



AJUNTAMENT DE  
SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS

# Ier PLA D'EQUITAT DE GÈNERE PER A LA CIUTADANIA A SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS

Febrer de 2012



Diputació  
Barcelona | Àrea d'Igualtat  
i Ciutadania



1er Pla d'Equitat de Gènere per la Ciutadania  
Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos  
Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona - Home  
Diputació de Barcelona



## ÍNDIX

---

PRESENTACIÓ .....	4
I. ELS PLANS LOCALS D'EQUITAT DE GÈNERE .....	5
1.1 L'equitat de gènere i la igualtat entre homes i dones.....	5
1.2 La transversalització de la perspectiva de gènere .....	6
1.3 Compromís i lideratge.....	7
1.4 Participació .....	8
II. METODOLOGIA .....	9
2.1 Entrevistes en profunditat.....	10
2.2 Grups de treball i de lideratge .....	11
III. EL MUNICIPI DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS .....	15
3.1 El territori.....	15
3.2 La població.....	17
1er PLA D'EQUITAT DE GÈNERE PER LA CIUTADANIA DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS .....	21
I. ÀMBITS ESTRATÈGICS D'ACTUACIÓ .....	23
1.1 Organització i funcionament del Govern Local .....	24
1.2 Eradicació de la violència masclista .....	34
1.3 Participació política i social de les dones.....	43
1.4 Coresponsabilitat i usos dels temps.....	49
1.5 Educació, cultura i esport .....	56
1.6 Urbanisme, territori i medi ambient.....	64
1.7 Salut i benestar social.....	68
1.8 Promoció econòmica i mercat de treball .....	73
QUADRE RESUM DE MESURES PER ÀMBITS.....	82
RECOMANACIONS FINALS.....	84

## PRESENTACIÓ

Les desigualtats de gènere responen a l'existència d'atribucions de rols o funcions socials diferenciades segons el sexe de les persones. És a dir, sobre homes i dones pesa una certa construcció social i cultural del masculí i el femení que situa les dones en una posició de major desigualtat en l'accés als espais socials, econòmics, polítics i culturals més valorats en un moment determinat del temps, i que són reservats en exclusiva, o de manera preponderant, als homes.

Sobre la construcció social del gènere s'assenta el que anomenem l'estructura social patriarcal en la qual, l'home o allò masculí, equival al patró del universal, mentre que la dona és, es defineix i es construeix en funció d'aquest universal, i per oposició al mateix.

Les desigualtats de gènere poden observar-se directament fent atenció a les relacions entre homes i dones en els múltiples àmbits de la vida social, econòmica i política. Tanmateix és possible i necessari anar més enllà, entenent que la construcció social del gènere dona lloc a una multiplicitat de desigualtats i discriminacions per raó de gènere que poden afectar tant a homes com a dones.

La discriminació per raó de gènere és un fet inqüestionable. En l'àmbit del treball, per exemple, des de les majors dificultats per accedir i mantenir-se en el mercat, fins a les desigualtats salarials o la desigual distribució de les tasques de cura i reproducció domèstica, les dones es troben -pel sol fet de ésser-ho- en una posició objectiva de major desigualtat.

És en aquest sentit que les polítiques públiques per la igualtat han d'atendre la qüestió de l'equitat de gènere, plantejant-se actuacions més enllà de la promoció de les dones en un món masculí o del reconeixement de les diferències de gènere. És a dir, les polítiques per la igualtat tenen actualment el repte de transformar les relacions entre homes i dones i promoure una veritable equitat i inclusió social d'ambdós gèneres en tots els àmbits.

En els darrers anys, l'àmbit local ha experimentat un salt qualitatiu important en l'àmbit de les polítiques de gènere i l'equitat entre dones i homes. Les polítiques per la igualtat han passat a ser un valor en alça en els Ajuntaments catalans i s'ha introduït progressivament en les agendes polítiques locals de tot el territori.

El compromís en la defensa de l'equitat des de l'àmbit local i de proximitat s'ha fet visible en la posada en marxa de polítiques, organismes i serveis orientats a garantir aquest principi, així com a reduir les desigualtats entre homes i dones. El Pla d'Equitat que aquí es presenta és una mostra més d'aquesta sensibilitat i d'aquest compromís, al que Santa Margarida i els Monjos s'inclou.

## I. ELS PLANS LOCALS D'EQUITAT DE GÈNERE

---

Un Pla Local per l'Equitat de Gènere és una eina estratègica de planificació de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, que ha de ser entesa com el marc de referència que determinarà la orientació, l'impuls i la posició de les polítiques locals de gènere en l'àmbit municipal.

Els plans locals d'igualtat o per l'equitat de gènere es fonamenten en un seguit de principis teòrics o conceptuals que convé explicitar, ja que d'aquests es derivaran uns certs modes operatius que, al seu torn, definiran i estructuraran els processos de disseny, implementació i avaluació d'aquests plans, així com els seus continguts.

### *1.1 L'equitat de gènere i la igualtat entre homes i dones*

Històricament, els moviments feministes tant en l'àmbit acadèmic com en l'àmbit polític han definit i lluitat per la igualtat entre homes i dones. Malgrat tot, al llarg del temps i des de diferents posicionaments socials i polítics s'han perfilat i diferenciat concepcions diverses d'aquesta igualtat, que s'han distingit unes d'altres posant l'accent i els esforços en diferents aspectes.

De manera abreujada podríem identificar com les veus més esteses aquelles que entenen que l'objectiu de les intervencions a favor de la igualtat entre homes i dones s'han de centrar en garantir l'accés i la presència de les dones en els espais i rols típicament desenvolupats pels homes. Des d'aquest punt de vista, la desigualtat fonamental que és necessari revertir és la que es genera en l'accés i el manteniment de les dones en les posicions socials i productives típicament associades als homes.

Així, des d'aquestes posicions es parla de la igualtat entre homes i dones en termes de la incorporació de la dona al mercat de treball, de les mesures de planificació familiar o de control de l'embaràs, de la seva participació paritària (en nombre) en els espais de decisió i d'intervenció, etc. Des d'aquesta perspectiva, l'accent es posa en la desigualtat de que serien víctimes les dones en l'àmbit d'allò públic i de les posicions de major poder polític, econòmic o d'aquelles socialment millor valorades.

L'entrada de les dones en condicions d'igualtat (accés per mèrits) i la presència de dones en aquests àmbits (fixant-se o no amb l'estabilitat d'aquesta presència al llarg del seu cicle de vida) són els indicadors més comunament emprats per exposar el nivell d'igualtat existent entre homes i dones.

Tanmateix, i sense negar la necessitat de treballar per la millora de l'accés de les dones als espais i funcions típicament reservats als homes, existeixen altres veus dins del feminisme que posen l'accent la desigualtat d'oportunitats que existeix entre homes i dones ja que, malgrat els accessos siguin aparentment iguals i neutres, la posició d'unes i altres és desigual en la mesura en que aquesta desigualtat no es localitza només en l'àmbit del públic, -del mercat, la representació política, etc.- sinó que cal considerar la desigualtat de gènere en termes dels rols que socialment s'assignen a homes i dones pel sol fet de ésser-ho, tant en l'esfera de la producció econòmica com de la reproducció de la vida i la cura de les persones.

Certament, homes i dones desenvolupen tradicionalment papers molt diferenciats en aquests dos àmbits i, malgrat la incorporació i la presència cada vegada més ample de les dones en l'àmbit productiu, el valor, i el sentit d'aquesta participació encara és molt allunyat del que es sol atribuir en el cas dels homes; i, per altra banda, la incorporació dels homes en l'esfera de la cura i allò reproductiu és notablement escassa. Essent així, el fenomen de l'anomenada "doble presència" de les dones i la "doble jornada" de treball productiu i reproductiu que han d'assumir, es pot considerar com un dels nusos gordians generats per efecte del caràcter patriarcal de la nostra cultura i organització social.

Ahora, també existeixen altres perspectives sobre la igualtat que introdueixen la comprensió del sistema sexe / gènere com una construcció social dels rols de gènere masculí i femení que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe biològic. Reconeixent la importància i els límits d'ambdós marcs conceptuals, el present Pla recollirà propostes i actuacions en diversos sentits ja que és cabdal treballar en i des dels diferents nivells socials per tal d'assolir el canvi amb majors garanties d'èxit.

En el cas que ens ocupa, i amb una clara voluntat de prendre distància i emfatitzar la diversitat de concepcions de la igualtat existents, hem optat per utilitzar el concepte de l'equitat de gènere. Emprar el concepte d'equitat de gènere suposa expressar un clar compromís amb l'assoliment d'una igualtat entre gèneres que parteixi del reconeixement de la diferència sense que aquesta pugui ser mai causa de discriminació, i cerqui la igualtat d'oportunitats entre totes les persones treballant sobre les desigualtats de partida que determinen l'assoliment efectiu d'aquesta igualtat.

## ***1.2 La transversalització de la perspectiva de gènere***

El Consell d'Europa defineix la transversalitat o *mainstreaming* de gènere com: *"L'organització (o reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques."*

Aquest enfocament introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència dels obstacles que troba el desenvolupament del principi d'equitat.

El debat sobre la transversalització de la perspectiva de gènere i l'aplicació d'aquest principi en tots els nivells d'articulació de les polítiques públiques, topa molt sovint amb una concepció que erròniament entén la necessària transversalitat de les polítiques de gènere equiparant-la al disseny integral o transversal d'actuacions, plans, programes, equipaments o serveis socials. En aquest sentit, les actuacions de caràcter transversal són aquelles que s'articulen amb la intervenció de diferents departaments, àrees de govern i/o agents socials per fer front a determinades qüestions en què intervenen múltiples factors.

La segmentació de l'administració pública i la sectorialització de les polítiques i les

intervencions és un element que acostuma a alentir el desenvolupament d'actuacions o mesures de caràcter integral i la coordinació dels agents i el seu treball en xarxa a l'hora d'establir les diagnosis, dissenyar les intervencions i participar en la seva implementació. Treballar coordinadament és fonamental per la millora de les condicions de vida de la població i la reducció dels efectes de la desigualtat social. En aquest sentit, les anomenades polítiques de gènere són, en essència i necessàriament transversals i per a desenvolupar-se plenament han d'operar en un marc de màxima coordinació i treball en xarxa amb tots els agents.

A banda d'això però, convé no confondre la orientació o el caràcter transversal de les polítiques de gènere, amb la transversalització d'aquesta perspectiva. Transversalitzar la perspectiva de gènere no significa tan sols afegir un nou apartat en el mosaic de les polítiques sectorials locals, ni senzillament sumar les desigualtats de gènere o "les qüestions de dones" al llistat de temes que componen l'agenda política del govern.

Transversalitzar la perspectiva de gènere significa aconseguir que tots els actors que operen en un territori determinat, ho facin tenint incorporats els coneixements i la sensibilitat necessàries per copsar les situacions de desigualtat de gènere involucrades en el propi camp d'actuació; i que per tant, siguin capaços de dissenyar, implementar i avaluar totes i cadascuna de les seves actuacions en aquests termes.

Aplicar la perspectiva de gènere suposa dur a terme de manera sistemàtica i per part de tots els agents, un anàlisi de les estructures i els mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions de desigualtat entre dones i homes en un determinat context o camp social. Així mateix, aplicar la perspectiva de gènere suposa incorporar tots aquells canvis que siguin necessaris tant a nivell estratègic general com en les actuacions i pràctiques concretes per tal d'avançar cap a una situació de major equitat entre homes i dones.

Així, la perspectiva de gènere implica incorporar el gènere com a variable a tenir en compte en totes les actuacions municipals, independentment de l'àrea o el contingut, per a fer visibles i donar respostes a les necessitats diferenciades d'homes i dones i considerant el conjunt del cicle vital de les persones.

### ***1.3 Compromís i lideratge***

La reducció de les desigualtats per raó de gènere només és possible si existeix un convenciment i un compromís ferm des de l'àmbit governamental donada la profunditat dels canvis en la cultura i la organització econòmica, política, social i cultural que pretén.

No es tracta de sumar la qüestió de la igualtat de gènere a l'agenda política sinó que cal rellegir aquesta agenda en funció del gènere i aquesta relectura ha de ser compartida ja que, si únicament els agents sensibilitzats amb la necessitat de treballar en aquesta qüestió són els que assumeixen el desenvolupament de programes, serveis i/o actuacions, la capacitat d'impacte i de transformació social

que s'assolirà serà minsa en relació als esforços que s'hagin pogut invertir, i els resultats escassos.

El compromís polític amb el Pla de Polítiques d'Equitat de Gènere s'ha de fer palès tant en els seus inicis, com en el seu procés d'elaboració, com al final, en la seva assumpció com a pla de govern municipal. Així, el compromís polític s'ha de plasmar en l'exercici d'un fort lideratge des de l'equip de govern, en general, i des de la regidoria específica de gènere fent-se públic i notori davant de la ciutadania.

De fet, s'entén que el compromís s'ha de fer evident en els comportaments concrets de les persones que lideren el Pla a través de la seva implicació en totes les fases del seu procés de desenvolupament ja sigui participant-hi, comunicant-lo, abanderant-lo, etc., davant del propi Ajuntament i de la ciutadania.

## *1.4 Participació*

La transformació dels valors que orienten les relacions no equitatives entre els homes i les dones, així com de les estructures sobre les que s'assenten les discriminacions, passa necessàriament per la participació del conjunt d'agents clau en el Pla de Polítiques d'Equitat de Gènere. D'aquesta manera doncs, des del punt de vista de SURT, és imprescindible comptar amb la implicació activa dels nivells tècnic i polític de l'Ajuntament, així com dels grups de dones del municipi i, també, de la resta de grups polítics, associacions, moviments veïnals, etc.

La participació conforma un element clau en tant que és per si sola una eina de canvi: mitjançant la participació, el procés de preparació i d'elaboració del Pla de Polítiques d'Equitat de Gènere permet la presa de consciència de les desigualtats, dels valors que les justifiquen, dels comportaments diferenciats entre homes i dones i dels canvis necessaris per a transformar-los. Aquest és el primer pas cap a l'equitat de gènere.

Així mateix, la participació promou una implicació activa per part de les persones i les converteix automàticament en agents actius del canvi. És doncs una manera de posar en pràctica la transversalitat de gènere, convertint-la en una competència compartida, en què la responsabilitat pel canvi es distribueix entre totes les persones que intervenen en el procés.

El conjunt de principis descrits permeten configurar un escenari en el que l'elaboració del Pla de Polítiques d'Equitat de Gènere esdevé un procés innovador tant pel que fa a la conceptualització que l'emmarca com als continguts en els que es centra i la metodologia que desplegarà.



## II. METODOLOGIA

---

El procés de disseny del 1er Pla d'Equitat de Santa Margarida i els Monjos ha seguit una metodologia combinant eines qualitatives i quantitatives amb un doble objectiu: la recollida d'informació per elaborar una diagnosi acurada de la situació de la desigualtat de gènere a Santa Margarida i els Monjos, i la elaboració participada de diverses mesures o propostes d'actuació que articulen el disseny del 1er Pla local d'equitat de gènere del municipi. Aquestes propostes, sota un criteri de viabilitat han estat prioritzades i estructurades de manera que un grup es proposen com actuacions a curt terme, mentre que la resta es consideraran a mig i llarg terme.

Des d'una perspectiva pluralista i participativa, tant la diagnosi elaborada com les propostes que es presenten en aquest document han volgut incloure totes les veus, i han estat desenvolupades en contrast amb tots els agents socials econòmics i polítics del territori amb que ha estat possible. Concretament, al llarg de tot el procés de disseny i diagnosi s'han implementat tres tècniques de recollida d'informació:

- Anàlisi documental d'informes, estadístiques locals, memòries, material de difusió i informació editat pel propi Ajuntament, i tota la documentació disponible.
- Entrevistes estructurades amb informants clau del territori, especialment en la fase de diagnosi.
- Grups de treball amb residents al territori de diferent edat, sexe i procedència, així com amb professionals tècnics i polítics que viuen i/o treballen al municipi.

Així, a l'inici, es va dur a terme un procés de recopilació de tota la documentació rellevant que pogués aportar informació sobre la situació de la desigualtat de gènere a Santa Margarida i els Monjos.

L'objectiu d'aquesta recerca documental primera fou la obtenció de dades, tant quantitatives com qualitatives, per tal de valorar dos aspectes: per una banda la situació de la desigualtat de gènere a Santa Margarida i els Monjos, és a dir tota aquella informació estadística desagregada per sexes de què es disposa i, per altra banda, l'estudi de les polítiques locals per la igualtat de gènere i la seva transversalització en els darrers anys.

A partir de la informació obtinguda en l'anàlisi documental i de les entrevistes de tast realitzades en l'àmbit de la Regidoria d'Educació i Benestar Social (actualment d'Ensenyament, Sanitat, Serveis Socials, Infància, Joventut, Gent Gran i Cooperació) es van dissenyar els guions de les entrevistes a realitzar amb diversos informants clau del municipi, escollits a proposta de l'equip tècnic de redacció del Pla i de la pròpia Regidoria responsable del projecte.

En un segon moment, es van mobilitzar diferents tècniques de participació activa dels agents socials locals. Així, tant en la fase de diagnosi inicial com en la fase de disseny es van realitzar tres sessions de treball, respectivament amb diversos grups de població i de professionals. Aquests grups de treball han esdevingut, sobretot en la fase de diagnosi, petits tallers de formació i sensibilització i han comptat amb el disseny d'un material específic per a tal fi.

A més, també s'ha comptat amb la participació de diverses persones en la constitució d'un grup de lideratge. Les funcions d'aquest grup han estat les d'orientar i valorar els treballs de diagnòsi i disseny i, en un futur podria també constituir-se com a nucli d'agents compromesos i responsables del seguiment i la implementació del Pla.

A continuació es detallen els continguts, els participants i la metodologia utilitzada tant en les set entrevistes com en els 6 grups de treball i 2 de lideratge que s'han dut a terme entre les fases de diagnòsi i disseny del 1er Pla d'Equitat.

## 2.1 Entrevistes en profunditat

Per tal de contrastar, ampliar i cercar més informació es va determinar la necessitat d'incloure un cert nombre d'entrevistes amb persones que, per la seva situació personal i/o professional al municipi poguessin aportar coneixements i, més enllà d'això les seves pròpies percepcions, valoracions i opinions en relació a les desigualtats de gènere i la intervenció municipal en aquest sentit.

Així, les entrevistes estructurades, d'aproximadament una hora de duració s'han fet amb 7 persones que desenvolupen la seva activitat personal i/o professional molt propers al territori i els seus residents. Es tracta d'informants procedents tant de l'administració pública a nivell tècnic i polític, com de les entitats del municipi i del gruix de la ciutadania.

Sota aquestes premisses es va elaborar la llista que apareix a la Taula 1 i, havent contactat amb totes les persones es van realitzar finalment 7 entrevistes (amb 4 dones i 3 homes) al llarg dels mesos de maig i juny de 2011.

**TAULA 1**

**Persones entrevistades**

Persones	Perfil	Data
Dr. Queralt	Metge de família del Centre d'Atenció Primària	25 de maig
Jaume Girona	Coordinador de Serveis de l'Ajuntament	1 de juny
Carles Estela	Tècnic d'Acció Cívica, ensenyament, infància i joventut.	1 de juny
Marta Raventós	Tècnica de Promoció econòmica	2 de juny
Fàtima Mesbah	Dona immigrada resident a Santa Margarida i els Monjos	3 de juny
Imma Ferret	Alcaldessa.	14 de juny
Assumpció Ventosa	Mestressa de casa. Membre de l'AMPA de l'IES.	21 de juny

Les entrevistes en profunditat ens han ajudat en la fase de Diagnòsi a conèixer les

diferents percepcions que hi ha al municipi sobre les desigualtats de gènere i quines es consideren les principals problemàtiques, tot recollint reflexions o apunts des de l'experiència de les persones entrevistades, sobre quines qüestions caldria tenir en compte en el disseny del nou pla d'equitat.

## 2.2 Grups de treball i de lideratge

La participació dels diversos agents locals en la diagnosi i la elaboració del pla s'ha entès com a indispensable. Així, en primer lloc, es va constituir un grup de lideratge amb la funció d'orientar, guiar i alhora fer d'altaveu en els diferents espais i serveis del procés de diagnosi i disseny del Pla. En segon lloc, també s'han fet grups de treball amb diferents sectors implicats en la implementació del pla o que en són directament implicats.

Aquests grups han tingut un doble objectiu: per una banda, s'ha volgut oferir una formació bàsica sobre als diversos agents socials del territori en matèria de polítiques de gènere, donant-los eines per copsar la importància d'incorporar una perspectiva que contempli les desigualtats per sexes que es donen en els espais, en les activitats o les tasques que desenvolupen; i en segon lloc, han tingut com a objectiu vincular a la diagnosi i el disseny del Pla un grup de tècnics i professionals dels serveis públics i de l'Ajuntament, un grup amb dones del municipi de diferents edats i procedències i, finalment, un grup mixt de nois i noies joves.

Els grups de treball i lideratge s'han celebrat periòdicament al llarg de tot el procés entenent que era necessària la participació del màxim nombre d'agents tant en la fase de diagnosi com en la fase de disseny de mesures i actuacions. Així, en la primera fase de diagnosi s'han celebrat tres sessions amb tres grups participatius diferents, i en la segona tres grups més, sempre procurant recollir un ampli ventall de perfils i edats, però dedicant un grup a la participació exclusiva de dones del municipi.

