

# Diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

## DOCUMENT DE SÍNTESI

SECCIÓ TÈCNICA DEL PLA D'IGUALTAT  
DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Diputació  Barcelona  
xarxa de municipis



Document elaborat per:

**Marta Suero**  
**Agent d'Igualtat d'Oportunitats**  
**Any 2005**

Amb el suport i la col·laboració de l'equip d'Espais per a la Igualtat

# ÍNDEX

<b>INTRODUCCIÓ</b>	5
<b>1. TERRITORI</b>	
Contextualització	9
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	11
<b>2. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL</b>	
Contextualització	17
Presència de dones i homes a l'Ajuntament	19
Conciliació de la vida familiar, personal i laboral	23
Funcionament intern, cultura de treball i igualtat d'oportunitats	23
La Participació ciutadana en la gestió municipal	25
Llenguatge no sexista	26
<b>3. SOCIODEMOGRAFIA</b>	
Contextualització	27
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	29
<b>4. FORMACIÓ</b>	
Contextualització	35
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	36
<b>5. ACTIVITATS ECONÒMIQUES I USOS DEL TEMPS</b>	
<b>5.1. Activitats econòmiques</b>	
Contextualització	43
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	45

## **5.2. Altres usos del temps**

Contextualització	49
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	50

## **6. SALUT**

---

Contextualització	55
Tendències de gènere. Punts forts i punts a millorar.	57

## **FONTS D'INFORMACIÓ**

---

63

# INTRODUCCIÓ

## MARC DE REFERÈNCIA

La lluita per la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes té una llarga història, des de la *Declaració de la Dona i la Ciutadana*, d'Olympia de Gouges o la *Vindicació de Drets de la Dona*, de Mary Wollstonecraft, dintre de la tradició Il·lustrada; el Moviment Sufragista o més actualment la tercera onada del moviment feminista, que a Catalunya se situa a partir de 1976 amb les "Primeres Jornades Catalanes de la Dona".

La igualtat legal de drets s'ha anat recollint i desenvolupant en diferents legislacions i normatives. Les Conferències Mundials de les Dones, organitzades per Nacions Unides, han representat un impuls i un referent en el desenvolupament de les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats.

El Tractat d'Amsterdam, constitutiu de l'actual Unió Europea, consagra que la UE tindrà per missió promoure mitjançant polítiques i accions comuns la igualtat entre l'home i la dona, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat entre dones i homes i promoure la seva igualtat.

Així, les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats han de dur a l'establiment d'unes mesures d'aplicació immediata que permetin a ambdós sexes comptar amb les mateixes oportunitats de participació al món de treball, a l'educació, a la cultura, a la política, a la vida social.

Però la pròpia comissió reconeix que les lleis sobre igualtat d'oportunitats o bé s'incompleixen o bé s'apliquen de forma desigual.

La Diputació de Barcelona, a través de la Secció Tècnica del Pla d'Igualtat desenvolupa el Pla Integral per la Igualtat d'Oportunitats i implementa un servei conveniat amb l'entitat Espais per a la Igualtat a municipis de la província de Barcelona, amb l'objectiu d'introduir i reforçar en les polítiques municipals la perspectiva de gènere i de potenciar la transversalitat de les actuacions municipals per aconseguir una més efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Crear les condicions per assolir aquesta Igualtat d'Oportunitats real entre dones i homes és, per tant, un objectiu prioritari de les polítiques de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, en tant que municipi adscrit a l'esmentat servei.

La Comissió Europea defineix el concepte de 'Gender Mainstreaming' ('transversalitat de gènere') com la necessitat de revisar la suposada neutralitat de les polítiques i de les pràctiques administratives i gerencials que fan possible la seva realització, des de la consideració sistemàtica de les diferents situacions, interessos, necessitats de les dones i els homes, en cada una de les fases i mecanismes existents per a la seva planificació, disseny, execució i avaluació.

Aquesta transversalitat contempla tot el cicle de vida de les persones, des dels processos primerencs de socialització fins a la vellesa, considerant tots els àmbits en els que s'interactua al llarg de la vida: educació, treball, oci, serveis socials... i que al mateix temps estan interrelacionats entre ells, el que exigeix una actuació coordinada des de totes les àrees. Es tracta d'observar i actuar sobre *altres* realitats i formes de vida que es mantenen invisibles o desvaloritzades per respondre a les necessitats que es presenten però també per transformar-les. No es tracta de facilitar a les dones l'exercici dels seus rols, sinó de donar valor i prestigi a les funcions tradicionalment femenines, perquè aquestes puguin ser exercides amb dignitat no només per les dones, sinó també pels homes. I molts homes no les exerciran fins que aquestes no siguin valorades socialment.

La base d'aquest treball és, per tant, el gènere. Partim de la **diferència entre sexe i gènere**, en la mesura en què **el sexe és la constitució biològica diferent entre homes i dones**, i el **gènere la construcció cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes**. Aquesta construcció està tan arrelada en la nostra societat que els rols de gènere han patit un procés de naturalització, pel qual s'adscriu a les dones els valors considerats femenins i als homes els considerats masculins.

El gènere configura les relacions socials a partir de les diferències entre els sexes, i es converteix en un camp a partir del qual es construeixen i prenen forma les relacions de poder que es donen entre les persones. No és l'únic camp, ja que també entren en joc la provinença social, el poder econòmic, l'ètnia, el nivell cultural, l'edat, la salut física i mental, etc., però sí sembla ser una forma recurrent i persistent en diferents societats i cultures.

Implica la construcció d'unes normes d'allò bo, amb prestigi i legitimat socialment, que intenten negar altres possibilitats alternatives per tal de mantenir l'estructura social no igualitària. Allò considerat bo per cada edat, sexe, ètnia, provinença social, és diferent, i aquestes diferències s'estructuren jeràrquicament. En una societat androcèntrica, els valors normativament masculins són els valors socialment prestigiats, mentre els valors femenins no tenen el mateix prestigi.

Però la identitat de gènere és inestable i està en procés continu de construcció amb l'assignació de rols, significats, símbols, actituds... diferenciades per cada sexe. Per tant, és transformable. No es tracta de què totes les persones s'assimilin progressivament al model hegemònic, sinó que valors i actituds d'aquests col·lectius s'incorporin progressivament, revaloritzats, en les imatges del que és bo i modèlic, per arribar a una real diversitat de models, vides i mirades que permeti una veritable igualtat d'Oportunitats.

## ESTRATÈGIES METODOLÒGIQUES

Les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats tenen encara una història recent. Per tant estem, encara, construint les eines per incorporar la perspectiva de gènere en la planificació, el disseny, l'execució i l'avaluació de les accions municipals.

La metodologia d'anàlisi de la realitat havia d'incorporar l'element gènere. Per aquest motiu, hem donat una altra lectura als indicadors d'ús més freqüent, hem fet èmfasi en d'altres no tan comuns, i hem seguit una estructura específica.

La nostra tasca no consisteix en l'elaboració de dades, sinó en la relectura i resignificació de les informacions existents als municipis. També volem intentar desenvolupar un model de lectura de les dades quantitatives que ens permeti recollir les situacions de discriminació que han patit i pateixen les dones més enllà de la parcialització o la invisibilitat de la majoria de les lectures estadístiques actuals. Això ha estat en ocasions molt difícil o pràcticament impossible ja sigui perquè no existeixen dades que recullin les diferents realitats de les dones o perquè les dades no estan segregades per ítems tan fonamentals i significatius com sexe, edat o nacionalitat.

També pretenem donar importància a una metodologia qualitativa, en base a entrevistes personals, per la comprensió de la realitat des del significat que li donen les persones implicades en ella, i que esperem que hagi permès recollir les seves necessitats, desigs i diferents situacions, tant a nivell individual com col·lectiu.

Aquesta auditoria de gènere ha de ser l'element previ per a projectar una nova perspectiva en les polítiques locals que permeti identificar problemàtiques i apuntar les futures línies d'actuació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest treball consta de l'anàlisi (que inclou quadres de respostes aportades) i una síntesi d'aquesta amb voluntat de ser un document de treball que ha de portar a l'elaboració posterior d'unes línies d'actuació. Per realitzar l'anàlisi del municipi de Vilanova i la Geltrú des de la perspectiva de gènere s'ha entrevistat a agents municipals i associacions, s'ha revisat la documentació existent (de l'ajuntament i d'altres fonts) i s'ha treballat amb diverses àrees de l'ajuntament.

La nostra voluntat ha estat fer una lectura transversal i integral de la realitat. Som conscients que no hem arribat a totes les persones ni a tota la informació, tanmateix creiem que el resultat del treball respon als plantejaments inicials i als objectius marcats.





# 1. TERRITORI

## CONTEXTUALITZACIÓ

L'organització urbanística i territorial dels nostres pobles i ciutats s'ha realitzat i es segueix realitzant en funció de l'organització del treball productiu. Malgrat la seva pretesa neutralitat, aquest model d'organització urbana, té un marcat caire androcèntric, que desvetlla que les necessitats de totes aquelles persones que no realitzen activitats productives, han estat relegades a un segon pla. Es tracta d'un model que no posa límits al creixement i a la dependència del transport motoritzat alhora que fragmenta l'espai, superespecialitzant i aïllant les distintes àrees o zones. Aquest procés de fragmentació, que s'accentua en l'era de la globalització, ha tingut conseqüències decisives en la vida de les dones.

Potser el canvi més visible en els darrers anys sigui la reducció i la desaparició d'espais comuns i la conseqüent pèrdua de teixit veïnal i social. Aquesta transformació de l'espai ha ocasionat canvis importants pel que fa a la percepció del carrer i doncs, de la ciutat. Si abans es tractava d'un lloc de trobada i relació social, ara es un 'lloc de ningú', sols per transitar de pressa. La percepció del carrer com lloc aliè i de trànsit augmenta la sensació d'inseguretat, que en el cas concret de les dones té un pes especial<sup>1</sup>. Donat que elles són les qui amb major freqüència pateixen situacions de violència, aquest tret suposa un element més de discriminació en tant que restringeix la llibertat de moviments d'aquestes i limita, per tant, les seves possibilitats d'ús i gaudi dels béns i serveis urbans condicionant la seva participació en la vida urbana (tant en el seu disseny com en el seu gaudi).

Per altra banda, la pèrdua de relacions socials i veïnals comporta també una sobrecàrrega del treball reproductiu, que encara ara recau principalment sobre les dones. Si abans l'entramat social permetia la socialització d'una part important d'aquest treball (la cura de les filles i els fills per exemple), l'organització de l'espai que aboca a l'aïllament, dificulta molt aquestes xarxes de cooperació veïnal. Per altra banda, la pèrdua d'autonomia i mobilitat de les nenes i els nens i de la gent gran, ha generat un increment de la dependència d'aquests cap a les persones que els cuiden, i per tant una sobrecàrrega en el treball reproductiu.

L'accés de les dones al treball remunerat, i la no implicació dels homes en les tasques reproductives i/o familiars no ha generat canvis a nivell de planificació i organització urbanística. Juntament amb la doble jornada i la doble presència, es podria parlar també de 'desplaçaments dobles' ja que no s'ha produït una aproximació entre els diferents espais. Les dones hauran d'acostumar-se i aprendre a moure's en una ciutat dispersa per tal de fer front a les tasques/responsabilitats productives i reproductives.

La creixent dependència dels vehicles motoritzats, la manca de sistemes de transport alternatius, l'augment de la pol·lució, el soroll, i el deteriorament de les condicions mediambientals, són també problemes a tenir en compte a l'hora de plantejar una reestructuració de l'espai urbà integrant els plantejaments del desenvolupament sostenible. Per una bona gestió ambiental (manteniment, sostenibilitat i bon ús dels recursos naturals), i tal com es va recalcar des de Nacions Unides a la Conferència Mundial de Beijing, és necessària la participació de les dones.

<sup>1</sup> Tot i que la majoria de les agressions sexuals es produeixen en contextos familiars i en l'àmbit de la llar.

Aquesta participació, no obstant, només es pot dur a terme si n'hi ha un canvi real en la qualitat de vida de les dones, concretament en una major disponibilitat de temps per poder participar en el procés de presa de decisions que afecten a tota la comunitat. La gestió ambiental és un espai clau per integrar l'experiència i el saber de les dones, i actuar així des d'una posició que permeti proposar alternatives als models de comportament humà i al sistema de valors que prenen com a referència les anàlisis fetes exclusivament des de perspectives abstractes i uniformitzadores. Els valors i les actituds assignades a la feminitat dibuixen models per a la gestió del medi aptes per enfrontar la incertesa i la complexitat ambiental: actituds flexibles, pacients i perseverants, multiespecificitat del coneixement; valor intrínsec i potencial innovador de l'experiència quotidiana, actuacions polivalents atentes als processos i no només a les finalitats...

La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i execució de les polítiques mediambientals i urbanístiques és, per tant, fonamental. Per tal de guiar aquesta tasca de reestructuració i integració de l'espai urbà serà necessari guiar-se per determinats criteris:

- Accessibilitat
- Autonomia
- Sociabilitat
- Habitabilitat

L'aplicació d'aquests criteris suposa un canvi fonamental en la construcció de l'espai comú. Un espai on primen els interessos socials sobre els econòmics.

Des d'una perspectiva general podríem assenyalar que algunes de les línies generals que hauran de guiar aquesta reestructuració de l'espai urbà serien:

- posar límits a l'extensió i el creixement de les ciutats
- afavorir la proximitat front a la dispersió i la llunyania
- primar la rehabilitació i la regeneració de la ciutat front a la creació de nou sòl urbà
- afavorir la mobilitat de les persones vianants i reduir les necessitats de transport a motor
- primar l'ús del transport públic front al vehicle privat
- eliminar les barreres arquitectòniques i recuperar el carrer com espai de trobada i de relacions social

La clau rau, doncs, en pensar la ciutat amb els diferents ulls de les persones que la viuen: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, modes de vida...L'espai urbà sovint se'ns presenta objectiu, neutre, un escenari per l'acció indiferent al sexe i condició de les persones que en ell habiten. La seva configuració determina les accions possibles que en ell s'hi poden desenvolupar i, com tota construcció cultural, l'urbanisme està definit i travessat per línies que el conformen i l'interpreten. Zones obertes o tancades, entorns i usos, tot això és percebut i utilitzat de forma diferent per homes i dones, per persones de diferents cultures, de diferents edats, de diferents estats de salut...

## TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participació femenina en l'organització territorial del municipi</li> </ul>		
<p>En els àmbits relacionats amb l'organització territorial com l'urbanisme, la via pública, l'habitatge o la seguretat ciutadana, s'ha detectat que habitualment en els òrgans de decisió i càrrecs públics hi ha més presència d'homes que de dones.</p> <p>En l'àmbit de l'organització territorial es reproduceix la divisió sexual del treball que ha fonamentat al llarg de la història la dedicació de les dones vers activitats relacionades amb la cura de la llar i de les persones i als homes cap a professions i activitats científiques i tècniques.</p>	<p>➤ Existeixen diversos canals de participació ciutadana en l'àmbit territorial, com el Consell Municipal de Medi Ambient i Sostenibilitat, la realització d'enquestes i tallers participatius en diverses temàtiques territorials, etc. En el Consell estan integrades diverses entitats i associacions del municipi, inclosa una entitat de Dones.</p>	<p>➤ En les àrees d'Acció Territorial i Medi Ambient i de Serveis Viaris i Habitatge de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú hi ha una major presència d'homes amb càrrecs de responsabilitat que dones.</p> <p>➤ A nivell polític les regidories relacionades amb l'àmbit territorial són dutes a terme exclusivament per homes.</p> <p>➤ No s'ha fet cap col·laboració entre les àrees municipals territorials i el Pla d'Equitat.</p> <p>➤ Caldria assegurar una presència equilibrada d'homes i dones en els processos participatius que es duguin a terme en el municipi.</p>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>La relació entre el gènere, l'organització territorial i l'espai urbà</b>		
<p>Als àmbits relacionats amb l'organització territorial es consideren habitualment, i Vilanova i la Geltrú no és una excepció, temes que no tenen cap vinculació ni relació amb les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Degut a aquesta consideració, en aquests àmbits no hi ha informació que ens permeti veure les desigualtats econòmiques, socials i altres aspectes que afecten de manera diferent a homes i dones.</p> <p>L'organització territorial generalment ha prioritzat el món productiu com a motor de desenvolupament, mentre que les necessitats i activitats de l'àmbit familiar-domèstic han quedat en un segon lloc, moltes vegades supeditades a les necessitats i activitats econòmiques i comercials. Aquesta estructuració té repercussions en l'àmbit familiar-domèstic i, indirectament, en les persones que tradicionalment s'han fet càrrec de les tasques reproductives, que són les dones.</p> <p>Les dones, pels rols i activitats que desenvolupen habitualment, fan un ús de l'espai urbà més intens i diferenciat del masculí: majors desplaçaments dins el municipi, major ús dels diferents recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues com els cotxets dels infants o els carrets de la compra, així com problemes per a una mobilitat més lliure per qüestions de seguretat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A Vilanova i la Geltrú hi ha una elevada qualitat de vida i no hi ha zones conflictives.</li> <li>➤ Des del Pla d'Equitat es va realitzar el projecte 'Carrers en femení singular' per tal de donar rellevància a les experiències diverses de les dones a través del nomenclàtor de la ciutat en una guia editada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No hi ha consciència de la relació entre el gènere i el territori ni, per tant, de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'organització territorial. Falta informació que evidencii les dificultats que afecten amb més intensitat a les dones i manca sensibilització per part dels i les professionals que els permeti veure la necessitat d'incorporar criteris de gènere en les línies d'actuació i accions territorials.</li> <li>➤ La perspectiva de gènere no està inclosa en les campanyes mediambientals que es duen a terme al municipi (recollida selectiva...). En els materials i activitats relacionades amb el reciclatge de productes a la llar es podrien incloure aspectes dirigits a assolir la coparticipació de dones i homes en el treball domèstic.</li> <li>➤ En el disseny dels espais urbans no es tenen en compte específicament les necessitats diferencials de dones i homes.</li> <li>➤ Paral·lelament al creixement urbanístic del municipi s'observen diverses complexitats: manca de serveis i equipaments diversos, degradació d'algunes zones (casc Antic), mal estat d'alguns parcs i places, la manca de zones verdes, manca d'il·luminació en algunes zones etc. Les dones viuen aquestes mancances amb més intensitat per l'ús que fan de la ciutat i per la percepció que tenen d'ella.</li> <li>➤ A les 35 parcel·lacions que hi ha a Vilanova i la Geltrú hi ha diverses problemàtiques: baixa qualitat en la construcció, absència</li> </ul>

		d'urbanització, serveis escassos o inexistents, manca de verd i equipaments, dolenta mobilitat, etc. La sensació d'inseguretat pot ser alta a la nit donat que la il·luminació és escassa i no hi ha transport nocturn.
--	--	---

