

I Pla d'igualtat de Gènere (2020-2024)

Ajuntament de Sant Quintí de Mediona



Coordinació del treball:

Maria de la Fuente Vázquez

Autoria:

Maria de la Fuente Vázquez, Mireia Duran Brugada, Silvia Carrillo Gómez

Associació Institut Quotidiana

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Quintí de Mediona

Índex

1. PRESENTACIÓ	5
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	6
2.1. Evolució històrica de les reivindicacions feministes de l'agenda política	6
2.2. El paper dels governs locals	8
2.3. Els plans d'igualtat	8
3. MARC NORMATIU	10
3.1. Àmbit internacional	10
3.2. Àmbit comunitari	11
3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local	12
4. METODOLOGIA	14
4.1. Fases de la metodologia	14
4.2. Eines metodològiques	14
5. DIAGNOSI DE GÈNERE DE SANT QUINTÍ DE MEDIONA	17
a) Context territorial i demogràfic del municipi	17
b) Eix d'anàlisi 1. Compromís municipal amb la ciutadania	18
c) Eix d'anàlisi 2. Lluita activa contra la violència masclista	19
d) Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida	19
e) Eix d'anàlisi 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat	21
f) Eix d'anàlisi 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps	22
g) Eix d'anàlisi 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori	24
h) Eix d'anàlisi 7. Participació social i política de les dones	24
i) Resultat dels indicadors analitzats	26
5.1. Anàlisi dels indicadors	27
5.1.1. Eix d'anàlisi 0. Factors demogràfics	27
5.1.2. Eix d'anàlisi 1. Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania	38
5.1.3. Eix d'anàlisi 2. Lluita activa contra la violència masclista	44
5.1.4. Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida	48

5.1.5. Eix d'anàlisi 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat ...	59
5.1.6. Eix d'anàlisi 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps	62
5.1.7. Eix d'anàlisi 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori	68
5.1.8. Eix d'anàlisi 7. Participació social i política de les dones	70
6. PLA D'ACCIONS, OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES.....	74
6.1. Pla d'accions: Dimensió operativa i calendari.....	74
6.2. Pla d'accions: 15 mesures clau per a la igualtat de gènere a Sant Quintí de Mediona	84
7. AVALUACIÓ.....	86
8. BIBLIOGRAFIA	95
9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS	96

1. PRESENTACIÓ

El Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona és un instrument que permet ordenar i donar una perspectiva estratègica a les polítiques transversals per a la igualtat de gènere a Sant Quintí de Mediona durant el període 2020-2023. El present pla consta de dues parts: una primera que constitueix la diagnosi de la situació actual pel que fa a la igualtat de gènere al municipi i una segona on es detallen els objectius i les mesures del Pla, juntament amb un sistema d'avaluació final del mateix¹.

El present document inclou la diagnosi de la igualtat a Sant Quintí de Mediona. És un recull d'informació que mostra el grau d'igualtat de gènere en els diversos àmbits de la vida de la ciutadania i també el nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals. La present diagnosi analitza la situació respecte la igualtat de gènere en els àmbits següents: compromís municipal amb la igualtat, lluita activa contra la violència masclista, drets i qualitat de vida, coeducació, creació cultural de les dones i cultura per a la igualtat, corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps, perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori i participació social i política de les dones. En tots els casos l'objectiu és mostrar si existeix un igual reconeixement i possibilitats de ple desenvolupament de totes les persones, independentment del seu sexe o del seu gènere. També saber si les diferents necessitats i expectatives són considerades per l'administració i la ciutadania com a igualment valuoses, independentment de si són considerades masculines o femenines.

A partir d'aquesta diagnosi es detecten punts forts i punts febles que serveixen com a elements de referència per elaborar un llistat d'accions que constituïran les mesures del Pla.

¹ El pla d'accions s'inclourà en la següent entrega d'aquest document.

2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Les polítiques transversals d'igualtat tenen ja vint-i-cinc anys. Al seu torn, van ser necessaris vint anys més per arribar a concloure que totes les polítiques i tots els àmbits de la vida, eren rellevants per a l'equitat entre homes i dones. Així doncs, des de mitjans dels anys setanta fins a la segona dècada del segle XXI, l'enfocament del marc conceptual de les polítiques d'igualtat ha evolucionat profundament. Avui, i gràcies a la conferència de Beijing de les NNUU l'any 1995, marcada per la important influència dels moviments de dones i feministes a escala global, sabem que tots els nivells de les administracions, i totes les àrees i procediments d'actuació, han de comprometre's amb l'erradicació de la desigualtat perquè aquesta sigui efectiva. A més, sabem que aquest esforç –el de la transversalització de les polítiques de gènere- ha de conviure amb l'impuls, visibilització i empoderament de les dones, adreçant-hi polítiques de suport específic. Avui, a més, cal entomar el repte de donar visibilitat i resposta a les diferències que travessen la desigualtat de gènere, en base a factors com l'edat, l'estrat social o l'origen, per exemple. Tots aquests elements són presents en el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Quintí de Mediona. En el rerefons d'aquest document també hi ha, com no podia ser d'una altra manera, la vocació municipal d'aprofitar les potencialitats específiques que ofereix la dimensió local per a la igualtat de gènere, amb la seva proximitat entre ciutadania i administració i el seu caràcter quotidià.

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

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

A l'Europa i els Estats Units de principis del segle XX, les principals reivindicacions d'aquests moviments es centraven en reclamar la plena ciutadania de les dones a partir de demandes concretes com la d'assolir el dret a vot i l'accés a l'educació a alguns treballs remunerats, entre altres. A partir dels anys 60, però a escala global es produeix una nova onada del feminisme, on es qüestionen les jerarquies de gènere, la desigualtat en el treball no remunerat, i el paper de la sexualitat en el sosteniment d'un status quo injust.

A l'Estat espanyol, el moviment feminista dels anys 70 s'organitza amb la lluita antifranquista i pren força durant els últims anys de la dictadura i els primers anys de la democràcia. Al llarg d'aquests anys, les dones es van associar entorn l'activitat veïnal i van fer una tasca imprescindible de presa de consciència i d'autoreconeixement com a subjecte oprimat per una societat misògina per llei.

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

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

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

2.2. El paper dels governs locals

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

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

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

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

2.3. Els plans d'igualtat

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de portar a terme durant un període de temps concret i que permeten desenvolupar una estratègia integral

orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori, a partir d'una diagnosi prèvia.

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

Els plans locals d'igualtat es comencen a implementar a Catalunya i a Espanya a partir dels anys 90 i, al llarg dels últims 20 anys han anat millorat pel que fa al seu abast i capacitat d'incidir al dia a dia de la població. Així, la major part dels municipis de Catalunya estan coberts per un pla d'igualtat, sigui d'abast municipal o supramunicipal². En aquest sentit, a més del seu creixement pel que fa a la cobertura arreu del territori, els plans d'igualtat també han ampliat el seu àmbit d'actuació planificant sobre àrees tradicionalment no revisades des de la perspectiva de gènere, com per exemple l'urbanisme. Alhora, s'ha aconseguit guanyar incidència política i poder tirar endavant iniciatives més ambicioses a partir d'estratègies de consens ens els consistoris municipals, fet que ha permès establir mesures a més llarg termini i que no siguin revertides en posteriors mandats. Finalment, al llarg d'aquest anys, els plans d'igualtat han millorat la seva capacitat operativa, essent documents amb mesures molt pràctiques, concretes i aplicables.

² ALFAMA, Eva. *Les polítiques municipals de gènere*. Materials CiP, Articles Feministes, Número 12/2012, ICPS.