En total, en el conjunt de sessions realitzades amb els diversos grups de treball han participat unes 46 persones (11 homes i 35 dones) distribuïts de la forma següent:

**TAULA 2**

Persones participants en els tallers participatius per sexe

Grups de treball:	Diagnòstic			Disseny		
	Dones	Homes	Total	Homes	Dones	Total
Joves	8	4	12	0	1	1
Dones	11	0	11	0	6	6
Personal tècnic	9	5	14	10	2	12

<b>Grup de lideratge</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>

La formació realitzada s'ha centrat en definir conceptes clau, com els conceptes d'equitat, gènere o perspectiva de gènere), explicant què són els estereotips i els rols de gènere, la teoria de les esferes separades (esfera productiva vs. esfera reproductiva) i com el sistema sexe-gènere està basat en una jerarquia de poder, en la que els homes tenen més poder que les dones en el accés i control dels recursos, generant una sèrie de conseqüències negatives i discriminacions de gènere en tots els àmbits, així com en els usos i la gestió dels temps que fan homes i dones.

Ahora, en el grup de personal tècnic es va incorporar també una part sobre els conceptes de *mainstreaming* o transversalització i les accions positives, adreçada a fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la realitat local i en els diferent nivells d'actuació municipals.

### TAULA 3

#### Persones participants en el grup tècnic

	Càrrec	Àrea
Judith Borjas	Administrativa	Tresoreria i comptabilitat
Pepa Moreno	Treballadora social	Serveis Socials
Teti Raventós	Tècnica	Serveis Municipal d'Ocupació
Toni Aullon	Administratiu	Urbanisme
Marta Raventós	Tècnica	Promoció Econòmica
Teresa Rovira	Educadora. Coordinadora del TANGRAM	Joventut
Carles Estela	Tècnic	Acció cívica, joventut, ensenyament i infància.
Pilar Moyano	Tècnica. Responsable de Dona al Dia	Benestar social
Mercè Salat	Psicòloga	SAPU
Victòria	Especialista en violència de gènere	Mossos d'Esquadra
Albert	Inspector	Mossos d'Esquadra
Àngel Mañoso	Polícia local	Guardia Urbana
Josep Maria Calaf	Tècnic	Mediambient i urbanisme.
Filo Martínez	Regidora	Benestar Social

Les tècniques de dinamització utilitzades han tingut com a principal objectiu facilitar un debat estructurat i el més participatiu possible entre les persones assistents sobre les desigualtats de gènere més presents a Santa Margarida i els Monjos.

Així, per facilitar la participació igualitària i la recollida de informació, es van crear grups de tres o quatre persones per treballar els diferents àmbits temàtics en els que es divideix el Pla, analitzant en cada àmbit quines són les principals problemàtiques i necessitats de les dones del municipi. Posteriorment, es van posar en comú les conclusions i es va obrir un debat per ampliar les aportacions en cada àmbit i fomentar un intercanvi d'informació i punts de vista.

Per la seva banda, la dinàmica de diagnosi participativa utilitzada en el grup de lideratge va consistir en una tècnica DAFO (reduïda), en la que es van discutir les principals fortaleses i debilitats del municipi en relació a les polítiques de gènere en cada àmbit. Per a la realització del DAFO, es va treballar en grups de tres, intentant identificar les problemàtiques específiques de les dones en cada àmbit i els aspectes positius i negatius amb els que compte Santa Margarida i els Monjos per millorar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Les persones participants en aquest grup de lideratge tenen un rol destacat tant en el procés d'elaboració i difusió del Pla com en el seguiment d'aquest procés. La Taula 4 detalla els perfils de les persones membres del grup de lideratge.

TAULA 4		
Persones convocades i participants del Grup de Lideratge		
Num	Noms	Perfil
1	Jaume Girona	Coordinador de Serveis. Ajuntament.
2	Santi Casanyes	IES i Grup d'Estudis Rapitenc.
3	Carme Vilanova	Escola Doctor Samaranch i Fina.
4	Jessica Castillero	Associació Jove.
5	Sussana Burgos	AMPA. Mestressa de casa.
6	Anna Morillo	CAP, Infermera de pediatria. Associació Pit Nature.
7	Pilar Moyano	Tècnica. Responsable de Dona al Dia.
8	Filomena Martínez	Regidora d'Educació i Benestar Social.
9	Imma de Pablo	Pediatra del CAP (assisteix a la segona sessió).
10	Dolors Aguilar	Llevadora del CAP (excusa assistència).
11	Imma Pulido	Comunicació. Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos (excusa assistència).
12	Imma Ferret	Alcaldeessa (excusa assistència).

Un cop tancada la fase de diagnosi, es varen tornar a convocar els grups de treball

per presentar els resultats principals obtinguts en la primera fase del procés i exposar al debat obert algunes de les propostes d'actuacions ja emergides en la fase de diagnosi. Els objectius d'aquestes sessions han estat per tant, la validació de les principals conclusions de la diagnosi, de les propostes inicials o d'altres emergides en el transcurs dels debats en grup.

### III. EL MUNICIPI DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS

---

A continuació es presenta un retrat demogràfic del municipi de Santa Margarida i els Monjos. Aquesta informació general és fonamental per fer-se una idea aproximada de quines són les oportunitats i les potencialitats del municipi en relació a la posada en funcionament dels present Pla per l'Equitat.

A partir de certes característiques sociodemogràfiques del territori i la seva població ja poden apuntar-se algunes de les tendències globals pel que fa a la desigualtat de gènere a Santa Margarida i els Monjos, i és per això que hem considerat necessari començar per aquesta exploració global del municipi situant els diferents àmbits de la diagnosi local en el context més ampli les interpretacions i anàlisis de la desigualtat de gènere, per tal de disposar d'un marc de referència en el qual les propostes destinades a la millora de la igualtat entre homes i dones que es facin siguin assumibles i puguin arribar a tenir algun tipus d'impacte positiu i tangible sobre el territori, els seus agents i/o el conjunt de la població.

#### 3.1 El territori

Situat al Sud-oest de la comarca de l'Alt Penedès, al límit amb la del Garraf, el terme municipal de Santa Margarida i els Monjos, amb una extensió de 17,39 km<sup>2</sup>, limita al Nord amb els municipis de Sant Martí Sarroca i Pacs, a l'Est amb Vilafranca del Penedès i Olèrdola, al Sud i Sud-oest amb el terme de Castellet i la Gornal (Garraf) i, finalment a l'Oest amb Castellví de la Marca.

Es tracta d'un municipi molt disseminat. De fet, està compost per una desena de nuclis urbans i barriades petites, entre les quals, les més importants són: Els Monjos, nucli més gran del municipi on hi ha l'administració local; La Ràpita, nucli format per cases agrupades a banda i banda de la carretera N-340 al límit de ponent del terme municipal i a la riba dreta del riu Foix; i finalment Cal Rubió situat a ponent del municipi. Cal no oblidar però que existeixen moltes altres masies i veïnats distribuïts al llarg de la geografia municipal que depenen administrativament de Santa Margarida i els Monjos.

##### 3.1.1 Distribució i usos del sòl en el territori municipal

L'activitat agrícola dominant al terme municipal és el conreu de la vinya. Aquest sector ocupa el 78,4% del total de la superfície agrícola mentre que la resta es dedica al conreu de cereals, arbres fruiters i oliveres.

Tanmateix, l'agricultura no és l'activitat econòmica principal del municipi. La indústria és, pràcticament des dels seus inicis, el sector econòmic predominant al territori. Més del 50% del pes industrial de Santa Margarida i els Monjos es concentra en activitats d'extracció i transformació de minerals i indústria química, el 34,6% en indústries manufactureres, i el 12,2% en indústries transformadores dels metalls i de

mecànica de precisió. A Santa Margarida i els Monjos, segons fonts de l'Ajuntament, s'hi comptabilitzen actualment unes 229 empreses. El teixit industrial es concentra als polígons Casanova i el Pla de l'Estació, on estan localitzades la gran majoria d'aquestes empreses.

Amb tot, i pensant en l'eventual realització d'un estudi més aprofundit sobre els efectes de la desigualtat de gènere al municipi, el nombre de treballadors i treballadores residents ocupats en aquestes empreses és una dada no disponible fins al moment, però que podria resultar de gran interès per la planificació de determinades actuacions i serveis locals. Amb tot, si que pot afirmar-se que a Santa Margarida i els Monjos hi ha tot un sector d'empreses que tendeixen a contractar únicament homes o únicament dones per a cobrir determinats llocs de treball. Per tant, si que una dada molt rellevant a tenir en compte, tot i que no és possible quantificar concretament, és la elevada segmentació de gènere del mercat de treball local.

Altres activitats econòmiques no industrials com per exemple el comerç tenen un pes relativament petit al municipi. En aquest aspecte també sembla existir entre una part de la població la percepció de que el creixement econòmic municipal s'ha fet sobre la base d'un teixit social debilitat per la pròpia estructura urbana del municipi, que acaba posant als veïns i veïnes en un marc de consum més vinculat a Vilafranca del Penedès que al comerç local.

Santa Margarida i els Monjos també compta amb diversos indrets naturals, històrics i arquitectònics d'importància. Els més destacats són segurament la font de Sant Llorenç, el bosc dels Pins Alts, el riu Foix, el Castell de Penyafort on va néixer Sant Raimon de Penyafort, l'ermita de Penyafel, l'església de Santa Margarida del Penedès d'estil romànic, i un molí fariner a la riba del riu Foix, antigament propietat dels monjos de Santes Creus. Tant a nivell cultural, com social i medi ambiental, aquests espais compleixen funcions molt importants per al municipi i, al voltant d'alguns d'ells s'organitzen programes i/o actuacions adreçades al conjunt de la població o col·lectius específics, que també són susceptibles de ser redefinits per incorporar més i millor la perspectiva de l'equitat de gènere.

### 3.1.2 Transport i mobilitat urbanes

El municipi de Santa Margarida i els Monjos està travessat per la Carretera Nacional 340. Segurament aquest és el factor que ha condicionat històricament que el poble evolucionés de forma exponencial des de mitjan segle XX fins l'actualitat, esdevenint un dels nuclis industrials més significatius de la comarca, a causa de la seva comunicació i proximitat amb Vilafranca del Penedès.

L'altre gran eix de comunicació que fa via passant per Santa Margarida i els Monjos és l'Autopista AP7 i per això, el municipi queda situat dins l'Arc o Eix de comunicació del Mediterrani, essent aquest factor una clara expectativa de creixement econòmic i demogràfic en un futur no molt llunyà.

Per altra banda, i en relació a la comunicació i transport ferroviari, el municipi compta amb una línia de RENFE que presta un servei bàsic que sovint resulta insuficient per diversos sectors de població. Aquest fet, sumat a que l'estació es troba relativament allunyada del terme municipal, i que a més presenta clares



dificultats d'accessibilitat, tampoc faciliten l'ús d'aquest mitjà per al gruix de la ciutadania.

El servei d'autobusos interurbans amb connexió amb Vilafranca, Barcelona, Estació de RENFE i altres poblacions del voltant és també força limitat i tot plegat potencia tant la utilització del vehicle privat ens els desplaçaments quotidians, com la mobilitat reduïda dels segments de població que només compten amb el transport públic. Això tendeix a repercutir negativament en l'aïllament social que certs grups de població poden experimentar; i més entre aquelles persones que no resideixen en els nuclis centrals de Els Monjos o La Ràpita, que compten amb més serveis i densitat de població.

### 3.2 La població

Des de mitjans dels anys 60 i, especialment a partir de 1970, el nucli de població que componen el terme municipal de Santa Margarida i els Monjos han experimentat un creixement exponencial. Així, en aquesta etapa de creixent industrialització, el municipi ha passat de tenir 2.374 habitants l'any 1970, a tenir-ne més de 7000 a finals del 2008. La població doncs s'ha pràcticament multiplicat per 4 en poc més de 30 anys.

**Taula 5**

**EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ 1970-2008**

Any	Total
1970	2.374
1981	3.327
1991	4.014
2000	4.661
2006	6.221
2007	6.459
2008	7.038

Font: Padró d'habitants de S.M. i els Monjos, setembre 2008

Tanmateix, l'any 2010, el municipi comptava amb 6933 habitants degudament empadronats. Aquesta dada apunta a un lleuger descens en el nombre d'habitants en els darrers dos anys, que molt probablement estigui vinculat a la recessió econòmica i la emigració o retorn d'alguns residents. Segons dades del Padró Municipal d'Habitants, el nombre de població estrangera resident era de 996 persones, mentre que 5.561 tenien la nacionalitat espanyola, independentment dels seus orígens o lloc de naixement.

Com es pot observar en la Taula 6, la distribució per sexes és més desequilibrada

entre la població estrangera que entre aquella que disposa de nacionalitat espanyola. Aquest fenomen pot explicar-se en gran part per la procedència majoritària dels estrangers residents a Santa Margarida i els Monjos, que segons el Padró de 2006 és, en un 67,8% de nacionalitat marroquina. Els projectes migratoris de persones procedents del Nord d'Àfrica tendeixen a ser protagonitzats per homes, mentre que les dones acostumen a arribar en un segon moment i en molts casos per la via de l'agrupament familiar.

**Taula 6**

**POBLACIÓ RESIDENT ESTRANGERA, PER SEXES**

Any	Homes	Dones
Espanyola	2.937	2.909
Estrangera	616	471
Total	3.553	3.380

Font: IDESCAT, 2010

Independentment de la procedència i/o nacionalitat dels seus residents, el municipi de Santa Margarida i els Monjos en comparació amb la comarca de l'Alt Penedès, continua superant en escreix la densitat mitjana de població que podem observar per al conjunt de la comarca. L'any 2006, aquesta densitat de població va arribar a ser dues vegades més alta que la mitjana comarcal situada al voltant de 160 hab./km<sup>2</sup>. En aquell moment, el municipi de Santa Margarida i els Monjos comptava amb 377 hab./km<sup>2</sup>.

Aquesta condició es pot atribuir en bona part al pol d'atracció que suposa per a nous residents, gràcies a la seva intensa activitat econòmica en el terreny de la indústria, però també a la seva proximitat geogràfica amb Vilafranca del Penedès. Aquest darrer element sembla haver contribuït a elevar el nombre de residents al municipi ja que Santa Margarida i els Monjos, a banda de les indústries, també compta amb algunes àrees residencials on els seus habitants que, majoritàriament treballen fora del municipi, troben en aquest una qualitat de vida major i més assequible.

Per altra banda, la distribució de la població segons grups d'edat que es pot observar en la Taula 7 reforça la interpretació de que la major presència d'homes en els grups d'edat adulta es pot atribuir a la presència de residents immigrants de nacionalitat o procedència marroquina, que en un gran part d'ells són homes que inicien en solitari el projecte migratori. També confirma la tendència general d'una esperança de vida força menor entre els homes, ja que la xifra de residents de 85 i més anys és més del doble per les dones.

**Taula 7**

**POBLACIÓ PER EDAT I SEXE, 2010**

Grup d'edat	Homes	Dones
0-14	685	636
15-64	2.517	2.299
65-84	313	371
85 i més	38	74
<b>Total</b>	<b>3.553</b>	<b>3.380</b>

Font: IDESCAT, 2010

Les dades estadístiques sobre els nivells d'instrucció de la població de Santa Margarida i els Monjos que hi ha disponibles coincideixen amb les percepcions expressades per la major part de les persones entrevistades i participants als grups de treball. Segons aquests, el nivell educatiu de la població és força baix. Les persones informants han subratllat que, tant homes com dones segueixen aquesta mateixa tendència i amb aquesta percepció compartida pels agents, sembla que malgrat les darreres dades oficials al respecte són del any 2001, la situació no ha patit canvis importants. La Taula 8 mostra que la gran majoria de la població té estudis de primer i segon grau, i la quantitat de persones sense cap titulació en nombres absoluts, gairebé dobla la d'universitàries.

**Taula 8**

**POBLACIÓ DE 10 ANYS I MÉS PER NIVELL D'INSTRUCCIÓ. 2001**

NIVELL D'INSTRUCCIÓ	NUM DE PERSONES
Sense titulació	534
Primer grau	1.491
Segon grau	2.160
Ensenyament universitari	312
<b>TOTAL</b>	<b>4.497</b>

Font: IDESCAT

Les dades disponibles sumen tots els grups de població. Malgrat tot, s'estima que les diferències per edat i segons sexe en el nivell d'instrucció podrien mostrar situacions molt desiguals i particulars entre la població jove i entre les dones. També els orígens diversos de la població haurien de ser tinguts en compte per una avaluació més profunda de les desigualtats de gènere en l'àmbit de la formació de la població.

Pel que fa a les dades d'activitat econòmica, és remarcable el nivell d'atur entre la població activa, a desembre de 2010 que recollim en xifres absolutes i segons dades de l'Observatori pel Desenvolupament Local, en la Taula 9. Segons aquesta

informació l'atur entre els homes és més elevat tot i que tenint en compte la major presència de residents homes en aquest municipi, i la tendència general de les dones de romandre en la inactivitat en els períodes de desocupació, convé relativitzar i comparar aquestes dades amb les que recullen altres estudis i diagnòstics.

#### TAULA 9

##### Atur per edat i sexe, desembre 2010

Edat	Homes	Dones
16-24	36	17
25-34	106	90
35-44	113	80
45-54	67	46
55 i més anys	47	37
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>270</b>

Font: Observatori del Desenvolupament Local, 2010

Segons el Pla de Joventut 2009-2011 de Santa Margarida i els Monjos, que remet a dades del Padró Municipal d'Habitants de 2008, la situació d'atur entre la població jove és molt més dramàtica que la presentada. El percentatge d'aturats s'enfila fins al 70,2% en el cas de les dones joves, mentre que els nois mantenen un nivell també força elevat, però més proper al del conjunt de la població: un 29,8%.

Segons el mateix estudi de diagnosi, aquesta diferència per sexes també queda reflectida en la ocupabilitat d'aquest segment de població de menor edat. Així, s'exposa que al municipi ha havia a setembre de 2008 molts més homes joves ocupats que no pas dones. Així aquestes es trobaven ocupades en un 37'5%, mentre que els nois ho estaven en un 62,5%.

Aquestes i d'altres dades relatives a la població jove del municipi han servit d'impuls per establir unes polítiques municipals de joventut que es tradueixen a dia d'avui amb equipaments i serveis municipals específics destinats a aquest segment de població, i que d'antuvi han incorporat una certa perspectiva de gènere, mostrant-se conscients de les diferències, desavantatges i desigualtats existents.

## 1er PLA D'EQUITAT DE GÈNERE PER LA CIUTADANIA DE SANTA MARGAIDA I ELS MONJOS

A continuació es presenta la primera planificació en matèria d'equitat de gènere al municipi de Santa Margarida i els Monjos per al període 2012-2017. Aquest 1er Pla té com a principal objectiu reforçar les actuacions que ja es duen a terme des de diferents regidories, programes i serveis, i donar un impuls creixent a la transversalització de la perspectiva de gènere per part de tots els agents socials, polítics, econòmics i culturals del territori. En altres paraules, el pla té la funció de reforçar un cert procés de revisió i reorientació de les perspectives des de les quals treballen els diferents agents, per tal de contribuir a la reducció de les desigualtats per raó de gènere i l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació.

El Pla en sí mateix conté 18 propostes d'actuació dividides en 8 àmbits temàtics. Aquestes mesures, que caldrà anar desenvolupant en la mesura del possible i comptant amb la col·laboració d'altres nivells de l'administració pública, han estat ordenades segons la seva viabilitat a curt, mitjà o llarg terme. També, en cada actuació proposada s'han volgut recollir recomanacions i/o pautes orientatives pel que fa als agents implicats, els calendaris d'execució, i els indicadors d'avaluació que es podrien emprar per a valorar els resultats obtinguts.

En tot el procés d'elaboració del pla s'ha dedicat una especial cura en la formació i la reflexió dels agents; a la identificació de problemàtiques vinculades a la desigualtat de gènere i als obstacles que poden superar-se per tal d'enfrontar-les; i, finalment, a la elaboració de propostes d'actuacions que han d'integrar el 1er Pla d'Equitat de Gènere de Santa Margarida i els Monjos.

En aquests termes, el ple desenvolupament del potencial d'aquest primer pla dependrà en bona part de si tots els agents implicats assumeixen com a pròpia la problemàtica i destinen temps, espai, treball i si fos necessari, recursos econòmics, per assolir la implementació de les actuacions i mesures previstes. Certament, si la incorporació de la perspectiva de gènere o l'assumpció del valor de l'equitat de gènere és massa dèbil, el profit del pla per al conjunt del municipi serà menor i, per tant és necessari que tots els agents que operen al territori es sentin protagonistes del Pla.

Amb tot, la Regidoria d'Educació i Benestar Social, impulsora i principal responsable del Pla, i fins a l'actualitat garant de les polítiques locals de gènere a Santa Margarida i els Monjos, haurà d'assumir el paper fonamental de donar el màxim desenvolupament i qualitat possibles en totes les actuacions que es duguin finalment a terme. El més important en aquesta qüestió és que la Regidoria no ha de realitzar en solitari la tasca de desenvolupar, implementar i avaluar el pla i és en aquest sentit que una de les primeres mesures es proposa dur a terme és la constitució d'una Taula de Polítiques Locals d'Igualtat que tindrà entre les seves funcions el seguiment i l'avaluació d'aquest pla.

Per altra banda, l'acompanyament de la Regidoria a tots i cadascun dels agents que hagin de desenvolupar mesures específiques contingudes al pla, serà una pràctica

clau, i al llarg del període de vigència del pla hauria de ser aquesta la missió principal d'aquesta regidoria. Tanmateix, aquest acompanyament en forma d'assessorament, documentació, contrast i suport, en cap cas hauria de ser entès o exercit com a control, ni com a direcció. Si, en canvi, hauria de ser exercit i percebut pels agents com un factor de suport i de dinamització.

A continuació, s'exposen, en primer lloc, els objectius generals que es persegueixen amb l'aplicació d'aquest Pla i, en segon lloc, les principals oportunitats i necessitats del municipi per cada àmbit de treball, degudament prioritzades en funció de la seva viabilitat a curt, mitjà i llarg terme.