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ La mobilitat: eix central en la vida de les dones</b>		
<p>Ja hem vist com l'organització territorial s'ha desenvolupat habitualment en funció de les necessitats del treball productiu i ha deixat de banda les activitats reproductives. Els aspectes relacionats amb la mobilitat i les comunicacions també han estat marcats moltes vegades per aquesta tendència.</p> <p>La manca o la presència de bones comunicacions condiona la mobilitat de les persones, homes i dones, en la seva vida quotidiana. Les dones, a conseqüència de les tasques reproductives que desenvolupen, acostumen a fer un nombre més elevat de desplaçaments. A més, el vehicle privat acostuma a ser més utilitzat per homes que per dones. Per tant, la insuficiència de transports públics interurbans que hi ha al Vilanova i la Geltrú afecta més i de manera diferent a les dones.</p> <p>Les barreres arquitectòniques obstaculitzen o impedeixen la mobilitat de les persones en l'espai urbà, especialment la de les dones discapacitades, i també la de les dones grans, de les dones que porten un cotxet de nadons, carret de la compra, les dones cuidadores, etc. en definitiva, la d'aquelles persones que més es</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vilanova i la Geltrú ha millorat molt les seves comunicacions en els darrers anys.</li> <li>➤ S'està duent a terme una campanya per tal de reduir l'ús del transport privat, el programa 'Compartir Cotxe'. Seria necessari, però, fer seguiment del seu ús i dinamitzar-la.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La mobilitat intercomarcal i interurbana és deficitària, la qual cosa pot afectar la mobilitat i l'autonomia de les persones, sobretot de les dones qui són qui es mouen més per dins del municipi en relació a les tasques reproductives, i també pot afectar-les a nivell laboral per les dificultats de desplaçaments cap a d'altres indrets de la comarca.</li> <li>➤ Es detecta un elevat ús del vehicle privat. L'Auditoria Ambiental de Vilanova i la Geltrú (1998), afirma que d'entre les persones que es desplacen en vehicle privat, el 85% són homes i el 15% dones.</li> <li>➤ No hi ha gaire informació sobre la utilització que homes i dones fan dels transports, públics i privats, ni sobre la mobilitat de la població en totes les activitats que realitzen (treball reproductiu també) segregada per sexes, i això és imprescindible per poder veure l'impacte diferencial de les comunicacions i per establir qualsevol mesura d'actuació.</li> <li>➤ Hi ha encara un nombre important de barreres arquitectòniques: voreres estretes per on no passen els carrets i els cotxets de nadons, arbres i fanals al mig del carrer, la via del ferrocarril al mig de la ciutat, els caixers dels bancs o els lavabos no estan adaptats per a persones amb problemes de mobilitat, etc.</li> <li>➤ Es detecten problemes de mobilitat a les urbanitzacions.</li> <li>➤ El Consell Municipal de Medi Ambient i Sostenibilitat valora de manera crítica la</li> </ul>

		<p>implantació de carrils bicicleta que s'ha fet a la ciutat. Els principals inconvenients que presenta són la poca funcionalitat de la xarxa de carrils i el baix nivell de conservació, l'ocupació dels carrils per part de cotxes, contenidors, etc. i la baixa seguretat. El carril bici existent per tant no suposa una alternativa al transport motoritzat.</p> <p>➤ Donat que l'oferta d'oci nocturn a la ciutat no és molt extensa, el jovent vilanoví habitualment es trasllada a llocs com Sitges o Barcelona en hores nocturnes. El transport nocturn és insuficient donat que l'autobús nocturn té només una parada a Vilanova a l'estació de tren i per tant la resta d'àrees resten mal comunicades en aquesta franja horària.</p>
--	--	--

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accés i l'adequació de l'habitatge</li> </ul>		
<p>La problemàtica de l'accés a l'habitatge no afecta per igual a tots els col·lectius de població. La possibilitat d'accedir a una vivenda depèn de factors socioeconòmics i hi ha determinades persones que es troben en clara situació de dificultat: persones que viuen soles, llars monomarentals, persones aturades, el jovent o les persones migrades. Gairebé en tots aquests col·lectius hi ha moltes més dones que homes. Per tant, les dones es troben en una situació més desfavorable en aquest sentit.</p> <p>Per altra banda, les dones assumeixen la responsabilitat de l'àmbit privat i la configuració dels habitatges té repercussions en la seva vida diària.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hi ha previsió de construir entre 300 i 400 nous habitatges socials a les promocions Sant Jordi, Solicrup, Llimonet II i III. Es podria, doncs, reservar vivendes per a persones amb dificultats en l'accés a un habitatge (persones joves, llars monomarentals, etc.).</li> <li>➤ Al Pla de Mandat 2003- 2007 es menciona l'objectiu de crear una oficina de mediació a l'habitatge amb una borsa d'habitatge assequible per al jovent, fomentant la cultura del lloguer, i es ressalta la mediació per facilitar l'habitatge als col·lectius de dones en situacions desfavorides.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'ha donat una fort increment dels preus de l'habitatge al Vilanova i la Geltrú i hi ha escassa oferta d'habitatge de lloguer al municipi (12,7% del total). Això perjudica fonamentalment a mares i dones soles, persones joves, migrades, persones amb poc recursos, etc.</li> <li>➤ La iniciativa pública de lloguer en matèria d'habitatge ha estat insuficient.</li> <li>➤ Les dones que han patit la violència en l'àmbit familiar-domèstic no són contemplades dins l'adjudicació de vivenda de protecció oficial.</li> <li>➤ Hi ha encara habitatges amb dificultats d'accessibilitat i adaptabilitat per a la gent gran i les persones amb mobilitat reduïda.</li> </ul>



## 2. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

### CONTEXTUALITZACIÓ

La desigualtat entre dones i homes genera una distribució de les persones en els diferents espais socials segons el seu sexe. L'àmbit públic és un espai dominat encara pel sexe masculí, mentre que l'àmbit familiar domèstic és un espai associat a la feminitat.

Segons dades recents<sup>2</sup>, les dones encara avui ocupen tan sols un 30,7% de llocs de treball de l'administració pública estatal. Pel que fa al percentatge de dones en l'administració local, és d'un 38,9%. A més a més, la presència femenina en càrrecs directius de l'administració és també minsa i disminueix a mesura que augmenta la responsabilitat i categoria del càrrec. Un altre estudi recent<sup>3</sup> conclou que el fet que Espanya sigui el país de la Unió Europea (UE) amb més dones a l'atur és conseqüència de la baixa presència de dones en l'Administració Pública. Actualment un 25% de les dones espanyoles treballen en l'Administració Pública, 10 punts per sota respecte a la mitja de la UE.

La consecució d'una nova organització social en la que homes i dones actuïn en pla d'igualtat i de complementarietat en tots els àmbits de la vida (públic i privat), enriquint-se amb les diferències, necessita de l'actuació de l'administració per eliminar els obstacles existents per a una plena i real igualtat d'oportunitats. I necessita també de la participació de les dones en la presa de decisions comunitàries. És indispensable, doncs, la participació política de les dones.

La democràcia plena, com a model de convivència, ha de ser una **democràcia paritària**<sup>4</sup>, no només en termes numèrics sinó una democràcia que contempli la totalitat de la seva ciutadania.

És important que les actuacions dels Ajuntaments així com la seva organització interna estiguin d'acord amb les **polítiques municipals d'igualtat d'oportunitats**<sup>5</sup>. Aquesta tasca requereix de la intervenció dels poders públics per a fomentar que hi hagi més dones que participin en la presa de decisions.

La incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals representa la possibilitat de treballar des de les diferents àrees i serveis municipals la igualtat d'oportunitats en els seus plans, programes, projectes... També significa implementar en l'espai intern dels Ajuntaments mesures que fomentin la igualtat entre els seus treballadors i les seves treballadores.

---

<sup>2</sup> Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de Administraciones Públicas (2004) "La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas".

<sup>3</sup> Estudi realitzat per Manpower (2004), i citat a Red Feminista ([www.redfeminista.com](http://www.redfeminista.com)).

<sup>4</sup> El concepte de **democràcia paritària** es defineix com una representació equilibrada de dones i homes, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència major del 60% ni menor del 40%. No és per tant una quota del 40% per a les dones. L'objectiu és que arribi un moment en que no calguin xifres perquè existeixi igualtat en l'accés i la permanència de les dones en la política.

La realització de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats no requereix necessàriament de grans recursos i infraestructures però sí de seguiment, assessorament, suport i coordinació per assegurar i reforçar la introducció de la perspectiva de gènere transversalment en totes les àrees.

Però s'ha de tenir present les dificultats que molts Ajuntaments presenten tant a nivell de recursos econòmics com humans. Tot i així, les polítiques d'igualtat d'oportunitats des de la perspectiva de gènere són possibles a tots els municipis si s'adapta el model a la realitat de cada consistori.

---

<sup>5</sup> Les **polítiques d'Igualtat d'Oportunitats** són les mesures polítiques que es posen en marxa des de les institucions públiques per paliar i resoldre les situacions de desigualtat social entre dones i homes.

## PRESENCIA DE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT

L'anàlisi de l'organigrama de l'Ajuntament té com a objectiu proporcionar una visió global de la distribució del personal en les diferents àrees i serveis per fer visibles les tendències de gènere que són presents, i contribuir a la superació d'obstacles que impedeixen una distribució de dones i homes més equitativa en els llocs d'influència i presa de decisions. D'altra banda, es vol contribuir a trencar la tendència que hi ha a reproduir la feminització d'algunes professions i alhora fomentar l'accés de les dones a altres espais de treball tradicionalment masculins i dels homes cap a espais de treball tradicionalment femenins.

### Càrrecs electes a Vilanova i la Geltrú

- Un dels camps on és més difícil la participació pública de les dones és en l'activitat política, ja que és un àmbit que requereix condicions especials per desenvolupar-se: és una **activitat sense horari**, fet que dificulta o fa incompatible aquesta activitat amb d'altres camps vitals (activitat professional, desenvolupament personal, vida social i familiar, cura de persones dependents...).
- A més a més, les **reunions i horaris de les activitats polítiques s'organitzen entorn als ritmes marcats pel treball productiu**, sense tenir en compte els ritmes del treball reproductiu. Els Plens de l'ajuntament, per exemple, són a les 8 del vespre. Aquest és un tret comú en l'àmbit associatiu i de participació política, que pot obstaculitzar la presència d'algunes dones en aquest àmbit, i que reflecteix un cop més el model masculí que impregna totes les activitats de la vida quotidiana, provocant desequilibris i exclusions.
- El govern municipal de Vilanova i la Geltrú està format per tres grups polítics: Partit dels Socialistes de Catalunya- Progrés Municipal (amb 9 regidors i regidores), Iniciativa per Catalunya Verds- Esquerra Alternativa- Entesa pel Progrés Municipal (amb 2 regidors i regidores) i Esquerra Republicana de Catalunya – Acord Municipal (amb 2 regidors). Per part del PP i d'ERC no hi ha cap dona al consistori, mentre que ICV i CIU tenen paritat numèrica entre homes i dones. El partit majoritari, PSC, està representat per 3 dones entre les 10 persones d'aquest grup polític al consistori. Fruit del pacte de govern, l'Alcaldia l'ocupa un home del PSC- GM.
- En les llistes electorals de les darreres eleccions municipals (2003) hi havia una major presència d'homes (61,8%) que de dones (38,2%) en termes globals. Mirant els diferents partits polítics, s'observa que ICV és l'únic partit amb un equilibri (50%) entre dones i homes en les candidatures, seguit pel PSC amb un 41,9% de dones. Tant les dones d'ERC com de CiU representaren el 34,3% del total de candidatures dels seus partits, mentre que el PP només va presentar el 32,1% de dones.
- Quan a la representació política no es dona paritat d'homes i dones, la meitat de la població, en aquest cas les dones, no estan degudament representades. A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú no es dona una participació equitativa de dones i homes en l'àmbit polític. **Les dones representen només un 28,6% de l'equip de govern i el 32% del total de membres del consistori**. És a dir, 4 persones de les 14 de l'equip de govern són dones, mentre que el consistori està format per 8 dones front 17 homes. Així mateix, de les 3 presidències d'àrea cap està ocupada per una dona, i de les tres tinències d'alcaldia només una és ocupada per una dona, que és la 3a. tinenta d'alcaldia.
- Pel que fa a la distribució de les carteres per sexe, es pot observar que, excepte la regidora d'Esports, **la majoria de dones de l'equip de govern majoritàriament duen àmbits considerats tradicionalment com a 'femenins'**, això és, temes vinculats als rols de gènere (cura i atenció a les persones): Educació, Formació, Ocupació i Plans d'Equitat, Infància i Adolescència, Pla de la Gent Gran, Cultura i Joventut. Cal dir també que tant Alcaldia com

les regidories amb més tradició, pes i dotació pressupostària en el conjunt de les polítiques municipals, com poden ser Hisenda, Règim Intern i Serveis Generals o Seguretat i Protecció Ciutadana continuen sent ocupades per homes.

- Les dones del consistori de l'Ajuntament tenen una dedicació d'entre el 50% i el 70% (sobre el paper, donat que en la pràctica la dedicació sol ser superior). En les entrevistes realitzades se'ns ha expressat que el fet de tenir responsabilitats familiars condiona a les dones polítiques tant la seva dedicació com el fet de tenir una cartera. La vida política absorbeix gran quantitat de temps i és normalment poc previsible, fet que dificulta la conciliació dels diferents temps i condiona la participació de dones en l'àmbit polític. Se'ns ha expressat, però, que és voluntat del consistori augmentar el nombre de dones regidores, i que tanmateix és difícil trobar a dones que estiguin disposades a desenvolupar un càrrec d'aquestes característiques amb els seus condicionats de dedicació i disponibilitat horària (reunions i compromisos al vespre, caps de setmana, entre d'altres).
- Així doncs, a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú es confirma la tendència que hi ha a les administracions públiques catalanes i estatals a nivell polític: **a mida que augmenta la responsabilitat i categoria del càrrec, la presència femenina disminueix**. La representació femenina en els llocs d'alcaldia a Catalunya no arriba al 10%, mentre que a la província de Barcelona és del 13,2%. Pel que fa als càrrecs de regidories, a Catalunya hi ha un sola regidora per cada 3,3 regidors mentre que a la província de Barcelona n'hi ha una per cada 2,8. Només el 7,2% dels consistoris catalans arriben a la paritat entre dones i homes en l'àmbit polític<sup>6</sup>.

### Treballadors i treballadores de l'Ajuntament

Taula 1. Distribució del personal de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per sexe i àrees.

ÀREES	DONES		HOMES		TOTAL	
		%		%		%
Alcaldia	6	66,7%	3	33,3%	9	1,7%
Acció Territorial i Medi Ambient	35	26,7%	96	73,3%	131	25,3%
Polítiques Socials i Serveis a les Persones	111	38,4%	178	61,6%	289	55,8%
Promoció Econòmica	10	40,0%	15	60,0%	25	4,8%
Règim Intern i Serveis Generals	36	56,3%	28	43,8%	64	12,4%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>38,2%</b>	<b>320</b>	<b>61,8%</b>	<b>518</b>	<b>100%</b>

<sup>6</sup> 'Les dones en els governs locals catalans' (2004) de Carolina Barber, Marta Corcoy, Patricia L. Gómez, Montserrat Puig i Elena Riera, equip de recerca de l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, amb el suport de l'Institut Català de la Dona.