3. MARC NORMATIU

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

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

3.1. Àmbit internacional

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

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

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

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

3.2. Àmbit comunitari

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

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

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

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

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

3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

Aquesta llei, aprovada pel govern de Zapatero l'any 2007, reconeix les desigualtats existents a la societat tot i que la igualtat formal ja està assolida, per aquest motiu fa èmfasis en fer efectiva la igualtat més enllà de la legalitat. Per altra banda, seguint amb la línia marcada per la legislació a nivell comunitari, la llei 3/2007, aposta de manera clara per la transversalitat de gènere com a estratègia per coordinar i organitzar les polítiques d'igualtat. A nivell temàtic, aquesta llei és molt àmplia i contempla tots els àmbits de la societat, però fa èmfasi especial en l'àmbit laboral, i en l'àmbit de les administracions públiques –on hi pot incidir de forma directa-. Els aspectes laborals i de drets socials han estat concretats i ampliat a través del Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

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

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

Més recentment, però, la Generalitat de Catalunya aprova la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, com una norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007. Aquesta llei és molt àmplia i toca molts àmbits ens els que estableix com s'ha d'avançar cap a la igualtat de gènere: el joc i les joguines, les manifestacions culturals,

els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, les universitats i recerca, l'associacionisme i els col·legis professionals, els esports, els usos del temps, el benestar social i família, la salut, el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució, el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat, la justícia i la seguretat ciutadana.

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

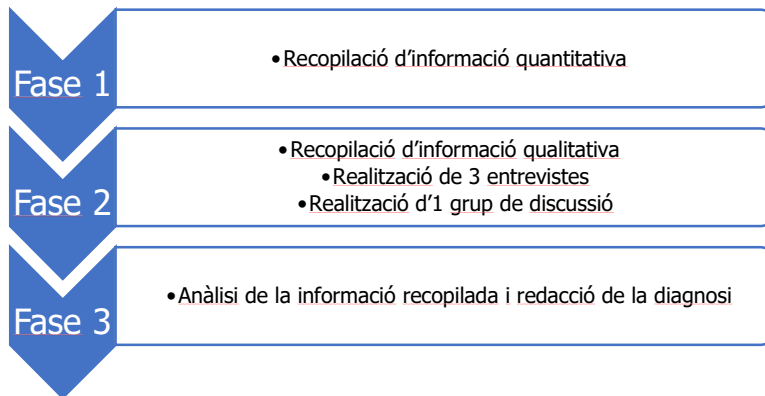
Pel que fa a la legislació sobre la violència masclista per part del govern català, hi ha la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. Aquesta llei presenta millores significatives respecte la legislació existent ja que planteja una definició més àmplia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

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

4. METODOLOGIA

4.1. Fases de la metodologia

La metodologia per a l'elaboració del pla consta de diverses fases; les tres primeres fan referència a l'elaboració de la diagnosi:



4.2. Eines metodològiques

La **diagnosi** està realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per la Regidoria d'Igualtat i Diversitat de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona.

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

Pel que fa a les dades qualitatives, s'han dut a terme 3 entrevistes i 1 grup de discussió.

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

- Regidora d'Igualtat i Diversitat
- Educadora social

- Agent de la ciutadania, persona vinculada a diverses entitats

A més de les entrevistes, s'ha realitzat un grup de discussió amb altres agents de la ciutadania: persones implicades en el teixit social i associatiu del municipi. Aquesta sessió ha servit per a fer aflorar i contrastar els principals punts forts i punts febles en matèria d'igualtat al municipi de Sant Quintí de Mediona i per fer una prioritització dels àmbits més destacats on es poden portar a terme millores substancials.

El present diagnòstic és un recull d'un seguit d'elements d'anàlisi que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de Sant Quintí de Mediona en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquests elements s'estructuren en set eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau d'igualtat entre homes i dones en diferents aspectes:

- Eix 0. Context del municipi
- Eix 1. Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
- Eix 2. Lluita activa contra la violència masclista
- Eix 3. Drets i qualitat de vida
- Eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat
- Eix 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps
- Eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori
- Eix 7. Participació social i política de les dones.

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'elements que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat corresponent a cada àmbit del municipi. Per a l'anàlisi de cada element, es facilita una taula que inclou la següent informació:

Eix	Eix temàtic
Element d'anàlisi	Nom
Font	Origen de la informació i dades per a l'anàlisi
Període	Etapa temporal al qual fa referència l'anàlisi
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi
Valoració	Estat de la situació: si la situació és insatisfactòria, millorable o satisfactòria

Posteriorment a la presentació d'aquesta taula, es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure amb una valoració que mostri quin és l'estat d'aquella situació, és a dir, determinar si la situació analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, si la situació podria ser millorable, o si la situació avaluada és clarament insatisfactòria i existeix un ampli marge de millora.

El **Pla d'Accions**, és el recull de les accions que donen resposta als punts febles i a les necessitats detectades a la diagnosi. Per tal d'elaborar aquestes accions i adaptar-les al màxim a les possibilitats de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona s'ha realitzat una sessió de treball amb dues responsables polítiques de l'Ajuntament de Sant Quintí:

- Lídia Grau Caballero. 1a Tinent d'Alcalde i Regidora delegada d'Organització i Recursos Humans, Equipaments, Acció Cultural i Participació
- Gisela Mora Vallès. 2a Tinent d'Alcalde i Regidora delegada de Benestar Social, Educació i Infància, Igualtat i Diversitat.

L'objectiu d'aquesta sessió de treball és el de que el personal polític de l'Ajuntament prioritzi les accions proposades, i detalli en major grau les accions per tal que la seva implementació sigui senzilla, i que aquest document sigui una eina útil per a les persones que l'han d'aplicar. Així, del conjunt de les accions proposades es detalla la prioritat, l'equip o persones responsables i el cost aproximat. Alhora, cadascuna de les accions es situen en un calendari, on es detalla si l'acció és puntual o continuada.

Posteriorment es proposa una guia per al seguiment de les accions del pla, així com una guia per a l'avaluació dels objectius del pla, és a dir, eines per, un cop finalitzat el pla, analitzar si les accions implementades han permès assolir els objectius plantejats.

5. DIAGNOSI DE GÈNERE DE SANT QUINTÍ DE MEDIONA

Sant Quintí de Mediona no ha disposat, fins al moment, d'un pla d'igualtat propi a nivell municipal. Actualment, gràcies al suport de la Diputació de Barcelona, inicia aquesta planificació transversal de polítiques, que inclou la present diagnosi.

A continuació s'exposen les conclusions de l'anàlisi dels set eixos determinats per la Diputació per a diagnosticar la situació de la igualtat de gènere avui a Sant Quintí. Aquesta anàlisi està basada en un seguit d'elements dels quals se'n presenta els resultats en una taula al final de la present secció, i que són presentats amb detall en la secció 6 d'aquest document.

a) Context territorial i demogràfic del municipi

Sant Quintí té una població equilibrada tenint en compte el sexe i l'edat: és a dir, hi ha una proporció similar de dones i homes en la major part dels grups d'edat. Destaca el fet que els homes menors de 20 anys són una proporció major que les dones d'aquesta franja, mentre que les dones majors de 65 anys, i especialment les dones majors de 80, representen una proporció major que els homes d'aquesta mateixa edat.

En relació a la natalitat, les dones de Sant Quintí tenen menys fills de mitjana que la resta de dones dels municipis de la comarca. En relació a les persones grans, la feminització d'aquest col·lectiu, que és un fet que es dona al conjunt del país, és un aspecte rellevant ja que les dones grans acostumen a ser un col·lectiu amb risc de vulnerabilitat econòmica, per les pensions tant baixes que perceben, sobretot les majors de 80 anys, que sovint van treballar només a l'àmbit de la llar o de manera informal i perceben només la pensió de viudetat. Cal tenir en compte també les necessitats d'aquest col·lectiu, que poden patir soledat i aïllament, poden tenir necessitats de cura o de desplaçament per accedir als serveis bàsics.

La proporció de persones nouvingudes és similar a Sant Quintí en relació a la resta de municipis de la comarca, i malgrat la proporció de dones i homes migrats és similar, s'observen diferències en la capacitat d'integració al municipi d'ells i elles; ja que ells disposen de major facilitat per accedir al mercat laboral del que ho fan elles.

En relació al nivell educatiu, malgrat no existeixen dades de la població de Sant Quintí tenint en compte el sexe, a nivell general, la població de Sant Quintí té un nivell d'estudis lleugerament més baix que el del conjunt de Catalunya.

L'accés als estudis pot tenir un impacte en la renda del municipi, que en el cas de Sant Quintí es situa entre els municipis de l'Alt Penedès de mida similar amb una renda mitjana més baixa. La feminització de les persones grans també és un factor que té impacte en la renda mitja municipal, tal com ja s'ha apuntat a les línies anteriors.