## I. ÀMBITS ESTRATÈGICS D'ACTUACIÓ

---

El 1er Pla d'Equitat de Gènere es proposa intervenir sobre 8 àmbits de treball que s'han considerat estratègics per tal d'assolir millores significatives en l'equitat de gènere a Santa Margarida i els Monjos. Els àmbits considerats han estat:

- Organització i funcionament del Govern Municipal
- Eradicació de la violència masclista
- Participació de les dones en la vida social i política del municipi.
- Coresponsabilitat i usos dels temps.
- Educació i cultura i esport.
- Urbanisme, territori i medi ambient.
- Salut i benestar social.
- Promoció econòmica i mercat de treball.

Aquests 8 àmbits són un bon reflex de les temàtiques i prioritats fixades en relació a les desigualtats existents entre dones i homes encara que, no podem oblidar que les desigualtats socials són conseqüència d'una estructura social en la que s'acumulen altres eixos de diferenciació i desigualtat tant rellevants com són el nivell d'ingressos, l'edat, l'origen geogràfic o ètnic, la religió, la orientació sexual, la discapacitat, l'estructura familiar, entre altres que, articulats amb les desigualtats de gènere, reforcen la situació de vulnerabilitat o exclusió social en que es troben moltes dones en els diversos àmbits apuntats.

Així, si atenem la importància de considerar la intersecció entre la desigualtat de gènere i la resta d'eixos de desigualtat que identifiquem en el nostre entorn podem, de forma aproximada però eficient, plantejar actuacions específicament dirigides a col·lectius que requereixen un tractament especial que els garanteixi la igualtat d'oportunitats entesa com a base per assolir l'equitat de gènere.

Així, des del Pla d'Equitat es prestarà especial atenció als col·lectius més desfavorits en termes de desigualtat de gènere en el municipi. Aquest és per exemple el cas de les dones joves en situació d'atur o inactivitat, o el de les dones migrades. En aquest sentit, el diagnòstic que incorpora el pla serà fonamental per determinar les prioritats que convé atendre i, d'aquesta manera, es garanteix que en cadascun dels àmbits de treball es faci esment específic o es desenvolupi alguna mesura adreçada explícitament a afavorir la igualtat d'alguns dels col·lectius amb major dificultat.

En funció de la diagnosi i les necessitats que aquesta pugui fer emergir, així com dels recursos disponibles, el Pla podrà incorporar els diferents tipus de mesures proposades pels agents socials, polítics i tècnics que han participat en el procés de recerca. Les mesures que s'han proposat han posat l'accent en l'àmbit del

coneixement: estudis, formació, sensibilització, comunicació... També però, n'hi ha de caràcter normatiu, de creació, modificació o gestió de serveis, així com mesures de reordenació dels processos de implementació de les actuacions municipals a través sobretot de noves fórmules de treball en xarxa.

## 1.1 Organització i funcionament del Govern Local

La distribució per sexes de l'organigrama municipal pot donar una visió global de la distribució del personal tècnic i polític en les diferents àrees de l'Ajuntament i establir quines són les tendències existents en termes de equitat de gènere.

El govern municipal de Santa Margarida i els Monjos s'organitza en 7 àrees que, juntament amb l'Alcaldia, assumeixen el pes de l'actuació pública local. Aquestes àrees, segons es pot observar a la Taula 10, han estat fins la present legislatura, les següents: cultura, comunicació, patrimoni i joventut, medi ambient turisme i noves tecnologies, ensenyament i benestar social, obres públiques, governació i hisenda, via pública i, finalment, esports i festes. Els canvis en el govern previstos per al període 2011-2015 han suposat una reestructuració d'aquestes àrees de govern que caldrà tenir en compte en la implementació d'aquest Ier Pla d'Equitat.

Amb tot, la distribució per sexes dels càrrecs polítics no ha patit grans canvis entre una i altra legislatura. La major part de regidories estan encapçalades per homes i, mentre que al període 2007-11 hi havia 3 dones al govern, la nova composició n'inclou tan sols dues, encara que una d'elles sigui en qualitat d'alcaldesa.

TAULA 10 Composició per sexe dels governs municipals (sortint i entrant)				
Àrees de govern	Govern sortint (2007-2011)		Govern entrant (2011-2015)	
	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Alcaldia	1 Alcalde <i>J. Girona</i>	1 Tinenta <i>I. Ferret</i>		1 Alcalde <i>I. Ferret</i>
Cultura, comunicació, patrimoni i joventut		1 Regidora <i>I. Ferret</i>	<i>No coincideixen les regidories</i>	
Medi ambient, turisme i TIC	1 Regidor <i>J.A. Àvila</i>		1 Regidor <i>J.A. Àvila</i>	
Ensenyament i benestar social		1 Regidora <i>F. Martínez</i>		1 Regidora <i>F. Martínez</i>
Obres públiques	1 Regidor <i>R. Abelaira</i>		<i>No coincideixen les regidories</i>	
Governació i hisenda		1 Regidora <i>E. Sendrós</i>		
Via pública	1 Regidor <i>F. García</i>			
Esports i festes	1 Regidor <i>R. Gatell</i>			
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

Font: elaboració pròpia segons informació publicada en la web municipal



En la Taula 11 es mostra la nova distribució d'àrees de govern que substitueix la del període 2007-11. En aquesta nova organització totes aquelles qüestions relacionades amb l'educació, la cura i el benestar de les persones (sanitat, serveis socials, infància, joventut, gent gran, cooperació...) resten concentrades i coordinades des d'una única àrea encapçalada per una dona, que és la única, al marge de l'alcaldesa.

La resta d'afers estan a càrrec d'homes i estan orientats cap al nucli de les polítiques públiques en termes d'economia i finances, espai públic (urbanisme, medi ambient, patrimoni, neteja, obres...). Més enllà de la distribució per sexes, en aquesta taula es reflexa també els nivells de dedicació dels diferents càrrecs. Així es pot observar que tan sols en dos casos es dona una dedicació completa del regidor/a a les tasques de govern.

**TAULA 11**  
 Àrees de govern segons sexe i dedicació dels càrrecs polítics responsables

Àrees de govern	Càrrecs ( <i>govern 2011-2015</i> )	Jornada	
		Parcial	Compl.
Alcaldia	Alcaldesa (Imma Ferret) 1er Tinent (Oriol Torrents) 2º Tinent (Josep Anton Àvila) 3er Tinent (Francisco García)	X	
Urbanisme, promoció econòmica i comunicació	Regidora (Imma Ferret)	X	
Medi ambient, turisme i patrimoni	Regidor (Josep Anton Àvila)	X	
Ensenyament, sanitat, serveis socials, infància, joventut, gent gran i cooperació	Regidora (Filo Martínez)		X
Hisenda, règim intern, cultura i TIC	Regidor (Andreu Clemente)		X
Seguretat Ciutadana, governació i RRHH	Regidora (Oriol Torrents)	X	
Serveis viaris, mercat i neteja	Regidor (Francisco García)	X	
Obres públiques, manteniment i esports	Regidor (Raimon Gatell)	X	
<b>TOTAL</b>	H= 5 D= 2	<b>5</b>	<b>2</b>

Font: elaboració pròpia.

Finalment, en relació a l'equip de govern, en les Taules 12 i 13 es pot observar la filiació política de les persones que integren l'equip de govern, i dels regidors/es de l'oposició, per sexes. Destaca en aquest sentit que CIU és l'únic grup que al llarg d'ambdós períodes manté un nombre paritari de homes i dones al govern, mentre que el PSC disminueix en un càrrec ocupat anteriorment per una dona, per donar entrada al PP, que ha incorporat un home al govern municipal.

### TAULA 12

#### Distribució dels càrrecs electes per sexe legislatura 2007-2011

Grup polític	Dones	Homes	Total
Partit Socialista de Catalunya (PSC)	3	5	8
Convergència i Unió (CIU)	2	2	4
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)	0	1	1
Iniciativa per Catalunya i els Verds (ICV-EUA)	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

Font: elaboració pròpia segons informació publicada en la web municipal.

### TAULA 13

#### Distribució dels càrrecs electes per sexe legislatura 2011-2015

Grup polític	Dones	Homes	Total
Partit Socialista de Catalunya (PSC)	2	5	7
Convergència i Unió (CIU)	2	2	4
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)	0	1	1
Partit Popular (PP)	0	1	1
Iniciativa per Catalunya i els Verds (ICV- EUA)	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

Font: elaboració pròpia segons informació municipal.

Al marge de la composició per sexes dels grups polítics municipals, la desigual distribució per sexes segons els sectors de la política pública que pot observar-se al consistori de Santa Margarida i els Monjos reproduceix la tendència general existent tant en l'esfera de les Administracions Públiques, com en l'àmbit empresarial i/o del mercat i, en bona part, en l'àmbit associatiu. Aquesta tendència general respon a les desigualtats per raó de gènere que travessen tota l'estructura social i de valors culturals.

La transformació d'aquestes estructures bàsiques interioritzades i naturalitzades tant a nivell individual, com de les organitzacions i les institucions públiques depèn de la capacitat dels agents socials per reconèixer la desigualtat existent i de, més que pal·liar els seus efectes, actuar sobre els factors que la reproduïxen.

Per altra banda, també és rellevant que aquest 1er Pla d'Equitat, de manera altament coherent amb les intervencions en matèria d'igualtat de gènere que s'han desenvolupat a Santa Margarida i els Monjos fins l'actualitat, depengui orgànicament de la Regidoria d'Ensenyament i Benestar Social. Actualment, la implicació directa o la participació en les intervencions per la igualtat o per la promoció de les dones és molt variable en funció de l'àrea o departament de govern, però en termes generals sembla que es pot afirmar que, fora de l'àrea d'ensenyament i benestar social, la implicació i les actuacions en la direcció de millorar la desigualtat de gènere és més difícil.

A nivell de professionals i tècnics un dels aspectes valorats com a obstacle és que l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos hagi hagut de prescindir de l'Agent Local d'Igualtat: una figura tècnica que ajudava a reforçar les polítiques d'igualtat i la transversalització de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del govern municipal. L'actual context d'escassetat de recursos ha provocat que l'Ajuntament no hagi pogut continuar fent-se càrrec del manteniment d'aquesta plaça d'Agent Local d'Igualtat, que ha deixat de ser subvencionada amb recursos externs. Tanmateix, la iniciativa del pla d'equitat és una mostra del compromís del consistori amb la igualtat de gènere i un pas més endavant en la consolidació d'un marc d'actuacions locals per la igualtat que ja fa temps que s'està desenvolupant. Així doncs, cal valorar la importància de la feina realitzada tant per aquest agent d'igualtat en el passat, com la que segueixen duent a terme amb gran eficiència des de la mateixa regidoria de benestar.

En un pla més de futur, les prioritats en els temes a tractar en les polítiques de gènere sembla que no seran diferents a la orientació general que seguiran la resta d'àmbits de la política local, i sumaran esforços en les esferes del treball, la promoció econòmica, l'educació, els serveis i el benestar social. Tot plegat en un intent de fer front i esmorteir les conseqüències de la crisi econòmica actual sobre el conjunt de la població. Això, a més, es treballarà fent especial atenció, o posant un major èmfasi sobre els grups de població infantil i juvenil.

Per altra banda, un dels aspectes que també s'ha posat de relleu és que diverses persones que formen part de l'equip tècnic i polític del govern local han rebut algun tipus de formació sobre gènere en els diferents itineraris educatius que han seguit. Es per aquest motiu que l'articulació de mecanismes de formació temes de gènere adreçats al cos tècnic i professional de l'administració local no s'han entès com una prioritat. Amb tot, sembla que podria existir un nivell més elevat d'aprofitament d'aquests coneixements o formació específica que tenen alguns dels professionals i tècnics per desenvolupar actuacions, fer seguiments o donar major suport en el plantejament, la implementació i la valoració dels resultats obtinguts.

A més, també existeix un antecedent impulsat per l'Agent Local d'Igualtat per formar els treballadors de serveis, programes i equipaments municipals en l'aplicació de llenguatge no sexista. El curs va comptar amb una assistència relativament alta (tenint en compte que era lliure) i la recepció fou molt ben valorada. Algunes de les persones que van participar-hi han destacat l'existència d'impactes directes derivats d'aquesta acció, així com la participació del departament de comunicació del Ajuntament en la formació.

Amb tot, la formació és un dels àmbits que requereix intervencions en el marc del pla i aquest brinda una oportunitat per millorar els coneixements i la sensibilització relativa del personal i dels càrrecs polítics de Santa Margarida i els Monjos sobre les desigualtats de gènere. Alhora, la cerca d'aliances i col·laboracions amb altres administracions públiques per a millorar en aquest aspecte és fonamental per acabar garantint l'èxit i la coherència de les actuacions que es duguin a terme.

Finalment, pel que fa a les accions adreçades a les dones que actualment es desenvolupen des de la Regidoria d'Educació i Benestar Social, destaca el manteniment i les activitats en el marc de l'equipament específic "Dona al Dia". Aquest equipament està destinat a la realització d'activitats diverses, totes elles adreçades a les dones del municipi, i que es poden realitzar per iniciativa de

l'Ajuntament o dels mateixos grups i/o col·lectius de dones que així ho sol·licitin.

Per altra banda, el programa d'actes al voltant de les diades institucionals de lluita i reconeixement de la desigualtat de gènere també han rebut un impuls important per part de l'Ajuntament, que ha fet tots els possibles per diversificar el tipus d'actes i millorar any rere any la seva qualitat, i que continuarà, ara amb l'ajut del 1er Pla, treballant en aquest sentit.

### 1.1.1 Objectius

L'objectiu principal d'aquest àmbit és assolir un compromís polític i institucional efectiu amb l'equitat de gènere i les polítiques locals d'igualtat. Aquest compromís passa per la implicació de tots els agents tant a nivell tècnic com polític i pel posicionament del procés d'aprovació i implementació del 1er Pla d'Equitat de Santa Margarida i els Monjos com una prioritat central en l'agenda del govern local municipal.

Per altra banda, també es considera un objectiu prioritari impulsar una nova cultura del treball a l'Ajuntament, que sigui sensible a l'equitat de gènere. Facilitant els processos de formació de tot el personal polític i tècnic del municipi; ampliant i difonent el coneixement sobre la realitat municipal en l'àmbit de la desigualtat de gènere; i sensibilitzant tots els agents en la necessitat d'incorporar una perspectiva afavoridora de l'equitat entre homes i dones en totes les seves actuacions.

Finalment, la transversalització de la perspectiva de gènere és un objectiu propi d'aquest àmbit tot i que travessi en general tota la estructura del Pla. En aquest cas, la seva concreció passa per donar un fort impuls a la participació activa dels agents, a la (re)definició i realització de noves i velles actuacions incorporant la perspectiva de gènere per afavorir l'equitat entre homes i dones i respondre de forma acurada a les seves necessitats diferenciades. Així mateix, també convindrà impulsar mecanismes de coordinació i cooperació que facilitin el desenvolupament de polítiques de gènere des de tots els àmbits de la política municipal i en el marc de la pròpia organització interna del consistori.

### 1.1.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest àmbit es proposen tres mesures o actuacions: en primer lloc i a curt terme, es proposa emprendre una mesura de formació en igualtat de gènere que tingui com a destinataris els treballadors i treballadores tècnics i professionals de l'administració local i els serveis públics.

En segon lloc, a mig termini, es proposa la millora de la coordinació i el treball en xarxa entre àrees de govern. És una mesura encaminada sobretot a identificar les potencialitats dels espais i mecanismes existents, adaptant-los per a fer-los més operatius i, si s'estima necessari, crear-ne de nous.

També a mig termini es planteja crear una Taula Local per l'Equitat de Gènere amb algunes funcions molt clares i establertes en el marc d'aquest pla, i amb altres que poden anar-se perfilant en funció de les necessitats.

Recordem que aquest és un àmbit clau en el procés de transversalització de la

perspectiva de gènere i és per això que ha de ser un àmbit de treball "actiu" a tot al llarg del període de vigència del pla.

### **1.2.1 Formació en igualtat de gènere**

Aquesta mesura podria estar integrada per un seguit d'actuacions formatives i de sensibilització a determinar en el transcurs del pla, orientant-se a les necessitats específiques del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament i els diversos serveis públics municipals.

Per al seu desenvolupament es requeriria disposar d'alguns recursos propis destinats a preparar seminaris, cursos, cicles de debat, taules rodones d'assistència i participació obligatòria i activa per part dels diferents grups de treballadors i professionals municipals, tècnics, representants polítics...

#### ***Resultats esperats***

Els resultats d'aquesta actuació haurien d'estar, per una banda, en una major visibilitat de les desigualtats de gènere en l'àmbit de l'administració pública local i, per l'altre, en una major quantitat i qualitat en el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere les intervencions dels programes, serveis i polítiques municipals no específicament dedicats a la igualtat de gènere.

Per tant, un resultat de la formació hauria de ser la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en el desenvolupament quotidià de les seves funcions per part de totes les persones implicades en un determinat programa, servei o equipament públic, incrementant així la seva capacitat d'anàlisi de les desigualtats i d'encertada intervenció sobre les mateixes.

#### ***Calendari d'execució***

L'execució d'aquesta actuació podria estendre's durant tot el període d'aplicació del pla, definint diferents fases o etapes per tal d'arribar a cobrir al llarg de cinc anys la totalitat de col·lectius laborals i serveis municipals.

#### ***Agents implicats***

La Regidoria de Benestar seria la principal responsable d'aquesta actuació buscant la col·laboració i la participació de la resta d'àrees i serveis municipals. En la mesura del possible, seria desitjable fixar els continguts de la formació de forma participada amb els destinataris de la mateixa, i en estreta col·laboració amb experts/es en igualtat gènere. En aquest aspecte, la figura de la tècnica d'igualtat resultaria cabdal en tant que aglutinadora i coordinadora d'aquesta actuació. Malgrat tot, la creació d'una taula de seguiment i un equip tècnic de suport al desenvolupament del pla, també podria assumir aquestes funcions.

### *Indicadors d'avaluació*

Possibles indicadors per avaluar els resultats d'aquesta mesura podrien ser:

- Nombre d'actuacions municipals que han incorporat algun criteri de gènere en la seva definició.
- Nombre de persones treballadores del ajuntament que han estat beneficiaris de una sessió de formació (homes/dones, segons categoria laboral).

### **1.2.2 Millorar la coordinació i el treball en xarxa entre àrees**

Actualment existeixen espais de coordinació en algunes de les àrees del Ajuntament, tot i que tenen un paper més informatiu que no pas consultiu, deliberatiu o de presa de decisions. En el marc d'aquesta mesura el que es proposa és explorar els mecanismes a l'abast (incloent eines digitals) per implantar una xarxa de treball i coordinació entre tots els serveis municipals. Així, es podrien plantejar iniciatives per endegar un sistema d'intranet o similar, com una forma d'iniciar actuacions en aquest sentit

### *Resultats esperats*

Aquesta mesura podria suposar la introducció de canvis molt rellevants en les formes organitzatives de l'Ajuntament posant al centre les maneres de treballar, donats uns recursos invariables o a la baixa, que prioritzen l'establiment de mecanismes pautats de col·laboració entre les àrees, i el traspàs fluid i constant de la informació entre aquells agents que la requereixen per a un millor desenvolupament de les seves funcions.

### *Calendari d'execució*

Al tractar-se d'una mesura que requereix un cert període de planificació i disseny, seria convenient que es pogués iniciar a partir de l'aprovació del pla, plantejant l'execució de tot el projecte o de una bona par, en diverses fases al llarg del pla.

### *Agents implicats*

El lideratge d'aquesta mesura hauria de recaure en les àrees de comunicació i governació ja que aquesta proposta no només tindria impactes en la millora de les polítiques locals d'igualtat, sinó en el conjunt de la política i l'administració municipal.

### *Indicadors d'avaluació*

Indicadors per avaluar aquesta mesura seria, en primer lloc l'existència de algun document de planificació i disseny previ d'un sistema de comunicació i informació intern per afavorir la coordinació i el treball en xarxa entre els agents i amb la ciutadania. També, en la mesura en que hi hagi hagut alguna implementació

d'aquest sistema, els resultats de la seva utilització o indicadors qualitius de valoració per part dels usuaris serien adequats.

### **1.2.3 Creació de la Taula Local per la Equitat de Gènere**

Fonamentalment, la intenció d'aquesta mesura és garantir l'existència d'un mecanisme de coordinació i seguiment de les actuacions del pla on participin tots els actors implicats en la definició i execució de les polítiques d'equitat i, concretament tots aquells vinculats directa o indirectament en l'execució de les mesures contingudes en aquest.

Principalment i sobretot en els seus inicis, la taula hauria de tenir la funció de vetllar pels objectius generals que el pla ha establert en cadascun dels àmbits temàtics, procurar els suports tècnics i polítics necessaris per a l'execució de les diferents mesures en que es concreten aquests objectius, i garantir que al marge del major o menor compliment que es pugi assolir en relació a les mesures proposades pel pla, es puguin articular alternatives, establir vincles o emprendre canvis i modificacions en les formes, els continguts o els mètodes per tal d'assolir els objectius proposats. Sempre però, procurant seguir la orientació i el rerefons teòric i metodològic del pla; és a dir els seus valors fonamentals: l'equitat entre homes i dones, la transversalització de la perspectiva de gènere, la participació i el compromís i l'indispensable lideratge polític per l'establiment de polítiques d'igualtat amb capacitat transformadora sobre les actituds, els comportaments i els valors de la societat i les seves institucions.

#### ***Resultats esperats***

Els resultats directes que s'esperen d'aquesta mesura són que, tot el llarg del període de vigència del pla, aquest compti amb un espai plural de seguiment -a mode de "avaluació continuada"- de les tasques que es van duent a terme en el marc del Pla per donar compliment a les mesures, i dels principals obstacles que convé anar salvant amb la col·laboració i la participació de tots els agents tècnics i polítics del consistori.