Taula 2. Personal de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per sexe i grup professional.<sup>7</sup>

GRUP	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
A	20	30,8%	10,1%	45	69,2%	14,1%	65	12,5%
B	43	62,3%	21,7%	26	37,7%	8,1%	69	13,3%
C	79	68,7%	39,9%	36	31,3%	11,3%	115	22,2%
D	44	21,7%	22,2%	159	78,3%	49,7%	203	39,2%
E	12	18,2%	6,1%	54	81,8%	16,9%	66	12,7%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>38,2%</b>	<b>100%</b>	<b>320</b>	<b>61,8%</b>	<b>100%</b>	<b>518</b>	<b>100%</b>

Taula 3. Personal de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per relació jurídica i sexe.

GRUP	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% files	% col	Total	% files	% col	Total	% col
P. Funcionari	100	38,8%	50,5%	158	61,2%	49,4%	258	49,8%
P. Func. Interí	3	33,3%	1,5%	6	66,7%	1,9%	9	1,7%
P. Laboral Fix	79	37,8%	39,9%	130	62,2%	40,6%	209	40,3%
P. Lab. Temporal	14	37,8%	7,1%	23	62,2%	7,2%	37	7,1%
P. Eventual	2	40,0%	1,0%	3	60,0%	0,9%	5	1,0%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>38,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>320</b>	<b>61,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>

- Tant a l'àrea de Règim Intern i Serveis Generals com a la de Promoció Econòmica la presència d'homes i dones està bastant equilibrada en termes globals. L'àrea d'Alcaldia és l'única a on hi ha més dones, concretament el 66,7% del total.
- Les àrees més masculinitzades són **Acció Territorial i Medi Ambient** (amb el 73,3% d'homes), seguida per l'àrea de **Polítiques Socials i Serveis a les Persones** (amb el 61,8% d'homes). Tanmateix, és necessari fer un aclariment. A l'àrea de Polítiques Socials i Serveis a les Persones, sense comptar el personal de la Policia Local, la presència de dones i homes està molt equilibrada (52,6% i 47,4% respectivament). És comú a l'Administració Pública

<sup>7</sup> % Files: distribució de dones o d'homes per categoria en tant per cent.  
% columnes: proporció home/dona a cada categoria.

que a aquells llocs de treball relacionats amb professions tècniques i de seguretat -serveis, policia, manteniment o gestió d'espais públics- hi hagi presència majoritària d'homes.

- Per categories professionals, la majoria de dones se situen en la categoria C (el 39,9%), seguides per D (22,2%), B (21,7%), A (10,1%) i E (6,1%). Aquesta **major presència de dones en les categories C i D és deguda a la forta presència de dones en càrrecs administratius**. En canvi els homes es situen majoritàriament en les categories D (49,7%), E (16,9%) i A (14,1%).
- Comparant els dos sexes, veiem com **el nombre d'homes en categoria A duplica el de dones**. Dins les categories B i C hi ha més dones que homes, es tracta sobre tot de dones treballadores de l'àrea de Politiques Socials i Serveis a les Persones i personal administratiu. Pel que fa a la **categoria D, els homes tripliquen les dones, principalment per la masculinització de la policia local**. Finalment, 4 de cada 5 persones en categoria E són homes, es tracta sobre tot de conserges.
- Sobre la relació jurídica del personal en plantilla, val a dir que la tendència general més comuna és el funcionariat (49,8% del total) seguit pel laboral fix (40,3%), tant en el cas de dones com en el d'homes. Hi ha menys dones funcionàries (100) que homes (158), i el mateix passa amb la resta de relacions jurídiques.
- S'observa, per tant, com a l'Ajuntament es reproduïx la **segregació horitzontal**<sup>8</sup> de l'ocupació i que la **segregació vertical**<sup>9</sup> de l'ocupació comença a trencar-se. Volem fer un aclariment: la segregació horitzontal no és un element negatiu per sí mateix sinó perquè unes professions i altres tenen un reconeixement diferenciat que sol ser més baix per a les professions feminitzades i més alt per a les masculinitzades. La segregació de l'ocupació és un fet habitual, tant en l'àmbit públic com en el privat, però és possible dur a terme accions per no fomentar-la i fins i tot impulsar accions positives. Cap de les dues coses es fa actualment a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. No podem obviar tampoc les dificultats que es donen per trobar homes o dones professionalment vàlides en camps en els que la seva presència no és habitual.
- En aquest sentit podem dir que, tot i que es dóna certa sensibilitat vers el tema, no és actualment una prioritat de la política de recursos humans del consistori promoure **accions positives**<sup>10</sup> per equilibrar la presència de dones i homes ni per evitar la segregació ocupacional. Per això, cal un veritable compromís polític que després es traslladi al nivell tècnic, per corregir aquesta situació i promoure una organització municipal garant de la igualtat d'oportunitats per a dones i homes.

---

<sup>8</sup> Quan parlem de segregació de l'ocupació horitzontal de l'ocupació fem referència a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen perquè el valor associat a elles i la seva remuneració són menors.

<sup>9</sup> La segregació vertical es dóna quan les dones es concentren en llocs de baixa responsabilitat.

<sup>10</sup> El Consell d'Europa defineix 'Acció Positiva' com "Estratègia dirigida a establir la igualtat d'oportunitats a través de mesures que permeten contrarestar o corregir discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL

- La tendència generalitzada a la menor participació i presència de les dones en el mercat de treball està estretament relacionada amb la dificultat de conciliar la vida familiar amb la laboral degut a la gairebé inexistent corresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit domèstic. La Llei de Conciliació 'Llei 6/2002, de Mesures Relatives a la Conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes' pretén que l'exercici responsable de la vida laboral no impedeixi l'exercici també responsable de la vida familiar, principalment pel que fa a la cura dels fills o filles i d'altres familiars dependents.
- A l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú són les dones les que continuen fent més ús d'aquestes facilitats, seguint la tendència de gènere que atribueix la tasca de criança i de cura de les persones a les dones. A més a més, al ser una llei que només s'aplica a les Administracions Públiques, si en una parella és el pare el que treballa en el sector públic i la mare en una empresa privada, és el pare qui gaudeix de les llicències. Per tant, hauriem de comparar pares i mares (parelles) que treballin ambdós al sector públic per veure la tendència de gènere.
- D'altra banda, pel que fa a regidors i regidores de l'Ajuntament, val a dir que formalment compten amb els mateixos drets de conciliació que el personal tècnic, tanmateix en la posada en pràctica moltes vegades els permisos no són gaudits totalment, tenint en compte també que les baixes laborals de persones polítiques no són substituïdes per una altra persona. Per exemple, no és poc habitual que per una dona política el permís de 16 setmanes per maternitat sigui difícil de complir íntegrament degut a compromisos polítics, com pot ser l'assistència als plens municipals a última hora del vespre, o bé que fins i tot d'altres permisos com el d'alletament, la reducció de jornada, etc. no siguin sol·licitats per part de regidors i regidores.

## FUNCIONAMENT INTERN, CULTURA DE TREBALL I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

- L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú té una **rellevant trajectòria de treball transversal**. Una de les experiències més importants en aquest sentit és el Protocol d'actuació interdepartamental en situacions de violència familiar i social, iniciat el 1997, amb la implicació de diversos agents municipals<sup>11</sup>. Així mateix, amb anterioritat a la legislatura 1999- 2003 existia una Oficina de Plans Transversals que comptava amb personal tècnic especialitzat que gestionava els diferents plans transversals existents (Plans d'Equitat/Igualtat, Gent Gran i Infància- Adolescència). L'oficina va ser dissolta posteriorment a l'incorporar-se un nou model de gestió transversal, que està encara vigent. Així, en l'actual legislatura (2003- 2007) s'ha creat una regidoria de plans transversals (Equitat, Gent gran, Infància i Adolescència), però sense pressupost i escàs personal tècnic. El canvi principal radica en què ara els plans transversals estan gestionats per diferents serveis municipals alhora i que el seu pressupost és repartit entre les diverses àrees o serveis que assumeixen les corresponents accions i programes d'aquests plans. Les persones responsables dels plans són caps de les diverses àrees municipals, i s'ha minimitzat la dedicació de persones tècniques en els mateixos.

Tal i com se'ns ha expressat des de l'àmbit polític, això complica la gestió a l'inici donada la tradició de l'estructura jerarquitzada que els ajuntaments tenen, però suposa un aposta de futur per consolidar la cultura de treball transversal a l'ajuntament. Des de l'àmbit tècnic i des de les entitats, d'altra banda, se'ns han comunicat al llarg del treball de camp les mancances d'aquest model. Temes com la falta de pressupost, la falta de personal

<sup>11</sup> Veure capítol 'Sociodemografia' per conèixer els agents implicats, objectius, accions, etc.

tècnic que lideri un pla o programa concret, la manca de formació especialitzada per part dels caps dels plans, han estat les principals valoracions fetes.

## El Pla d'Equitat

- **L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha estat un dels pioners en el desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats dona-home a Catalunya.** Concretament, en els anys 80 trobem antecedents a l'actual Pla d'Equitat en el 'Programa Tot Dona', que va ser guardonat amb diversos premis; posteriorment es va realitzar el 'Programa d'Igualtat d'Oportunitats', més tard el 'Pla Integral d'Igualtat', i des del 2001, el 'Pla d'Equitat'.
- **Les línies principals del Pla d'Equitat són la prevenció, la sensibilització i l'atenció contra situacions de discriminació en clau de gènere.** Un aspecte important a destacar és que des de la Regidoria responsable del Pla d'Equitat es té l'objectiu de treballar l'equitat implicant en tot moment tant a homes com a dones. Aconseguir que els homes s'impliquin en les qüestions relacionades amb l'equitat (lluita contra la violència vers les dones, corresponsabilitat, etc.) és d'una importància cabdal en el treball d'igualtat d'oportunitats, tanmateix no es pot obviar que en tant que continua encara existint una discriminació vers les dones i vers allò relacionat amb la feminitat, i que moltes vegades les necessitats de les dones continuen sense ser escoltades ni donades resposta, les accions dirigides a les dones com a col·lectiu i els espais de/per dones continuen sent necessàries en diversitat d'àmbits (i per tant treballades des de la transversalitat) simultàniament a les accions dirigides als dos sexes.
- En tant que pla transversal, el Pla d'Equitat és gestionat segons el model de transversalitat utilitzat en l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú abans esmentat. Cal fer l'incís, però, que al llarg del procés d'elaboració d'aquesta auditoria s'han donat certes transformacions en la gestió del pla que cal destacar. Des de l'inici del treball de camp el Pla compta amb **tres caps de diferents serveis**: cap de Seguretat i Protecció Ciutadana, el Cap de Cultura i el Cap de Comunicació (tots tres són homes). Segons s'ha després de les entrevistes realitzades, només un d'ells té una formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats. Recentment, però, s'ha incorporat una nova cap en dependència dels altres tres que té formació específica en igualtat d'oportunitats. Així mateix, fins recentment la tècnica que havia portat el Pla d'Equitat a mitja jornada, compaginant-lo amb Drets Civils, en l'actualitat ha passat a tenir de nou una dedicació a jornada completa, que havia tingut ja en el passat. Finalment, comentar que actualment el Pla d'Equitat sí disposa de pressupost propi. Finalment, comentar que el pressupost del Pla es repartia entre diferents àrees: Alcaldia, Cultura, Ocupació, Formació i Educació, Serveis Socials i Salut i Comunicació i Drets Civils, però que actualment existeix pressupost propi.
- S'ha de dir també que all llarg del treball de camp se'ns ha manifestat que de vegades es dóna una difícil implicació i reticències per part de persones de l'Ajuntament en el Pla d'Equitat, sobre tot per part d'homes. És important, per tant, trencar amb aquestes resistències vers l'àmbit de l'equitat entre el personal municipal, per tant la formació i la sensibilització esdevenen eines indispensables en aquest sentit.
- D'altra banda, els plans transversals són programes que depenen d'una regidoria. Al no dependre directament d'Alcaldia o de, almenys, les Presidències d'Àrea, no impregnen tota l'organització ni garanteixen la transversalitat. De fet, tots els plans transversals estan dins l'àrea de Polítiques Socials i Serveis a les Persones i només incideixen en determinats àmbits de treball d'aquesta àrea i, per tant, no estan presents en la majoria d'actuacions municipals. El Pla d'Equitat només treballa coordinadament i transversalment amb determinades regidories i serveis, i de vegades en funció de la voluntat i la sensibilització dels treballadors i les treballadores. Però per a que les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats siguin transversals i que la mirada de gènere s'incorpori a tot el treball diari de l'Ajuntament és necessari establir els mecanismes (dotació de recursos, formació i sensibilització del personal, etc...) que ho facin possible.



## LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA EN LA GESTIÓ MUNICIPAL

- **Impulsar la participació ciutadana en la gestió municipal és una de les línies d'actuació prioritàries de l'actual govern de Vilanova i la Geltrú, tal i com s'explicita al Pla De Mandat 2004-2007 i al Reglament de Participació Ciutadana (any 2000). Es tracta d'un municipi amb una tradició participativa important, amb un nombre considerable d'entitats. Aquest aspecte s'abordarà amb més profunditat al capítol 'Usos dels Temps'.**
- En l'actualitat s'està duent a terme un Programa de Debats Ciutadans amb tres eixos temàtics: Civisme i Espai Urbà, Ciutat i Escola i Temps i Ciutat (encara pendent de realització), el qual contemplarà l'àmbit de l'equitat i de la conciliació dels temps.
- En general, la participació ciutadana al municipi es canalitza a través del treball de **cinc Consells Municipals sectorials** (d'Associacions Veïnals, Serveis a les Persones, Cooperació, Medi Ambient i l'Escolar). En aquests òrgans la participació de les dones varia segons els àmbits de treball:
- Consell Municipal d'Associacions Veïnals – participen molts més homes que dones. Cal tenir en compte que la participació de les dones en els òrgans directius d'aquestes entitats és molt baixa, i també hem de valorar que en l'horari de les seves reunions (7 del vespre) moltes dones no hi assisteixen per les responsabilitats reproductives.
- Consell de Serveis a les Persones- la proporció home- dona en la participació és equilibrada. Tanmateix a partir de les entrevistes realitzades sabem que les reunions del consell es convoquen amb poca assiduitat i que al convocar a totes les entitats del municipi, siguin de l'àmbit que siguin, d'una banda es garanteix la pluralitat però de l'altra serien necessaris mecanismes per garantir l'operativitat de les sessions, ja que corren el risc de ser multitudinàries i poc operatives.
- Consell de Cooperació- amb una participació també equilibrada entre dones i homes, aquest consell decideix el 0,8% del pressupost municipal.
- Consell Escolar Municipal: hi ha 84 persones, de les quals 18 són regidors i regidores, membres de la comissió informativa (6 dones i 12 homes) i la resta de persones de la comissió són 66 (40 dones i 26 homes). Per tant es tracta d'un consell força feminitzat.
- No disposem, però, de les dades del Consell de Medi Ambient i per tant no podem fer una valoració de la participació que les dones tenen en el mateix.
- No existeix Consell de les Dones, tot i haver existit en legislatures anteriors. En l'actualitat aquest s'ha integrat en el Consell de Serveis a les Persones mitjançant la participació d'una portaveu del moviment de dones. Existeix, a més a més, una **Xarxa de Dones del Garraf** que té la seva seu a Vilanova i que aglutina a dones d'entitats comarcals, representants del Consell Comarcal del Garraf i tècniques d'equitat/dona d'ajuntaments, entre d'altres. Finalment, cal apuntar que s'ha detectat una diferència d'informacions en la valoració de la participació entre la Xarxa i la Regidoria responsable del Pla d'Equitat de l'Ajuntament de Vilanova pel que fa a la col·laboració entre ambdós ens i les expectatives mútues. Parlarem de la Xarxa i dels grups de dones al capítol 'Usos dels Temps'.

## LLENGUATGE NO SEXISTA

- És molt freqüent detectar l'ús de llenguatge en masculí per referir-se a dones i homes dins els mitjans de comunicació i d'altres fonts escrites, orals i visuals, així com expressions o imatges que discriminen o estereotipen les dones, però també els homes. L'ús del masculí com a genèric significa l'exclusió i invisibilització de la meitat de la població, les dones. És important doncs evitar utilitzar-lo tot emprant termes genèrics que incloguin els dos gèneres, alhora que cal evitar l'ús d'estereotips de gènere o expressions discriminatòries.
- Alguns ajuntaments de Catalunya vetllen per l'ús no sexista del llenguatge de forma explícita amb mesures municipals. Actualment el material editat per l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (web municipal, butlletí municipal, fulletons informatius, etc.), utilitza majoritàriament expressions i termes que adopten aquesta dimensió inclusora, encara que no sempre, ja que sovint també podem trobar encara usos de mots masculins com a genèrics en les seves comunicacions.
- En una legislatura passada es van fer recomanacions d'estil de llenguatge no sexista a partir del Pla d'Equitat i es va fer un punt de llibre amb recomanacions de llenguatge: *'Estalvia't les barres! Utilitza un llenguatge amb equitat'*. Actualment l'Ajuntament no segueix cap directriu concreta en quant a l'ús del llenguatge no sexista al no haver llibre d'estil ni cap regidoria que emeti recomanacions envers aquest tema. La Regidoria de Comunicació fa assessorament d'estil en general, i pel que fa al llenguatge no sexista prefereixen emprar els genèrics i rebutgen les barres del masculí/femení. Actualment estan fent trobades amb el Servei de Normalització Lingüística de la Generalitat de Catalunya per abordar aquest tema.
- Considerem que és necessari sensibilitzar i conscienciar el personal municipal (tècnic i polític) per a què utilitzi llenguatge no sexista a les seves comunicacions i escrits. Les actuacions de les institucions públiques en general i dels ajuntaments en particular, així com la seva organització, han de ser coherents amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats que desenvolupin. Si no és així les polítiques públiques de gènere i igualtat d'oportunitats poden perdre tot el sentit i la credibilitat.