L'activitat econòmica de Sant Quintí és diversa, i aquells sectors que ocupen a més població són els següents: administració pública, indústries manufactureres, construcció, hostaleria, activitats administratives i serveis auxiliars. Aquesta diversitat és positiva en el sentit que els ingressos de les famílies provenen de fonts diferents i no s'observa un patró de gènere en relació a la major part d'aquestes ocupacions, fet que podria excloure les dones de determinats llocs de treball.

Finalment, les característiques territorials del municipi afavoreixen la cohesió i la relació entre la població, malgrat existeix una necessitat de disposar de cotxe per accedir a la major part dels serveis bàsics que té un impacte negatiu especialment en les dones (que tenen en menor mesura un vehicle privat a la seva disposició).

b) Eix d'anàlisi 1. Compromís municipal amb la ciutadania

L'actuació municipal en matèria d'igualtat de gènere ha sigut molt minsa al llarg dels últims anys. Tot i així, es detecta la voluntat de l'Ajuntament per a implementar mesures i portar a terme accions per tal de revertir aquesta situació, i un exemple d'aquesta voluntat és el compromís que implica l'elaboració del present Pla d'igualtat.

Malgrat aquesta voluntat de treballar aquesta matèria, l'Ajuntament de Sant Quintí no ha fet una planificació o implementació de polítiques o accions en favor de la igualtat. Aquest fet respon a que la regidoria d'igualtat -anomenada Regidoria d'Igualtat i Diversitat- és de recent creació, ja que apareix amb l'últim cartipàs després de les eleccions de maig de 2019. Aquest fet explica també les poques accions en favor de la igualtat dirigides a la ciutadania, que es limiten a les diades del 8 de març, el 25 de novembre i el 28 de juny, i a les poques mesures internes per a la incorporació de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament com a organització i espai laboral. Així, l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona no utilitza de manera sistemàtica un llenguatge no sexista ni androcèntric, tant en la comunicació visual com escrita. Tampoc

disposa de Pla d'igualtat intern ni de protocol de prevenció, detecció i resposta per a casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Alhora l'anàlisi de la plantilla també mostra una certa segregació, malgrat que està feminitzada. En contraposició, destaquen en positiu les clàusules socials i de gènere a les licitacions municipals.

c) Eix d'anàlisi 2. Lluita activa contra la violència masclista

La violència masclista és una problemàtica d'abast mundial, però cal conèixer la situació d'aquesta realitat al municipi, i quines són les actuacions que l'Ajuntament realitza en relació a aquesta matèria.

A Sant Quintí destaca que des de Serveis Socials no es detecta cap cas de violència masclista al llarg de tot l'any 2018. Això no vol dir que Sant Quintí estigui lliure de violència masclista (ja que la violència masclista és un fenomen estructural que es dona arreu del territori) sinó que existeix una dificultat per a que les institucions la detectin o bé per què les dones hi acudeixin per a demanar mesures d'atenció o acompanyament.

A Sant Quintí, però, destaca en positiu la forta sensibilització i identificació de la violència per part de la ciutadania, malgrat això no es tradueix en accions de rebuig concretes. Alhora, la ciutadania reconeix les limitacions i les mancances per a acompanyar les dones properes que pateixen situacions de violència.

Finalment cal apuntar que l'Ajuntament no porta a terme accions de prevenció o sensibilització de la violència masclista de manera sistemàtica, i tampoc ofereix serveis d'acompanyament i recuperació a dones que han patit violència, ja que aquests serveis s'ofereixen per part del Consell Comarcal, generant dificultats d'accessibilitat per a les potencials usuàries. En aquest sentit, l'Ajuntament té marge de millora per a fer més accessibles aquests serveis a la ciutadania.

d) Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida

En aquest àmbit es vol saber si totes les persones que habiten al municipi, en la seva diversitat, tenen garantits tots els drets i si aquests es fan efectius en la seva quotidianitat. És important entendre que totes les persones estan entrecruades per diversos factors de desigualtat. En aquest sentit, abordar la perspectiva de gènere sense tenir en compte d'altres característiques pot portar a no fer una bona diagnosi sobre la realitat municipal.

Encara que es podrien estudiar un gran ventall de realitats socials, en el present eix d'anàlisi s'aborda la situació de les persones que es troben en risc d'exclusió social, les nouvingudes, les que tenen alguna discapacitat i aquelles que formen part del col·lectiu LGTBI. A més a més, també s'ha tingut en compte si tota la població té garantit el dret a la salut i a l'esport, sense desigualtats de gènere, sempre tenint en compte si l'edat (o la situació al cicle de vida) pot ser també un factor de desigualtat.

En relació a les persones amb risc d'exclusió social, l'Ajuntament de Sant Quintí fa un acompanyament i ofereix un seguit de mesures de suport a les persones que es troben en aquesta situació. Cal apuntar però, que malgrat la major part de les persones ateses són dones, no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en aquesta atenció, alhora que tampoc es disposa de totes les dades relacionades amb els acompanyaments desagregades en funció del sexe.

L'habitatge a Sant Quintí té un preu més baix que als municipis més propers a Barcelona, i no es disposa d'informació que apunti a necessitats d'habitatge no cobertes. Bona part de la població viu en pisos de propietat i el lloguer és una opció de només el 19,4%. Així, no s'han detectat problemàtiques en relació a l'accés a l'habitatge, malgrat que no s'ha portat a terme cap actuació concreta, ni s'hi ha treballat, per tant, incorporant la perspectiva de gènere.

Sant Quintí compta amb una població amb un bon estat de salut, malgrat des de Serveis Socials es porten a terme accions de suport a persones dependents, o amb malalties físiques, psíquiques, o persones amb drogodependència. Destaca en positiu però, les accions que es porten a terme per a la millora de la salut de les persones grans i l'impacte positiu que això té en les dones, ja que són majoria entre aquest col·lectiu.

La salut sexual i reproductiva, però, de manera específica no és un àmbit que s'abordi des de l'Ajuntament, i no s'han portat a terme accions formatives o de sensibilització dirigides a les dones o noies. En aquest sentit destaca que la taxa de parts de dones menors de 19 anys és superior a l'Alt Penedès en relació al conjunt de Catalunya. També es detecta com una limitació les dificultats d'accés que poden existir per a les dones -que disposen en menor mesura de transport privat- al centre de salut sexual i reproductiva més proper.

Sant Quintí és un municipi amb una proporció de persones nouvingudes similar a la resta dels municipis de la comarca. Tampoc no s'observen diferències entre la proporció d'homes i dones nouvingudes, tal com s'ha apuntat a les línies anteriors, malgrat que sí que es detecta

que la capacitat de relació i integració de dones i homes és diferenciat. Els homes tenen una major facilitat per accedir al mercat laboral, mentre elles acostumen a treballar menys fora de casa i fer-se càrrec de les criatures. Aquesta diferència suposa que les dones disposen de menys eines per a aprendre català o castellà, i en general per establir xarxes socials de proximitat, fet que pot contribuir al seu aïllament. Així, destaca en positiu l'actuació de l'Ajuntament impulsant cursos de llengua per a nouvinguts i nouvingudes, que poden generar un impacte important en les segones.

La diversitat funcional és un eix de desigualtat que només s'aborda des de l'àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament, i des d'una perspectiva de donar cobertura a les necessitats concretes de les persones amb discapacitats. No existeix cap iniciativa que faci tasques de formació o de sensibilització entorn les dobles violències que pateixen les dones amb diversitat funcional, ni s'aborda aquesta qüestió des de cap altra perspectiva.

Pel que fa a l'oferta esportiva, destaca en negatiu que només hi ha oferta esportiva organitzada per part de l'Ajuntament per a nens, nenes, nois i noies i per a gent gran, però no per persones adultes de mitjana edat. Aquesta oferta formativa està planificada sense tenir en compte la perspectiva de gènere i s'ofereix una major oferta en relació a aquells esports més masculinitzats -que poden no respondre als interessos de nenes i noies i resultar, per tant excloents -, i tampoc es fa una aposta per contribuir a trencar amb la reproducció dels rols de gènere als esports, contribuint a la incorporació de nenes i dones als esports més masculinitzats o al revés.