Aquesta taula podria ser el punt de partida per a consolidar definitivament una àrea de treball en igualtat a l'Ajuntament, reforçant mesures com les que es proposen en l'àmbit de la promoció econòmica i el mercat de treball amb la restauració del Servei Local d'Igualtat (mesura 8.2.1).

#### ***Calendari d'execució***

Per tal de tenir un funcionament operatiu, es proposa que la taula es reunixi com a mínim dos cops l'any amb l'objectiu de fer balanç i prendre decisions pel que fa les actuacions planificades: tant la seva orientació més general com la seva implementació.

Ara bé, també seria recomanable que la Taula pogués articular un grup que fos el nucli de treball més quotidià, però que igualment hauria d'estar integrat tant pel nivell tècnic com pel polític i en aquest cas, si es vol, únicament de les Regidories o

àrees més involucrades en les mesures. Aquest grup o unitat de treball hauria d'establir unes reunions amb una periodicitat mínima trimestral, per tal de garantir un seguiment adequat de les actuacions que es vagin encetant i es podria nodrir en un inici de les persones integrants del Grup de Lideratge constituït en la fase de diagnòstic i disseny del Pla.

### *Agents implicats*

Com s'ha dit anteriorment, aquesta Taula ha de comptar amb tots els actors implicats en la definició i execució de les polítiques d'equitat. Alhora però, com també s'ha dit, seria recomanable que la taula no es quedi circumscrita en els nivells tècnics de l'administració local. Per ser efectiva i acomplir els seus objectius, la Taula requerirà que es doni un nivell suficient d'implicació i presència activa per part dels diferents responsables polítics.

### *Indicadors d'avaluació*

En aquest cas els indicadors d'avaluació que podrien explorar-se podrien ser, entre altres:

- Nombre anual de reunions de la Taula.
- Nombre mitjà de participants per sexe, nivell tècnic i polític.
- Membres de la Taula (convocats) per nivells tècnic i polític, sexes i àrees de treball.



QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de la organització i el funcionament interns

<p>Diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Càrrecs de responsabilitat i presa de decisions pels homes, i espais i treballs relacionats amb la cura i reproducció, per les dones.</li> <li>- Professionals, tècnics i càrrecs polítics amb algun tipus de formació amb perspectiva de gènere a nivell particular.</li> <li>- Incipient incorporació d'una perspectiva de transversalització de les accions per l'equitat de gènere en l'articulació de les polítiques públiques locals</li> <li>- Lleugera implementació de criteris de llenguatge no sexista en la documentació, programes i instàncies públiques municipals.</li> <li>- Impulsar una nova cultura del treball sensible a l'equitat de gènere.</li> </ul>	
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar mecanismes i espais de coordinació i cooperació.</li> <li>- Transversalitzar de la perspectiva de gènere implicant tots els agents.</li> </ul>	
<p>Mesures</p>	<p>Curt terme</p>	<p>1.2.1 Formació en igualtat de gènere.</p>
	<p>Mig terme</p>	<p>1.2.2 Espais físics i virtuals de coordinació i el treball en xarxa.</p>
		<p>1.2.3 Creació de la Taula Local per l'Equitat de Gènere.</p>

## *1.2 Eradicació de la violència masclista*

La policia local de Santa Margarida i els Monjos no disposa d'informació estadística sistematitzada sobre els casos de violència de gènere que es produeixen al municipi degut a que aquests expedients són derivats al cos de Mossos d'Esquadra que és la institució competent i encarregada d'implementar els protocols pertinents. Amb tot, la comissaria més propera és la de Vilafranca del Penedès, on per als diversos municipis, hi ha una persona referent per tractar aquestes qüestions.

Malgrat la inexistència de dades precises sobre aquest aspecte, la percepció contrastada amb experts és que al municipi es produeixen molts casos de violència més o menys greus que es coneixen per altres vies no policials ni d'atenció específica.

Segons fonts dels Mossos de Vilafranca del Penedès, Santa Margarida i els Monjos és el segon municipi de la comarca amb més intervencions policials per aquesta causa, després de la mateixa Vilafranca. Entenent que té una quantitat molt menor de població la freqüència, i doncs, la incidència de la violència de gènere seria una problemàtica especialment greu.

Considerant la informació facilitada pels cossos policials i entenent que la seva intervenció es produeix sobretot en els casos de major gravetat, les situacions de violència detectades són segurament una part petita de les veritablement existents i això justificaria la posada en marxa d'instruments de detecció i prevenció de manera prioritària al municipi, en els que seria necessari involucrar i coordinar els diferents serveis, equipaments i espais de participació veïnal i ciutadana contra la violència de gènere.

Per altra banda, i de nou segons fonts policials, entre la població resident d'origen marroquí, sembla que es detecta un nombre major de casos de violència de gènere. Això però no significa necessàriament que aquestes situacions es donin en major freqüència entre aquest col·lectiu de població, sinó que són detectades més fàcilment i reben per això un major nivell d'atenció. Així per exemple, s'ha identificat el barri de Mas Catarro (uns 160 habitatges repartits en 4 edificis) com un dels nuclis que requereix més intervencions per part dels Mossos en temes de violència de gènere. Amb tot, aquest és un espai urbà en el que conflueixen múltiples situacions de vulnerabilitat i exclusió social que clamen un abordatge integral més enllà de les constants intervencions policials per violència de gènere o altres situacions que es puguin produir.

En aquest sentit, algunes de les persones entrevistades, o que han participat en algun dels grups de treball coincideixen en la percepció de que la crisi econòmica ha afectat d'alguna manera als casos visibles de violència de gènere que es produeixen al municipi. La situació de malestar que genera la manca de treball i d'expectatives de millora en certs col·lectius socials és un espai de risc per l'aparició d'actituds violentes en l'àmbit domèstic i familiar, quines víctimes acostumen a ser aquelles que ocupen una posició més debilitada.

Per altra banda, en els grups de treball també s'ha expressat de forma reiterada el fet que la població té un alt grau de desconeixement dels serveis i recursos locals que tenen a l'abast en aquest tema. Així, tant a nivell dels professionals tècnics de

L'Ajuntament i dels serveis municipals, com a nivell de la ciutadania en general i de les pròpies dones, s'ha posat de manifest que existeix una manca profunda de sensibilitat social alentorn d'aquesta qüestió i gairebé en cap cas coneixien l'existència del recurs d'assistència psicològica a les víctimes que es presta des de benestar social.

Una de les problemàtiques detectades en aquest àmbit i que sembla que cal considerar com a matèria d'actuació en el 1er Pla d'equitat és la cobertura de la oferta actual de recursos i serveis, davant la gravetat i la magnitud que representa aquesta problemàtica en concret. D'ací es desprèn que probablement l'atenció a les dones víctimes és un dels aspectes prioritaris a treballar, tot i que probablement un dels que té menor viabilitat ja que implica una major inversió de recursos públics. És per això que una millora de la situació en aquest àmbit segurament hauria de venir de la mà d'un treball intens de col·laboració amb entitats i serveis sensibilitzats en la matèria i que vulguin emprendre actuacions amb el suport municipal.

Alhora, també s'ha recalcat de forma generalitzada la necessitat de treballar de la mateixa manera (a partir de la cooperació entre agents) en l'àmbit de la prevenció de la violència de gènere, i especialment adreçant-se als sectors més joves de la població entre els quals es detecten sovint pautes normalitzades de comportaments violents o de submissió per raó de gènere.

### 1.2.1 Objectius

Els objectius per aquest àmbit es poden resumir en els següents punts:

- Formació i sensibilització del conjunt de la població sobre què és i com es pot combatre la violència de gènere, fent especial atenció als col·lectius més vulnerables: població jove i immigrada.
- Promoció de l'associacionisme ciutadà (masculí i/o femení) contra la violència de gènere.
- Atenció a les dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista, des de la prevenció i detecció que es pugui fer des de tots els serveis i fins molt especialment el Servei d'Atenció a les Dones. Caldria emprendre actuacions per a detectar les principals dificultats d'aquest servei i introduir millores encaminades a la detecció i derivació des de tota la xarxa de serveis i programes, així com a l'acompanyament dels casos.
- Desenvolupament d'eines específiques de lluita contra la violència masclista, les situacions d'assetjament, la percepció de discriminació i el sexisme com poden ser protocols d'actuació i de detecció i prevenció de casos, intervencions amb joves i adolescents als centres educatius i/o de lleure, en espais de treball, culturals i/o d'oci adreçats al conjunt de la població...

Així, les mesures que es proposa emprendre en el marc d'aquest 1er pla per contribuir a la eradicació de la violència masclista a nivell local es podrien centrar en tres aspectes:

- Donar major difusió i, en la mesura del possible, ampliar i millorar el recursos d'atenció i prevenció ja existents tant a nivell local com a nivell supramunicipal.

- Millorar les xarxes de relació entre diferents agents (serveis públics, equipaments i entitats) amb l'objectiu d'abordar la prevenció, l'atenció i les possibles necessitats de formació o formes d'intervenció.
- Tenir més i millors coneixements i formació per poder detectar i prevenir situacions de violència masclista, amb els recursos i actuacions més adients.

### 1.2.2 Mesures i actuacions proposades

Aquest és un dels àmbits on es proposa un major nombre de mesures o actuacions. S'han definit 4 propostes de les quals dues es plantegen a curt termini: la Taula Local per la Prevenció i l'Atenció integral de la violència de gènere i una acció de sensibilització de la població. Més a llarg terme es proposa una actuació de promoció de l'associacionisme local contra la violència, i una última de millora efectiva dels serveis i recursos d'atenció a les víctimes.

#### ***2.2.1 Creació d'una Taula Local per la Prevenció i l'Atenció Integral de la violència de gènere***

La necessitat de donar un tractament integral a la qüestió de la violència, fa imprescindible la col·laboració entre els diversos agents socials d'un territori concret. És en aquest sentit que es proposa la creació d'una Taula Local d'Atenció i Prevenció de la violència masclista que hauria de construir-se al llarg del període de vigència d'aquest primer pla.

Els objectius inicials de la Taula podrien ser la posada en comú de perspectives i punts de vista dels diferents agents sobre aquesta qüestió, l'intercanvi d'informació i l'establiment de canals de comunicació estables entre els diferents serveis, entitats o treballadors públics: educadors/es, cossos de seguretat, treballadors/es de l'àmbit sanitari, dels serveis socials etc.

Aquesta actuació hauria de permetre obtenir un major rendiment i una utilització més intensiva i eficient dels recursos existents amb l'objectiu de incrementar la detecció de casos i, sobretot, la seva prevenció.

Mitjançant l'establiment de mètodes d'actuació compartits i de canals de comunicació directes, la Taula ha de poder incrementar els coneixements sobre aquest tipus de situacions i facilitar el seu redreçament.

#### ***Resultats esperats***

Els resultats esperats d'aquesta mesura seria l'increment dels casos detectats i tractats de violència de gènere a nivell local ja que, el funcionament de la Taula hauria d'aportar noves i millors eines de detecció i tractament de casos, i un major accés als recursos disponibles.

### *Calendari d'execució*

Al llarg del període de vigència d'aquest primer pla s'hauria d'haver constituït la Taula i determinat tant els seus objectius com les seves funcions.

A més, com aquesta Taula hauria d'estar vinculada amb la Taula Local per l'Equitat de Gènere que es proposa al primer àmbit d'aquest Pla, també en el termini de 5 anys seria desitjable que pogués també mostrar el treball realitzat conjuntament en algun dels aspectes mencionats.

### *Agents implicats*

Com a impulsora i coordinadora de la mesura, la regidoria responsable del pla hauria d'assumir el lideratge del conjunt d'actuacions que implica.

Tanmateix, és important remarcar que aquesta iniciativa no podrà desenvolupar-se adequadament si no s'assoleix el compromís de les regidories amb que estan vinculades els diferents serveis públics i/o els equipaments municipals.

Per altra banda, també és fonamental la presència i la participació activa de tots aquests serveis (educatius, sanitaris, de serveis socials) i molt especialment dels cossos de seguretat locals.

### *Indicadors d'avaluació*

En aquest cas es proposen com a indicadors d'avaluació:

- Nombre de reunions de la Taula i nombre de participants a les reunions per sexe.
- Relació dels acords presos en el marc de la Taula.

## ***2.2.2 Sensibilització sobre violència de gènere***

La mesura de sensibilització de la població en l'àmbit de la violència de gènere podria passar per la implementació coordinada de diferents actuacions.

En primer lloc, i a partir d'una tasca breu de recerca de materials existents editats per altres administracions, emprendre actuacions de difusió específiques al municipi. A l'hora de definir la comunicació i la difusió de la campanya però, resultaria d'especial importància atendre les necessitats d'informació que pugui tenir la població d'edat més jove, la d'origens estrangers i els homes en general.

En aquest sentit seria recomanable que la mesura inclogués, per exemple, accions per treballar la prevenció especialment amb les parelles joves que reproduïxen forts estereotips de gènere. Aquest treball es podria liderar des dels centres educatius, tot i que seria molt convenient que els diferents serveis i equipaments adreçats a la població més jove també participin en aquest tipus d'accions de prevenció.

En aquesta mateixa línia es podrien endegar iniciatives de sensibilització contra la violència masclista en espais amb elevada participació d'homes, com per exemple en l'àmbit de l'esport, on es poden treballar aspectes com l'agressivitat, la

competitivitat, la violència, els valors cooperatius i de treball d'equip.

Finalment, en aquesta mesura també podria incloure's la preparació dels actes institucionals per cada 25 de novembre el dia internacional contra la violència de gènere.

### *Resultats esperats*

En funció de les actuacions que s'emprenguin els resultats esperats a nivell concret seran diferents. Tanmateix, si que a nivell general, independentment de quines actuacions puguin efectivament dur-se a terme, la mesura hauria de contribuir a millorar el coneixement i la sensibilització de la població, especialment la més vulnerable, sobre la prevenció, la identificació o detecció de la violència de gènere i els recursos a l'abast per a denunciar-la i tractar-la.

### *Calendari d'execució*

També en funció de les actuacions específiques que es determini emprendre, els calendaris seran diversos. Tanmateix, sí que cal tenir en compte que, almenys una de les proposades té una periodicitat anual, tot i que implica de forma molt bàsica mantenir una línia de continuïtat sobre el treball que encertadament s'ha anat realitzant en els darrers anys: els actes del dia internacional contra la violència de gènere.

### *Agents implicats*

Els agents que es podria implicar en aquesta mesura són diversos: des de l'àrea d'esports fins als IES i CEIP, l'Esplai o l'escola de música, passant per l'equipament juvenil Tangram, el CAP o l'equipament de Dona al Dia.

### *Indicadors d'avaluació*

Un indicador global d'avaluació per al conjunt de la mesura podria ser el considerar el nombre d'actuacions concretes de sensibilització i difusió que finalment s'han dut a terme.

També, en funció de quines actuacions es concretin i amb quins recursos i mètodes comptaran, es podran determinar indicadors sobre el volum de la tasca duta a terme o sobre els impactes que pugui haver generat la mateixa.

## ***2.2.3 Promoció de l'associacionisme local contra la violència de gènere***

Aquesta mesura s'estableix per tal d'incentivar la organització ciutadana i la creació de xarxes de solidaritat veïnal contra la violència de gènere. Així, en el marc d'aquesta mesura es podrien establir col·laboracions amb alguna entitat municipal en que hi hagi alguna possibilitat efectiva d'integrar un grup de residents implicats

contra la violència de gènere. Es tractaria de donar-los suport i cabuda des dels serveis i equipaments municipals en forma de recursos existents, la cessió d'espais de treball, organització d'activitats puntuals o periòdiques en el marc d'actes, festivitats o altres.

Per altra banda, aquesta mesura també podria implicar els col·lectius de joves procurant que no quedes circumscrit únicament al grup de dones joves "coses de noies" sinó que altres grups veïessin la necessitat d'actuar en aquest tema.

### ***Resultats esperats***

La mesura haurà de tenir com a resultats la major consideració envers les desigualtats de gènere i la violència a l'hora de programar les activitats per part de, com a mínim, les entitats de major pes al municipi.

Un resultat d'èxit rotund en aquesta mesura seria la constitució d'una associació local d'homes contra la violència de gènere, dedicada a promoure la sensibilització sobre aquesta problemàtica social. Tanmateix, es podrà entendre que la mesura ha estat encertada i ben executada si al termini del Pla existeix, com a mínim, un nucli més o menys estructurat de persones que realitzen algun tipus de tasca en aquest àmbit a nivell municipal.

### ***Calendari d'execució***

També en aquest cas el calendari d'execució de la mesura es planteja en diverses fases. En una primera caldria detectar i treballar, potser ja amb la col·laboració d'alguna entitat, les possibilitats de generar un grup dinàmic de persones al voltant de la organització d'alguna activitat puntal i que alhora actuï de xarxa ciutadana per la sensibilització sobre la violència de gènere.

### ***Agents implicats***

La pròpia regidoria responsable del pla és qui que hauria d'impulsar o liderar l'execució d'aquesta mesura. Tanmateix, les aliances amb les entitats serà clau. Caldrà també buscar la implicació de pares i mares vinculats a les AMPA dels centres educatius, així com dones i homes de diferents edats que realitzen activitats com a organitzadors en el marc d'alguna entitat local.

### ***Indicadors d'avaluació***

Seràn en aquest cas, elements interessants d'avaluar, la creació i consolidació del grup, així com de les actuacions implementades o planejades des de la seva posada en funcionament. Alhora, si s'han realitzat actuacions o activitats, també seria interessant disposar d'indicadors relatius als resultats obtinguts pel que fa, com a mínim, a la participació.

#### ***2.2.4 Millorar l'assistència a les dones víctimes de violència de gènere***

Mantenir, optimitzar i, en la mesura del possible, ampliar el Servei d'Atenció Psicològica que s'ofereix des dels Serveis Socials a través de la col·laboració amb una psicòloga externa que ofereix dues hores setmanals de consulta a l'equipament de Dona al Dia.

La millora d'aquest servei podria passar per diversos aspectes. Es podria considerar la possibilitat d'ampliar els recursos destinats a l'esmentat servei per poder oferir-lo a més persones per derivació d'altres serveis públics i, especialment per part dels cossos i forces de seguretat. Es podria pensar que, per exemple des d'aquests mateixos espais de confrontació directe amb situacions de violència es pogués informar a les víctimes de l'existència del recurs d'atenció.

Per altra banda, altres actuacions de millora del servei podrien centrar-se, més que en la seva ampliació, en la seva obertura. Així, per exemple, donar màxima difusió a l'existència del servei i, sense desvincular-lo dels Serveis Socials podria oferir accés directe i anònim a les víctimes. Alhora, una altra possibilitat de major obertura, desestigmatització i, fins i tot, sensibilització entre sectors de població més vulnerables podria consistir en canviar la ubicació del servei portant-lo per exemple de l'equipament de Dona al Dia, a l'equipament juvenil Tangram o al Dispensari Mèdic.

Una major proximitat a la població afectada o víctima de violència facilitaria un treball municipal més global, en el marc d'una xarxa de serveis, equipaments i entitats compromesos amb la detecció i l'eradicació de qualsevol violència per raó de gènere.

Per altra banda, una de les actuacions proposades per al desenvolupament ulterior d'aquesta mesura és la de donar suport a la creació d'un grup estable de dones que hagin patit violència amb l'objectiu de teixir xarxes de relació, sociabilitat i ajuda mútua.

#### ***Resultats esperats***

En funció de la orientació que acabi prenent la mesura, els resultats podran mostrar increments més o menys significatius en el nombre de casos de violència atesos pel recurs o, per altra banda, un millor seguiment, derivació i acompanyament dels casos.

#### ***Calendari d'execució***

La introducció de petites millores en aquest servei d'atenció no passa necessàriament per un increment de la dotació de recursos econòmics, sinó per una major obertura i comunicació amb la resta de serveis i equips amb presència al territori. La deslocalització del servei podria suposar canvis que, al termini dels 5 anys de vigència del pla, i de forma acumulada, hagin contribuït a incrementar-ne l'ús per part de les dones que ho necessitin, així com millorat la qualitat de l'atenció que se'ls presta.

#### ***Agents implicats***



A nivell concret, en la implementació de les actuacions concretes que es determinin, la responsabilitat sobre l'execució e la mesura recauria en primer lloc sobre els Serveis Socials i la pròpia Psicòloga externa. Tanmateix, resultaria altament beneficiosa la coresponsabilitat per part dels cossos de seguretat, el personal sanitari i el dels centres educatius per tal de entre tots donar a conèixer el servei al màxim nombre de persones que puguin necessitar-lo.

### *Indicadors d'avaluació*

En aquest cas, els indicadors per una avaluació general de la mesura podrien centrar-se en el nombre i perfil de persones usuàries i/o el nombre d'hores d'atenció prestades a víctimes de violència masclista per part de la psicòloga externa del SAPU.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de la Violència Masclista

Diagnosi	- Poques accions de prevenció.	
	- Segon municipi amb major detecció de casos a nivell comarcal.	
Objectius	- Desconeixement de recursos a l'abast i baixa sensibilització de la població.	
	- Límits del servei local d'atenció a dones víctimes (SAPU).	
	- Formació i sensibilització del conjunt de la població.	
	- Donar major difusió als recursos d'atenció existents .	
	- Garantir l'atenció a víctimes de qualsevol edat i orientació sexual.	
Mesures	- Desenvolupar noves eines treball en xarxa específiques.	
	- Promocionar l'associacionisme contra la violència de gènere.	
	Curt terme	2.2.1 Taula Local per la Prevenció i l'Atenció Integral.
		2.2.2 Sensibilització sobre violència de gènere.
Llarg terme	2.2.3 Associacionisme local contra la violència de gènere.	
	2.2.4 Millorar l'assistència a les dones víctimes.	