### 3. SOCIODEMOGRAFIA

#### CONTEXTUALITZACIÓ

L'objectiu central d'aquest capítol és analitzar les dades sociodemogràfiques des de la perspectiva dels cicles de vida de les persones i dels nuclis de convivència. Els eixos centrals d'aquest anàlisi seran l'evolució i l'estructura de la població, l'estructura familiar, les característiques de les noves migracions, la diversificació dels nuclis de convivència i, finalment, la violència de gènere.

Si mirem l'evolució de la població hem de tenir en compte dos fenòmens que estan interrelacionats i que han caracteritzat les nostres societats en els darrers anys: la disminució de la natalitat i la major esperança de vida de les persones. Aquestes dues realitats configuren un dels majors reptes de la societat actual: l'envelliment de la població.

La disminució de la taxa de natalitat és un fenomen multicausal que té molt a veure amb la lluita de les dones per assolir la igualtat de drets, la llibertat per decidir sobre el seu propi cos, la incorporació al món productiu, etc. Les dones així, per donar resposta a aquesta realitat, han retardat l'edat de tenir criatures, han disminuït la natalitat, han reduït el temps dedicat a la cura de la llar i de les persones, han desplaçat les tasques reproductives al mercat (escoles bressol, centres de dia, contractació d'altres dones per fer neteja...). Però la resposta ha d'anar més enllà: s'ha de treballar conjuntament per assolir la corresponsabilitat entre homes i dones per tal de conciliar les esferes productives i reproductives.

Per altra banda, l'esperança de vida s'ha desplaçat fins els vuitanta anys i a partir del tram de 65 anys i més, augmenta en major grau el nombre de dones que d'homes. Aquest fet s'explica fonamentalment per l'impacte d'hàbits de vida i laborals diferenciats. Aquesta realitat està generant problemàtiques importants en els municipis i es parla ja de la importància de tenir present, un cop assolits aquests nivells d'esperança de vida, la qualitat i no la quantitat dels anys viscuts. Es parla així d'esperança de vida lliure de discapacitat. Amb l'envelliment de la població es pot preveure un augment dels problemes derivats d'aquesta realitat. És obvi que si es vol mantenir i millorar el benestar i la qualitat de vida de la població, són imprescindibles actuacions encaminades a l'augment dels recursos socio-sanitaris, el suport a les dones i famílies que tenen persones grans al seu càrrec, i a la compensació dels desequilibris generats per l'estructura d'edats de la població.

Una altra realitat fonamental són les noves migracions. La creixent diversificació de les procedències de les persones que arriben al nostre país està tenint i tindrà grans repercussions en els municipis. S'ha de reconèixer el fet migratori i fer polítiques de sensibilització, convivència i prevenció de la xenofòbia perquè sinó els brots de violència racista poden generar greus conflictes socials. En aquest context, s'ha de poder donar un espai rellevant a les realitats i necessitats de les dones migrades, pel xoc cultural major que per elles suposa l'arribada a la nostra cultura (és el cas de les magribines), i perquè cada cop més es dona una immigració femenina independent, com veurem més endavant.

D'altra banda, pel que fa als nous tipus de família o nuclis de convivència, voldriem destacar les transformacions que s'estan produint respecte a les estructures familiars. Canvis que estan molt estretament vinculats a les transformacions experimentades per les dones durant les últimes dècades, com la incorporació de més dones al mercat laboral i l'increment de divorcis i el consegüent augment de llars monomarentals, monoparentals i unipersonals. Aquests fets a vegades es conjuguen amb factors socioeconòmics i afecten amb més intensitat a la població femenina (atur, temporalitat, contractació a temps parcial) generant així el fenomen de la feminització de la pobresa i l'exclusió social.

Introduïm també en aquest capítol un apartat referent a la situació de la violència en l'àmbit familiar- domèstic al municipi. Es tracta d'una realitat davant la qual la societat en general i les institucions públiques en particular, tenen una responsabilitat i han d'assolir un compromís per donar respostes adequades, assumint que no es tracta d'una problemàtica de l'àmbit privat.

## TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p style="text-align: center;">▪ <b>Les necessitats de la gent gran i de les dones curadores</b></p>		
<p>L'augment de l'esperança de vida provoca que hi hagi un nombre creixent de gent gran, majoritàriament dones. Això té algunes repercussions importants: major nombre de dones grans vivint soles, sobretot dones vídues, major volum de demandes al SAD (Servei d'Atenció Domiciliària) fetes per persones grans (en concret dones), desbordament i cansament de les famílies i/o persones curadores de la gent gran amb alt grau de dependència, entre d'altres.</p> <p>Generalment, el treball reproductor (familiar-domèstic) és assumit per les dones. Això implica que moltes de les activitats que quotidianament fan falta per fer possible la reproducció biològica i social de les persones siguin realitzades per dones. Moltes de les necessitats relacionades amb la cura de la gent gran i/o dependent s'han de resoldre mitjançant l'economia familiar o bé amb la xarxa de serveis públics. Però són generalment les dones les que supleixen l'absència o insuficiència d'aquests mitjans. Així doncs, la cria dels fills i filles, la cura de la gent gran o malalta, són activitats que es duen a terme amb l'esforç i el temps de les dones. Les mancances de l'estat del benestar recauen principalment en les dones.</p> <p>Algunes de les conseqüències que es poden derivar de l'augment de l'esperança de vida són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>SOLEDAT DE LA GENT GRAN:</b> cada cop hi ha més persones grans, i sobretot dones, que viuen soles. I de vegades, encara que visquin en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La major esperança de vida de les persones, la possibilitat de viure més i millor ens situa front el repte de redefinir la vellesa i la seva conceptualització social. Significa un potencial de persones que poden aportar experiència i saviesa a la comunitat, desenvolupant una tasca social d'intercanvi de béns.</li> <li>➤ L'Ajuntament del Vilanova i la Geltrú, sensible a la problemàtica de la gent gran, ha generat polítiques municipals de suport per a prevenir situacions de risc d'exclusió de la gent gran: Pla Local de la Gent Gran amb diferents programes, Servei d'Atenció a Domicili (SAD), recursos com el Casal d'Avis Can Pahissa, etc.</li> <li>➤ Recentment s'ha publicat un Informe de detecció de les necessitats de la població major de 65 anys de Vilanova i la Geltrú (2005) que fa una acurat anàlisi de la situació de la gent gran a nivell municipal, incloent la perspectiva de gènere. Aquest informe serà la base per actualitzar el Pla Gent Gran i per tant, s'obre la possibilitat d'incorporar perspectiva de gènere en el mateix si es segueixen les recomanacions de l'Informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Segons dades de l'estudi abans mencionat, a Vilanova i la Geltrú hi ha un total de 680 persones de més de 65 anys totalment dependents, de les quals el 74,7% són dones. Aquestes persones presenten problemes d'accés als serveis, fet que provoca la seva dependència habitual de familiars i persones veïnes.</li> <li>➤ L'estudi també alerta sobre la precarietat i dependència econòmica de la gent gran, però molt concretament de les dones ja que perceben més baixes pensions que els homes i viuen més anys.</li> <li>➤ Així mateix, l'estudi demostra un baix coneixement per part de la gent gran dels diferents recursos i serveis dels que disposen (SAD...).</li> <li>➤ L'augment de la soledat de les persones grans comporta un risc d'aïllament i de manca d'atenció per aquestes persones. El SAD cada cop té més demandes, la qual cosa indica que els serveis s'han de seguir desenvolupant per donar suport a les persones afectades però també a les curadores, per contribuir així a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</li> <li>➤ La població usuària del servei d'atenció domiciliària gratuïta és molt limitada en funció que el criteri d'admissió és tenir un nivell adquisitiu molt baix, criteri que exclou a un gran nombre d'usuaris/es potencials amb necessitats socio sanitàries a domicili importants.</li> </ul>

<p>família tenen un gran sentiment d'aïllament.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>LLARS UNIPERSONALS</u>: augmenta el nombre de llars d'una persona, especialment les formades per dones vídues.</li> <li>▪ <u>GRAU DE DEPENDÈNCIA</u>: encara que ha millorat la qualitat de vida de les persones, arriba un moment en que el grau de dependència de la gent gran augmenta.</li> <li>▪ <u>DONES CURADORES</u>: les dones continuen sent les principals responsables de la cura de les persones de la família i, per tant, de les persones grans de la mateixa. Molts cops aquesta activitat de curadora va en detriment fins i tot de la seva pròpia salut.</li> </ul> <p>La nostra societat està travessada per diferents eixos de discriminació: sexe-gènere, classe social, ètnia i també edat. Cal trencar una conceptualització de vellesa en funció del lloc que ocupen les persones en l'espai productiu. L'envelliment comporta un nombre creixent de dones grans que viuen soles, amb més soledat i amb un factor de risc afegit en la feminització de la pobresa.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les dones continuen assumint el rol de curadores i això crea molta dependència i situacions de cansament en les dones. No existeix al municipi un grup de persones curadores per tal d'oferir recolzament i suport. Hem de plantejar-nos qui té cura de la curadora i treballar vers una major igualtat en el repartiment d'aquestes tasques entre dones i homes.</li> </ul>
--	--	---

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Risc d'exclusió social i de feminització de la pobresa</b>		
<p>Les dones són les principals usuàries dels Serveis Socials, moltes vegades com a mediadores de la unitat familiar, i les principals beneficiàries dels ajuts d'inserció. Hi ha molts factors que suposen un risc d'exclusió social i d'empobriment: les llars monomarentals i monoparentals amb fills o filles menors de 16 anys, les llars unipersonals formades majoritàriament per dones vídues amb pensions mínimes, etc.</p> <p>Com hem vist anteriorment, existeix un major nombre de llars amb un nucli familiar amb mare sola que amb pare sol. La qualitat de vida d'aquest tipus de llars depèn fonamentalment de la situació laboral de les persones. En els Serveis Socials municipals, les dones soles amb càrregues familiars són un col·lectiu important com a usuàries, la qual cosa és un indicador del risc al qual estan exposades com a col·lectiu (portar la criança dels fills/es en solitari, la dificultat per trobar feina, la dificultat de trobar una parella per compartir la vida afectiva i les despeses...). Aquest perfil d'usuària dels serveis i les prestacions està molt relacionat amb la feminització de la pobresa, que és un fenomen que existeix en la majoria de països i que significa que les borses de pobresa tant dels països desenvolupats com dels que estan en vies de desenvolupament estan formades bàsicament per dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La major llibertat i l'increment en la capacitat autònoma de decisió per part de les dones fa que cada cop hi hagi més diversitat d'unitats familiars i de formes de vida.</li> <li>➤ Els Serveis Socials municipals s'encarreguen d'informar, orientar, i fer el tractament i seguiment social corresponent, derivar o tramitar els recursos públics disponibles.</li> <li>➤ Existeix un Servei d'Assessorament Jurídic i un altre d'Assessorament Psicològic.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El major nombre de llars monomarentals respecte les monoparentals i determinades situacions desfavorables que afecten més les dones que els homes (atur, criança de criatures...) fa que les mares soles siguin un col·lectiu amb més risc d'exclusió social que els pares soles.</li> <li>➤ Cal reforçar o crear serveis de proximitat com ludoteques, espais relacionals, escoles bressol suficients i assequibles per a tothom i assegurar l'accés a aquests serveis de tota la població, especialment d'aquells col·lectius més vulnerables, com les famílies monomarentals, etc.</li> <li>➤ Les problemàtiques ateses als serveis socials no es troben segregades per sexe i, per tant, no podem veure si hi ha demandes diferenciades.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Gènere i noves migracions</b>		
<p>Un dels canvis més notables en els actuals moviments migratoris és la creixent presència femenina. Si qualsevol fet migratori pot comportar una certa precarietat, en el cas de la migració femenina aquesta situació desfavorable s'intensifica. Les dones són subjectes actius de les migracions, tant si emigren soles com si són els seus companys els que ho fan en primer lloc. Hi ha quatre escenaris principals possibles en el procés de migració de les dones: dones que emigren i deixen la seva família al país d'origen, dones que es queden soles al país d'origen amb la família perquè és el seu company qui emigra, el reagrupament familiar, i dones que emigren soles.</p> <p>L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, a través del Pla d'Equitat, desenvolupa el projecte '<b>Ciutat a Prop</b>', adreçat a dones immigrants d'origen àrab, que consisteix en classes d'alfabetització, informàtica i coneixement dels recursos públics disponibles al municipi, en col·laboració amb Càritas. Aquesta associació, per la seva part, duu a terme un projecte similar adreçat a dones immigrants magribines, 'Ensenyament Solidari', també d'alfabetització i acollida però en el que s'imparteixen classes de cuina, costura, etc. En aquest projecte participen al voltant de 40 dones i l'entitat compta amb una dona voluntària cada tres alumnes. Val a dir que Càritas disposa d'un servei de guarderia diari per a les mares que assisteixen als seus cursos. A més a més de la formació en si, aquest projecte representa un vehicle de foment de la integració i interrelació d'aquestes dones per tal de lluitar contra l'aïllament a la llar que moltes dones que han realitzat la reagrupació familiar pateixen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'augment de la població migrada és un element positiu per al municipi. La seva diversitat aporta riquesa al conjunt de la població i contribueix a la construcció d'una societat intercultural, mentre que demogràficament pot contribuir a rejuvenir les piràmides de població.</li> <li>➤ Existeix una Oficina de Drets Civils que ofereix orientació per a la defensa dels drets de les persones, en especial el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'ideologia, religió o creences, pertinença a una ètnia o nació, sexe, orientació sexual, situació familiar, edat, malaltia o discapacitat. Des d'aquesta oficina s'ha elaborat la 'Guia útil per a persones novingudes a Vilanova i la Geltrú'.</li> <li>➤ Els projectes 'Ciutat a prop' del Pla d'Equitat i 'Ensenyament Solidari' de l'associació Càritas estan adreçats a dones migrades d'origen àrab, i ofereixen servei de guarderia pels seus fills i filles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les persones migrades es troben en una situació de desigualtat i de precarietat en relació a la resta de la població del municipi. Les dones migrades es troben encara en una pitjor situació: les dones que no treballen fora de la llar tenen més dificultats per integrar-se i aprendre l'idioma. Les dones que busquen feina tenen poques sortides fora del servei domèstic i de neteja, dins l'economia submergida. La precarietat i la dependència tenen un major impacte en les dones migrades.</li> <li>➤ Hi ha una absència de programes o serveis específics municipals destinats a la població migrada, llevat del projecte 'Ciutat a prop' del Pla d'Equitat. És la línia política i tècnica de l'ajuntament: no crear recursos específics, més que els imprescindibles per les característiques de la població diana.</li> <li>➤ És necessari propiciar trobades entre la població migrada i l'autòctona per tal d'afavorir la integració social.</li> <li>➤ Les activitats de l'associació 'Garraf Plural' en l'actualitat es troben aturades per una problemàtica interna a l'associació fruit d'un conflicte de lideratge de l'actual presidenta amb altres homes de la mateixa associació que no acceptaven la seva presidència.</li> </ul>



TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Violència de gènere i violència domèstica</b>		
<p>Actualment, continuen sent les dones les que reben més directament la violència que existeix en el sistema social en què vivim. És una violència específica, la de gènere, que es produeix contra les dones pel simple fet de ser dones, per tal de mantenir les relacions jeràrquiques i dominats dels homes sobre elles.</p> <p>Aquesta violència de gènere es mostra en àmbits molts diversos de la societat però, el cas de la tortura o violència física, psicològica o sexual per part d'homes cap a dones amb les que tenen o han tingut alguna relació, és un dels problemes més acusats en l'actualitat, que respon a tota una sèrie de valors que s'han anat consolidant al llarg del temps en la nostra societat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'ha elaborat un Protocol per a l'atenció a les dones víctimes de la violència domèstica amb la finalitat de crear un circuit coordinat d'atenció a les víctimes i de prevenció d'aquest tipus de violència, el qual potencia el treball transversal.</li> <li>➤ A través del Pla d'Equitat es duen a terme accions de prevenció i sensibilització de la violència: tallers de prevenció de la violència a la parella jove als centres educatius, premi Carta a un maltractador, activitats entorn el 25 de Novembre, xerrades, seminaris, cinefòrums, etc.</li> <li>➤ Hi ha serveis específics d'atenció a les persones víctimes de violència familiar i de gènere al municipi: l'assessorament psicològic i jurídic i el Grup d'Ajuda Mútua.</li> <li>➤ La Policia Local desenvolupa el programa d'atenció policial a la dona, que ofereix assistència a les dones víctimes de violència (assessorament, derivació, acompanyaments, denúncies, etc.). Destaca positivament un servei d'atenció a la víctima que consisteix en visites cada 2 mesos a les dones per fer seguiment de la seva situació, veure com està, si ha tingut problemes amb l'ordre d'allunyament, etc.</li> <li>➤ Diversos agents socials municipals han rebut formació especialitzada en violència de gènere.</li> <li>➤ L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú té en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El treball que es fa d'atenció i seguiment a les víctimes de violència domèstica és bàsicament per a les persones que han posat una denúncia o pels casos que es detecten a través dels serveis municipals. Tanmateix els casos denunciats són una part petita del total de víctimes de violència familiar i de gènere.</li> <li>➤ El registre dels casos no es fa de forma informatitzada i no es fa servir una base de dades comuna entre els diferents agents del protocol. Això dificulta el tenir un enregistrament unitari de les dades i, per tant, es dificil concretar el nombre real de casos de violència o maltractament que es donen a la ciutat.</li> <li>➤ Es detecta una escassetat de recursos per a implementar el Protocol efectivament. En concret, s'observa una saturació del recursos disponibles d'acollida i la conveniència de disposar d'una casa d'acollida a nivell comarcal.</li> <li>➤ No hi ha ajuts a l'habitatge específics per les dones que han patit la violència, tot i que els ajuts s'ofereixen a tota la població que ho requereix, ja que des de l'Ajuntament no es considera que hagin de ser recursos específics per a elles.</li> <li>➤ Des de l'àmbit sanitari hi ha una escassa detecció de la violència domèstica.</li> </ul>

	<p>previsió la creació d'una Oficina per la Promoció de l'Equitat que coordini i assessori en temes de violència de gènere al municipi, amb personal nou, de cara l'any vinent. També hi ha en previsió la futura construcció (a l'any 2008) d'una Plataforma de serveis, gestionada pel Consorci de Serveis a les Persones que inclourà un equipament d'acollida d'urgència per a dones maltractades i els seus fills i filles, i un Punt de Trobada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'associació de dones 'La Frontissa' fa atenció a dones víctimes de la violència un dia a la setmana, amb un funcionament similar a un grup d'ajuda mútua.</li> <li>➤ El Consell Comarcal del Garraf desenvolupa accions relacionades amb la violència vers les dones: el Protocol d'atenció a dones víctimes de violència familiar amb l'objectiu de crear una xarxa d'actuació en violència familiar a nivell comarcal, un conveni amb una empresa per oferir habitatge d'urgència a pisos a Barcelona i actualment s'està elaborant una Guia de Recursos per a la Violència a nivell comarcal.</li> </ul>	
--	--	--

## 4. FORMACIÓ

### CONTEXTUALITZACIÓ

La construcció del sistema sexe- gènere es realitza dins els diferents espais educatius on té lloc el procés de socialització de la persona: família, lleure, escola, mitjans de comunicació, entre d'altres. En aquest procés s'assignen diferents rols i valors i es potencien diverses capacitats en funció del sexe.

El sistema educatiu va jugar un paper fonamental en l'assignació de rols a través de l'escola segregada. Aquesta diferenciació de rols ha quedat superada amb l'escola mixta, encara que s'ha d'avançar en la coeducació i en la revisió curricular de continguts androcèntrics. És necessari potenciar la coeducació com a filosofia pedagògica la qual, partint d'una anàlisi de gènere, fomenti actituds, valors i capacitats que possibilitin un autèntic desenvolupament integral de cada nen i nena.

Aquest treball implica la sensibilitat de la comunitat escolar i també de forma especial de la família. Escola i família han d'avançar en la construcció d'un sistema coeducatiu que prepari les persones per a la plena corresponsabilitat en l'àmbit públic i en el domèstic.

Així mateix, s'ha de treballar en el disseny de programes d'orientació que facilitin, no tan sols l'elecció d'opcions acadèmiques i professionals no estereotipades, sinó que posin els mitjans perquè homes i dones puguin ser persones plenament corresponsables. Això es fa mitjançant la potencialització en l'alumnat de la presa de decisions i del desenvolupament de l'autonomia, la dimensió afectiva i la responsabilitat a nivell personal, familiar, social i professional, des de l'autoconeixement i l'autoestima. Això implica contemplar l'educació de forma integral, des de tots els seus espais de socialització, el sistema reglat i l'educació no formal.

D'altra banda, l'educació de persones adultes, dirigida a persones amb una identitat ja construïda, ha de planificar la seva oferta contemplant els interessos de les dones, les seves experiències i coneixements. També és essencial tenir en consideració els obstacles implícits i explícits que els impedeixen accedir a les diferents ofertes formatives o prosseguir un determinat itinerari formatiu.

## TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ L'educació de 0 a 3 anys i la compaginació de la vida familiar i laboral</b>		
<p>La possibilitat d'accés dels nens i nenes de 0 a 3 anys als centres educatius públics és molt important ja que és un espai educatiu i de socialització i un servei clau en la compaginació de la vida laboral i familiar en l'etapa de criança, sobretot per les dones perquè aquestes encara són les principals responsables de les tasques familiars domèstiques.</p> <p>L'existència d'una xarxa d'escoles bressol per a respondre a la demanda és una necessitat que en major o menor grau està present en la major part dels municipis de Catalunya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vilanova i la Geltrú compta amb varies llars d'infants privades i tres Escoles Bressol públiques.</li> <li>➤ A l'Espai Municipal La Baldufa es duen a terme diferents projectes, uns per a nens i nenes acompanyades de mares i pares, i per mares i pares exclusivament amb servei paral·lel de guarderia.</li> <li>➤ Existeixen diversos recursos municipals per mares i pares: Servei nadó, racó dels menuts, cau dels petits, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les places existents a les Escoles Bressol públiques són insuficients per a la demanda existent (només abasteixen el 18,3% de nens i nenes d'entre 0 a 3 anys) i la llista d'espera d'aquestes escoles és més gran que les places actuals que s'oferten.</li> <li>➤ Les Escoles Bressol (públiques i privades) no són accessibles per a les persones que tinguin problemes de recursos donat que els preus són alts.</li> <li>➤ Entre els criteris d'accés de l'Escola Bressol Municipal, estipulats per Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, no es prioritza que la família sigui monomarental.</li> <li>➤ L'oferta reduïda d'horis de l'escola bressol pública no afavoreix una bona conciliació dels temps. Les escoles privades, però, donen més ventall d'horari.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ L'educació d'infants i joves amb perspectiva de gènere</b>		
<p>Una tendència habitual és que en els batxillerats i cicles formatius les noies es decanten per determinades branques formatives tradicionalment relacionades amb els rols femenins: batxillerats d'humanitats, ciències socials i sanitaris, cicles formatius d'administració, etc., fet que condiciona la futura incorporació o no en el mercat de treball un cop aquestes noies arribin a l'edat adulta. És important que les escoles siguin conscients d'aquest fet i que treballin la coeducació i la promoció de la igualtat d'oportunitats de manera curricular.</p> <p>S'ha de tenir ben present que la coeducació va molt més enllà de l'escola mixta i de la no jerarquització de nens i nenes. El fet que als centres escolars no es treballi explícitament des d'una perspectiva coeducativa implica, d'alguna manera, que es mantinguin i perpetuin les estructures de gènere existents donat que la no acció és una manera de donar per vàlid l'estat de coses vigent. Cal dir que n'hi ha algunes bosses de joves, grups reduïts, on noies i nois comencen a adoptar rols tradicionals de gènere, reproduint relacions de parella marcades per certa agressivitat verbal, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'han dut a terme xerrades informatives a noies adolescents per fomentar la seva matriculació en carreres tècniques per part de la Universitat Politècnica de Catalunya dins el programa 'Dona UPC'.</li> <li>➤ El Pla d'Equitat adreça tallers de prevenció de la violència en la parella jove als instituts i condueix el programa 'Carta a un Maltractador'.</li> <li>➤ Dins el PAE i el Menú a la secundària s'ofereixen diverses activitats d'educació en valors.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No ha estat possible obtenir dades disgregades per sexe de la presència de nois i noies als cicles formatius, batxillerats, pla de transició al treball, etc, així com dades de l'absentisme escolar.</li> <li>➤ En la formació de l'EMAiD s'observa certa segregació per sexes. En els cursos sobre autoedició i la gràfica publicitària hi ha més nois, mentre que les noies són majoria només en els cursos de disseny d'interiors, reproduint els estereotips tradicionals que encaminen noies i nois a determinats sectors laborals.</li> <li>➤ A certs cicles formatius la presència de nois és exclusiva o molt majoritària (en temes relacionats amb la mecànica, electricitat i similars).</li> <li>➤ En general, als cicles formatius del municipi l'oferta que pugui interessar a les noies és escassa. Es dona la necessitat d'ampliar l'oferta docent mitjançant cursos que s'adaptin a les habilitats i interessos de les noies.</li> <li>➤ En les accions de prevenció i seguiment de l'absentisme és necessari posar l'accent en el sexe/gènere com a factor que incideix en l'exclusió i l'absentisme escolar.</li> <li>➤ A les escoles pràcticament no es treballa de manera explícitament coeducativa, ni amb activitats específiques ni de forma transversal.</li> <li>➤ Caldria aprofundir en la col·laboració entre la Regidoria d'Educació i el Pla d'Equitat, ja que en l'actualitat es limita als tallers de prevenció de la violència a la parella jove.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ El sistema educatiu i les persones nouvingudes</b>		
<p>Segons les dades disponibles, un 9,2% de l'alumnat matriculat en el curs 2004-05 és nouvingut. La seva presència la trobem principalment a l'educació primària, seguida per l'ESO i per l'educació infantil. En l'escola pública la seva presència és del 13,5%, mentre que a la privada concertada baixa fins el 3%. Aquest alumnat prové d'Amèrica Llatina (38,9%), el Magreb (34,3%, principalment del Marroc) i en menor grau, països europeus extracomunitaris (sobre tot Romania), la UE, Àfrica i Àsia. No disposem de dades disgregades per sexe, tanmateix sabem de forma qualitativa que hi ha més nois que noies matriculats.</p> <p>En un món cada cop més globalitzat la immigració és més present, conformant una societat intercultural. Cal construir una societat dinàmica on els espais de transició i definició estiguin en permanent canvi per l'acció de la relació entre les cultures i les persones. La integració de l'alumnat nouvingut no s'aconsegueix únicament amb l'aprenentatge de la llengua, sinó també adreçant diverses accions a tots els col·lectius, tant nens i nenes nouvinguts com als i les autòctones i les seves famílies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A Vilanova i la Geltrú hi havia 2 aules d'acollida al curs anterior, i en l'actual curs s'han ampliat fins a 5 aules.</li> <li>➤ Dins les Escoles de Persones Adultes es fan cursos de llengua i socialització per a persones migrades.</li> <li>➤ Els projectes 'Ciutat a prop' del Pla d'Equitat i 'Ensenyament Solidari' de l'associació Càritas estan adreçats a dones migrades d'origen àrab, i ofereixen servei de guarderia pels seus fills i filles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dins les accions educatives adreçades al col·lectiu migrat, es detecta excessiu èmfasi en l'aprenentatge de la llengua i carència de programes per assolir la integració.</li> <li>➤ No hi ha cap grup d'intercanvi de pares i mares autòctones i migrades per a fomentar la integració.</li> <li>➤ Generalment en l'àmbit educatiu no es contemplan les problemàtiques dels nens i nenes adolescents des de l'òptica de sexe i gènere i aquesta tendència té repercussions sobre tot en els nois i noies adolescents extracomunitaris. Així doncs, les noies d'origen magrebí per raons culturals són un col·lectiu amb dificultats per assolir nivells més alts d'escolarització.</li> <li>➤ No es disposa de dades globals de l'alumnat migrat disgregat per sexes.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La feminització de les tasques de cura de les persones</li> </ul>		
<p>Una tendència encara present en el món educatiu és que les professions relacionades amb la cura i l'educació dels nens i nenes són desenvolupades usualment per les dones. És el cas de les professores dels centres educatius de Vilanova i la Geltrú. En la direcció d'aquests centres, tanmateix, hi ha presència majoritària d'homes.</p> <p>Així mateix, pel que fa a l'educació de fills i filles, es constata que són més les dones qui s'impliquen, i els rols de mares i pares són diferenciats. Mentre que el rol dels pares té més a veure amb la disciplina o la diversió dels fills i filles, les mares es responsabilitzen més sovint de la seva cura i atenció. Per exemple, dins les AMPAs o en el Consell Escolar Municipal la presència de dones és més freqüent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hi ha una presència majoritària de dones com a mestres i formadores en tot el cicle educatiu: escoles bressol, infantil, primària, secundària i escola de persones adultes.</li> <li>➤ Les mares tenen una alta implicació en les activitats que tenen relació amb l'educació dels seus fills i filles: AMPAs, Consell Escolar Municipal, projectes per a mares i pares...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tot i que hi ha més dones docents als centres educatius, no passa el mateix a la direcció dels mateixos.</li> <li>➤ Es detecta una baixa participació d'homes en les AMPAs, en projectes educatius com el Racó de les Tertúlies, etc. i en general una més baixa relació amb l'educació dels seus fills i filles que les seves mares.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ La formació de les dones adultes i la formació ocupacional</b>		
<p>Per nivells formatius, es troba majoria de dones només en la categoria sense estudis. Un 2,4% de les persones de Vilanova i la Geltrú no sap ni llegir ni escriure, i és un fenomen molt feminitzat, ja que gairebé tres de cada quatre persones analfabetes són dones. Aquest fenomen guarda correlació amb l'edat, és a dir, l'analfabetisme al Vilanova i la Geltrú creix amb l'edat i es concentra en persones majors de 65 anys, principalment en dones d'edat avançada que són el sector de la població que ha tingut menys accés a la formació.</p> <p>Les dones adultes, en el seu paper tradicional de responsables de les tasques domèstiques, han tingut un accés a la formació i al mercat laboral molt limitat que es reflecteix en les dades que hem analitzat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existeix una Escola de Persones Adultes al municipi i diversos recursos formatius per al col·lectiu adult (Escola Oficial d'Idiomes, els Centres Cívics, la Universitat Politècnica de Catalunya, el Servei de Català, associacions, entitats, Escola Oficial d'Idiomes, etc.).</li> <li>➤ Dins l'Escola de Persones Adultes les dones tenen una alta participació.</li> <li>➤ En els nivells de formació més baixos és on hi ha més participació de dones (etapa instrumental: alfabetització etc.), tant d'origen espanyol com extracomunitari, sobre tot es tracta de dones de més de 45 anys. També hi ha més dones cursant el graduat d'educació secundària.</li> <li>➤ El programa OMNIA apropa les persones a les noves tecnologies, i entre les persones usuàries del programa hi ha moltes dones.</li> <li>➤ Anualment s'organitza el Campus Universitari de la Mediterrània, que consisteix en la programació de cursos universitaris d'estiu entre els que s'inclou un curs sobre el gènere i la igualtat d'oportunitats.</li> <li>➤ La formació ocupacional a Vilanova i la Geltrú es gestiona des del CFO La Paperera, qui té entre els seus objectius principals la lluita contra les desigualtats d'oportunitats per raó de l'edat, gènere o país, entre d'altres.</li> <li>➤ Hi ha cursos de formació ocupacional per a persones aturades, tallers d'ocupació, etc. que poden contribuir a l'eliminació de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El nivell d'instrucció de dones majors de 40 anys és més baix que els dels homes.</li> <li>➤ El nombre de dones que no saben escriure ni llegir o que tenen els estudis primaris inacabats triplica el d'homes en la mateixa situació.</li> <li>➤ La segregació per sexes en l'oferta de formació ocupacional és molt clara: l'alumnat dels cursos relacionats amb l'aeronàutica, la mecànica, pintura, electricitat, lampisteria i d'altres àmbits tècnics, és majoritàriament homes. Es tracta d'àmbits tradicionalment masculinitzats als quals les dones no accedeixen tan sovint. D'altra banda les dones són la gran majoria en el cursos d'administració, comerç, hoteleria i serveis, serveis a les persones, etc. Es dona per tant la reproducció dels estereotips tradicionals que encaminen dones i homes a determinats sectors laborals.</li> </ul>



	<p>segregació ocupacional de les dones.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ El CFO La Paperera ha vingut desenvolupant projectes ocupacionals específics per a dones excloses del mercat de treball, com els projectes Igualem, Helia i Emergim.</li></ul>	
--	--	--



## 5. ACTIVITATS ECONÒMIQUES I USOS DEL TEMPS

### 5.1. Activitats econòmiques

#### CONTEXTUALITZACIÓ

L'anàlisi tradicional del mercat de treball i l'activitat productiva desvincula les activitats econòmiques dels treballs de l'esfera reproductiva, familiar- domèstica i de cura de la llar i de les persones. En aquest capítol pretenem fer visible, seguint la línia d'alguns estudis de gènere de les Ciències Socials que qüestionen aquesta desvinculació, el lligam que hi ha entre el treball productiu i el treball reproductiu, per mostrar les profundes desigualtats de gènere que hi perviuen, i per poder realitzar una anàlisi més integrada de les activitats econòmiques.