Finalment, tampoc s'han portat a terme accions de sensibilització i formació entorn la realitat de les persones LGTBI, i es detecten casos de bulling LGTBfòbic a les escoles, tal com s'observa a partir de la informació qualitativa. En relació a la població adulta, no es coneixen casos de LGTBfòbia, malgrat no es pot afirmar que aquests siguin inexistents. .

e) Eix d'anàlisi 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

La coeducació planteja un pas més enllà de l'escola mixta i la presència de nens i nenes agrupats en les mateixes aules. Aquesta perspectiva implica també educar posant en valor les experiències i les aportacions de les dones en els diversos àmbits de coneixement, i promoure la igualtat de gènere com a part d'un aprenentatge de la capacitat crítica i ciutadana a l'aula. La coeducació implica replantejar la presència real de les dones, no tant

sols a les aules, sinó també en tot allò que fa referència a l'organització i gestió del sistema educatiu. Així, la coeducació parteix del principi del dret de dones i homes de disposar d'igualtat d'oportunitats, amb independència del gènere, però també de l'origen, la religió o altres factors.³

En l'actualitat, la major part dels currículums escolars són encara androcèntrics, ja que no s'hi visibilitzen tantes dones com homes. Alhora, falta formació de gènere per part del professorat i no es pot oblidar que la socialització de les criatures no recau exclusivament en el professorat, sinó que hi intervenen altres agents com, per exemple, la família, els espais de lleure i educació informal i els mitjans de comunicació. En aquest sentit la creació i difusió cultural han de fer també una funció coeducadora i promoure una mirada crítica de gènere respecte la societat, així com promoure valors igualitaris. La manca de visibilitat de les creadores té relació amb la manca d'oportunitats reals de les dones per participar plenament en el món de la cultura professional, malgrat ser majoritàries en les etapes formatives en aquest àmbit.

A Sant Quintí de no es detecta cap acció coeducativa, ni en relació a l'educació formal o informal, tot i que si que es detecta una major afectació del fracàs escolar en nois que en noies, fet que posa de manifest que la socialització de gènere té un impacte en les probabilitats de no seguir el currículum escolar i, per tant, d'abandonar els estudis i no accedir a l'educació superior en els nens i nois. En aquest sentit, aquest impacte de gènere no suposa un desavantatge per a les dones, com és habitual, sinó que representa un desavantatge per als homes.

En relació a l'activitat cultural, no s'incorpora la perspectiva de gènere en la planificació de les activitats culturals pel que fa a les temàtiques que s'aborden, ni es té en compte la proporció de dones i homes que lideren o són visibles en aquestes activitats culturals. Destaca en positiu, però, la participació elevada de les dones als espais culturals.

f) Eix d'anàlisi 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps

Quan es parla de corresponsabilitat s'està fent referència a que totes les persones, independentment del seu sexe, s'han de fer responsables de tots els tipus de treballs, no

³ Mesura de Govern. Pla de coeducació. 2013. Ajuntament de Barcelona, Districte de Gràcia.

només el treball remunerat si no també el treball no remunerat (domèstic i de cura) necessari per a que la vida i la societat funcionin. Els rols de gènere estableixen que el treball remunerat es correspon amb la masculinitat, mentre el treball no remunerat es correspon a la feminitat. Aquestes normes socials i rols, malgrat no tenir una traducció directa en la realitat (que és més complexa), provoquen una major càrrega de tasques domèstiques les dones, i una major dificultat en l'accés l'ocupació i als drets associats com les prestacions d'atur o jubilació.

La corresponsabilitat també fa referència a la responsabilitat de les administracions en assumir part d'aquestes tasques com a obligacions públiques, i no deixar-les en mans de les famílies i, tenint en compte l'actual organització social, de les dones. Aquesta corresponsabilitat va lligada a una organització dels temps i els horaris que faci compatibles per a tothom tots els temps de treball amb els altres temps de vida, com són el temps per a les relacions personals o per a l'oci.

A Sant Quintí existeix un desequilibri de la presència d'homes i dones en el treball remunerat (ocupació) i el no remunerat (tasques domèstiques), tot i que aquesta dinàmica supera les lògiques municipals i respon a una dinàmica estructural. S'observa que la participació de les dones al mercat laboral es caracteritza per una major precarietat que en el cas dels homes: major atur i major inactivitat. En relació al treball no remunerat, s'observen desigualtats rellevants entre la distribució d'aquestes tasques entre homes i dones. Així, a l'Alt Penedès s'observen les dinàmiques presents al conjunt del país, on les dones assumeixen bona part de les tasques relatives al treball domèstic, de cures i comunitari.

Finalment, en relació a l'existència d'una organització social dels temps amb perspectiva de gènere, s'observa que no existeixen experiències com podria ser un banc del temps, on la ciutadania intercanvia temps i recursos, fet que pot millorar substancialment la vida de les dones. Pel que fa a l'administració, malgrat els horaris de l'Ajuntament són amplis, apareixen demandes d'ampliar-los o oferir serveis de cura a les activitats municipals, que és una mesura que encara no s'ha implementat. En aquest sentit, també es pot ampliar de manera significativa el suport de l'Ajuntament a les cuidadores de persones dependents, o directament en la cura de les persones grans.

g) Eix d'anàlisi 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

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

Sovint l'organització territorial respon a les necessitats de l'àmbit productiu i oblida les necessitats i activitats de l'àmbit reproductiu i les tasques domèstiques i familiars. Aquest fet té unes implicacions directes en la vida de les dones, ja que són elles, majoritàriament, les que es dediquen a portar a terme les tasques. En relació a la seguretat, cal tenir en compte que homes i dones no es mouen per l'espai públic amb la mateixa sensació de seguretat, ja que la vulnerabilitat a la violència (verbal o física) és major entre elles que entre ells.

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

A Sant Quintí, la mobilitat està molt basada en el vehicle privat i no existeix transport públic que connecti de manera efectiva els diferents nuclis del municipi. Tot i així, destaca en positiu la bona connexió en transport públic entre Sant Quintí i els municipis més grans de l'Alt Penedès, que estan connectats amb Barcelona en tren.

La configuració urbana de Sant Quintí pot tenir un impacte de gènere negatiu, ja que el municipi té diversos espais foscos i solitaris, que poden generar sensació d'inseguretat. D'altra banda, el nomenclàtor no contribueix a la visibilització de les dones, ja que només hi ha quatre carrers amb nom de dona o de personatge femení.

h) Eix d'anàlisi 7. Participació social i política de les dones

Pel que fa a la participació social, en el nostre context les dones acostumen a involucrar-se en les iniciatives col·laboratives a crear xarxes socials i de proximitat en major mesura que els homes. Acostumen a ser més presents en la vida comunitària que no pas ells, tot i que

en nivells més formalitzats associatius, els homes són majoria. Aquest desequilibri de gènere s'agreuja quan tenim en compte els càrrecs de responsabilitat i visibilitat d'aquestes entitats, que acostumen a estar ocupats en major mesura per homes (és l'anomenada "segregació vertical"). Exemples d'això són la baixa presència als espais de decisió econòmica o als càrrecs de responsabilitat de les institucions. També es produeix l'anomenada "segregació horitzontal", és a dir que els homes participen en espais i entitats associats als rols típicament masculins, mentre que les dones ho fan en espais i entitats associats als rols típicament femenins. Això empobreix la diversitat de les associacions i contribueix a reforçar els rols de gènere.

A Sant Quintí es compleix aquesta tendència generalitzada ja que és un municipi que destaca per un teixit social i associatiu molt ric, però on s'hi detecta segregació horitzontal, en tant que hi ha entitats amb una proporció de dones molt elevada, i d'altres que tenen una proporció d'homes que també arriba quasi al 100%.