### *1.3 Participació política i social de les dones*

El teixit associatiu de Santa Margarida i els Monjos és molt ric i divers. No disposem de dades precises sobre el nombre d'entitats i els seus membres segons sexe. Malgrat tot, la major part de persones entrevistades han coincidit a destacar que el nivell d'afiliació i de participació de la població a les entitats i associacions locals és relativament baix. En aquest sentit, han apuntat sovint el fet que al municipi de Santa Margarida i els Monjos hi ha un grup reduït de persones molt actives que participen en múltiples espais socials, culturals i polítics del territori.

Tal i com explica Carles Estela (2007) en el seu informe sobre el municipi, sembla que un dels principals problemes de les entitats és la seva mateixa activitat que, disseminada pel territori, sovint es realitza sense obtenir una elevada repercussió i/o visibilitat entre el conjunt de la població. Les causes principals d'aquests problemes són, segons el mateix estudi: la falta de canals clars, estables i coneguts de comunicació local, la baixa coordinació entre les pròpies entitats i entre aquestes i les actuacions que es duen a terme des dels programes, serveis i equipaments públics, i l'escassetat de recursos econòmics, tècnics, humans i de coneixements especialitzats que caracteritza a moltes de les associacions i entitats del municipi.

Actualment, en un context de crisi ben diferent al que podia estar experimentant Santa Margarida i els Monjos al 2007, la situació de les entitats, les associacions i la participació ciutadana sembla haver viscut pocs canvis. Tanmateix, on si que s'observen alguns moviments incipients és en l'àmbit de l'associacionisme femení o de les dones. En aquest sentit, la creació del grup "Coses de noies" dins l'equipament juvenil Tangram, o la voluntat expressada de constituir un grup local de dones marroquines seguint l'exemple del grup "Llum del Nord" de Vilafranca del Penedès, són mostra d'aquestes noves dinàmiques locals que poc a poc semblen prendre cos.

En el camp de la participació en l'àmbit educatiu, les persones entrevistades han assenyalat en termes generals que un dels obstacles a superar hauria de ser la baixa participació de les famílies en les Associacions de Mares i Pares, especialment als nivells d'educació secundària (IES). Alhora, la majoria han coincidit a destacar que són les dones les que tendeixen a assumir més responsabilitats en l'àmbit de l'educació dels fills i, com a conseqüència, també són elles les que participen més en les AMPA o les activitats que es puguin organitzar als centre educatius. Sovint aquesta participació que forma part de l'àmbit de la cura i el benestar de les persones, i que és tant necessària per generar un entorn educatiu local positiu, no és prou reconeguda socialment, ni en el marc de la família i és assumida en solitari per les dones. Fóra desitjable doncs, trobar mecanismes nous de participació que apel·lessin particularment als homes.

Segons diverses fonts, en termes generals, les dones tenen un nivell de participació social molt més elevat que els homes. Així, la majoria destaquen el fet que elles, per exemple, fan molt més voluntariat i tenen molta més presència a les entitats socials del poble. Alhora, participen molt més que els homes en les activitats que s'organitzen. Destaca la franja d'edats compreses entre els 30 i els 60 anys, com el grup de població que més participa. També s'apunta al fet que els grups més difícils de mobilitzar cap a la participació social i cultural del municipi són les dones

immigrades i les joves i adolescents que, estan potser més predisposades que les anteriors, no sembla que trobin el seu espai.

Tanmateix, com s'apuntava més amunt, existeix a Vilafranca del Penedès un grup de dones marroquines de referència anomenat "Llum del Nord". Algunes dones del municipi de Santa Margarida i els Monjos tenen relació amb aquest grup i encara que hi ha hagut alguns intents de creació d'un grup local, la iniciativa no ha acabat de quallar. Actualment s'està provant d'organitzar una petita delegació local de Llum del Nord al municipi.

Finalment, no es pot oblidar el pes específic que en els darrers anys ha jugat la disponibilitat de l'equipament de Dona al Dia. Aquest és un espai de participació social propi de les dones del municipi que s'ha impulsat com a lloc de trobada per a dones de diferents procedències i edats. Allí, prèvia proposta, qualsevol grup de dones pot organitzar una activitat, o senzillament, de forma individual, apuntar-se a les diferents activitats i tallers que s'organitzen al llarg de l'any.

Destaca especialment en l'espai de Dona al Dia la presència setmanal de grups de dones marroquines. Elles organitzen en aquest espai diversos tallers de cuina i manualitats als quals assisteixen pràcticament en exclusiva dones marroquines d'entre 20 i 35 anys.

### 1.3.1 Objectius

Impulsar l'accés i permanència de les dones en els diferents nivells i espais municipals de responsabilitat i presa de decisions. Sensibilització d'entitats, organismes, serveis i equipaments municipals perquè apliquin mesures de paritat, entenent que l'absència de les dones en aquests àmbits es deguda a la desigualtat de gènere i la divisió sexual del treball que ordena tant l'estructura social com les seves institucions i organitzacions.

Promocionar l'associacionisme de les dones i la seva participació com a agents socials i polítics en tots els àmbits de la vida del municipi. (Fent especial atenció als grups de dones joves, dones grans, immigrades, o altres de major vulnerabilitat que pugessin detectar-se). Facilitar la creació de xarxes de dones a través de la participació en activitats socials i culturals d'intercanvi i aprenentatge mutu.

Foment d'una cultura local respectuosa amb la diversitat i promotora de la inclusió social, fomentant una major incorporació de les dones en tots els àmbits de la vida social i política del municipi, garantint la seva presència destacada i específica en tots els actes i activitats municipals i la seva participació equitativa.

### 1.3.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest àmbit s'han proposat dues actuacions o mesures. La primera, la organització dels actes de celebració del 8 de març és una actuació de continuïtat i ha estat entesa com a una prioritat a curt terme. L'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos té ja una llarga tradició en la organització d'aquests actes i per tant, ha estat del tot coherent incorporar-la al pla amb prioritat.

En segon lloc, es planteja més a llarg terme una actuació un xic més complexa

destinada a promoure la participació i les relacions de les dones immigrades amb entitats del municipi.

### ***3.2.1 Actes commemoratius del 8 de març***

La celebració d'aquest dia amb diversos actes organitzats des de l'administració pública i les entitats locals hauria de ser entesa com una actuació municipal emmarcada dins del Pla d'equitat orientada a la sensibilització de la població i al reconeixement i la posada en valor del paper de les dones.

Les actuacions que s'han realitzat fins al present han seguit una línia continua de millora i per tant aquesta mesura busca únicament donar-los continuïtat. Tanmateix, seria d'especial interès procurar que els actes que es duïen a terme siguin proposats, dissenyats i desenvolupats entre diferents actors del municipi i que no recaiguin totes les tasques sobre els professionals dels serveis públics. La capacitat d'implicar persones i entitats en aquesta mesura dependrà però en molt bona part de la quantitat de recursos humans o temps de treball que s'hi pugui dedicar.

#### ***Resultats esperats***

La celebració anual dels actes commemoratius del dia 8 de març amb un increment de la participació i del nombre i la qualitat de les activitats al llarg de la jornada i, en la mesura del possible, dels dies previs.

#### ***Calendari d'execució***

Aquesta mesura seria de compliment anual i, lògicament, el seu calendari d'execució dependrà de la disponibilitat que es tingui per organitzar els actes amb major o menor previsió.

#### ***Agents implicats***

Els agents implicats en aquesta mesura haurien de ser, en principi, tots aquells que així ho desitgin i, per tant, es podria pensar que aquesta mesura també es podria implementar donant-li una orientació molt participativa des de l'inici, cercant les complicitats de persones i/o entitats més sensibilitzades en les qüestions de gènere i desigualtats socials.

Tanmateix, la implicació dels professionals de la Regidoria i de Dona al Dia que sempre han estat els líders, sinó organitzadors únics, d'aquests actes, hauran de continuar abanderant el procés aportant coneixements, experiència i recursos i garantir-ne anualment l'èxit.

#### ***Indicadors d'avaluació***

En aquest cas, els indicadors que seria interessant elaborar, de cara a l'avaluació podrien ser:

- Nombre d'activitats i actes commemoratius realitzats anualment.
- Nombre de participants en els actes i activitats per edat i sexe.
- Existència de materials específics de difusió dels en suport paper i via digital.
- Tipus d'activitats o actes realitzats per temes.

### ***3.2.2 Promoure la participació i les relacions de les dones immigrades amb entitats del municipi***

Aprofitant els espais habituals d'interrelació com són per exemple, l'escola d'adults, els centres educatius, o equipaments esportius es proposa promoure la relació de les dones immigrades amb la xarxa associativa local a través de la organització d'activitats especialment pensades per incentivar la participació dels diferents sectors. Així per exemple es podria proposar a les dones magrebines que fan tallers de cuina a l'equipament de Dona al Dia que col·laborin amb una altra entitat per organitzar un acte anual per donar a conèixer la tradició i la cultura del Marroc al conjunt de la població, a través de la seva gastronomia.

Una altra de les actuacions que es podrien dur a terme en el marc d'aquesta mesura podria ser la organització entre Dona al Dia, el Casal d'avis, el IES i l'Escola d'adults d'una activitat d'intercanvi d'històries personals de migració entre dones grans arribades al municipi des d'altres punts de l'Estat Espanyol, entre les dècades dels 40 i els 60; i dones joves marroquines amb pocs anys de residència.

Entrant en un altre àmbit, també seria una actuació a considerar la cerca de dones joves d'origens diversos que tinguin ganes d'estar en una entitat local com és ara Pit Nature, ja que s'hi tracten molts temes en relació a la criança dels fills que poden ser del seu interès i servir de nexa d'unió entre famílies.

#### ***Resultats esperats***

Els resultats seran també en aquest cas molt variables en funció de les actuacions que finalment es determini emprendre. Tanmateix, i de forma general, seria d'esperar que aquest tipus d'accions reforcessin el nivell d'integració, de convivència i de cohesió social que el municipi requereix.

#### ***Calendari d'execució***

Les diferents actuacions hauran de, en cada cas, establir el seu calendari d'execució, tenint en compte la necessitat de establir dinàmiques d'intervenció que perdurin en el temps o que tinguin continuïtat en actuacions posteriors. És a dir, que estiguin integrades en el marc d'una planificació temporal lògica i coherent amb la resta d'actuacions.

### ***Agents implicats***

El lideratge d'aquesta mesura podria recaure sobre la pròpia regidoria impulsora del pla, posant a disposició l'equipament de Dona al Dia.

Tanmateix, els espais educatius o en aquells on participen infants són un bon lloc per fomentar la integració i la creació de xarxes entre dones immigrants i dones del municipi i és per això que aquesta mesura hauria de comptar amb la implicació i la col·laboració dels CEIPs i IES.

### ***Indicadors d'avaluació***

En aquest cas, l'avaluació general de la mesura podria partir d'indicadors com ara el nombre d'actes i/o activitats organitzades (segons tipus); o també, el nombre de participants per sexes en cadascuna d'elles.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de la Participació política i social de les dones

<p>Diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presència i participació poc equilibrada per sexes, especialment entre els grups més joves de població.</li> <li>- Participació femenina sectorialitzada: major presència en els espais culturals.</li> <li>- Febleses en els canals de comunicació i les xarxes de relació entre dones del municipi i entitats.</li> </ul>	
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar l'accés i la permanència de les dones en els diferents nivells i espais de responsabilitat i presa de decisions.</li> <li>- Promoció de l'associacionisme de les dones i la seva participació com a agents socials i polítics en tots els àmbits.</li> <li>- Fomentar una cultura local respectuosa amb la diversitat i promotora de la inclusió social i la participació de les dones.</li> </ul>	
<p>Mesures</p>	<p>Curt terme</p>	<p>3.2.1 Actes commemoratius del 8 de març.</p>
	<p>Llarg terme</p>	<p>3.2.2 Promoure la participació i la interrelació de les dones immigrants amb les altres entitats de dones del municipi.</p>



## *1.4 Coresponsabilitat i usos dels temps*

El temps és un element clau per gaudir d'una millor qualitat de vida i d'un millor benestar personal i familiar. La perspectiva de gènere ha permès un canvi en la concepció dels temps, donant visibilitat a la importància dels temps dedicats al treball domèstic i de cura com a treballs indispensables pel desenvolupament humà, i ha replantejat les responsabilitats reproductives com un tema social i polític i no com un aspecte privat de responsabilitat femenina.

L'anàlisi dels usos dels temps des d'una perspectiva de gènere ens mostra una distribució no igualitària dels temps, que comporta la pèrdua de qualitat de vida de moltes dones. En aquest sentit, segons dades de l'IDESCAT els homes dediquen més temps que les dones a: treball remunerat, vida social i diversió, i mitjans de comunicació, mentre que les dones dediquen més temps a: estudis, tasques de la llar i família, treball voluntari i reunions.

Tot i que les dones s'han incorporat massivament al mercat laboral formal, els homes no s'han incorporat en la mateixa mesura a les tasques domèstiques i de cura, el que provoca l'anomenada doble presència per part de les dones que, després d'acabar la seva jornada laboral, comencen la jornada domèstica i de cura. Aquestes diferències de gènere en els usos i la gestió dels temps s'agreugen si tenim en compte l'edat i el cicle de vida.

Entre les persones entrevistades i que han participat en els grups de treball es detecta la percepció de que les dones immigrades, i molt especialment les d'origen o nacionalitat marroquina, pateixen una situació de desigualtat per raó de gènere molt més acusada que la resta, ja que moltes es dediquen en exclusiva a l'àmbit de la cura i la reproducció.

En aquest sentit, podem dir que sembla persistir una tendència general a no donar visibilitat a la doble jornada de treball (en l'àmbit productiu i reproductiu) com a font de desigualtat. La naturalització o la interiorització i acceptació d'aquest factor de desigualtat com a quelcom "normal", dificulta les possibilitats d'entendre-ho com quelcom que, malgrat tot, continua marcant fortament les desigualtats per raó de gènere entre la gran majoria d'homes i dones independentment dels seus orígens socials i/o culturals.

La coresponsabilitat i la conciliació laboral doncs, tendeixen a entendre's com una qüestió personal i/o familiar, privada que respon sovint a eleccions personals o "naturalesa" i que per tant, malgrat pugui generar desigualtat, no ha de ser un àmbit d'intervenció més enllà de vetllar per l'acompliment dels drets i deures que estableix la legislació vigent.

Per altra banda, també ha estat un fet àmpliament comentat la preocupació o la sensibilitat envers les necessitats de les dones i de la població en general pel que fa a la conciliació laboral, familiar i de participació social i, en aquest sentit, per exemple, s'ha apuntat diverses vegades que els horaris de les activitats esportives o culturals que es realitzen, intenten fomentar la conciliació i la participació de tothom, independentment de la seva situació laboral i/o familiar. Tanmateix, l'existència d'horaris rotatius a moltes de les empreses dels polígons de Santa Margarida i els Monjos (la majoria amb dones treballadores que també fan torns de

nit) dificulta la conciliació familiar i també el temps d'oci i de participació a la vida social del municipi.

Més enllà dels horaris però, la conciliació pot passar per altres elements intentant connectar necessitats i usos del temps entre diferents col·lectius o grups socials, i fomentant la coresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit de la cura. En aquest sentit, cal tenir en compte que no es tracta tan sols d'un repartiment de tasques més equitatiu en l'àmbit del domèstic i de la reproducció, sinó que es tracta de fomentar la responsabilitat compartida d'homes i dones sobre aquests treballs.

En aquest sentit, la problemàtica que dones i homes han coincidit en apuntar és el fet que dins les mateixes empreses la conciliació de la vida laboral i familiar es continua entenent com a una problemàtica exclusiva de les dones i es continua sense entendre o sense donar cap informació o facilitar que els treballadors s'acullin a la reducció de jornada o als permisos de paternitat, enlloc de les seves parelles treballadores.

A nivell més global, en el conjunt de la població hi ha la percepció de que la realització de certes tasques de cura per part dels homes, o el suport que aquests puguin donar a l'hora de realitzar les tasques domèstiques, són indicadors de una millora en la igualtat entre homes i dones. Tanmateix, aquesta millora oculta que en una major part dels casos, la responsabilitat, la gestió, la distribució i la organització d'aquestes tasques continua recaient sobre les dones que en els casos en que també realitzen les corresponents jornades laborals en l'àmbit del mercat de treball, deleguen en la parella, en altres familiars o en persones alienes a canvi d'una remuneració, determinades tasques que elles no poden assumir però que continuen organitzant, preveient i sent, en definitiva, les responsables últimes del seu acompliment.

#### 1.4.1 Objectius

El principal objectiu que s'ha plantejat en aquest àmbit és el de procurar incidir en la reducció de les desigualtats de gènere en el treball productiu i en el treball reproductiu. Sensibilitzant al conjunt de la població, i amb especial èmfasi als joves (homes i dones), sobre la importància de la coresponsabilitat en l'àmbit domèstic i de la cura entre homes i dones, des d'un punt de vista dels drets de ciutadania i laborals de totes les persones implicades.

Per altra banda, també s'ha considerat la necessitat de promocionar, en la mesura del possible, la conciliació de la vida personal, familiar i professional i també de la vida comunitària i/o social, informant les famílies sobre els recursos i equipaments disponibles al municipi per facilitar la conciliació; reconeixent les empreses del municipi que disposen de serveis o recursos propis en aquest sentit per als seus treballadors i treballadores, i fomentant, des dels equipaments i/o serveis públics algun tipus d'activitat adreçada a pares treballadors i els seus fills/es mitjançant la qual s'aconsegueixi sensibilitzar al conjunt de la població.

#### 1.4.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest àmbit es proposa desenvolupar al llarg del període de vigència del pla, un

màxim de tres actuacions de les quals, la primera d'elles, de sensibilització en matèria de coresponsabilitat, s'hauria d'emprendre a curt terme a partir de recursos existents, que hagin estat elaborats per altres administracions i/o entitats.

En un segon moment, i més a llarg terme es planteja una actuació que requerirà d'un alt grau de planificació. Es tracta de la flexibilització i la reorganització dels serveis públics per fer-los més equitatius per a homes i dones. És a dir, tenint en compte les desigualtats de gènere en que uns i altres es desenvolupen i cercant fórmules per transformar-les, evitar-les o, si més no, esmorteir-les.

Finalment, també en la mateixa línia es proposa impulsar la creació d'un Banc Local de Temps, com un projecte a endegar a llarg termini, i que tindria com a obstacle principal aconseguir la implicació i la participació activa d'entitats i ciutadania.

#### ***4.2.1 Sensibilització en matèria de coresponsabilitat***

Es proposa iniciar una activitat de sensibilització sota un cert format de campanya de comunicació a la ciutadania, que caldria mantenir activa tot al llarg del pla per tal de sensibilitzar la població sobre la necessària coresponsabilitat a la llar i en l'àmbit de la cura.

Aquesta campanya, hauria d'estar molt ben treballada pel que fa als continguts per tal d'arribar no només al públic jove i adolescent i les dones, sinó també i molt especialment, la població masculina adulta. Per això serà necessari endegar un procés de cerca dels materials existents que millor s'ajustin a les necessitats detectades i a la realitat del municipi.

Amb tot, i en relació al grup d'adolescents i joves, el compromís dels centres educatius amb la coeducació per trencar estereotips de gènere i promoure la coresponsabilitat pot ser una bona aliança en aquest camp per tal de cercar i difondre els materials més adequats per a cada públic.

L'actuació proposa iniciar els treballs de sensibilització amb nens i nenes a les escoles, amb l'objectiu d'arribar a través del treball fet amb ells, a les seves llars, fent participar d'alguna forma als adults, obrint-los un marc de reflexió. Aquesta actuació, promoguda prioritàriament des de l'àmbit escolar, podria resultar estratègica per arribar a la població més allunyada de serveis públics o espais socials i culturals del municipi.

Tanmateix es podria pensar amb altres possibilitats igualment estratègiques per a difondre aquest mateix missatge. Així, per exemple, aquesta actuació també es podria pensar des de l'àmbit sanitari, dels esports o de la educació no formal.

En qualsevol cas, es recomana que a l'hora de definir l'actuació s'estableixin aliances o es dibuixin les xarxes d'actors estratègics que s'empraran com a plataformes de comunicació i/o de treball, més enllà del "públic" directe dels agents que finalment s'impliquin en el desenvolupament d'aquesta mesura.

### ***Resultats esperats***

Els resultats que s'esperen d'aquesta actuació són: per una banda, l'extensió del debat social sobre les desigualtats en els usos del temps entre homes i dones en funció de les càrregues domèstiques i de cura que assumeixen unes i altres; i, per altra banda, millorar també la qualitat d'aquest debat social entre població.

Possibles resultats d'elevat valor en el marc d'aquesta actuació serien l'articulació de propostes concretes per millorar la desigual distribució de càrregues de cura entre homes i dones o la dinamització de grups o col·lectius locals que vulguin emprendre algun projecte o actuació en aquest sentit com per exemple el que es proposa de creació d'un banc de temps.

### ***Calendari d'execució***

Aquesta mesura podria tenir una planificació bianual i, per tant, al llarg del període de vigència del pla, podria executar-se dues vegades. En cada ocasió el nivell de profunditat i definició dels objectius i els continguts hauria de ser major.

Així, es proposa dedicar en la primera experiència un període suficient per la preparació d'un disseny participat de l'actuació per tal de implementar-lo en el següent curs escolar i, un cop extretes les valoracions generals sobre el funcionament i els resultats obtinguts, planificar la segona experiència d'una manera més acotada i valorant també la possibilitat d'altres actuacions.

### ***Agents implicats***

Com en altres casos, tot i que l'agent que ha d'impulsar el compliment de la mesura sigui la Regidoria responsable del Pla, els actors implicats han de ser tant els serveis educatius, com els equipaments esportius i municipals.

### ***Indicadors d'avaluació***

L'existència d'un document de planificació, i en tot cas, el nombre d'accions destinades a la seva execució podrien ser indicadors útils per una avaluació de la mesura.