Amb aquest nou enfocament es pretén fer emergir com hem dit la desigualtat de sexe/gènere, fer veure que el treball reproductor no tan sols genera càrregues de treball, sinó que es concep com una activitat privada que la família i les dones per tradició encara avui han d'assumir. Per tant, encara existeix l'anomenada divisió sexual del treball. Aquesta divisió sexual del treball s'expressa en la societat actual en dos fenòmens: la presència/absència de les dones en el món laboral i la doble presència.

La presència/absència significa les entrades i sortides de les dones del mercat de treball motivada amb freqüència pel cicle vital (casament, embaràs, criança dels fills i les filles) i les polítiques empresarials que s'activen en circumstàncies determinades com no contractar dones en edat fèrtil o l'acomiadament quan es troben en estat de gestació.

La doble presència afecta a les dones quan treballen fora de la llar i significa que aquestes, malgrat desenvolupar un treball assalariat, segueixen ocupant-se de la major part del treball reproductor (familiar domèstic) que, en la quotidianitat, es tradueix en realitzar simultàniament el rol d'assalariada i el rol de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada. Aquesta situació no s'ha de confondre amb l'anomenada doble jornada que consisteix en realitzar la jornada laboral per després, un cop finalitzada, dedicar-se a les tasques de la llar. Sinó més bé, es refereix a què les dones degut a una escassa repartició del treball familiar es veuen abocades a estar pendents de la responsabilitat familiar encara que estiguin en el seu lloc de treball.

Ambdós fenòmens tenen una sèrie de conseqüències com:

- La sortida del món laboral de forma voluntària/involuntària que pot ser transitòria o de llarga durada.
- Dificultats per a incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- Reducció de les possibilitats de reciclatge professional o de promoció laboral.
- Major presència de dones en els treballs productius que són una extensió dels seus rols i, per tant, menys valorats (treballs productius relacionats amb la cura i l'atenció a les persones...).
- Manca de dones en aquelles professions i càrrecs que requereixen una dedicació molt alta.
- Reducció del temps de lleure i temps per a si mateixes que repercuteix en el desenvolupament vital i professional de les dones.

Es calcula que les dones treballen unes 30 hores setmanals més que els homes, i que la jornada de treball de les dones que realitzen treball reproductiu no remunerat a temps complet està entre les 56 i les 80 hores setmanals. Malgrat això a les Enquestes de la Població Activa, als censos i als padrons, se les classifica com a població inactiva el que és una mostra clara de la centralitat del món productiu en l'organització de la vida i de la no valorització social del treball reproductiu no remunerat. Nosaltres continuarem fent servir aquesta terminologia per no crear confusions, però tenint en compte el nostre qüestionament d'aquest concepte d'activitat.

L'enfocament que vincula l'esfera productiva i reproductiva (familiar domèstica) ha desmitificat una sèrie de problemàtiques entorn a les dones (donar prioritat a la família, no voler treballar en qualsevol lloc, etc...). De la mateixa forma ha evidenciat que la societat i el món empresarial, al concebre-les de forma separada, transmeten la idea que el treball reproductor és aliè i intransferible a la societat, ja que pertany a l'àmbit privat.

En raó d'això, la finalitat d'aquesta anàlisi és mostrar de forma conjunta la interrelació d'ambdues esferes per així fer una lectura de gènere d'alguns fets que afecten amb més intensitat a les dones, com l'atur, la contractació a temps parcial, la temporalitat dels contractes i l'escassa presència de dones en càrrecs tècnics i polítics que requereixen dedicació i competitivitat.

## TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Atur femení i mercat de treball</b>		
<p>El fenomen de l'atur a Vilanova i la Geltrú segueix la tendència que afecta a tota Catalunya i Espanya. Un nivell d'atur femení més alt que el masculí, concentrat a més en determinats grups d'edat. La borsa de persones aturades és majoritàriament femenina, i les empreses presenten de vegades resistències per ocupar dones, especialment en edat reproductiva. Per altra banda, és difícil la compaginació de la vida laboral i familiar, cosa que afecta fonamentalment a les dones perquè són elles les encarregades de dur a terme el treball familiar- domèstic.</p> <p>La problemàtica de l'atur femení requereix d'actuacions públiques que integrin els àmbits laboral, familiar i públic.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dins els serveis d'inserció i ocupació del CFO La Paperera s'ofereix orientació laboral, hi ha un servei de borsa de treball, diversos programes d'ocupació i formació, etc., els quals poden donar resposta a les necessitats concretes dels diferents col·lectius. En concret, segons les dades presentades, les dones són importants usuàries dels diferents serveis d'inserció i ocupació a Vilanova i la Geltrú.</li> <li>➤ A les accions formatives que s'imparteixen al CFO La Paperera es prioritza sovint que les persones participants siguin dones.</li> <li>➤ El CFO La Paperera duu a terme projectes ocupacionals específics adreçats a recolzar la igualtat d'oportunitats, com els projectes Igualem, Helia, Emergim o Idònia.</li> <li>➤ El projecte Emergim ha estimulat la regularització i la professionalització dels serveis de neteja i d'atenció a la llar. A través del projecte es va realitzar la inserció i la regularització laboral de totes les dones participants i s'han creat 3 microempreses en aquest sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'atur femení està molt per sobre de l'atur masculí. Concretament, la taxa d'atur registrada l'Octubre del 2005 era de 11,39 punts per les dones i 6,43 pels homes.</li> <li>➤ L'atur es concentra molt en determinats grups d'edat. La diferència més gran és en les persones de 35 a 44 anys, on les dones aturades representen el 65,7% enfront el 34,3% d'homes.</li> <li>➤ Pel que fa a les persones desocupades majors de 45 anys, hi ha una presència important de dones d'aquesta edat amb poca experiència laboral i un nivell formatiu mig- baix. Al treball de camp se'ns ha expressat que es tracta d'un col·lectiu amb el que és difícil aconseguir la inserció per les reticències que hi ha de contractar a persones més grans de 40 anys.</li> <li>➤ Les empreses presenten moltes vegades resistències per contractar dones i moltes dones també són reticents a incorporar-se a determinats tipus de feines.</li> <li>➤ La principal mancança del projecte Emergim, segons el treball de camp, és la poca incidència que s'ha tingut entre l'empresariat.</li> <li>➤ Tot i que es donen importants accions ocupacionals per fomentar la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball entre dones i homes, no hi ha una política global que impliqui tots els agents socials i econòmics.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treball reproductiu i mercat de treball</li> </ul>		
<p>Per treball reproductiu s'entén les activitats familiars i domèstiques que fan possible la reproducció de les persones a nivell biològic i social. Així doncs, la cura i educació dels fills i filles i de la gent gran requereixen grans dosis d'inversió de temps i energies. Però aquest tipus d'activitat no sempre ha estat considerada treball, sinó deures socials i morals que a més s'ha considerat com una tasca eminentment femenina.</p> <p>Aquest nou enfocament conceptual (treball reproductiu) pretén, entre altres coses, fer visible que aquesta activitat és treball, no remunerat, però treball. I aquest treball també contribueix a l'esfera productiva, ja que li proporciona persones treballadors/es que han estat criades, educades i formades mitjançant el treball de les dones, de les famílies i dels recursos socials (serveis de proximitat, escoles, escoles bressol, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El CFO La Paperera és sensible vers les discriminacions en el mercat de treball i de la càrrega reproductiva en raó del gènere, fent una clara aposta per la promoció de la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.</li> <li>➤ El CFO La Paperera ha vingut desenvolupant projectes ocupacionals específics per a dones excloses del mercat de treball, com els projectes Igualem, Helia i Emergim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De la població classificada com a 'no activa' a Vilanova i la Geltrú, el 60,3% són dones, que molt segurament duen a terme el treball reproductiu.</li> <li>➤ Segons dades de l'Idescat l'any 2001, de les persones de Vilanova i la Geltrú que es dediquen exclusivament al treball reproductiu, el 98,4% són dones, i els homes representen només l'1,6%.</li> <li>➤ Hi ha molts factors que dificulten la compaginació de la vida laboral i el treball familiar-domèstic i, per tant, impedeixen o dificulten l'accés de les dones al mercat de treball: la manca de corresponsabilitat entre homes i dones a la llar, els torns rotatius a les empreses, la insuficiència dels serveis de proximitat, etc. Són factors que s'han de tenir compte i establir mesures de foment de la corresponsabilitat i de conciliació de les vides familiar i laboral.</li> <li>➤ El fet que les dones es dediquin a les tasques domèstiques i l'escassa corresponsabilitat de dones i homes a la llar dificulta la incorporació de les dones al mercat de treball ja que tenen menys disponibilitat (tant per treballar com per la formació i el reciclatge).</li> <li>➤ Tot i que les dones són col·lectiu prioritari a les accions formatives de CFO La Paperera, no s'incorporen mesures de conciliació en les seves accions. No hi ha servei de guarderia a l'equipament.</li> <li>➤ Les places existents a l'Escola Bressol pública de Vilanova i la Geltrú són insuficients per a la demanda existent.</li> <li>➤ No s'incorpora l'aportació del treball reproductiu en l'anàlisi econòmica de la zona i seria necessari fer-ho.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Segregació ocupacional</b>		
<p>La segregació ocupacional, tant vertical com horitzontal, és una realitat a Vilanova i la Geltrú. Les ofertes de treball que es generen tenen un caràcter de gènere molt marcat i són professions que tradicionalment han estat ocupades per homes i encara hi ha resistències per a la incorporació de dones. Les professions a les quals accedeixen les dones són aquelles relacionades amb els serveis de cura de les persones i la neteja, vinculades als rols de gènere.</p> <p>Moltes de les dones desocupades tenen un perfil molt determinat: dones majors de 40 anys i amb un nivell de formació baix. Aquest fet impedeix que aquestes dones puguin accedir a llocs de treball més especialitzats i s'hagin de conformar amb feines menys valorades i en les categories més baixes. Hi ha poques dones en càrrecs directius: per exemple, la compaginació de les tasques domèstiques amb les laborals dificulten l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El projecte recentment iniciat Igualem pretén desnaturalitzar l'assignació de feines en funció del gènere tot desmuntant els arguments que justifiquen aquesta assignació per tal de promoure un canvi de valors, actituds i voluntats. Com a efecte es pretén inserir dones desocupades en oficis tradicionalment masculins.</li> <li>➤ Hi ha cursos de formació ocupacional per a persones aturades, tallers d'ocupació, etc. que poden contribuir a l'eliminació de la segregació ocupacional de les dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A Vilanova i la Geltrú, la segregació horitzontal es pot observar en tant que hi ha un clar predomini de l'ocupació masculina en els sectors de la indústria, la construcció i l'agricultura, i per la importància de l'ocupació femenina en el sector serveis. Hi ha, així mateix, poques dones en càrrecs de direcció. Per tant, podem afirmar que persisteix la segregació vertical i horitzontal de l'ocupació, pel que és necessari fomentar en l'àmbit ocupacional formacions que evitin aquesta segregació de les dones.</li> <li>➤ Els sectors del mercat de treball més feminitzats són aquells que tenen a veure amb el servei, l'atenció i la cura a les persones, vinculats als rols tradicionalment femenins.</li> <li>➤ Les professions on hi ha més dones són aquelles que tenen menys oferta i que estan menys valorades i reconegudes socialment.</li> <li>➤ Les dones, per motius de socialització i formació, segueixen desenvolupant tasques relacionades amb el treball reproductor.</li> <li>➤ Vilanova és una ciutat de serveis. Es tracta d'un sector feminitzat que es caracteritza per tenir horaris partits, treball en caps de setmana, sovint salaris baixos, etc.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
▪ Dones migrades i mercat de treball		
<p>Sabem que el col·lectiu nouvingut és un col·lectiu amb dificultats a l'hora d'accedir al món laboral, bé per la situació d'irregularitat en la que es troben o per altres motius. Sovint necessiten un acompanyament individualitzat degut a la dificultat de l'idioma o al desconeixement de la manera de funcionar de la societat d'acollida. En els serveis d'atenció a persones migrades reben més demandes d'homes que de dones, però les dones nouvingudes són un col·lectiu de difícil inserció ja que, per exemple, el problema de l'idioma és encara més accentuat, donat que molts cops es troben aïllades en les tasques domèstiques i això dificulta l'aprenentatge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existeixen programes i recursos destinats a les persones migrades: l'oficina de drets civils, les activitats d'entitats com Creu Roja o Càritas, els cursos de l'Escola de Persones Adultes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hi ha una important presència de dones en l'economia submergida i moltes d'aquestes dones són migrades que no tenen altra sortida per sobreviure i que viuen en absoluta precarietat laboral.</li> <li>➤ Les dones que han arribat a Catalunya mitjançant la reagrupació familiar tenen permís de residència però no permís de treball. Això sovint provoca i/o intensifica la precarietat laboral i la dependència als seus marits.</li> <li>➤ El desconeixement de l'idioma en col·lectius de dones migrades, sobretot de les dones magribines, és un element que dificulta la integració laboral d'aquestes persones.</li> <li>➤ No hi ha accions ocupacionals específiques per a les dones migrades del municipi.</li> <li>➤ La presència de dones migrades en el projecte Emergim ha estat petita. Precisament, moltes dones migrades que fan el treball domèstic i de cura de persones sovint, no tenen la preparació necessària per fer-ho (per exemple, conèixer la dieta més adequada, actuació en situacions d'urgència, etc.).</li> <li>➤ No hi ha dades ocupacionals suficients sobre la població migrada que permetin una anàlisi diferencial acurada.</li> <li>➤ Hi ha mercats de treball il·legals basats en la contractació de població estrangera.</li> <li>➤ Els sectors on trobem una major proporció de dones migrades ocupades és en el servei domèstic i l'hostaleria, sectors que destaquen per la seva precarietat laboral.</li> <li>➤ La població migrada que no té permís de treball no pot tenir accés a la borsa de treball.</li> </ul>



## 5.2. Altres usos del temps

### CONTEXTUALITZACIÓ

Quan parlem, en el marc d'aquest capítol, d'usos del temps, volem donar rellevància als lligams en l'organització de la vida del treball productiu, el treball reproductiu, el temps relacional, personal i d'oci. Uns temps condicionen inevitablement els altres i ens preguntem què passaria si la vida i l'economia gressin al voltant dels temps personal i reproductiu i no a la inversa.

La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació està dissenyat i estructurat en funció del treball productiu de la societat i el temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu, que estan menys definits.

Dins d'aquest epígraf incloem temes tant importants com la cultura, els espais de dones, la xarxa associativa, el voluntariat, els esports, els mitjans de comunicació, etc. No es pot menysprear la seva importància, ni el paper que desenvolupen d'enriquiment en la vida de les persones. Els situem aquí amb la voluntat de copsar una visió transversal de la vida, del temps i dels seus usos, i per veure la realitat des de la construcció del temps social que creem i patim els éssers humans.

**TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS, PUNTS A MILLORAR**

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>• <b>Cultura i Igualtat d'Oportunitats</b></p>		
<p>La cultura ha de tenir un paper fonamental en el canvi de mentalitat que possibiliti la construcció d'una nova cultura d'igualtat, no condicionada pels estereotips de gènere. Per això, és important visibilitzar el patrimoni cultural de les aportacions que han fet les dones al llarg de la història i establir els mecanismes que possibilitin la participació activa de les dones en els fets i la creació cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Destaca de forma molt positiva el Programa la Història en les Nostres Mans, conduït conjuntament pel Pla d'Equitat i pel Pla de la Gent Gran, per recuperar de la presència femenina en la memòria històrica de Vilanova i la Geltrú.</li> <li>➤ Al voltant de les Diades Internacionals com 8 de març i el 25 de novembre s'organitzen moltes activitats en clau de gènere per part del Pla d'Equitat, i també de la Xarxa de Dones del Garraf i de les entitats i associacions.</li> <li>➤ El Curs de gènere al Campus Universitari de la Mediterrània organitzat pel Pla d'Equitat anualment ha commemorat el pensament de diverses dones com Simone Weil o Maria Zambrano, entre d'altres.</li> <li>➤ La Regidoria de Cultura a Vilanova i la Geltrú programa una àmplia oferta cultural a través dels diversos equipaments culturals del municipi: centres cívics, teatres, biblioteques, etc.</li> <li>➤ A la Biblioteca Joan Oliva hi ha una secció bibliogràfica especialitzada en temes d'equitat, fruit de la col·laboració amb el Pla d'Equitat.</li> <li>➤ En els clubs de lectura d'ambdues biblioteques locals les persones participants són quasi exclusivament dones, sobre tot dones que realitzen exclusivament tasques reproductives i que no tenen un hàbit lector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desconeixem el grau de participació ciutadana de les dones en el procés de programació cultural del departament de cultura.</li> <li>➤ Les dades de participació en les activitats culturals i en les biblioteques no es troben disgregades per sexe.</li> <li>➤ S'ha deixat de fer un nombre important d'activitats culturals i lúdiques que promouen l'equitat de gènere a partir del Pla d'Equitat.</li> <li>➤ Actualment no es disposa d'un servei de guarderia en paral·lel a les activitats organitzades pel Pla d'Equitat (cursos, tallers, conferències, exposicions, etc.) i per d'altres departaments, tot i que en el passat si s'havia fet.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Des de la Regidoria de Cultura es programen algunes activitats culturals de promoció de l'equitat, com obres de teatre i es fa suport a la creació femenina.</li><li>➤ Cal també destacar activitats culturals que en el passat s'han realitzat a Vilanova i la Geltrú en clau de gènere, tot i que actualment no es doni continuïtat a les mateixes: Premi d'investigació de Gènere, Mostra de Creadores, Projecte homes per l'equitat, entre d'altres.</li></ul>	
--	--	--

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ El dret a la participació ciutadana de les dones</b>		
<p>La participació ciutadana és un element clau de qualsevol societat democràtica i és necessari tenir en compte la participació en l'associacionisme de tots els col·lectius de població, incloent aquells que es situen al marge de l'activitat pública, per potenciar una participació ciutadana en condicions d'igualtat.</p> <p>Però la conciliació de la vida laboral, familiar i personal és difícil per al col·lectiu, femení sobretot quan les tasques familiars domèstiques, com és habitual, no són compartides. En aquest sentit, la participació de les dones en altres activitats públiques pot ser reduïda especialment en tasques que requereixen no només temps sinó organització per assistir a reunions, realització d'actes...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La Xarxa de Dones del Garraf representa una plataforma per coordinar diverses temàtiques relacionades amb les dones i l'equitat a nivell comarcal.</li> <li>➤ Existeix una associació de dones, La Frontissa, i dones d'associacions, molt actives en l'organització d'activitats i la sensibilització de la discriminació en clau de gènere.</li> <li>➤ Dins la normativa d'ajuts i subvencions a les entitats vilanovines, l'Ajuntament inclou alguns aspectes de promoció de la igualtat d'oportunitats, com prioritzar aquelles entitats que programin activitats que promoguin la igualtat d'oportunitats.</li> <li>➤ Les dones tenen una alta participació en les activitats de les associacions.</li> <li>➤ Les dones tenen una participació més alta en determinades associacions. En concret, la seva presència és majoritària en entitats de lleure, en les AMPAs, les de salut, cooperació internacional, les corals, l'Agrupació de Balls Populars, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'Ajuntament no disposa d'una base de dades disgregades actualitzades sobre la composició de les entitats locals.</li> <li>➤ Trobem una presència molt baixa de dones en determinades entitats: esportives, culturals, Veïnals, etc. En aquest darrer cas, val a dir que no hi ha cap de les 13 Associacions Veïnals presidida per una dona al municipi, tot i que aquest fet no implica que les dones participin menys en aquestes associacions, ans el contrari. El que succeeix és que elles acostumen a participar molt activament en la vida de les associacions veïnals però que després no figuren en els càrrecs de més responsabilitat.</li> <li>➤ Les dones no acostumen a tenir la responsabilitat de les associacions, potser per manca de temps per dedicar-s'hi o per la socialització rebuda que les ha acostumat a estar en un segon terme.</li> <li>➤ S'ha detectat una diferència d'informacions en la valoració de la participació entre la Xarxa i la Regidoria responsable del Pla d'Equitat de l'Ajuntament de Vilanova pel que fa a la col·laboració entre ambdós ens i les expectatives mútues.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>▪ El Gènere en la pràctica esportiva i en les activitats de lleure i d'oci</p>		
<p>L'activitat esportiva i la pràctica de l'activitat física és encara un espai que presenta notables diferències de participació entre els sexes, malgrat que en els darrers anys s'ha incrementat la incorporació de les nenes i noies a diversos esports reglamentats. Per tant, la igualtat en participació encara és un objectiu per aconseguir. A Vilanova i la Geltrú es perceben diferències en la pràctica de diversos esports i la necessitat de donar suport als esports d'equip de dones.</p> <p>D'altra banda, les activitats de lleure i d'oci són absolutament necessàries pel desenvolupament de les persones i la possibilitat de disposar de temps lliure per a un/a mateix/a és, per moltes dones, una tasca difícil i que moltes vegades es sacrifica en benefici de les tasques familiars- domèstiques, de cura de les persones...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Des de la Regidoria d'Esports es potencien les activitats plurals com poden ser la piscina, l'atletisme, el handbol, etc.</li> <li>➤ Dins la normativa de l'Ajuntament d'ajuts i subvencions a les entitats de caire esportiu, s'explicita que es valorarà que aquestes entitats fomentin l'equitat en la pràctica esportiva.</li> <li>➤ En les activitats físiques (gimnàstica de manteniment, ioga, dansa del ventre, tonificació, aeròbic, aiguagym, aquaeròbic ,etc.) participen bàsicament dones, sobretot adultes, i en les que són per persones grans, participen moltes dones també.</li> <li>➤ S'ha generalitzat la pràctica esportiva a les escoles i en les activitats esportives escolars participen tant nens com nenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les dones, en general, practiquen menys esport reglamentat que els homes.</li> <li>➤ La participació de dones en entitats esportives locals és inferior que la dels homes, fet que també es reflexa en l'ocupació femenina de càrrecs de responsabilitat en les mateixes.</li> <li>➤ Moltes dones adultes tenen poques possibilitats d'oci i de lleure, donat que han de compaginar aquestes activitats amb les responsabilitats familiars i/o laborals. No s'estableixen mesures que permetin conciliar la vida familiar i personal de les dones, per a que puguin gaudir de l'oci i el lleure en igualtat de condicions.</li> <li>➤ L'oferta d'oci i lleure pel jovent al municipi és insuficient.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
▪ Els mitjans de comunicació municipals i la igualtat d'oportunitats		
<p>Els mitjans de comunicació municipals arriben a molta gent i contribueixen a la transmissió d'idees i valors de manera molt important.</p> <p>Un dels aspectes prioritaris per assolir un canvi social que garanteixi les mateixes oportunitats a dones i a homes, la redistribució de tasques, l'eliminació de la violència vers les dones, el reconeixement i visibilització de les aportacions de les dones, etc... i que tingui en compte els seus interessos i necessitats diferencials és la sensibilització i informació de la ciutadania. Per això és bàsic que a través dels mitjans de comunicació es vetlli per no reproduir estereotips sexistes (tenint cura del llenguatge, les imatges, els missatges), rebutjar qualsevol mena de discriminació, i difondre missatges dirigits a fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entre les persones que treballen als mitjans de comunicació locals hi ha moltes dones, sobre tot periodistes.</li> <li>➤ El Canal Blau informació havia col·laborat amb l'Oficina de plans d'acció ciutadana en el Programa l'Aguait, consistent en activitats d'anàlisi de la premsa escrita per abordar el tracte de les notícies des del punt de vista de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tot i l'alta presència de dones als mitjans de comunicació locals, la direcció de tots els mitjans és ocupada per homes.</li> <li>➤ Ni a la ràdio ni a les televisions locals es realitza cap contingut relacionat amb l'equitat i tampoc es fa cap col·laboració amb el Pla d'Equitat.</li> <li>➤ Des dels mitjans de comunicació locals no es vetlla per l'ús del llenguatge i la imatge no sexistes.</li> <li>➤ Caldria realitzar per a tots els departaments de l'Ajuntament un llibre d'estil dels que existeixen en altres municipis de Catalunya.</li> </ul>

## 6. SALUT

### CONTEXTUALITZACIÓ

El concepte de salut no és quelcom estàtic i atemporal, sinó dinàmic i que es redefineix en cada moment històric. En un intent de superar la perspectiva purament biologicista, l'enfocament que ha servit de marc de referència en l'anàlisi de la salut de la població de Vilanova i la Geltrú és el que contempla la salut com una entitat integral on la salut física i mental estan estretament vinculades, i a més, condicionades per la realitat social, política, laboral i cultural. La salut no és tan sols qüestió de bons hàbits, sinó que l'entorn laboral, ambiental i la qualitat de l'atenció sanitària configuren un entramat complex que incideix en ella i la determinen.

Des d'aquesta perspectiva, les diferències en la salut de la població no només estan determinades per la classe social, el tipus de treball i accés a l'atenció sanitària, sinó també en relació al sexe. Així per exemple, en els darrers anys la investigació mèdica contempla cada cop més una sèrie de riscos com ara els psíquics tant en l'àmbit laboral com en el familiar domèstic i la seva incidència en la salut mental.

En aquest sentit, ens fem ressò de les directrius establertes per la V Conferència Mundial sobre les Dones celebrada a Pequín (1995), on es va atorgar gran importància al concepte de salut definit no sols com absència de malaltia i dolença sinó com benestar físic, emocional i social.

Al llarg de la seva història la ciència i la pràctica mèdica ortodoxes, no han tractat de forma diferencial els problemes de salut de les dones i els homes. A partir d'un model pretesament neutre, s'ha homogeneïtzat al conjunt de la població, sense tenir en compte la morbiditat diferencial de les dones. Donat que s'ha tractat d'un model estrictament biologicista, la salut diferencial de les dones ha estat sols associada a l'aparell reproductor.

Dones i homes tenen formes d'emmalaltir diferents, que venen donades per raons biològiques (diferències genètiques, hormonals i metabòliques, malalties específiques de cada sexe... ) i també socials i construïdes que venen influenciades pels rols estereotipats (triple jornada, hàbits alimentació, formes d'interioritzar la tristesa, frustració, estrès, etc.) i que poden esdevenir factors de risc diferents pels homes i per les dones.

Si entenem el concepte de salut des d'una perspectiva holística, el context social, polític i cultural esdevé un dels elements més importants a tenir en compte. Un context que és el que moltes vegades dificulta que les dones puguin gaudir d'una bona salut física i emocional.

Els grups socials més desfavorits tenen el risc de patir un pitjor estat de salut. I les dones, com a col·lectiu més afectat per l'atur, el treball precari i les baixes pensions es perfilen com un col·lectiu vulnerable. Aquesta situació és encara més greu si tenim en compte la doble jornada i la doble presència a les que es veuen abocades moltes dones.

Per tot això, és necessari establir una coordinació entre diversos àmbits com l'educatiu, el sanitari i els serveis socials per perfilar línies d'actuació encaminades a la prevenció que es complementin amb les actuacions sanitàries en l'àmbit municipal. En aquest sentit, la informació i divulgació de les problemàtiques de salut més recurrents que afecten a homes i dones de forma diferencial i per grups d'edat, pot ser una bona estratègia per treballar la dimensió preventiva.

En aquesta línia, l'educació sexual i afectiva és un dels àmbits que requereix ser abordat des d'una àmplia perspectiva, ja que la sexualitat és un espai vital on conflueixen els nivells biològic, psíquic i social. De la mateixa manera, la salut reproductiva (embaràs, part i post part) és un procés que té una dimensió social en la qual s'ha de treballar i aprofundir.

Però també existeixen altres problemàtiques de salut de marcat caràcter psicosocial com ara les drogodependències, l'anorèxia, la bulímia, els accidents de trànsit i la violència familiar que cal situar-les en un context sociocultural actual ja que afecten de forma diferenciada a homes i dones.

L'anàlisi de la salut de la població té com a finalitat recollir la informació més rellevant i útil per la implementació de les polítiques sanitàries ja que des dels serveis municipals es poden configurar accions preventives i informatives que es complementin amb els serveis sanitaris del municipi.



## TENDÈNCIES DE GÈNERE. PUNTS FORTS I PUNTS A MILLORAR

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Les dones i la salut</b>		
<p>Tradicionalment, la salut de dones i homes no s'ha estudiat de forma diferenciada, a excepció de la salut reproductiva, ni s'han tingut en compte els impactes diferencials que poden tenir els tractaments, els medicaments, l'atenció sanitària o altres qüestions en unes i en altres. En moltes ocasions, tampoc s'han tingut en compte els aspectes psicològics i socials a l'hora de donar resposta als problemes de salut de les dones.</p> <p>L'autonomia personal és el gran repte a assolir per aconseguir una millor salut en les dones. La història de la dona ha estat una llarga cadena de dependències econòmiques, socials, afectives, biològiques i originades per concepció social que es té de la reproducció. La manca d'espais propis i, en moltes ocasions, la poca autoestima, han fet possible que la dona es deixi manipular massa sovint. Aconseguir un coneixement cada cop millor de les seves dependències i dels recursos per sortir-se'n és el gran repte que tenen les dones per poder ser protagonistes de la seva salut.<sup>12</sup></p> <p>A més, les dones solen tenir una actitud i una percepció de la salut pròpia i de les persones del voltant diferent que la dels homes, i tradicionalment han ocupat el rol de curadores a la comunitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les dones tenen una alta esperança de vida.</li> <li>➤ Les dones són les principals usuàries dels serveis sanitaris, tant per elles mateixes com perquè acompanyen a un/a familiar. Són les dones majoritàriament qui demanen ajut per als altres i no els fa res demanar-ne per a elles, doncs sovint no tenen dificultats en reconèixer quan necessiten suport, mentre que als homes en general els hi costa molt més, i ho canalitzen per altres vies amb altres problemàtiques.</li> <li>➤ Les dones tenen una actitud més activa i curosa envers la pròpia salut i la de les persones del seu entorn proper.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manquen indicadors de la salut de la població a nivell local i segregats per sexe.</li> <li>➤ La proporció d'anys viscuts en bona salut i lliures d'incapacitat és menor per les dones que pels homes.</li> <li>➤ L'estat de salut percebut de les dones és pitjor que el que perceben els homes.</li> <li>➤ Més dones que homes es consideren sedentàries i més de la meitat no fa cap mena d'activitat física.</li> <li>➤ Hi ha llistes d'espera importants als serveis sanitaris.</li> <li>➤ Cal tenir en compte les característiques socioculturals i el desconeixement de la llengua que algunes dones migrades experimenten dins l'atenció sanitària.</li> <li>➤ La sobrecàrrega de feina degut a la doble jornada laboral (remunerada i reproductiva) de les dones, la manca de suport i de reconeixement, el pes de les responsabilitats familiars, etc. provoquen problemes de salut en les dones que no són del tot reconeguts en l'àmbit sanitari o, si ho són, moltes vegades es relacionen amb altres causes.</li> </ul>

<sup>12</sup> 'Apunts sobre... La salut de les dones: de la invisibilitat a una atenció de qualitat', *Reflexions en femení*, núm. 4. Secció Tècnica del Pla d'Igualtat, Maig 2000.