En relació a la participació política, analitzant la composició del Ple Municipal, s'observa que hi ha una presència d'homes més elevada, i no es compleix amb la paritat -que seria la situació desitjable-. Tot i així, si que hi ha una situació de paritat en la composició del govern municipal, i no es detecten actituds o dinàmiques internes que puguin dificultar la participació de les dones a la política municipal.

i) Resultat dels indicadors analitzats

ELEMENTS D'ANÀLISI	VALORACIÓ
0.1. Equilibri de gènere i edat en la composició de la ciutadania	Millorable
0.2. Equilibri de gènere en la població nouvinguda	Satisfactori
0.3. Fecunditat	Millorable
0.4. Nivell educatiu	No pertinent
0.5. Renda i patrimoni	No pertinent
0.6. Activitat econòmica al municipi	No pertinent
0.7. Característiques territorials	No pertinent
1.1. Evolució de les polítiques d'igualtat al municipi	Insatisfactori
1.2. Existència d'un organisme municipal d'igualtat	Millorable
1.3. Existència d'una comunicació municipal no sexista ni androcèntrica	Millorable
1.4. Existència d'accions municipals en pro de la igualtat	Millorable
1.5. Mecanismes interns d'implementació de la igualtat i de prevenció de la violència masclista a l'Ajuntament	Insatisfactori
2.1. Detecció de la violència masclista al municipi	Millorable
2.2. Identificació i rebuig a la violència masclista per part de la ciutadania	Millorable
2.3. Actuació de l'Ajuntament front la violència masclista	Millorable
3.1. Igualtat de gènere de les persones en risc d'exclusió social	Millorable
3.2. Igualtat de gènere en relació a l'accés a l'habitatge	Satisfactori
3.3. Igualtat de gènere en la salut	Millorable
3.4. Accés de les dones a la salut sexual i reproductiva	Insatisfactori
3.5. Igualtat de gènere en els drets i la qualitat de vida de les persones nouvingudes	Millorable
3.6. Igualtat de gènere en els drets i la qualitat de vida de les persones amb diversitat funcional	Insatisfactori
3.7. Igualtat de gènere en l'esport	Insatisfactori
3.8. Drets i llibertats de les persones LGTBI	Insatisfactori
4.1. Coeducació al municipi	Millorable
4.2. Existència de perspectiva de gènere en l'activitat cultural al municipi	Insatisfactori
5.1. Igualtat de gènere en l'organització del treball remunerat	Insuficient
5.2. Igualtat de gènere en el repartiment del treball domèstic, de cura o comunitari	Millorable
5.3. Existència d'una organització social dels temps amb perspectiva de gènere	Millorable
5.4. Existència de serveis de cura a l'abast	Millorable
6.1. Igualtat de gènere en la mobilitat	Millorable
6.2. Impacte de gènere de la configuració urbana	Millorable
7.1. Igualtat de gènere en la participació social	Millorable
7.2. Igualtat de gènere en la participació política	Millorable

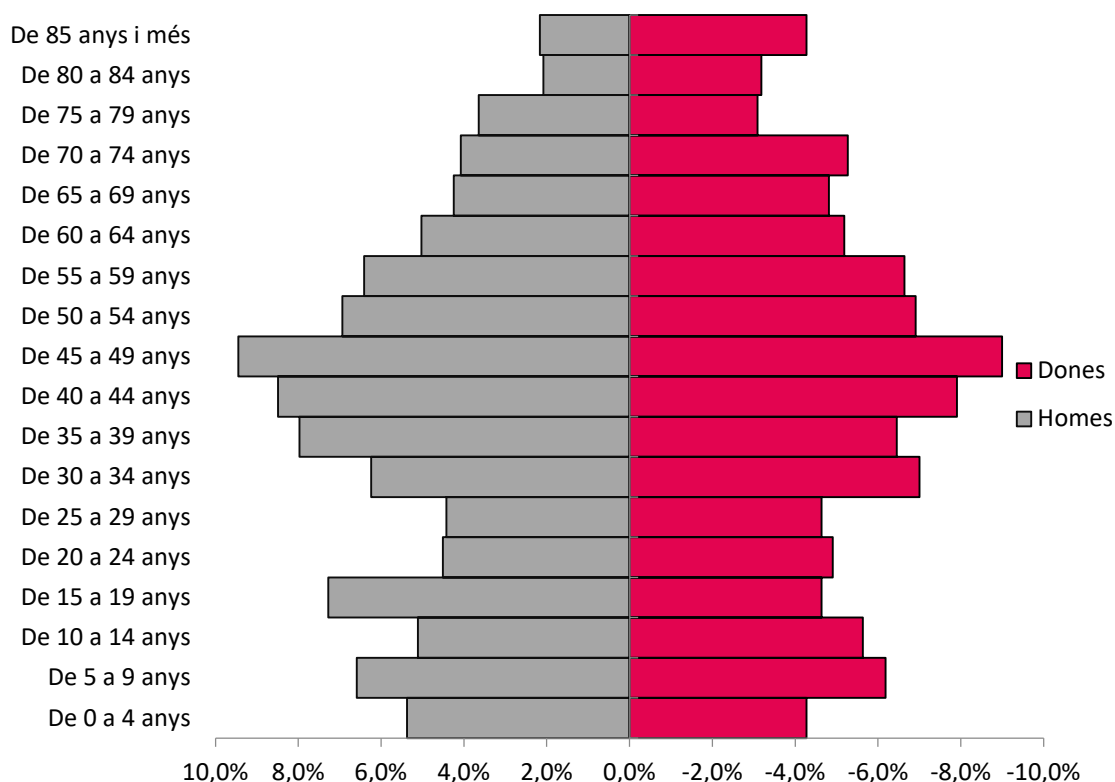
5.1. Anàlisi dels indicadors

5.1.1. Eix d'anàlisi 0. Factors demogràfics

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.1. Equilibri de gènere i edat en la composició de la ciutadania
Font	Programa Hermes, a partir d'Idescat.
Període	Any 2019
Resultat	La població de Sant Quintí de Mediona està equilibrada segons sexe i edat, malgrat el col·lectiu de menors de 20 anys està masculinitzat, i la població envellida i sobreenvellida està feminitzada.
Valoració	Millorable

El gràfic següent representa la piràmide de població de Sant Quintí. Mostra que la població menor de 20 anys està lleugerament masculinitzada mentre que al població més envellida, la de 85 anys o més està molt feminitzada. En la resta de franges d'edat, la proporció de dones i homes està equilibrada.

Gràfic 1. Piràmide de població de Sant Quintí, any 2019.



Font: INE a través del padró continu.

L'índex d'envelliment de la població⁴ és de 101,7%. Aquesta xifra significa que per cada persona menor de 15 anys que viu a Sant Quintí de Mediona, hi ha pràcticament la mateixa proporció de persones majors de 65 anys que habiten al municipi, tal com mostra la taula X. En relació a aquesta xifra, cal destacar que en aquest municipi és lleugerament superior al de l'Alt Penedès, i més baix que al del conjunt de la demarcació de Barcelona. Això significa, que la població del conjunt de la província està més envellida que la població de Sant Quintí de Mediona.

Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. Província de Barcelona, Alt Penedès i Sant Quintí de Mediona 2019

	Sant Quintí de Mediona	Alt Penedès	Província de Barcelona
Homes	85,39	83,22	96,07
Dones	120,74	109,18	139,30
Total	101,72	95,78	117,05

Font: Hermes, a partir de dades del padró continu.

Pel que fa a l'índex de sobreenvelliment⁵, aquesta xifra ens mostra que a Sant Quintí de Mediona hi ha una proporció de persones majors de 85 menor que a la comarca o a la província. Tot i això, l'índex de sobreenvelliment femení al municipi és molt més elevat que el masculí, que, en tot cas, és similar a la que es produeix a l'Alt Penedès i al conjunt de la demarcació de Barcelona.

Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. Província de Barcelona, Alt Penedès i Sant Quintí de Mediona 2019

	Sant Quintí de Mediona	Alt Penedès	Província de Barcelona
Homes	13,37	12,92	12,70
Dones	20,70	20,67	19,59
Total	17,39	17,20	16,68

Font: Hermes, a partir de dades del padró continu.

En resum, s'observa una proporció elevada de dones grans al municipi, fet que ha de ser tingut en compte, ja que les dones envellides són un col·lectiu amb una alta precarietat econòmica sovint invisible, importants problemes de salut i necessitats de cura no cobertes. Per tant, les actuacions que es porten a terme des del municipi hauran d'estar en sintonia amb aquesta realitat demogràfica.

