

Lobato, E. (2005). *Juego sociodramático y esquemas de género. C*, 17(2), 115-130.

Lameiras, M. (2006). *Evaluación De Un Programa De Educación Sexual Con Adolescentes. Diversitas*, 2(2), 193-204.

Llorent, V. (1998). *El taller de coeducación destinado a padres y madres. Familia y Educación*, 140, 475-482.

Lobato, E. (2005). *Juego sociodramático y esquemas de género. C*, 17(2), 115-130.

Lopo, M. (2005). *Sexismo y coeducación. Encuentro*, (15), 55-65.

Martínez, M. (2001). *Juegos y deportes alternativos por la igualdad - coeducación física. Aspectos Didácticos De Educación Física*, 5, , 23-69.

Marzano, M., & Viver Barri, N. (2010). *La muerte como espectáculo :Estudio sobre la "realidad-horror"*. Barcelona: Tusquets. Recuperat de:

<http://biblioteca.uoc.edu/llobes/9788483832110.htm>;

<http://biblioteca.uoc.edu/llobes/9788483832110a.htm>

Mayordomo, M., & Carrasco, C. (2000). *Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: La encuesta de población activa y el sesgo de género. Política y Sociedad, 34*, 101.

Rodríguez, A. (2003). *Vincula't: Tamaia, associació de dones contra la violència familiar, carmona, Il., chavarrias, A., foissin, L., masià, B., villar, C. RTS: Revista De Treball Social, (171)*, 95-97.

Rohlf, I., & Valls-Llobet, C. (2003). *Actuar contra la violencia de género: Un reto para la salud pública. Gac Sanit, 17(4)*, 263-265.

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, M. E. (2008) *guia de coeducació per als centres educatius: Pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre.*

Ruiz, C. (2008). *La coeducación en el sistema educativo español. Isagogé, (5)*, 14.

Ryan, E. (2010). *La "coeducación" como una herramienta de prevención de la violencia de género en la adolescencia. Experiencia en la formación de profesorado de secundaria. Coeducación, , 185-194.*

Santana, 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. Recuperat de <http://www.uhu.es/publicaciones/revistas/portularia/index.php?top=12&NArticulo=1086>

Sebastián, A., Espanya, & Instituto de la Mujer. (2006). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional: Estudio descriptivo: Síntesis de resultados.* Madrid: Dykinson. Recuperat de <http://biblioteca.uoc.edu/llobes/21675.htm>

Torns, T., Borràs, V., & Carrasquer, P. (2004). *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral De Empleo, Trabajo y Sociedad*, (50), 111-137.

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

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

Wolfe, D. A., Crooks, C. V., & Hughes, R. (2011). La Cuarta R: *Un Programa Escolar de Prevención de la Violencia en las Relaciones de Pareja en la Adolescencia. Intervención Psicosocial*, 20(2), 193-200. Recuperat de:  
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/in2011v20n2a7.pdf>

## Pla de Polítiques d'Igualtat d'Argentona 2012-2020

Elaborat per: Nina González García. Novembre 2011



## ADDENDA PER L'ACTUALITZACIÓ DE LES DADES ECONÒMIQUES DEL PLA D'IGUALTAT D'ARGENTONA 2012-2020

---

En data 2 d'abril de 2012 el Ple de la corporació va aprovar el Pla d'Igualtat 2012-2015 amb l'objectiu de fer propostes d'actuació sobre la igualtat entre dones i homes en el municipi d'Argentona. En data 9 de novembre de 2015 es va aprovar una pròrroga del Pla per a l'any 2016. Es proposa l'aprovació d'una nova pròrroga per a quatre anys més 2017-2020.

Examinat l'expedient, la part que fa referència als recursos municipals destinats al projecte fan referència a dades de l'any 2012 i, per tant, cal que s'incorpori una addenda al Pla d'actualització de les dades econòmiques que hi consten.

Per tot això exposat, adderir al Pla d' Igualtat 2017-2020 el següent:

### RECURSOS

El Pla d'Igualtat és una eina de planificació que defineix les línies de treball de l'Ajuntament d'Argentona per a un període de temps concret a través del disseny de projectes i estratègies transversals per incorporar la perspectiva de gènere en la política municipal. En aquest sentit, la coordinació amb totes les àrees de l'ajuntament, esdevé uns dels objectius a l'hora de treballar per incidir en els processos de gestió amb un marc conceptual compartit.

#### Recursos humans

1 Tècnica d' Igualtat (cat. A2) amb dedicació de 10h per igualtat, solidaritat i cooperació. Personal laboral fix.

1 Auxiliar Administratiu (cat. D) suport puntual en tasques concretes.

#### Recursos econòmics

El pressupost previst per l'exercici 2017 és de 46.884,00 € necessaris per desenvolupar els diferents eixos i línies estratègiques, així com els projectes i actuacions.

Sr. Eudald Calvo i Català  
Alcalde de l' Ajuntament d' Argentona

Institut Català de la Dona

vat pel pla de l'Ajuntament en sessió  
- 5 DES 2016  
El Secretari

w:pr/sp/ss/ambits/igualtat/pla igualtat/porroga pla 2020