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ L'envelliment de la població</b>		
<p>A Vilanova i la Geltrú, a l'igual que a molts municipis de Catalunya, s'observa una proporció de persones grans important, com a conseqüència del fenomen de l'envelliment de la població. Més dones que homes tenen una vida més llarga però no sempre lliure de discapacitats. Hi ha més dones grans que homes, però també més dones grans que necessiten suport, com es manifesta en els serveis d'atenció domiciliària.</p> <p>El col·lectiu femení, donades les circumstàncies demogràfiques i socioeconòmiques que l'envolten (més atur femení, entrades i sortides del mercat de treball i menys possibilitats de promoció sociolaboral...), té més risc d'arribar a la vellesa amb situació de precarietat (pensions baixes) o de pobresa, cosa que repercuteix en la seva qualitat de vida que es pot veure deteriorada. En l'àmbit de la salut, l'envelliment de la població significa atendre trastorns que afecten a la gent gran com l'Alzheimer o altres discapacitats que generen necessitats relacionades amb els/les malalts/es i càrregues de treball a la seva família.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Segons l'estudi 'Informe de detecció de les necessitats de la població major de 65 anys de Vilanova i la Geltrú', les dones grans afirmen anar més la metge que els homes.</li> <li>➤ Tant a nivell sanitari com de Serveis Socials hi ha serveis d'atenció domiciliària que atenen sobretot la gent gran. També a través del Pla de la Gent Gran es desenvolupen diverses accions per millorar la qualitat de vida de les persones grans.</li> <li>➤ Hi ha associacions i/o entitats de voluntariat que supleixen les mancances del sistema social i sanitari que ofereixen suport a persones malaltes i les seves famílies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les dones grans de Vilanova i la Geltrú afirmen tenir una salut pitjor que la dels homes. Només el 23% de les dones afirma tenir una bona salut, i la proporció augmenta al 42,4% en el cas dels homes.</li> <li>➤ Les dones són les que fan les tasques de curadores de les persones grans, malaltes i/o dependents. Aquesta manca de corresponsabilitat entre homes i dones suposa una càrrega de treball per a les dones que té conseqüències importants sobre la seva salut.</li> <li>➤ A l'atenció primària cada cop hi ha més consultes de persones curadores, dones en la seva majoria, que necessiten suport psicològic.</li> <li>➤ A nivell sanitari no hi ha cap programa específic per a les persones curadores de gent gran i/o malalta, tot i que aquestes persones tenen a l'abast el servei d'orientació psicològica del que caldria millorar la informació per a les derivacions possibles.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ La salut mental de les dones i els homes</b>		
<p>En l'àmbit sanitari es detecta un augment dels trastorns mentals en el conjunt de la població. Tot i que la mortalitat per causes relacionades amb trastorns mentals és molt més alta entre els homes que en les dones, la morbiditat atesa per problemes de salut mental és més alta en les dones i en els centres de salut mental de persones adultes les dones són les principals usuàries.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vilanova i la Geltrú compta amb un CSMA (Persones Adultes) i un CSMIJ (infants i joventut).</li> <li>➤ Existeixen entitats com l'Associació Familiars i Amics de Malalts Mentals del Garraf a on la participació de dones és alta.</li> <li>➤ Les dones que pateixen TMS presenten més tendència a autodesenvolupar-se i ser autosuficients, i per tant el seu nivell de TMS sol ser menys sever que en el cas dels homes. Aquest fet s'atribueix a que les dones tenen una major capacitat per l'autocura, derivada del rol de curadores que socialment han tingut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les TMSs cada cop es donen en persones més joves.</li> <li>➤ Les dones tenen més tendència a demanar ajut sanitari a causa de trastorns de tipus psicològic que els homes, com ara la depressió o l'ansietat per motius psicosocials. A Vilanova i la Geltrú s'han observat bastants casos de depressions entre dones que es dediquen a les tasques de la seva llar i família. Des del CSM s'ha valorat que en alguns casos convindria que aquestes dones s'incorporessin al mercat laboral, però la càrrega familiar no ha fet possible això.</li> </ul>
<b>▪ Els problemes de salut de les dones joves</b>		
<p>Hi ha determinats problemes de salut que afecten especialment a les dones joves: problemes relacionats amb la salut sexual (embarassos no desitjats, MTS inclosa la SIDA), trastorns relacionats amb el comportament alimentari (bulímia o l'anorèxia), consum de tabac... Tanmateix, pràcticament no disposem de dades de la incidència que tenen al municipi ni a la comarca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'àrea d'Afers Socials, Salut i Sanitat desenvolupa diverses actuacions de promoció de la salut del jovent dins el PAE- Programa d'Animació Educativa en relació a la prevenció de trastorns alimentaris, consum de drogues, etc.</li> <li>➤ El PASSIR ofereix un servei de Consulta Jove i existeix un altre servei específic per a l'atenció de les persones joves ubicat a l'ABS Vilanova i gestionat per l'entitat IRES (Institut de Reinserció Social): la Tarda Jove, un cop a la setmana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sabem que l'anorèxia i la bulímia són trastorns del comportament alimentari i que la seva incidència ha augmentat durant les últimes dècades en els països industrialitzats, afectant majoritàriament a dones joves. Però falten dades sobre la seva incidència entre la població jove de Vilanova i la Geltrú i de la comarca.</li> <li>➤ Manquen dades disgregades per sexe de la incidència que tenen les MTSS al municipi i a la comarca.</li> </ul>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>▪ La salut reproductiva de les dones i el paper masculí en la reproducció social</p>		
<p>La reproducció biològica no és només l'embaràs i el part, sinó que hi ha d'altres tasques indispensables que la fan possible. En el postpart, per exemple, es donen diversos factors com la recuperació de la mare, la lactància, el desconeixement de l'experiència de la cura del nadó per part de les mares primerenques...</p> <p>Davant aquesta realitat s'han desenvolupat en els darrers anys dispositius per donar suport a les tasques de maternitat com els cursos de prepart, postpart, d'alletament matern, etc... amb la finalitat de proporcionar coneixement, informació i acompanyament a les dones. Però malgrat l'èxit d'aquestes iniciatives, els homes segueixen molt allunyats de determinades tasques com la lactància o la cura dels nadons, tot i que sembla que cada cop mostren més interès.</p>	<p>➤ A Vilanova i la Geltrú està ubicat el Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (PASSIR) Garraf.</p>	<p>➤ El càncer de mama encara preval com una de les principals causes de mort entre les dones adultes.</p> <p>➤ S'observa una manca de corresponsabilitat dels homes sobre la salut sexual i reproductiva de la parella. Les dones continuen sent les responsables de la contracepció i de la planificació familiar, tot i que sembla ser que cada cop més dones acudeixen a la consulta amb la seva parella.</p> <p>➤ De dones les dones que tingut un IVE l'any 2004 a Vilanova i la Geltrú, el 24% ja havia avortat anteriorment, en concret el 4% havia avortat dos cops.</p> <p>➤ La llista d'espera del PASSIR és molt llarga, d'uns 6 mesos de mitjana per les primeres visites. Els recursos són molt limitats donat que el PASSIR atén a dones de tota la comarca (80.000 aproximadament), i a més a més es dona el fenomen del creixement demogràfic.</p>

TENDÈNCIES DE GÈNERE	PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<b>▪ Gènere i drogodependències</b>		
<p>Respecte les drogodependències, a la Regió Sanitària Costa de Ponent les principals addiccions que motiven l'inici de tractament són l'alcohol o l'heroïna. Tanmateix, ja hem vist que les estadístiques disponibles sobre mortalitat o inicis de tractament cal interpretar-les amb una certa prudència.</p> <p>També cal tenir en compte que les addiccions contenen elements psicosocials com la solitud, la depressió i altres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vilanova i la Geltrú compta amb un Pla d'acció sobre drogues.</li> <li>➤ Des de l'Ajuntament es fan accions de prevenció de les drogodependències a tots els centres d'Ensenyament Secundària de la ciutat.</li> <li>➤ El patró de consum de cànnabis per part de les noies és, amb poca diferència, més tranquil que el dels nois<sup>13</sup>. El 40% de les noies ha fumat porros alguna vegada, i els nois presenten una proporció similar, 38%. D'altra banda el 28% de les noies i el 35% dels nois n'han consumit en els darrers 7 dies. El 16% dels nois el consumeix habitualment, mentre que el percentatge en les noies descendeix al 10%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'alcohol és la droga que ha motivat més inicis de tractament als centres de la Xarxa d'Atenció a les Drogodependències (XAD) de la RSCP.</li> <li>➤ Els nivells de consum d'alcohol en el nostre país entre els nois i les noies són alts i cada cop a edats més joves. Això afecta més els homes que les dones, tot i que en aquestes s'ha produït un fort augment.</li> <li>➤ A la RSCP l'evolució de l'hàbit tabàquic mostra una tendència ascendent pel que fa al jovent i les dones. En el grup de 15 a 24 anys la prevalença de fumadores és més alta que la de fumadors.</li> <li>➤ Els efectes indesitjats del consum de cànnabis (baixada de tensió i sensació de 'paranoia') són més comuns en les noies que en els nois, segons l'estudi abans esmentat.</li> <li>➤ No disposem de dades relatives al consum d'altres substàncies per part del jovent segregades per sexe.</li> </ul>

<sup>13</sup> Segons la recerca 'l'Impacte del consum de cànnabis en la població adolescent de Vilanova i la Geltrú', any 2004.



# FONTS D'INFORMACIÓ

## Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Agenda 21 Municipal (2002) Pla d'Acció.

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i l'Institut d'Infància i Món Urbà (2002) Informe sobre la Infància i l'Adolescència a Vilanova i la Geltrú.

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i Ros Development & Planning (2004) Pla de Desenvolupament turístic.

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i Servei d'Acció Social de la Diputació de Barcelona (2005) Informe de detecció de les necessitats de la població major de 65 anys de Vilanova i la Geltrú.

Biblioteca Armand Cardona i Torrandell (2004) Resum i valoració de resultats del 2004.

Biblioteca Armand Cardona i Torrandell (2005) Pla d'objectius.

Biblioteca Joan Oliva (2003) Dades per a l'Avaluació.

Biblioteca Joan Oliva (2004) Memòria del Club de Lectura 2003- 2004.

Butlletins Municipals (2004-2006).

Carrers en Femení Singular (2002).

Catàleg de serveis de la Regidoria de Serveis Socials i Salut (2005).

Cens escolar (curs 2004- 2005).

Col·lecció La Memòria del Futur (2003): Família i Guerra; L'Esport, Història i records...; sobreviure; El Pa de Cada dia.

Consell Municipal Medi Ambient i sostenibilitat, Document de constitució.

Corporació Municipal (2003-2007).

Dades persones usuàries de serveis esportius (2005).

Diagnòstic social (2001).

Díptics, tríptics i fulletons sobre serveis /programacions/ equipaments municipals diversos.

Escola Bressol La Baldufa (2004 -2005) Memòria.

Estudi demogràfic Vilanova i la Geltrú, una ciutat en creixement (2004).

Estudi sobre els hàbits alimentaris de la població escolar (2002).

Fòrum ambiental del Pla d'Acció ambiental de Vilanova i la Geltrú, Conclusions del Fòrum Ambiental.

Guia de serveis a la petita infància (2005)

Guia útil per a persones nouvingudes a Vilanova (2002).

La Història a les Nostres Mans, de al Faula a la Realitat (2001).

La Història a les Nostres Mans, Fonaments teòrics (2000).

La Història a les nostres Mans, llibret 'Memòria personal' (2002).

La Història a les Nostres Mans, Taller 'Les Dones fem Història' (2000).

La Paperera (2004) Resum de la memòria de l'exercici 2004.

Llistat equipaments culturals i esportius municipals.

Llistat mitjans de comunicació locals.

Ludoteques de Vilanova i la Geltrú (2004) Memòria curs 2003- 2004.

Matrícula viva (curs 2004- 2005).

Memòria Arts Visuals (2004).

Memòria Centres Cívics i Casal d'avis (2004).

Menú d'activitats per a la Secundària 2004- 2005.

Mosaic Associatiu de Vilanova i la Geltrú (2000).

Normativa General per a sol·licitar ajuts destinats a entitats, associacions i/o col·lectius (2005).

Organigrama del personal de l'Ajuntament (2005).

Pla d'acció sobre les drogues (2002).

Pla d'Equitat (2001).

Pla de la Gent Gran (2000).

Pla de Mandat 2003-2007.

Pla Estratègic de Vilanova i la Geltrú



Pla infància (2002).

Plànol de Vilanova i la Geltrú.

Plantilla de Personal (2004).

Polícia Local (2004) Dades sobre la violència vers les dones.

Premi d'Investigació sobre drogodependències: Impacte del consum de cànnabis en la població adolescent de VNG (2004)

Presència de dones i homes a les candidatures electorals 2003.

Programa d'Animació Educativa PAE (2004-2005).

Programació Brots de Poesia (2005).

Programació Carnaval (2004).

Programació estable de teatre, Música, Cinema i Dansa (2005).

Programació Estiu (2005).

Programació Mostra Independent de Curtmetratges MIC (2005).

Projecte Ciutat a Prop.

Reglament de participació ciutadana (2000).

Relació d'actuacions relacionades amb barreres arquitectòniques (2005).

Web 'el Sol Blau' [www.vilanova.org/solblau/index.htm](http://www.vilanova.org/solblau/index.htm)

Web de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú [www.vilanova.org](http://www.vilanova.org)

## Altres fonts d'informació escrita

Associació COMPEX (2005) Memòria del curs 2004/2005.

Associació de Dones la Frontissa- Revista La Frontissa- varis exemplars.

Carrasco, C. (2000) Ponència presentada al pannel 'L'Estructura del mercat laboral. Participació d'homes i dones (perspectives de futur)'. Institut Català de la Dona, Compartir és sumar, Jornades per a la Igualtat d'Oportunitats i responsabilitats a la vida familiar i professional. Barcelona, 27 i 28 d'Octubre del 2000/1999 PNB.

Consell Comarcal Garraf (2003) Protocol d'Actuació Interdepartamental en situacions de violència familiar i social.

Cortada, N. (2004) El paper dels municipis en el tractament del fenomen migratori. Vilanova i la Geltrú: Primeres passes en el plantejament d'un pla transversal. Projecte presentat per a l'obtenció del diploma del Master en Direcció i Gestió en l'Administració Local.

Departament de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya (2001) Dona i Tabac. Informe sobre l'Hàbit Tabàquic Femení a Catalunya.

Díaz, D. Et al (2001) Diagnòstic participatiu sobre la creació dels consells municipals territorials a Vilanova i la Geltrú, Diplomatura de postgrau "Participació i Desenvolupament Sostenible".

Díez E, Villalbí JR, Nebot M, Aubà J, Sanz F. (1998) El Inicio del Consumo de Tabaco en Escolares: Estudio Transversal y Longitudinal de los Factores Predictivos. Med Clin.

Fernández S, Nebot N, Jané M. (2002) Evaluación de la Efectividad de los Programas Escolares de Prevención del Consumo de Tabaco, Alcohol y Cannabis: ¿Qué nos Dicen los Metaanálisis?. Revista Española de Salud Pública 2002; 76 (3): 175-187.

Flaquer, Ll. (2000) Les Polítiques Familiars en una Perspectiva Comparada. Fundació La Caixa.

Fòrum Global d'Educació (2003) Las Tareas del Hogar Serán una Asignatura Escolar para Fomentar la Igualdad de los Sexos.

Galvin, V. (2000) 'Gladiadoras del Hogar' a: El País Semanal, 3 de Desembre del 2000.

Generalitat de Catalunya (2002) Guia per l'Abordatge de Maltractament de Gènere a l'Atenció Primària.

Generalitat de Catalunya, Web de l'Institut d'Estadística de Catalunya ([www.idescat.es](http://www.idescat.es)).

Generalitat de Catalunya, Web de la Generalitat de Catalunya ([www.gencat.es](http://www.gencat.es)).

Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar Social (2002) Abuso de Alcohol y Violencia Doméstica. Interacción, Problemas y Sugerencias para la Intervención.

Guia de centres d'ensenyament al Garraf 2005-2006.

Institut Català de la Dona (2004). Les dones en els governs locals catalans.

Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de Administraciones Públicas (2004) La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.

Instituto Nacional de Estadística (INE) Datos del Censo 2001 ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

Llei 6/2002, de 25 d'Abril, de Mesures Relatives a la Conciliació del Treball amb la Vida Familiar del Personal de les Administracions Públiques Catalanes.

Mancomunitat per a l'atenció i assistència dels minusvàlids psíquics de la Comarca del Garraf (2004) Memòria General.

Mendoza R, Batista JM, Sánchez M, Carrasco AM. (1998) El Consumo de Tabaco, Alcohol y Otras Drogas en los Adolescentes Escolarizados Españoles. Gac Sanit.

Ministerio de Sanidad y Consumo (1996) Encuesta Sobre Drogas a la Población Escolar en Plan Nacional sobre Drogas.

Nacions Unides (2000) Informe sobre Desenvolupament Humà.

PASSIR Garraf (2005) Dades d'activitat.

Pla de Salut de la Regió Sanitària Costa Ponent del Servei Català de la Salut.

Sampedro, J. (1996) Valorar el Trabajo Doméstico Aumentaría el PIB Español en un 126%, a El País, 11/07/1996.

Secció Tècnica del Pla d'Igualtat. Reflexions en Femení.

Servei Català de la Salut (2001). La Salut de les Dones a Catalunya: Realitats i Percepcions.

Servei Català de la Salut (2002). Pla de Salut de la Regió Sanitària Ponent, 2002- 2005.

Suris JC., Parera N. (1999) Enquesta de Salut als Adolescents Escolaritzats de la Ciutat de Barcelona. Barcelona: Fundació Santiago Dexeus.

Tobio, C. (1998) Movilidad y Género en el Espacio Urbano.

Web 'La Guia de Vilanova' [www.ciutat.net/vilanova](http://www.ciutat.net/vilanova)

Web de l'Institut de la Mujer 'Mujeres en cifras'. Educación y Salud. ([www.mtas.es/mujer/default.htm](http://www.mtas.es/mujer/default.htm))

Web de la Diputació de Barcelona ([www.diba.es](http://www.diba.es)).

## Entrevistes realitzades

Albert Ortiz- Cap Cultura i cap Pla Equitat  
Antonia Saumell- Directora Escola Bressol La Baldufa  
Antonio Ramírez- Director Escola Persones Adultes Teresa Mañé  
Carles Anson- Tècnic Entitats  
Carles Garcia Guinda- Cap Comunicació i cap Pla Equitat  
Dionís Ginés – Cap Policia Local i cap Pla Equitat  
Elisenda Prats- Llevadora PASSIR  
Elvira González- Cap Ocupació CFO 'La Paperera'  
Elvira Targa- Tècnica Esports i Gent Gran  
Imma Ferrer- Directora Escola El Cim  
Jessica Amate- Entitat Juvenil Endimari  
Jordi Valls - Segon Tinent d'Alcalde i Regidor Urbanisme i Mediambient  
Josep Lozano- Associació Veïnal Sant Joan  
Josep Serra- Cap Salut i cap Pla Joventut  
Josep-Tomàs Álvaro- Primer Tinent d'Alcalde i Regidor de Comunicació, Relacions Ciutadanes i Drets Civils  
Mercé Duran- Cap Educació  
Mercè Foradada- Tercera Tinenta d'Alcaldia i Regidora de Cultura  
Mireia Coll- Tècnica Educació  
Miriám Espinàs- Regidora d'Educació, Formació i Ocupació i de Plans d'Equitat, Infància i Adolescència  
Mònica Ezquerria- Treballadora social Centre Salut Mental  
Neus Benavent- Grup de dones La Frontissa  
Núria Cortada – Cap Serveis Socials  
Núria José- Tècnica Personal  
Paquito López- Tècnic en habitatge i serveis viaris  
Rafael Hurtado i Manel Mas- Associació Compex (Compartir Experiències)  
Raquel Avilés- Càritas  
Rosa Català- Tècnica Equitat

Toni Almagro- Policia Local  
Toni Cebrià- Associació Suport  
Xarxa de Dones del Garraf