4 Segons les definicions elaborades per l'Idescat, l'índex d'envelliment és la població de 65 anys i més per cada 100 habitants de menys de 15 anys.

5 Segons les definicions elaborades per l'Idescat, l'índex d'envelliment és la població de 85 anys i més per cada 100 habitants de menys de 65 anys i més.

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.2. Equilibri de gènere en la població nouvinguda
Font	Idescat, Padró continu de l'INE.
Període	Any 2018
Resultat	No hi ha diferències rellevants entre la proporció de dones i homes nouvinguts. No hi ha diferències rellevants entre homes i dones nouvinguts en relació al continent de procedència.
Valoració	Satisfactori

En relació a la població nouvinguda, la taula següent mostra com tant en el cas de Sant Quintí de Mediona com en el conjunt de la comarca, la proporció de població estrangera és similar entre homes i dones, i es troba al voltant del 13% per al municipi, i és lleugerament inferior en la cas del conjunt de la comarca, situant-se al voltant del 10%. En el cas de Sant Quintí, la proporció de dones supera en un punt als homes, i aquesta baixa diferència no permet detectar que sigui un municipi amb unes dinàmiques diferenciades en relació a la comarca pel que fa als projectes migratoris de les persones nouvingudes que hi arriben.

El fet que hi hagi un 13% de població nouvinguda al municipi pot ser un element que contribueixi a compensar el desequilibri demogràfic que es dona en la població autòctona, i podria ajudar a mitigar l'envelliment de la població.

Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2018.

	Sant Quintí de Mediona				Alt Penedès			
	Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Població autòctona	914	86,23%	975	87,13%	48.611	89,80%	48.207	89,30%
Població estrangera	146	13,77%	144	12,87%	5.536	10,20%	5.768	10,70%
Total	1060	100,0%	1119	100,0%	54.147	100,00%	53.975	100,00%

Font: Idescat, Padró continu de l'INE.

En relació a la població nouvinguda, la següent taula mostra com tant a Sant Quintí de Mediona com al conjunt de l'Alt Penedès, la població estrangera majoritària prové del continent africà, amb molt poques diferències entre homes i dones. En el cas de Sant Quintí, destaquen les diferències entre la proporció d'homes vinguts de l'Amèrica del Sud, més elevada que la proporció de les dones nouvingudes d'aquest territori. Aquestes diferències podrien apuntar a projectes migratoris diferenciats per raó de gènere i a una segregació ocupacional de gènere entre les persones nouvingudes.

Taula 4. Població estrangera segons continent d'origen i sexe. Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2018

	Resta UE	Resta Europa	Àfrica	Amèrica del Nord i Central	Amèrica del Sud	Àsia i Oceania
Homes Sant Quintí de Mediona	1,07%	0,18%	10,37%	0,27%	0,98%	0,00%
Dones Sant Quintí de Mediona	0,94%	0,38%	10,47%	0,38%	1,60%	0,00%
Homes Alt Penedès	1,90%	0,50%	6,10%	0,30%	1,30%	0,70%
Dones Alt Penedès	1,60%	0,70%	5,00%	0,60%	1,70%	0,60%

Font: Idescat, Padró continu de l'INE.

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.3. Fecunditat
Font	Programa Hermes, a partir d'Idescat.
Període	Any 2018
Resultat	L'índex sintètic de fecunditat és més baix a Sant Quintí de Mediona que al conjunt de la comarca i al conjunt de la demarcació de Barcelona, i malgrat les diferències són petites, aquesta xifra mostra que situar-se en el fill/a per dona, pot produir problemàtiques en el futur per a donar resposta a les necessitats de cura tenint en compte l'envelliment progressiu de la població.
Valoració	Millorable

L'índex sintètic de fecunditat⁶, mostra que en el cas de Sant Quintí de Mediona, aquest indicador és més baix que al conjunt de la comarca i al conjunt dels municipis de la demarcació de Barcelona. Aquesta xifra mostra com cada dona de Sant Quintí té un fill o filla al final de la seva vida fecunda.

Aquestes xifres, que han baixat al llarg dels últims 20 anys, degut a diversos factors estructurals, posen de manifest la dificultat de les dones per a tenir criatures – com a una de les diverses causes de l'endarreriment de les maternitat-, fet que es pot traduir en el futur en un envelliment o sobreenvelliment de la població, dificultant la cura del conjunt de les persones grans, que esdevenen dependents al final de la seva vida.

Taula 5. Índex sintètic de fecunditat segons àmbit territorial, 2018

	Sant Quintí de Mediona	Alt Penedès	Província de Barcelona
Índex sintètic de fecunditat	1,04	1,29	1,26

Font: Hermes, a partir de les dades de l'Idescat.

⁶ Segons les definicions elaborades per l'Idescat, l'índex sintètic de fecunditat és el nombre de fills/es que hauria de tenir una dona al final de la seva vida fecunda, si al llarg d'aquesta vida fecunda el seu comportament fos el mateix que el que reflecteix la sèrie de taxes específiques de fecunditat per edat.

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.4. Nivell educatiu
Font	Idescat.
Període	Any 2011
Resultat	No es disposa de dades entorn el nivell educatiu segons el sexe de la població de Sant Quintí de Mediona.
Valoració	No pertinent

En relació a l'educació formal, no es disposa de dades que mostrin en nivell d'instrucció de la població de Sant Quintí de Mediona desagregades en funció del sexe. Tampoc es disposa de dades relatives a aquesta informació pel conjunt de la comarca. Tot i així, la taula següent mostra com el nivell d'instrucció de la població de Sant Quintí de Mediona és lleugerament més baix que el del conjunt de la població catalana, ja que la població amb estudis universitaris és 4,6 punts inferior en el cas de Sant Quintí.

Taula 6. Nivell d'instrucció de la població de 16 anys i més a l'Alt Penedès i Catalunya. 2011

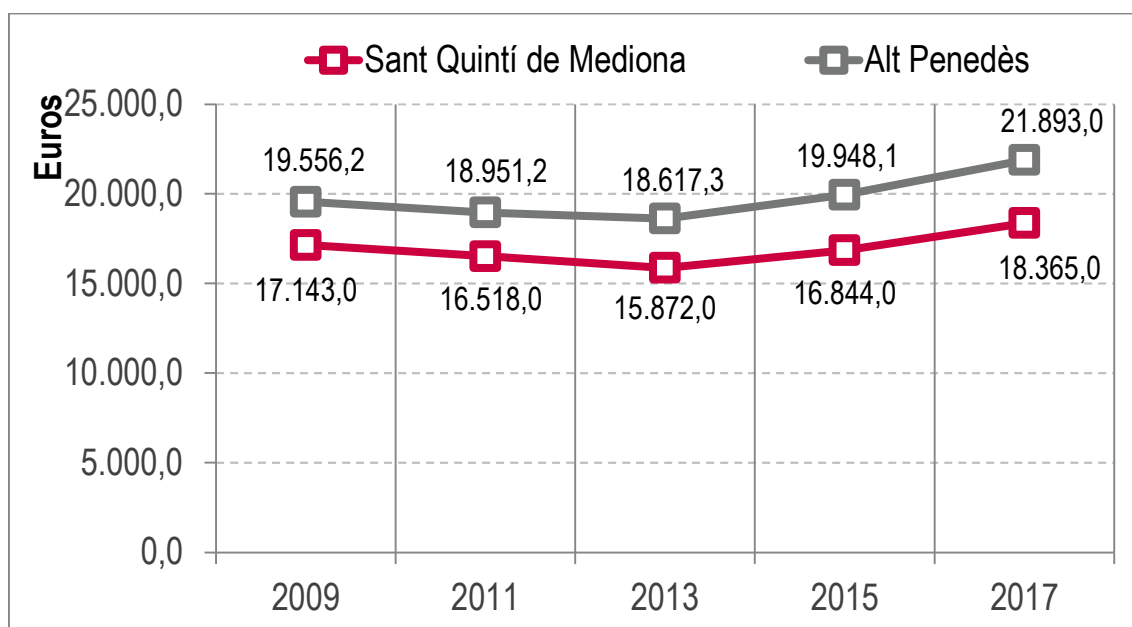
	Alt Penedès		Catalunya	
	n	%	n	%
No sap llegir o escriure	1.880	2,2%	106.217	1,7%
Sense estudis	7.041	8,3%	517.107	8,3%
Educació primària	12.251	14,4%	837.313	13,5%
ESO	26.688	31,4%	1.762.340	28,3%
Batxillerat superior	9.881	11,6%	843.227	13,5%
FP grau mitjà	7.488	8,8%	437.978	7,0%
FP grau superior	6.391	7,5%	454.519	7,3%
Diplomatura	5.035	5,9%	418.988	6,7%
Grau universitari	1.346	1,6%	146.704	2,4%
Llicenciatura i doctorat	6.995	8,2%	699.055	11,2%
Total	84.996	100,0%	6.223.448	100,0%