## ***4.2.2 Flexibilització i redefinició del funcionament dels serveis públics locals***

Aquesta mesura proposa de manera global la implementació de múltiples actuacions particulars i específiques per part de tots els serveis públics locals. Així plantejada, la mesura consistiria en aconseguir que els serveis públics assumeixin que, a partir de l'aprovació i vigència del 1er Pla d'equitat, tota planificació que s'enceti haurà d'incorporar una valoració i una justificació des d'una perspectiva de gènere i haurà de tenir en compte les desigualtats entre homes i dones en els usos del temps, assumint com a propi l'impuls de la coresponsabilitat.

Així doncs, l'objectiu de la flexibilització i la redefinició del funcionament dels serveis públics ha d'incorporar també la intenció ferma de facilitar la coresponsabilitat en la gestió i les tasques quotidianes de les llars i la cura de les persones. Per això, des dels diferents serveis públics municipals es tindrà en compte el factor de la desigualtat de gènere i l'impuls de la coresponsabilitat entre homes i dones sobretot en l'establiment d'horaris, tipus i especificitats dels serveis prestats, en l'ús de les noves tecnologies d'informació i comunicació que poden facilitar la interacció entre aquests serveis i el conjunt de la població.

Aquesta mesura no té com a objectiu emprendre un procés exhaustiu de revisió del funcionament dels serveis públics. El que proposa aquí és una introducció progressiva de la perspectiva de gènere que sigui d'obligat compliment en tota nova definició que es faci d'un servei públic municipal, o en qualsevol replanificació que es dugui a terme en els ja existents.

### ***Resultats esperats***

Al termini del Pla, l'esperable seria que la major part dels serveis públics haguessin introduït alguna modificació en el seu funcionament habitual o en la seva orientació més general per tal de respondre a les necessitats de major equitat que es propugnen.

### ***Calendari d'execució***

L'execució d'aquesta mesura s'hauria d'estendre al llarg de tot el procés del 1er Pla. Així, el més rellevant en aquest cas és transmetre molt clarament i directa a tots els serveis públics que han d'introduir criteris de gènere en qualsevol modificació o nou servei que es plantegin i que el Pla preveu fórmules d'assessorament i suport per aquells serveis que ho considerin necessari. Així doncs, el calendari el marcaran més els Serveis i les seves pròpies planificacions temporals i possibilitats de reorientació, que no pas el Pla que, en aquest cas, ha de ser el rerefons present en tots els processos.

### ***Agents implicats***

Aquesta mesura requereix que els diferents serveis l'assumeixin com a pròpia, i l'apliquin en tota planificació del servei que es realitzi al llarg del període de vigència del pla. Per a fer-ho efectiu caldria que poguessin comptar amb la orientació o l'assessorament puntual de l'equip líder del Pla, sobre les propostes que articuli el propi servei.

### ***Indicadors d'avaluació***

Caldria tenir en consideració a l'hora d'avaluar aquesta mesura:

- Nombre de modificacions efectuades en els serveis públics pel que fa a: horaris, continguts, espais, serveis o actuacions complementaries.
- Nombre i tipus de consultes o assessories realitzades a Serveis Públics.

### ***4.2.3 Impulsar la creació d'un banc local de temps orientat a la conciliació***

Aquesta mesura proposa donar suport en forma de recursos, assessorament i espai on desenvolupar l'activitat a grups de persones o entitats que vulguin tirar endavant una iniciativa voluntària de banc de temps local.

Són diverses les experiències que s'han dut a terme en l'àmbit local i micro local pel que fa a bancs del temps i la implementació d'un projecte inicial per mirar de donar resposta a algunes de les necessitats municipals en l'àmbit de la conciliació alhora que fomentar la construcció de vincles d'intercanvi a través de la oferta i demanda de temps.

#### ***Resultats esperats***

De la posada en marxa d'aquesta mesura serien diversos els resultats tant directes com indirectes que se'n podrien esperar. Tanmateix, destacariem els que estan directament vinculats a la definició i posada en marxa de la proposta encara que sigui de una manera experimental o incipient. La materialització mateixa d'aquesta proposta, encara que fos en la seva mínima expressió tindria un elevat valor afegit pel que fa, no només a l'exploració de models alternatius pel foment de la conciliació, sinó a la seva capacitat per teixir relacions i xarxes socials a partir de la solidaritat i l'ajuda mútua.

#### ***Calendari d'execució***

Es recomana establir una primera fase de definició del projecte a partir la qual s'estableixin els passos següents de cara la seva implementació. Aquest procés es podria estendre al llarg de dos cursos escolars i, en el tercer, procedir a l'avaluació del projecte i, si s'escau la seva reedició amb les modificacions que s'estimin oportunes.

#### ***Agents implicats***

Per altra banda, en el cas de Santa Margarida i els Monjos seria molt recomanable que en la definició i posada en marxa d'aquest projecte participés el ventall més ampli possible d'homes i dones de diferents edats i procedències geogràfiques i culturals. Per això serà necessari per part de l'Ajuntament i dels Serveis involucrats en la mesura el fer una bona difusió del projecte entre els diversos col·lectius i entitats allotjades en els equipaments públics municipals per tal d'atraure aquelles persones que estarien disposades a tirar-lo endavant en la seva quotidianitat.

#### ***Indicadors d'avaluació***

En aquest cas, podrien ser indicadors d'avaluació, l'existència d'un document de planificació inicial i d'una memòria d'activitat del primer any de vida del Banc, amb propostes de millora, així com, en el cas d'haver-se dut a terme alguna implementació de la mesura, el nombre de participants per sexe.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de la Coresponsabilitat i Usos del Temps

<p>Diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baixa coresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cura.</li> <li>- Tractament de la conciliació de la vida laboral i familiar com una "problemàtica" exclusiva de les dones a les empreses.</li> <li>- Percepció de que les dones marroquines es dediquen en exclusiva a l'àmbit de la cura.</li> </ul>	
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidir en la reducció de les desigualtats de gènere en el treball productiu i en el treball reproductiu.</li> <li>- Promoció de la conciliació de la vida personal, familiar i professional i també de la vida comunitària i/o social.</li> </ul>	
<p>Mesures</p>	<p>Curt i mig terme</p>	<p>4.2.1 Sensibilització en matèria de coresponsabilitat.</p>
	<p>Llarg terme</p>	<p>4.2.2 Flexibilització i redefinició dels serveis públics locals.                      4.2.3 Impulsar un Banc local de temps orientat a la conciliació.</p>

## 1.5 Educació, cultura i esport

En l'àmbit de l'educació i la formació cal destacar en primer lloc, tal com s'apuntava a l'inici d'aquest informe que a Santa Margarida i els Monjos destaquen uns nivells d'instrucció especialment baixos. Malgrat no disposar de dades acurades per edat i sexe que donin compte de la situació actual i dels sectors de població més vulnerables, observacions realitzades per diversos actors locals en l'àmbit educatiu han apuntat problemàtiques educatives tant greus com específiques. Un d'aquests casos és per exemple el de les persones immigrades, i especialment de les dones que, malgrat haver residit durant períodes considerablement llargs de temps al territori desconeixen quasi totalment les llengües catalana i espanyola.

Entre el sector de persones més joves, en canvi, destaquen problemàtiques educatives que es posen de manifest en fortes mancances formatives en arribar a l'Educació Secundària Obligatòria. Igualment, el nivell de competències assolides en finalitzar l'ESO és força baix en el cas de Santa Margarida i els Monjos destacant sobretot les dificultats en l'àmbit de la comprensió i de l'expressió escrites i oral.

Alhora, també hi ha la percepció reflectida en la memòria del projecte "Intrahistòries" desenvolupat al I.E.S. Foix durant el curs 2008-09, de que existeix una forta desmotivació i despreocupació per la formació i l'estudi per part dels joves de Santa Margarida i els Monjos. Aquest fet es constata per l'elevat nivell d'abandonament un cop finalitzada l'escolarització obligatòria. A més, es suma a aquest fet, que un percentatge prou elevat de joves no supera satisfactòriament l'ESO. En aquest sentit, les dades facilitades per l'I.E.S, mostren que un 26,2% de l'alumnat no supera satisfactòriament els estudis obligatoris i que els nois són els que destaquen en aquest aspecte més que les noies.

TAULA 16

"ÈXIT I FRACÀS" ESCOLARS I.E.S. Foix, curs 2010/2011

	Nens	Nenes	Total
Han superat satisfactòriament la ESO			53 (74,6%)
No han superat satisfactòriament la ESO	9 (14,7%)	7 (11'5%)	16 (26,2%)
Total			69 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del IES Foix

Per altra banda, el mateix centre ha facilitat les dades relatives al abandonament escolar que han patit al centre durant aquest darrer curs. Igual que les anteriors no són dades absolutes sobre el conjunt de la població en edat escolar i, ni tan sols es poden prendre com a dades representatives d'aquest sector, però sí que resulten extremadament significatives per il·lustrar l'impacte de la problemàtica tractada.



**TAULA 17**  
**"ABANDONAMENT" ESCOLAR I.E.S Foix , curs 2010/2011**

	Nens	Nenes	Total
Matricula donada de baixa	-	2	53 (74,6%)
Matricula no confirmada	6	0	16 (26,2%)
Abandonament dels estudis	3 (2,7%)	7 (2,7%)	10 (5,4)
Total alumnat matriculat al curs 2010/11	?	?	334 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del IES Foix.

Més enllà de l'àmbit de l'educació reglada que infants i adolescents puguin rebre en els espais educatius més formals, també cal tenir en compte els factors en joc que hi ha en l'entorn educatiu d'aquestes persones. En aquest entorn es podran observar també unes pautes diferenciades i desiguals en funció del gènere que es clau tenir en compte en les propostes d'intervenció que es puguin desenvolupar.

Així, per exemple, s'ha apuntat la preocupació per l'existència de conductes incíviques per part d'adolescents i joves, que semblarien estar en augment presentant fins hi tot en alguns casos, episodis de violència. La escassa preocupació per l'entorn que semblen tenir aquests grups de població es tradueix en una molt baixa participació i un elevat desconeixement dels equipaments, serveis i/o programes a l'abast que poden afavorir la seva situació de vulnerabilitat o exclusió social.

És important en aquest sentit, apuntar la percepció d'alguna de les persones entrevistades i dels i les participants als grups de debat, de que a Santa Margarida i els Monjos existeix una forta segmentació entre els adolescents i joves del municipi segons els seus orígens culturals i/o socials i que aquest fet genera un cert nivell de conflicte que en ocasions es manifesta en forma de picabaralles, insults o actituds racistes o xenòfobes manifestes tant per una banda com per l'altra.

L'única associació infantil del municipi, l'Associació Si Fa Sol, es dedica a dinamitzar el temps de lleure dels nens i nenes organitzant activitats com les colònies i l'escola d'estiu a través d'una subvenció de l'Ajuntament. La junta directiva d'aquesta entitat és exclusivament femenina (són unes 7/8 noies en total i, ocasionalment algun monitor). Durant l'estiu el nombre de monitors/es és més elevat tot i que al voltant d'un 80% de persones que integren l'equip de monitors siguin dones.

Santa Margarida i els Monjos compta amb un servei educatiu que comprèn l'Escola d'Adults municipal. A l'Escola es fan múltiples activitats formatives destinades al conjunt de la població.

La Taula 18 mostra el nombre de persones matriculades al primer trimestre de 2010-11 a l'Escola, però aquestes són aproximades ja que la matrícula de l'escola d'adults és oberta i per tant, aquestes dades van variant al llarg del curs. A més, les dades sobre el nombre de persones matriculades als diferents cursos tampoc estan

disponibles segons sexe, i per tant, no podem saber exactament el nombre d'homes i dones matriculats en cada oferta educativa que fa l'escola.

L'única informació específica exacta de què disposem és la del grup sobre Coneixement del entorn i idioma, que aplega 16 dones en la seva edició del matí. Amb tot, i segons fonts de l'escola, un 75% de l'alumnat del centre són dones, destacant el fet que en els cursos més bàsics - cultura general nivells 1 i 2- aquesta proporció arriba fins al 90% de l'alumnat.

Considerant la quantitat de població entre 15 i 64 anys del municipi segons dades del IDESCAT (4.816 persones), i el nombre de matriculats a l'escola d'adults (248), ens aproximarem prou a la realitat existent afirmant que al voltant d'un 5% de la població resident realitza actualment alguna activitat en el marc d'aquest servei. A més, si tenim en compte les observacions en relació a la distribució de gènere que apunten els professionals que treballen al servei, semblaria que al voltant d'un 10% de les 2299 dones residents a Santa Margarida i els Monjos que tenen entre 16 i 64 anys, podrien haver estat realitzant algun tipus de curs o activitat a l'Escola d'Adults.

**Taula 18**

**MATRICULATS A L'ESCOLA D'ADULTS DE SM (1er Trim. 2010/11)**

Mòduls generals	Total
Formació bàsica 1 (instrumental)	8
Formació bàsica 2 (instrumental)	26
Formació bàsica La Ràpita (instrumental)	14
Coneixement de l'entorn i idioma 1 (formació bàsica)	20
Coneixement de l'entorn i idioma 2 (formació bàsica)	15
Coneixement de l'entorn i idioma (matins. Grup dones)	16
Català A	29
Català B	12
Català C	10
Anglès bàsic (formació bàsica)	18
Grup PIRMI (habilitats socials, coneixement de l'idioma)	9
Grup de reforç - suport ESO	10
CFGM	20
Casa oficis	10
<b>Mòduls específics: Informàtica</b>	
Word	10
Internet	9
Internet	12
Photoshop	obert
<b>TOTAL ALUMNES</b>	<b>248</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Escola d'Adults.

Les mateixes fonts de l'Escola informen que en els cursos específics de català i castellà bàsic per adults, la proporció entre homes i dones és més equilibrada, tot i que les dones continuen representant una ample majoria o menys.

### 1.5.1 Objectius

Promoció de la coeducació en tots els nivells educatius i en la formació reglada i no reglada i en tots els àmbits de la pràctica esportiva.

Afavorir la participació de pares i mares a les AMPA dels respectius centres per tal de dinamitzar aquest òrgan incorporant la perspectiva de coresponsabilitat en la cura i l'educació dels fills per part d'homes i dones. Alhora, generar o reforçar els lligams de les AMPA amb altres entitats ciutadanes del municipi per la realització d'activitats o actuacions conjuntes, i la seva presència i capacitat d'intervenció en els serveis, equipaments i projectes relacionats amb l'educació la cultura i els esports del municipi.

Reconeixement de les aportacions de les dones a nivell històric, científic, cultural, esportiu i educatiu, impulsant la seva major visibilitat. Especialment impulsar el reconeixement i la promoció de dones del municipi que hagin destacat en aquest sentit.

Impuls del paper actiu de les dones en el món cultural municipal. Afavorir la participació de les dones en la organització, la realització i la valoració de les activitats culturals que es desenvolupen al municipi, i afavorir en els espais disponibles l'exhibició de treballs o expressions artístiques o culturals liderades o protagonitzades per dones del municipi.

Incrementar l'ús dels serveis i equipaments culturals, educatius i esportius municipals per part de les dones de diferents edats i orígens a través de programació d'activitats específicament dirigides a les dones, donant resposta a les seves necessitats formatives, d'expressió social i cultural, de desenvolupament físic i de salut.

### 1.5.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest cas, de manera similar a d'altres, s'han recollit tres propostes d'acció que al mateix temps s'han prioritzat en funció de la seva viabilitat. En primer lloc, s'ha contemplat la necessitat d'emprendre una actuació de promoció de l'esport femení local; en segon lloc, es proposa reeditar el projecte Intrahistòries.

Finalment, també s'ha inclòs una proposta que dona peu a una nova actuació que combina diferents àmbits i que posa de relleu la necessitat de treballar de forma coordinada. Es tracta de la organització d'un concurs de joves artistes locals sobre violència i desigualtat de gènere.

### ***5.2.1 Promoció de l'esport femení local***

Aquesta mesura cerca donar suport als equips esportius locals de dones que, fins a cert punt, ja s'està duent a terme i cal dotar de continuïtat. En aquest sentit, Santa Margarida i els Monjos té una tradició esportiva important en la qual les dones han jugat un paper molt destacat. Cal seguir donant impuls a aquests equips i alhora no descuidar mesures per garantir la continuïtat entre les dones adultes. Donar suport i prioritat a determinats equips en la tria dels horaris per la utilització de les pistes esportives, posar les bases per l'establiment d'un servei de guarderia per a pares i mares jugadors/es, cercant nois i noies adolescents dels primers equips que se'n volguessin fer càrrec com a voluntaris. Aquests voluntaris i voluntàries, en la mesura del possible i dels recursos a l'abast, podrien gaudir d'alguna reducció de les seves despeses d'afiliació al club o una compensació econòmica simbòlica.

També es proposa fer xerrades a l'IES per motivar a les noies a continuar fent esports, mostrant els beneficis individuals i col·lectius; donar major visibilitat a l'equip de vòlei femení i intentar que hi hagi també més visibilitat d'altres esports en els que no hi participen tantes dones.

#### ***Resultats esperats***

Incrementar el nombre de dones que continuen implicades en la pràctica d'un esport en equip en l'àmbit local i de dones que s'hi apunten de nou sense haver-ne practicat abans.

#### ***Calendari d'execució***

Aquesta mesura s'haurà d'executar de forma continuada tot el llarg del període de vigència del Pla.

#### ***Agents implicats***

Pistes esportives municipals, clubs i equips esportius, regidoria d'esports i altres agents que puguin implicar-se en la difusió.

#### ***Indicadors d'avaluació***

Podria considerar-se en aquest cas l'estudi de variacions en la proporció de majors de 35 anys que practiquen esport en un equip local per sexe i esport al llarg dels 5 anys de vigència del pla. Per això caldria elaborar la dada en un moment inicial per, comparar resultats al donar per tancades les actuacions en el marc d'aquesta mesura.

### ***5.2.2 Reeditar pel Projecte Memòria Digital Intrahistòries***

Aprofitant l'experiència d'edicions anteriors del projecte, es proposa una reedició de l'actuació "Memòria Digital Intrahistòries" incorporant la perspectiva de gènere per

tal de fer un treball específic amb adolescents, joves i dones grans sobre els patrimonis històrics personals. Es podria entendre aquesta edició del projecte com un exercici de sensibilització i difusió sobre les desigualtats i la lluita pels drets de les dones, els infants o les persones grans.

### *Resultats esperats*

Incrementar la sensibilització, el coneixement i el reconeixement sobre el paper de les dones al llarg de la història de la cultura, especialment entre els sectors de població més jove i adolescent.

### *Calendari d'execució*

Aquesta activitat es podria desenvolupar al llarg d'un curs escolar dins del calendari del Pla. Així es pot planificar l'actuació amb suficient previsió tant pel que fa als continguts, com en la provisió dels recursos mínims que requereix la seva posada en funcionament.

### *Agents implicats*

Serveis de comunicació, joventut i cultura de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos; Escola de Formació d'Adults; IES El Foix i Servei Juvenil Tangram.

### *Indicadors d'avaluació*

Podrien considerar-se bons indicadors per avaluar el compliment de la mesura i el seu impacte, l'execució efectiva de la reedició del programa, el nombre de participants segons sexe i els mitjans de difusió emprats.

## ***5.2.3 Concurs de joves artistes locals sobre violència i desigualtat de gènere***

En el marc de la campanya del 25 de novembre es proposa que, amb una periodicitat mínima bianual, s'organitzi un concurs de joves artistes locals (homes i dones) per a que presentin propostes gràfiques, visuals o d'àudio centrades en aspectes vinculats a la violència masclista i la desigualtat de gènere. Es poden emprar les diverses obres presentades per dur a terme una exposició.

### *Resultats esperats*

Els resultats directes d'aquesta mesura tenen a veure amb la mobilització i la participació social i cultural dels veïns i veïnes de Santa Margarida i els Monjos. Tanmateix, aquesta mesura és especialment interessant per l'impacte indirecte a nivell de conscienciació sobre la importància de la violència de gènere, i la visibilitat de la igualtat de gènere a nivell local, com una de les preocupacions en l'agenda de

govern municipal.

### *Calendari d'execució*

Seria recomanable que aquesta actuació es pogués dur a terme amb certa periodicitat, per això es proposa que, com a mínim, tingui un caràcter bianual. En aquest sentit, es podria pensar com a inici de l'experiència emmarcar-la en la campanya del 25 de novembre.

### *Agents implicats*

En l'execució d'aquesta mesura, a banda de la participació de la regidoria a càrrec de les polítiques d'equitat caldria una implicació directe de les àrees de comunicació i cultura.

Ahora, seria desitjable també la implicació dels equipaments i serveis destinats a la població jove, a les dones i els equipaments esportius, a més a més de les entitats socials i culturals del municipi.

Tots aquests agents haurien d'estar implicats, com a mínim en la difusió de l'actuació i en la col·laboració amb els/les organitzadores per tal d'incentivar i assolir el màxim de participació possible de tots els sectors de la població. En aquest sentit, també es podria incorporar o treballar l'actuació amb els agents educatius i, especialment amb els centres de secundària.