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.5. Renda i patrimoni
Font	Diputació de Barcelona a partir de dades d'Idescat
Període	De l'any 2009 a l'any 2017
Resultat	No es disposa de dades desagregades segons sexe en relació a la renda i el patrimoni de la població de Sant Quintí.
Valoració	No pertinent

Tal com mostra el següent gràfic, la renda mitjana de Sant Quintí de Mediona és substancialment més baixa que la del conjunt de la comarca. En tots els anys dels que es disposen les dades, la diferència en situa entre els 2400 i els 3500 euros anuals.

Gràfic 2. Renda mitjana declarada a Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2009-2017



Font: Elaboració pròpia de Diputació de Barcelona a partir de dades Idescat.

En comparació amb la resta de municipi d'entre 2000 i 2500 habitants del conjunt de l'Alt Penedès, per l'any 2017 (que és l'últim amb dades disponibles), Sant Quintí és el segon municipi amb una renda mitjana més baixa, només superat per Torrelles de Foix. Caldria poder analitzar aquestes dades tenint en compte les desigualtats de renda entre homes i dones però no es disposa d'aquestes dades.

Taula 7. Renda mitjana declarada als municipis d'entre 2000 i 2500 habitants de l'Alt Penedès. Any 2017.

Castelles i la Gornal	19.644 €
La Granada	21.679 €
Mediona	19.586 €
Sant Llorenç d'Hortons	24.416 €
Sant Pere de Riudebitlles	20.955 €
Torrelles de Foix	17.882 €

Font: Elaboració pròpia de Diputació de Barcelona a partir de dades Idescat.

La literatura feminista posa sobre la taula el fenomen de la feminització de la pobresa, que fa especial referència a l'empobriment de les dones grans que viuen soles. Així doncs, una possible explicació de les diferències entre municipis poden dependre de la proporció de població envellida, ja que les pensions són significativament més baixes que els sous, i el fet que Sant Quintí té una proporció elevada de dones grans, fa que la renda mitja del municipi sigui més baixa.

Eix	Factors demogràfics
Indicador	0.6. Activitat econòmica al municipi
Font	Elaboració pròpia de Diputació de Barcelona a partir de dades del Departament d'Empresa i Ocupació
Període	Any 2019
Resultat	No es disposa de dades desagregades segons sexe en relació a les activitats econòmiques principals de la població de Sant Quintí de Mediona.
Valoració	No pertinent

Per tal de disposar d'una primera fotografia en relació als principals sectors d'activitat econòmica, l'índex d'especialització representa un bon indicador. Aquest mostra els sectors econòmics que ofereixen més ocupació a la població, en aquest cas, de Sant Quintí de Mediona. Quan aquest índex és superior a 100 indica que aquell sector té més activitat en aquest municipi que al conjunt de la demarcació de Barcelona. En cas que el valor sigui inferior a 100, l'índex mostra que aquella branca d'activitat ocupa a menys persones que al conjunt de la província.

Així, tal com mostra la taula següent, les branques d'activitat més importants a Sant Quintí són, per aquest ordre, l'administració pública, defensa i seguretat social obligatòria, les indústries manufactureres, la construcció, l'hostaleria, les activitats administratives i els serveis auxiliars. Finalment, la categoria d'altres serveis.

Cal destacar que les activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic i les activitats de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi obtenen un índex de zero, segurament perquè aquest és un treball informal que no es comptabilitza, no pas perquè sigui inexistent.

Taula 8. Índex d'especialització de Sant Quintí de Mediona en relació a la demarcació de Barcelona. 4t trimestre de 2019.

Descripció	Índex
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	0,00
Indústries extractives	0,00
Indústries manufactureres	303,96
Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0
Construcció	182,2
Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	50,08
Transport i emmagatzematge	44,58
Hostaleria	139,41
Informació i comunicacions	63,8
Activitats financeres i d'assegurances	0
Activitats immobiliàries	0

Activitats professionals, científiques i tècniques	0
Activitats administratives i serveis auxiliars	124,63
Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria	859,35
Educació	0
Activitats sanitàries i de serveis socials	54,91
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	0
Altres serveis	100,54
Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic; activitats de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi	0
Organismes extraterritorials	0
No Codificat	0

Font: Elaboració pròpia de Diputació de Barcelona a partir de dades del Departament d'Empresa i Ocupació.

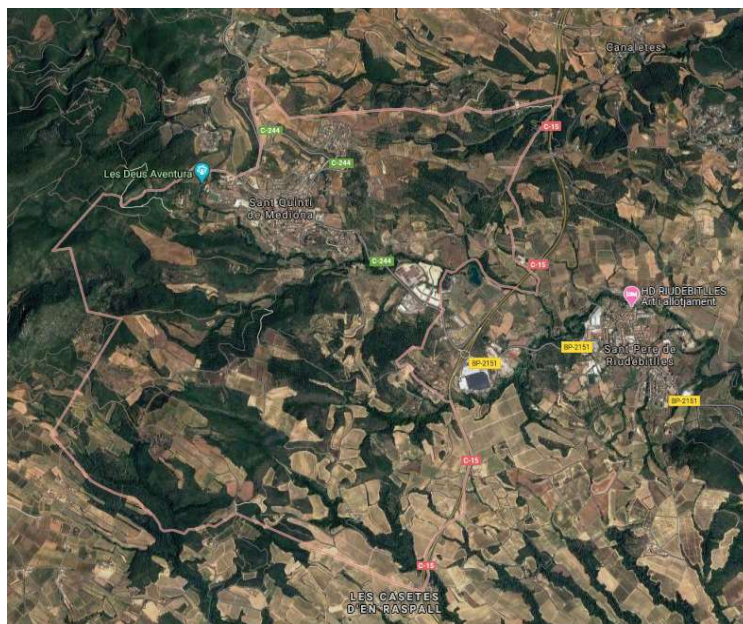
Eix	Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori
Indicador	0.7. Característiques territorials
Font	Plana web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ⁷ , Idescat, entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	Les característiques territorials del municipi afavoreixen la cohesió i la relació entre la població, malgrat la necessitat de disposar de cotxe per accedir a la major part dels serveis bàsics i com aquest fet pot tenir un impacte més negatiu en dones que en homes.
Valoració	No pertinent

Sant Quintí de Mediona és un municipi situat al nord de la comarca de l'Alt Penedès, a la vall mitjana de la riera de Mediona. Limita amb els municipis de Sant Pere de Riudebitlles, Torrelavit, Font-rubí i Mediona.

Sant Quintí de Mediona té una extensió de 13,84 km², i una densitat de població de 162,9 habitants per quilòmetre quadrat. Està situat a 326 metres d'alçada, respecte el nivell del mar.

Cal destacar que és un municipi amb poca dispersió, en comparació amb altres municipis de la comarca, ja que només compta amb un nucli que representa el centre històric, i dues urbanitzacions més allunyades del centre. És imprescindible tenir en compte aquest element per tal de mesurar l'autonomia de les persones que no disposen de vehicle privat, que són majoritàriament dones d'edat avançada. Alhora, aquest element també està relacionat amb la cohesió de la població i la relació entre els habitants a l'espai públic.

Figura 1. Terme municipal de Sant Quintí de Mediona



Font: Imatge extreta de Google Maps

⁷ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/66/Planol-Guia-de-carrers.html>) consultada a data 17 de febrer de 2020.