També, de cara a l'organització de possibles exposicions públiques de tots els treballs presentats es podria cercar la col·laboració de serveis i/o entitats interessats/des

### *Indicadors d'avaluació*

Alguns dels indicadors que es podrien emprar per avaluar l'execució i els resultats directes d'aquesta mesura podrien ser:

- Nombre de concursos realitzats al llarg del període del Pla.
- Nombre de treballs artístics avaluats, segons sexe del autor/a.
- Nombre de treballs premiats, segons sexe del autor/a i temàtica tractada.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit d'Educació Cultura i Esport

Diagnosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevat nivell d'abandonament dels estudis no obligatoris i població en general amb un nivell d'instrucció baix.</li> <li>- Poca presència de joves en la vida cultural i desconeixement dels equipaments, serveis i/o programes.</li> <li>- Presència elevada de dones en alfabetització a l'escola d'adults.</li> <li>- Algunes dificultats en la continuïtat de les jugadores dels equips femenins.</li> </ul>	
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoció de la coeducació en tots els nivells educatius, en la pràctica esportiva i en àmbits no reglats.</li> <li>- Afavorir la participació de pares i mares a les AMPA.</li> <li>- Reconeixement de les aportacions de les dones a nivell històric, científic, cultural, esportiu i educatiu.</li> <li>- Impuls del paper actiu de les dones en el món cultural municipal.</li> <li>- Incrementar l'ús dels serveis i equipaments culturals, educatius i esportius municipals per part de les dones.</li> </ul>	
Propostes	Curt terme	5.2.1 Promoció de l'esport femení local.
	Mig terme	5.2.2 Reeditar pel Projecte Memòria Digital Intrahistòries. 5.2.3 Concurs de joves artistes sobre violència i desigualtat de gènere.

## *1.6 Urbanisme, territori i medi ambient*

En aquest àmbit la informació estadística a nivell local sembla ser del tot inexistent i per tant, la producció d'aquest coneixement necessari per millorar la planificació des d'una perspectiva de gènere és un primer obstacle que les actuacions a emprendre haurien d'intentar abordar. Alhora però, la percepció de les desigualtats o de les situacions marcades per la condició de gènere en l'àmbit de l'urbanisme, l'espai públic, el patrimoni o la mobilitat no apareix de forma estructurada entre els agents socials entrevistats.

És per això que cal dedicar un especial esforç en aquest àmbit ja que les desigualtats entre homes i dones per raó de gènere també es manifesten en aquest camp i cal centrar l'atenció en aspectes com l'accés i el manteniment dels habitatges, la garantia del dret de les dones a un habitatge digne en igualtat de condicions que els homes, la incidència de determinades situacions de risc hipotecari sobre les dones, la incidència diferencial dels desnonaments segons sexe i edat, per citar-ne uns pocs, són aspectes a través dels quals es manifesta obertament la desigualtat.

El mateix succeeix en la planificació i el disseny de l'espai públic urbà i mediambiental, que tendeix a trobar fortes dificultats per incorporar una certa perspectiva de gènere que contribueixi a la reducció de les desigualtats per raó de gènere en la participació sobre la vida econòmica, social i cultural del municipi.

Amb tot, l'element més clarament remarcat per part dels diferents agents entrevistats ha estat el tema del transport públic i la mobilitat tant a nivell urbà com interurbà. Es tracta d'una infraestructura de transports i comunicacions tradicionalment orientada a la indústria i no pas a les necessitats de la ciutadania i s'ha destacat en aquest sentit les males comunicacions en transport públic tant a l'interior del municipi com en connexió amb Barcelona i Vilafranca del Penedès.

Alhora, el fet que l'estació de RENFE estigui allunyada del nucli urbà, en un polígon industrial, no senyalitzat, mal il·luminat i poc accessible, sense un pas soterrat per creuar les vies, etc. provoca una gran sensació d'inseguretat i de servei deficitari.

Per altra banda, els horaris i serveis d'autobús no semblen prou ben adaptats a les necessitats horàries dels sectors de població que més ús en farien. Així, per exemple, les sortides dels autobusos no s'adapten als horaris d'entrada i sortida dels IES per facilitar el desplaçament als joves que han d'anar a estudiar a Vilafranca.

### **1.6.1 Objectius**

Impuls de la participació del conjunt de la ciutadania, i en especial de les dones, en el planejament i disseny del municipi.

Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació o nova promoció d'habitatge públic o altres intervencions que delimitin usos i característiques de l'espai públic, i el transport per tal d'avançar cap a una organització territorial i urbana que tingui en compte les diferents necessitats dels homes i dones en l'ús de l'espai públic.

Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la ordenació del transport públic i



la mobilitat en el municipi.

Garantir un accés equitatiu entre homes i dones a l'habitatge de promoció pública i/o de garantia social, i facilitar l'accés i el manteniment de l'habitatge de les dones en situació de major vulnerabilitat o exclusió social.

### 1.6.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest camp es proposa la realització d'un acció a curt i mig terme, la introducció de certs canvis en els transports públics.

#### ***6.2.1 Introduir canvis en els transports públics per afavorir l'equitat***

La mesura que es planteja podria englobar moltes petites actuacions per a millorar, no només la mobilitat de les persones residents, sinó la qualitat d'aquesta mobilitat. La millora dels accessos, dels horaris, dels trajectes i de les connexions entre línies, podrien ser elements a considerar.

Seria recomanable però, que qualsevol canvi o modificació que s'introdueixi tingui una justificació en termes de contribució a la millora de l'equitat de gènere i es faci tenint en compte les necessitats de cura pel que fa als horaris, l'adaptació del servei, accessibilitat, tarifes, parades, trajectes...

Així, per exemple, una de les millores concretes que es proposen amb major urgència des de diversos àmbits és el condicionament el trajecte que separa el nucli urbà de l'estació de la RENFE, tant pel que fa a la il·luminació com pel que fa al mateix paviment per als vianants, i l'estudi de la possibilitat de posar una connexió directe del centre del poble amb l'estació de RENFE amb un mini bus.

Una altra de les demandes a les que podria respondre aquesta mesura és l'increment de la freqüència de pas de l'autobús de línia amb Vilafranca del Penedès.

#### ***Resultats esperats***

Els resultats esperats per aquesta mesura són que al termini del pla s'hagin executat diversos canvis en el funcionament del transport públic local responnent a criteris d'igualtat de gènere amb l'objectiu de fomentar l'equitat entre homes i dones.

#### ***Calendari d'execució***

Es podria establir un calendari d'accions a dur a terme per part de la Regidoria d'Urbanisme per millorar la situació del transport públic local incorporant una perspectiva de gènere, d'equitat i de coresponsabilitat en la cura.

#### ***Agents implicats***

El principal responsable de donar compliment a la mesura seria la Regidoria d'Urbanisme i medi Ambient, amb el recolzament i la orientació necessàries que pugui facilitar-se des de els responsables del pla, experts en polítiques d'equitat, i

coneixedors de les necessitats detectades en el present diagnòstic.

***Indicadors d'avaluació***

Els indicadors en aquest cas hauran de fer referència al tipus i nombre de millores que s'hagin assolit anualment.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de Territori, urbanisme i Medi Ambient

<p>Diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disseny i planificació urbanística sense perspectiva de gènere.</li> <li>- Infraestructura de transports i comunicacions orientada a la indústria.</li> <li>- Transport públic poc accessible i sensació d'inseguretat en l'accés a l'estació de RENFE.</li> <li>- Horaris del transport públic poc adaptats a les necessitats de cura.</li> <li>- Impuls de la participació del conjunt de la ciutadania, i en especial de les dones, en el planejament i disseny del municipi.</li> </ul>	
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació o nova promoció d'habitatge públic.</li> <li>- Facilitar l'accés i el manteniment de l'habitatge de les dones en situació de major vulnerabilitat o exclusió social.</li> <li>- Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la ordenació del transport públic i mobilitat en el municipi.</li> </ul>	
<p>Mesures</p>	<p>Curt i mig terme</p>	<p>6.2.1 Introduir canvis en els transports públics per afavorir l'equitat.</p>

## ***1.7 Salut i benestar social***

Malgrat no haver tingut accés a dades quantitatives per valorar la situació i les principals problemàtiques que puguin haver-hi en l'àmbit de la salut al municipi de Santa Margarida i els Monjos, fonts informades no destaquen l'existència de cap particularitat en aquest sentit.

Malgrat tot, si que s'observa de forma directa i clara les dones pateixen més i són tractades més sovint per l'equip mèdic del CAP que no pas els homes, i que les principals afeccions són cròniques, principalment dolors articulars, artritis o problemes d'ansietat.

Per altra banda, també es constata per part dels professionals mèdics que s'atén majoritàriament a persones grans i a la població immigrada resident al municipi, sobretot de nacionalitat o origen marroquí, més que no pas a qualsevol altre col·lectiu.

Per altra banda, també afirmen que les dones són les principals usuàries dels serveis de salut, corroborant la seva funció principal com a responsables últimes de la cura i el benestar. Així, acostumen a ser elles les que més acudeixen al CAP per consultar sobre la pròpia salut, la dels seus fills, parella o altres familiars.

El CAP de Santa Margarida i els Monjos és un Centre d'Atenció Primària amb unes característiques i un funcionament estàndard, amb visites concertades. hi ha 3 metges, 1 pediatra (un al matí i un altre a la tarda), 1 assistenta social i 4 infermeres. També hi ha una doctora més al Consultori de La Ràpita Tanmateix si que destaca el gran volum de pacients que són atesos des d'aquest equipament: uns 1800 pacients per metge, aproximadament, segons fonts del mateix CAP. Anualment, es visiten una mitjana de 80 pacients per metge al dia. En aquest sentit, alguns dels professionals que treballen en aquest servei consideren que des de fa temps es troben en una situació que tendeix permanentment al col·lapse.

En relació a l'atenció sanitària que reben, moltes de les dones entrevistades coincideixen en la percepció de que les dones acostumen a anar més al metge que els homes i, alhora que elles són més sovint tractades amb ansiolítics, antidepressius o d'altres fàrmacs destinats a minvar els símptomes de malalties cròniques que moltes dones pateixen, sense que puguin rebre tractaments preventius o pal·liatius més enllà. Existeix la opinió compartida de que la salut d'homes i dones al llarg de la vida és molt diferent i que les dones sovint no troben les respostes més adients a les problemàtiques sanitàries que pateixen.

Per altra banda, existeix entre els professionals mèdics la percepció de que la població immigrant té necessitats específiques, tot i que es tendeix a entendre que aquestes tenen més a veure amb elements socioculturals com el desconeixement de la llengua o la diferent percepció cultural, que amb el tipus de dolències que puguin experimentar.

En aquest sentit s'entén que aquestes necessitats específiques farien referència a diferències culturals i problemes de comunicació, que no pas a qüestions de desigualtat de gènere. En aquest sentit alguns entrevistats ha destacat com a dificultat el fet que al CAP no disposen de serveis de traducció o mediació, i que això

dificulta sovint l'atenció que es pot prestar a la població immigrada.

En relació als serveis de salut destinats a les dones, el CAP compta amb els serveis d'una ginecòloga i un ginecòleg que s'encarreguen del Servei d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva i atenen als pacients dos cops a la setmana. A més, també hi ha una llevadora que organitza els cursos de preparació al part i postpart.

La major part de dones de municipi que han participat en l'elaboració d'aquesta diagnosi coincideixen en afirmar que aquest servei de salut sexual té greus dificultats per reduir la llista d'espera. Consideren per tant que caldria ampliar el temps que es dedica a la consulta de les pacients. A més, apunten també la manca d'informació que existeix en relació a determinats temes d'interès per a les dones en aquest àmbit.

Altres programes que es desenvolupen al CAP són:

- Detecció del càncer de mama del 40 als 70 anys.
- Detecció del càncer d'úter.
- Prevenció d'embaràs no desitjat.
- Vacuna contra el càncer de matriu a les escoles

### 1.7.1 Objectius

Els objectius que es voldria fixar el pla, i que es deriven de la diagnosi presentada es poden resumir en tres blocs:

1. Incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats d'educació, prevenció i promoció de la salut adreçades a homes i dones de totes les edats, professionals de la salut, de l'educació i dels serveis socials, amb l'objectiu de millorar el coneixement i proporcionar les respostes més adients a les necessitats de salut de les dones al llarg del seu cicle de vida.
2. Millora de la salut de les dones tant en el treball productiu com reproductiu, facilitant informació específicament adreçada a les dones (en centres de treball i de salut) que inclogui consells bàsics, recursos i serveis a l'abast de les dones. També, sensibilitzant i informant a tota la població i, concretament, al sector empresarial i de les famílies sobre la necessària coresponsabilitat entre homes i dones en l'acompliment de les tasques domèstiques i de cura i la seva participació equitativa en el mercat de treball, per assolir una millora en la salut de les dones.
3. Prevenció de les conductes de risc derivades de les desigualtats i discriminacions de gènere. (Especialment entre els col·lectius més vulnerables: homes i dones joves, dones lesbianes i transsexuals i homes i dones immigrades). Facilitar informació rellevant per als diferents col·lectius sobre conductes de risc, emprant uns mitjans i un llenguatge el més proper possible als grups de referència.

### 1.7.2 Mesures i actuacions proposades

En aquest àmbit s'ha considerat prioritari posar tots els esforços en el desenvolupament d'una sola mesura, tenint en compte la saturació dels serveis de

salut públics d'atenció primària que s'ha exposat, i la necessitat de definir actuacions tant eficients com viables tant en el curt com en el mitjà i llarg terme. Així doncs, en el camp sociosanitari el pla serà actiu en el foment del treball en xarxa amb i des del CAP

### ***7.2.1 Fomentar el treball en xarxa amb i des del CAP***

Aquesta mesura té la intenció de treballar entre tots els agents, serveis públics i entitats de proporcionar una major i millor informació als treballadors de l'àmbit sanitari i, especialment als doctors, dels recursos existents al municipi i que poden mobilitzar per tal de donar un compliment més acurat a la seva tasca.

La mesura proposa d'entrada centrar-se en el personal del CAP per, a través d'una o dues persones referents (principalment de medicina general i infermeria) per integrar-los juntament amb altres actors socials, les diferents xarxes de treball que es puguin establir en diferents àrees. Així, per exemple, la participació en la Taula local per l'equitat de gènere o, en la comissió contra la violència, serien actuacions rellevants en el marc d'aquesta mesura.

Un dels grans objectius d'aquest tipus d'actuacions seria el fet que els professionals de la salut puguin tenir en compte la resta de serveis que existeixen, i als que poden derivar o acompanyar els pacients, assolint així un millor en el desenvolupament de la seva tasca i convertir-se així en un agent principal a l'hora de donar sortida a les necessitats detectades entre la població.

Aquests espais de coordinació és bo que siguin presencials encara que entenen la dificultat que això suposa, es recomana sempre reforçar-los amb mitjans digitals i l'ús de noves tecnologies per mantenir connectats i ben informats tots els agents.

#### ***Resultats esperats***

Els resultats d'aquesta mesura haurien d'apuntar a la percepció per part de la població atesa de que s'han introduït millores substancials en la qualitat i eficiència de l'atenció mèdica que reben, gràcies a un esforç d'atenció integral que es realitza de forma coordinada i coherent des del conjunt de serveis.

#### ***Calendari d'execució***

Els terminis per l'execució d'aquesta mesura estaran molt vinculats als que s'imposin per la constitució i posada en funcionament dels mecanismes de d'articulació i treball en xarxa proposats en d'altres mesures.

Tanmateix, seria recomanable procurar que, en tots els casos, i en relació a la mesura que ens ocupa, hi hagi una incorporació progressiva dels serveis sanitaris a la xarxa municipal general i que, al termini de 5 anys, s'hagin assolit canvis efectius en les formes de treball i la cultura organitzativa de l'atenció mèdica local, i es compti amb una major implicació i col·laboració entre aquests i altres professionals en el desenvolupament de la seves activitats.

### ***Agents implicats***

Consultori mèdic dels Monjos, llevadores i metges del CAP, Pit Nature i altres agents de salut, juntament amb la xarxa de serveis i entitats municipals que pugui participar els diferents espais de coordinació general que finalment s'estableixin.

### ***Indicadors d'avaluació***

Presència de personal mèdic i sanitari del CAP en els espais de coordinació entre serveis públics o en les taules i xarxes locals de planificació i treball, seria l'indicador clau per avaluar l'acompliment d'aquesta mesura. Per altra banda però, es podran observar elements que permetin avaluar els resultats obtinguts amb aquest esforç, sense oblidar la necessitat de contrastar també la qualitat d'aquests.

QUADRE DE SÍNTESI

Àmbit de la Saut i el Benestar socials

<p>Diagnosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dones són les principals usuàries dels serveis de salut.</li> <li>- Major número de diagnòstics d'ansietat i depressió a dones que homes.</li> <li>- Necessitat d'obrir més espais per desenvolupar els programes formatius adreçats a dones per la prevenció de comportaments de risc.</li> <li>- Es detecta tot un ventall de necessitats específiques de la població immigrant.</li> <li>- Incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats d'educació, prevenció i promoció de la salut.</li> </ul>	
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Millora de la salut de les dones tant en el treball productiu com reproductiu.</li> <li>- Prevenció de les conductes de risc derivades de les desigualtats i discriminacions de gènere.</li> </ul>	
<p>Mesures</p>	<p>Curt i mig terme</p>	<p>7.2.1 Fomentar el treball en xarxa amb i des del CAP.</p>



## 1.8 Promoció econòmica i mercat de treball

Com s'exposava al inici, Santa Margarida i els Monjos és un municipi d'activitat eminentment industrial. La seva població activa està majoritàriament ocupada en aquest sector, i molt especialment doncs, aquells que treballen dins del mateix terme municipal. Cal tenir en compte en aquest sentit que hi ha una certa quantitat de treballadors i treballadores que, residint a Santa Margarida i els Monjos estan ocupats a Vilafranca, a d'altres municipis del voltant o, fins i tot a Barcelona

Tal com s'apuntava al inici d'aquest informe, una de les problemàtiques socials més rellevants al municipi arrel de la crisi econòmica, és el nivell d'atur entre la població en edat de treballar que cerca feina.

Així, a desembre de 2010, la taxa d'atur arribava al 16,88% per al conjunt de la població, majoritàriament procedent del sector industrial auxiliar d'automoció (subsector econòmic que el 2010 representava un 25,53% dels assalariats al municipi) on moltes empreses han dut a terme expedients de regulació d'ocupació (ERO), i del sector de la construcció en menys mesura.

Per altra banda, com reflexa la Taula 19, malgrat que els homes representen en nombres absoluts una quantitat més elevada d'aturats que les dones, aquestes, en relació al nombre total de dones actives que cerquen feina, representen una proporció molt més elevada de la població.

Així, podem observar com mentre els homes han experimentat un lleuger descens de l'atur des de mitjans d'any, les dones en canvi, semblen tenir moltes més dificultats per reduir aquesta taxa que només als mesos de gener, febrer i desembre va situar-se per sota de la taxa d'atur dels homes.

**TAULA 19**

**EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ATUR SEGONS SEXE, ANY 2010**

Mes	Homes		Dones		Total	
	Núm.	Taxa	Núm.	%	Núm.	%
Gener	383	17,46	276	16,82	659	17,18
Febrer	404	18,41	290	17,67	694	18,10
Març	414	18,87	314	19,13	728	18,98
Abril	398	18,14	318	19,38	716	18,67
Maig	379	17,27	322	19,62	701	18,28
Juny	359	16,36	297	18,10	656	17,11
Juliol	338	15,41	291	17,73	629	16,40
Agost	336	15,72	294	17,83	630	16,64
Setembre	318	14,88	290	17,59	608	16,06
Octubre	344	16,10	284	17,22	628	16,59

Novembre	349	16,33	278	16,86	627	16,56
Desembre	396	17,27	270	16,37	639	16,88

Font: Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos.

A banda del que puguin mostrar les estadístiques, l'increment de l'atur entre la població de Santa Margarida i els Monjos arran de la crisi econòmica, molt vinculat al pes del sector industrial en el teixit econòmic i social del territori, ha esdevingut, a parer de molt agents socials i polítics del municipi, un dels principals problemes socials de Santa Margarida i els Monjos que cal afrontar de forma immediata i específica.

Potser és necessari puntualitzar que alguns dels entrevistats han destacat que entre les dones les que experimenten majors dificultats són aquelles d'origen marroquí. La major part de la població femenina amb nacionalitat, o nascuda al Marroc, no treballa en el mercat i oficialment forma part de la població inactiva. Tanmateix, entre aquelles que sí que són actives i es troben desocupades, les barreres d'accés al mercat de treball són similars a les que puguin trobar les seves companyes de nacionalitat i/o orígens espanyols amb un agreujant sovint present de discriminació per procedència, religió o orígens culturals que han posat de manifest en les entrevistes realitzades en el marc del present estudi.

També existeix la percepció generalitzada de que les dones són un dels col·lectius als que més costa trobar feina al mercat formal de treball i que per aquest motiu són les persones que més demandes de cursos de formació i orientació professional realitzen al Servei Local d'Ocupació, i són també les principals usuàries de l'Escola d'Adults. En relació amb això, caldria anotar almenys dos aspectes:

Per una banda, el fet inqüestionable de que les dones, per raó de gènere, tenen dificultats específiques a l'hora d'accedir i mantenir-se en el mercat laboral respecte els homes, i que aquestes es manifesten en aspectes diferents segons les etapes del cicle de vida de les persones. Així, i en concordança amb els rols de gènere atribuïts a homes i dones en l'àmbit de la producció i la cura, la situació d'inclusió, exclusió o precarietat que homes i dones puguin experimentar és específica i fortament desigual.

Per altra banda, també cal tenir en compte que l'ús d'equipaments i serveis públics és diferent per a homes i dones com també existeixen diferències de gènere en les estratègies de recerca de feina i de formació continuada. Malgrat que des del Servei Local d'Ocupació no es desenvolupen actuacions específicament destinades a les dones, sí que algunes de les dades de l'atenció i activitats realitzades amb la població es recullen en funció del sexe, tot i que no permeten observar amb detall aquest ús diferenciat dels serveis per sexes.

Pel que fa a l'activitat desenvolupada pel Servei Local d'Ocupació, val a dir que donat el fort augment de les taxes d'atur durant els primers mesos de 2010 es va reforçar el SLO amb ajut del Servei de Mercat de Treball de la Diputació de Barcelona. Les actuacions s'han realitzat i concentrat en el 2n semestre de 2010 com a 'pla de xoc' per combatre les altes taxes d'atur i les problemàtiques associades: baixa qualificació (al voltant d'un 44% són persones no qualificades) o nivell formatiu extremadament baix. El 'pla de xoc' ha tingut com objectiu millorar la ocupabilitat

d'aquestes persones. Durant els mesos de la intervenció (de juliol a desembre) la taxa d'atur va experimentar un lleuger descens, situant-se al voltant del 16%.

Segons fonts del Servei Local d'Ocupació, durant el 2010 s'han realitzat un total de 243 entrevistes de les quals un 48% eren dones, i un 52% homes. Per altra banda, pel que fa a la situació laboral de les persones que han acudit al SLO, 129 eren homes i 120 dones de les quals, 99 estaven aturades i 21 eren treballadores per compte pròpia. Entre els homes en canvi, 111 eren aturat, 17 treballaven per compte d'altri i només 1 per compte pròpia. En la Taula 20 es reflecteix per sexes (segons la disponibilitat de les dades) els indicadors de mediació laboral elaborats pel SLO en funció de la seva activitat:

**TAULA 20**

**INDICADORS D'MEDIACIÓ LABORAL, SERVEI LOCAL D'OCUPACIÓ DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS, 2010**

	Homes	Dones	Total
Primera entrevista			243
Assessorament			233
Club de la feina			2663
Participacions en les 263 sessions grupals	-	-	2090
Seguiments			73

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SLO.

Pel que fa a la participació en les sessions en grup adreçades a demandants d'ocupació, la Taula 21 mostra la distribució per sexes i com el nombre de dones que acudeixen al SLO és major que el dels homes i que, en qualsevol cas elles tendeixen a ser més presents en les actuacions que es fan des d'aquest servei.

**TAULA 21**

**NOMBRE DE PARTICIPANTS EN ACCIONS GRUPALS, SEGONS SEXE, 2on Trimestre 2010**

Tipus de sessió	Homes	Dones	Total
Sessions grupals d'orientació	410	483	893
Sessions grupals tècniques de recerca de feina	116	158	274
Sessions grupals mixtes	78	30	108
Monogràfics	7	8	15
Altres tipus de sessions per a demandants	0	0	0
Sessió informativa sobre formació	11	10	21
Sessió inici d'acció formativa	0	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>696</b>	<b>1318</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel SLO.

Donada la valoració positiva de les accions realitzades al 'Pla de xoc' de juliol a desembre de 2010, l'Ajuntament ha decidit continuar amb part de les accions i assumir els costos de la contractació d'un dels tècnics de gener a juny 2011 i continuar amb la contractació externa de l'empresa que realitza les sessions en grup d'orientació i tècniques de recerca de feina al SLO.

Amb tot, sembla que malgrat l'empenta que puguin agafar les intervencions destinades a la promoció econòmica del territori i els seus habitants, la introducció de la perspectiva de gènere en aquest sector dels projectes i polítiques municipals ha estat molt tímida i, en tot cas, de caràcter puntual i en cap cas amb la realització d'intervencions específiques.

Així, per exemple, durant l'etapa en que es disposava de la figura tècnica de l'Agent Local d'Igualtat es va donar una incipient introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques locals d'ocupació i promoció econòmica. L'any 2009 es proposà la creació del SLI, Servei Local d'Igualtat, que malgrat que no s'ha arribat mai a posar en funcionament com a tal, si que va tenir una primera intervenció en la introducció de diverses qüestions específiques en un estudi de promoció econòmica que s'estava fent en aquell moment, amb l'objectiu de copsar la sensibilitat de les empreses locals en matèria de foment de la igualtat entre homes i dones en el treball, i de les actuacions aplicades en aquest sentit.

Cal recordar que aquella prospecció va voler detectar a un nivell molt general, quin compromís visible i explícit mantenien les empreses entrevistades amb el foment de la igualtat de gènere, fixant-se en 3 elements clau: l'ús del llenguatge no sexista en el marc de la comunicació empresarial, la presència equilibrada d'homes i dones en els diversos espais de l'activitat empresarial, els usos del temps laborals per part de les persones empleades, i l'existència i aplicació de protocols per prevenir i/o tractar casos d'assetjament sexual a la feina.

Malgrat tot, entre les dones entrevistades i que han participat en l'elaboració d'aquesta diagnosi, hi ha la percepció de que el suport específic que reben i, especialment aquelles que volen tirar endavant petits projectes d'emprenedores, és molt escàs o gairebé nul.

Per altra banda, també destaquen el fet que en algunes de les empreses industrials més significatives del municipi pel que fa al nombre de persones treballadores, la plantilla està composta quasi exclusivament per dones, mentre que a l'equip directiu i gestor només hi ha homes. Destaquen que, en el sector de la indústria, la bretxa salarial entre homes i dones segueix essent clara. Mentre les dones ocupen els llocs de treball pitjor remunerats i amb pitjors horaris, els homes tenen majors nivells de protecció social i salaris.

Per altra banda, també destaquen que les ocupacions en el sector de la indústria fan especialment difícil la conciliació familiar entre moltes dones treballadores que en molts casos, a més de completar la seva jornada de treball remunerat amb els treballs i responsabilitats propis de l'àmbit domèstic, han de poder comptar amb xarxes de suport familiar i social. Normalment, amb el treball i la solidaritat d'altres dones del seu entorn proper: familiars, veïnes, amigues...

En aquest any 2010/2011 l'Àrea de Desenvolupament Local de Santa Margarida i els

Monjos publica que el municipi compta amb un seguit de serveis de suport dedicats a la promoció de l'ocupació i de l'activitat econòmica local, entre els quals, tot i figurar l'esmentat Servei Local d'Igualtat, no es troba en funcionament.

La vocació d'aquest servei, en el moment en que pugui ser implementat, serà la d'informar, assessorar i donar suport a les empreses del municipi sobre l'aplicació de les mesures establertes en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, que inclou fonamentalment dues qüestions: la obligació de les empreses a adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes; i la obligatorietat d'aplicar un Pla d'Igualtat a empreses amb més de 250 treballadors/es.

El Servei va ser pensat per proporcionar informació general i específica sobre subvencions i ajuts, jornades i seminaris de formació per a empreses i persones emprenedores. Alhora, també hauria d'estar entre les seves tasques el donar suport i assessorament a totes aquelles empreses locals que estiguin interessades en realitzar el seu pla d'Igualtat.

En aquest sentit, la tasca del Servei Local d'Igualtat, a més de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, ha de consistir en sensibilitzar les empreses sobre la necessitat d'assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Tanmateix, a l'hora de valorar aquestes qüestions convé incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les diferències entre homes i dones al llarg del cicle de vida, en relació a l'assumpció dels rols socialment assignats a cada gènere en els àmbits de la producció i de la cura i la reproducció, amb el consegüent impacte que això té en termes d'entrades i sortides del mercat laboral, i també, lògicament en termes de activitat i inactivitat de les persones.

Les persones entrevistades, i sobretot les dones, han manifestat que, malgrat la Llei i els intents per assolir la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral i pel que fa a la conciliació, aquests valors encara no esta plenament assumits a nivell de les persones i famílies en un municipi com Santa Margarida i els Monjos. Així, per exemple, han valorat que, en l'àmbit del treball i de la cura, malgrat els esforços encara hi ha reticències o estranyesa quan en tenir un fill, o un familiar dependent sigui el pare o l'home qui demani la reducció de jornada o el permís de paternitat.

Segons dades de l'Observatori del treball per al conjunt de la comarca, durant el 2010 es van emprendre un gran nombre d'actuacions de promoció econòmica per impulsar la creació d'empreses, l'emprenedoria i els projectes d'economia cooperativa. Aquestes dades però estan únicament disponibles per al conjunt de la comarca i, per aquest motiu, no és possible conèixer el seu impacte específic a Santa Margarida i els Monjos. Per altra banda, es tracta d'una informació que no incorpora la perspectiva de gènere, i d'unes accions que operen sense atendre de forma específica l'existència de desigualtats i discriminacions que puguin intervenir en els resultats o impactes finals de l'acció.

## TAULA 22

### ACCIONS DE PROMOCIÓ PER LA CREACIÓ D'EMPRESES, EMPRENEDORIA I ECONOMIA COOPERATIVA

Accions	Alt Penedès	Catalunya
Accions	29	4.251
Persones beneficiàries	1183	73.807
Accions	686	20.790
Persones beneficiàries	792	39.343
Accions	1.712	63.761
Persones assessorades	844	33.004
Plans d'empresa	194	7.935
Empreses creades	165	8.014
Persones promotores	192	9.600
Accions	33	2.141
Persones participants	438	19.468
Hores de formació realitzades	153	16.610
Accions	81	7.789
Empreses en procés d'assistència	534	5.128
Hores destinades	196	19.022

Font: Programa INICIA: Empresa, empenedoria i economia cooperativa.

#### 1.8.1 Objectius

En aquesta ocasió els objectius per l'àmbit de la promoció i el desenvolupament econòmic es poden subdividir en cinc blocs o àrees de treball:

1. La millora del coneixement de la situació de dones i homes en el mercat de treball, fent atenció a l'encreuament de la desigualtat per sexe amb altres factors de desigualtat com ara l'edat i l'origen ètnic o geogràfic, la discapacitat, etcètera; i atenent també a la distribució salarial i sectorial dels treballadors i treballadores, sense descuidar la diversitat de situacions que es puguin produir entre la població inactiva femenina i el fenomen de l'economia submergida en l'àmbit local municipal.
2. La lluita contra les discriminacions de gènere a l'àmbit laboral formal, posant a l'abast de les dones i de tots els treballadors i treballadores, mecanismes de detecció i denúncia d'aquests casos.
3. L'adequació de les polítiques d'ocupació i promoció econòmica a les condicions, situacions i necessitats diferenciades d'homes i dones en les diferents fases del seu cicle de vida (edat) i també en funció del seu origen (ètnic o geogràfic). Establir mecanismes d'orientació laboral i professional per a dones que puguin donar sortida a necessitats diverses.

4. L'impuls, promoció, i reconeixement de projectes d'autocupació i emprenedoria de les dones, i fomentar la seva incorporació com a treballadores, empresàries o autònomes en els sectors econòmics de major valor afegit facilitant-los l'accés a la formació necessària, la orientació laboral i professional.

5. Reconeixement públic i social a les empreses del municipi que tinguin un pla d'igualtat i donar una especial visibilitat als casos més significatius per tal d'impulsar exemples de millors pràctiques per la equitat de gènere en l'àmbit laboral.

### 1.8.2 Mesures i actuacions proposades

També en aquest àmbit, de manera semblant a l'anterior, es proposa concentrar tots els esforços en una actuació que pugui assentar les bases i la correcta orientació de les actuacions presents i futures. Així, s'ha optat per prioritzar la restauració del Servei Local d'Igualtat per part de l'Ajuntament.

#### **8.2.1 Restaurar el Servei Local d'Igualtat**

En la mesura que el context econòmic ho permeti, es proposa la restauració del Servei Local d'Igualtat que, a més de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, ha de sensibilitzar les empreses sobre la necessitat d'assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

La vocació d'aquest servei, per tant, ha de ser informar, assessorar i donar suport a les empreses del municipi sobre l'aplicació de les mesures establertes en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Fonamentalment es tracta de la obligació de les empreses a adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes, i de la obligatorietat que estableix la Llei d'aplicar un Pla d'igualtat a totes les empreses amb més de 250 treballadors/es.

El Servei està pensat per proporcionar informació general i específica sobre subvencions i ajuts, jornades i seminaris de formació per a empreses i persones emprenedores. Alhora, també hauria d'estar entre les seves tasques el donar suport i assessorament a totes aquelles empreses locals que estiguin interessades en realitzar el seu pla d'igualtat.

Els objectius de la mesura són per tant millorar de la sensibilitat de les empreses envers la igualtat de gènere, i en la mesura del possible, incrementar o tenir un coneixement més acurat i més proper del nombre i tipus d'empreses de l'àmbit municipal a que es dona assessorament, i el grau d'acompliment de la legislació en matèria d'igualtat.

#### **Resultats esperats**

D'aquesta actuació seria desitjable que, al termini d'aquest pla Santa Margarida i els Monjos pugui gaudir efectivament del Servei Local d'Igualtat previst.

### *Calendari d'execució*

Serà recomanable estudiar la possibilitat d'emprendre aquesta mesura en dues fases. En primer lloc, seria necessari concentrar-se en la dotació necessària de recursos humans i materials que requereix la implementació bàsica del Servei que ja està establert i, en segon lloc caldrà executar la seva posada en funcionament. Seria bàsic en aquest sentit poder fer la provisió necessària d'hores de treball d'un/a tècnic/a d'igualtat i/o dels suports administratius que s'escaiguin, amb l'objectiu de dur a terme les tasques necessàries per endegar el Servei en el moment que es necessiti.

### *Agents implicats*

En la implementació d'aquesta mesura quedarien implicats el Servei Local d'Ocupació i per tant, la Regidoria de Promoció econòmica en primer lloc, juntament amb la Regidoria a càrrec de les polítiques d'igualtat. Tanmateix, altres regidories amb responsabilitats i interconnexió amb aspectes de desenvolupament socioeconòmic local, també s'haurien d'incorporar al compliment d'aquesta mesura aportant informació, coneixements i els recursos propis disponibles.

### *Indicadors d'avaluació*

L'indicador d'avaluació més indicat en aquest cas serà, al marge de la posada en funcionament del Servei, la quantitat de consultes o accions informatives s'han dut a terme des dels seus inicis, així com el perfil de les empreses o entitats usuàries del servei.



QUADRE DE SÍNTESI			
Promoció econòmica i mercat de treball			
Diagnosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevat nivell d'atur i més entre les dones que no esdevenen aturades de llarga durada, sinó inactives a causa dels rol de gènere que assumeixen en la cura.</li> <li>- Segmentació vertical i horitzontal del mercat de treball local: les dones salaris més baixos, més temporalitat i precarietat.</li> <li>- Puntualment es dona la introducció d'una certa perspectiva de gènere al SLO, on es necessari donar més formació i assessorament a dones emprenedores.</li> <li>- Coneixement superficial de les necessitats i actuacions de les empreses.</li> </ul> <p>Conèixer la situació de dones i homes en el mercat de treball local.</p> <p>Lluitar contra les discriminacions de gènere en el mercat de treball local.</p>		
Objectius	<p>Adequació de les polítiques d'ocupació i promoció econòmica a les necessitats d'homes i dones.</p> <p>Impulsar, promoure, reconèixer i donar visibilitat a projectes d'autocupació i empenedoria de les dones.</p> <p>Reconèixer públicament a les empreses del municipi que tinguin un pla d'igualtat.</p>		
Mesures	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #a9a9a9; width: 20%; vertical-align: middle;">Mig i llarg terme</td> <td style="vertical-align: middle;">8.2.1 Restaurar el Servei Local d'Igualtat.</td> </tr> </table>	Mig i llarg terme	8.2.1 Restaurar el Servei Local d'Igualtat.
Mig i llarg terme	8.2.1 Restaurar el Servei Local d'Igualtat.		

## QUADRE RESUM DE MESURES PER ÀMBITS

A continuació es presenta un quadre que les 18 mesures del 1er Pla d'Equitat de Gènere per la Ciutadania, estructurades per àmbit d'actuació i organitzades segons un codi de color que, a través de la gradació del verd, de més intens a menys, permet visualitzar-les segons si són mesures a curt, mig o llarg termini, respectivament.

<b>1. Àmbit de la organització i el funcionament interns</b>
1.2.1 Formació en igualtat de gènere.
1.2.2 Espais físics i virtuals de coordinació i el treball en xarxa.
1.2.3 Creació de la Taula Local per l'Equitat de Gènere.
<b>2. Àmbit de la Violència Masclista</b>
2.2.1 Taula Local per la Prevenció i l'Atenció Integral.
2.2.2 Sensibilització sobre violència de gènere.
2.2.3 Associacionisme local contra la violència de gènere.
2.2.4 Millorar l'assistència a les dones víctimes.
<b>3. Àmbit de la Participació política i social de les dones</b>
3.2.1 Actes commemoratius del 8 de març.
3.2.2 Promoure la participació i la interrelació de les dones immigrants amb les altres entitats de dones del municipi.
<b>4. Àmbit de la Coresponsabilitat i Usos del Temps</b>
4.2.1 Sensibilització en matèria de coresponsabilitat.
4.2.2 Flexibilització i redefinició dels serveis públics locals.
4.2.3 Impulsar un Banc local de temps orientat a la conciliació.

## 5. Àmbit d'Educació Cultura i Esport

5.2.1 Promoció de l'esport femení local.

5.2.2 Reeditar pel Projecte Memòria Digital Intrahistòries.

5.2.3 Concurs de joves artistes sobre violència i desigualtat de gènere.

## 6. Àmbit de Territori, urbanisme i Medi Ambient

6.2.1 Introduir canvis en els transports públics per afavorir l'equitat.

## 7. Àmbit de la Saut i el Benestar socials

7.2.1 Fomentar el treball en xarxa amb i des del CAP.

## 8. Àmbit de la Promoció econòmica i mercat de treball

8.2.1 Restaurar el Servei Local d'Igualtat.

## RECOMANACIONS FINALS

---

Aquest és el primer pla d'equitat local del municipi de Santa Margarida i els Monjos i, més important encara que la quantitat i el desplegament efectiu de totes les propostes i mesures que conté, és la seva mateixa existència i, la seva orientació.

Si bé és cert que el municipi compta ja amb una trajectòria prou meritoria en l'àmbit de les actuacions per la igualtat i en favor de les dones, aconseguida a base d'un treball constant, molt d'esforç i una gran dedicació, degut als minsos recursos econòmics i humans amb que s'ha pogut comptar fins al moment present de redacció d'aquesta proposta, el 1er Pla té la clara funció de reforçar, ampliar i consolidar aquest treball local per la igualtat.

És precisament en un context de crisi econòmica que castiga durament municipis com el de Santa Margarida i els Monjos amb efectes que, malauradament, van força més enllà de les elevades taxes d'atur per al conjunt de la població -especialment per a les dones i entre elles les més joves i les immigrades- que l'accent de les polítiques públiques ha de recaure més en el com i el perquè es fan les actuacions, més que no pas en el quantes se'n fan.

La perspectiva, la orientació, la pertinència, la coherència i la bona organització i orientació d'aquestes actuacions serà el que en definitiva permetrà, al termini del pla, avaluar-lo més enllà de la seva dimensió quantitativa i, centrar-se en la seva vessant més qualitativa, per poder determinar si veritablement aquest pla ha estat un instrument de mobilització per al canvi social i organitzatiu a nivell local.

De manera general, s'anomenaven al inici d'aquest document una sèrie de valors o principis sobre els quals es volia fonamentar el pla. La participació, el compromís i el lideratge, la transversalització de la perspectiva de gènere, etc. són efectivament valors generals. Tanmateix, el disseny que s'ha presentat recull mesures classificades en diferents àmbits de treball per tal de facilitar l'ordenació de les actuacions que finalment es pugui emprendre davant el context de crisi econòmica actual i la disponibilitat de recursos per part de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos. Malgrat tot això, en cap cas s'ha volgut perdre l'orientació dels grans valors generals, i és en aquest marc de recomanacions finals que volem reprendre breument el fil dels valors i de l'anomenada "intersectorialitat" de les polítiques de gènere.

Com a recomanacions finals creiem que és important posar de relleu, una vegada més, les següents qüestions centrals:

I. Aquest pla s'impulsa per reforçar, ampliar i consolidar el treball per la igualtat fet en l'àmbit local.

II. La transversalització de la perspectiva de gènere requereix intentar articular espais estables de coordinació intersectorial per facilitar el treball en xarxa entre agents de diferents àmbits i nivells de l'administració per orientar, implementar i avaluar actuacions conjunta i coordinadament.

III. La introducció de TIC és fonamental per a una bona articulació del treball en xarxa i la participació social.

IV. L'èxit del Pla s'haurà d'avaluar a partir de la seva capacitat per aplicar

sistemàticament criteris d'inclusió i diversitat en el desenvolupament de totes les actuacions que es realitzin.

En el centre de les polítiques per l'equitat hi hem situat el *mainstreaming* o transversalització de la perspectiva de gènere i, per això, el treball en xarxa entre els agents locals (serveis públics i entitats) serà la clau de volta de les polítiques locals a Santa Margarida i els Monjos. En un municipi d'aquestes dimensions, la relació directe entre els agents pot donar lloc a millores substancials en els serveis i les actuacions que es realitzin.

En els espais de coordinació que es preveu organitzar des del pla d'equitat no es pot descuidar la presència de les entitats i de la ciutadania activa en general, ja que són peça clau en la governació del territori, i molt especialment, en tots aquells temes que tenen a veure amb la igualtat.

El desenvolupament d'un treball en xarxa eficient i operatiu també passa, i cada vegada de forma més intensa, per l'ús d'eines digitals. Existeixen moltes plataformes virtuals a l'abast, de cost zero, per tal d'incentivar la participació i el treball en xarxa. La recuperació de vies ja existents i el seu impuls, així com la creació de nous canals i estructures de coordinació i comunicació pot ajudar en gran mesura a l'èxit del pla i, més enllà, a la millora de la qualitat democràtica i l'equitat al municipi.

Finalment, també és important remarcar el fet que l'eficiència i l'eficàcia del treball en xarxa com a eina per la transformació social, incrementen de forma exponencial si aquest s'orienta a partir de criteris d'inclusió i diversitat. Així, serà de gran importància que en tota actuació que es porti a terme es procuri sempre incloure tots els agents que puguin o vulguin tenir-hi veu, per tal que tothom pugui sentir-se adequadament representat i reconegut com a part d'una mateixa comunitat que conviu sobre la base del mutu coneixement i la solidaritat.

Tot plegat, amb l'objectiu de facilitar una orientació de les polítiques locals que aposti clarament per l'estratègia del *mainstreaming* de gènere i fer de la equitat entre dones i homes una fita compartida i anhelada pel conjunt de la societat i les seves institucions.