5.1.2. Eix d'anàlisi 1. Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania

b.1) Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania

Eix	Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
Indicador	1.1. Evolució de les polítiques d'igualtat al municipi
Font	Regidoria d'Igualtat, entrevistes.
Període	Any 2019
Resultat	S'han portat a terme algunes accions concretes en favor de la igualtat al municipi, però sense planificació prèvia ni perspectiva transversal. No es pot considerar existència de polítiques d'igualtat.
Valoració	Insatisfactori

A partir de les entrevistes es destaca que a Sant Quintí de Mediona no s'han desenvolupat polítiques d'igualtat específiques fins al moment. No ha existit un pla d'igualtat que hagi servit per a la planificació de les polítiques d'igualtat o per a la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal a altres àrees.

Fins al moment, s'han portat a terme accions puntuals de sensibilització en favor de la igualtat entre homes i dones, organitzades al voltant de les diades del 8 de març i el 25 de novembre, o per la festa major amb l'organització d'un punt lila.

D'altra banda, a nivell supramunicipal destaca el Pla per a la Igualtat de l'Alt Penedès, amb tres eixos:

- Eix 1. La transversalitat, eina estratègica.
- Eix 2. Incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la diversitat.
- Eix 3. Oferir una atenció integrals davant les necessitats de les dones.

Aquest document proposa treballar amb un seguit d'objectius, malgrat que no s'aprofundeix en les accions concretes que s'haurien de portar a terme per part dels diversos municipis. Tampoc es calendaritzen les accions i no es detalla com es portarà a terme el seguiment ni l'avaluació.

Malgrat Sant Quintí de Mediona és un municipi adherit a aquest pla d'igualtat d'abast comarcal, a partir de la informació qualitativa es detecta que les persones amb responsabilitats polítiques perceben aquest pla com una eina de treball útil per a la implementació de la igualtat a l'Ajuntament.

Eix	Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
Indicador	1.2. Existència d'un organisme municipal d'igualtat
Font	Regidoria d'Igualtat, entrevistes.
Període	Anys 2019 i 2020
Resultat	Destaca en positiu la creació de la Regidoria d'Igualtat, però cal que disposi de pressupost i cal que iniciï la planificació i implementació de polítiques d'igualtat, que no s'han portat a terme fins al moment.
Valoració	Millorable

A l'actualitat, l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona compta amb una regidoria d'igualtat de recent creació -apareix a partir de la constitució del consistori sorgit de les últimes eleccions generals de 2019-. Malgrat aquesta novetat, però, no es porten a terme polítiques d'igualtat de manera sistemàtica, més enllà d'accions puntuals com les apuntades a l'apartat anterior.

A nivell de l'organigrama de l'Ajuntament, la Regidoria d'Igualtat i Diversitat depèn orgànicament de l'Àrea de Serveis a les Persones, una de les quatre grans àrees en les que s'organitza l'Ajuntament. El fet que la regidora d'igualtat sigui també la coordinadora de l'àrea podria facilitar que la igualtat de gènere es pugui incorporar de manera transversal a totes les regidories de l'àrea. La departamentalització de les àrees de l'Ajuntament, però, pot dificultar la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees, ja que la regidoria d'igualtat no depèn d'alcaldia o d'algun òrgan que pugui tenir poder sobre el conjunt de l'Ajuntament.

Cal destacar que l'any 2019 la regidoria d'igualtat i Diversitat no ha comptat amb un pressupost específic, i les activitats que s'han portat a terme en matèria d'igualtat fet s'han tret d'altres partides. A partir de les entrevistes s'extreu la voluntat que en els anys que han de venir, la regidoria pugui comptar amb un pressupost propi. Caldrà analitzar posteriorment si el pressupost de la regidoria és suficient per a la implementació de les actuacions que planteja.

Figura 2. Organigrama de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona



Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona⁸.

⁸ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/538/Organitzacio-municipal.html>) consultada a data 11 de gener de 2020.

Eix	Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
Indicador	1.3. Existència d'una comunicació municipal no sexista ni androcèntrica
Font	Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ⁹ .
Període	Any 2019
Resultat	Malgrat que no es fa un ús sistemàtic del llenguatge sexista i androcèntric en la comunicació visual i escrita, al no disposar d'eines per a l'estandardització de la comunicació des de la perspectiva de gènere, en alguns casos, la comunicació de l'Ajuntament pot invisibilitzar part de la població.
Valoració	Millorable

Per tal d'analitzar la comunicació de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere, cal que ens fixem en la comunicació externa i interna, i també en la comunicació visual i escrita.

En relació al llenguatge escrit, cal destacar que l'Ajuntament no disposa de cap material de comunicació escrit en paper, com un diari o revista. En relació a la plana web, no s'observa un ús de llenguatge sexista ni androcèntric. Aquest fet es dona perquè no hi ha referències personals a la web i tots els continguts escrits no es refereixen a persones. Així, no s'observa cap ús del masculí genèric, ni de mots col·lectius, ni del femení. Només a l'apartat de les notícies si que s'usen mots col·lectius com "persones", però també fan ús del doble gènere i del masculí genèric, com s'observa a la frase següent:

*"a totes les famílies amb fills i filles així com a tutors, educadors i a tota persona interessada en el món infantil"*¹⁰.

En relació a la comunicació visual, a la plana web no s'observen imatges sexistes o androcèntriques. A l'única foto on apareixen persones, s'observen tant homes com dones realitzant una activitat esportiva associada a la masculinitat com és córrer.

Així, a través de la informació extreta, s'observa que no hi ha una estandardització del llenguatge escrit i s'usen diverses formes de llenguatge. Això passa ja que no existeix cap guia de recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge visual o escrit pròpia de l'Ajuntament, ni se segueixen les recomanacions d'altres guies.

⁹ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/index.html>) consultada a data 11 de febrer de 2020.

¹⁰ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/story/1419/La-biblioteca-municipal-Joan-Sarda-i-Lloret-rep-una-subvencio-de-3.500-EUR.-per-ladquisicio-de-llibres..html?parentMenuType=moduleType&parentMenuId=5>) consultada a data 11 de febrer de 2020.

Eix	Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
Indicador	1.4. Existència d'accions municipals en pro de la igualtat
Font	Regidoria d'Igualtat, entrevistes.
Període	Any 2019
Resultat	L'Ajuntament només porta a terme accions en pro de la igualtat en motiu de les diades per la igualtat de gènere.
Valoració	Millorable

Les accions que ha portat a terme l'Ajuntament en pro de la igualtat de gènere es centren en accions puntuals en motius de les diades per a la igualtat de gènere com el 8 de març, el 25 de novembre o el 28 de juny¹¹.

No es detecta cap altra actuació per part de l'Ajuntament, com cap xerrada amb objectius de divulgació o sensibilització entorn les desigualtats de gènere, o cap altra acció orientada a la ciutadania.

¹¹ No es disposa d'informació concreta en relació a les activitats que s'han desenvolupat en motiu d'aquestes diades.

a.2) La igualtat de gènere a l'Ajuntament com a organització

Eix	Compromís municipal amb la igualtat a la ciutadania
Indicador	1.5. Mecanismes interns d'implementació de la igualtat a l'Ajuntament
Font	Regidoria d'Igualtat.
Període	Any 2019
Resultat	L'Ajuntament té molt marge de millora per a incorporar mecanismes interns en favor de la igualtat, malgrat ja s'implementen eines com la incorporació de clàusules de gènere a les licitacions.
Valoració	Insatisfactori

Els mecanismes dels que disposa un ajuntament per a incorporar la igualtat de gènere a nivell intern són diversos. En aquest apartat s'aborda l'existència d'una pla d'igualtat intern o de protocol de prevenció, detecció i resposta per a casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. També s'analitza la composició de la plantilla de personal, l'existència de dades desagregades per sexe de les que disposa l'Ajuntament, l'existència de polítiques municipals per a la transversalitat de gènere i l'existència de clàusules amb perspectiva de gènere en les licitacions municipals.

L'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona no disposa de pla d'igualtat intern, ni tampoc disposa de protocol de prevenció, detecció i resposta per a casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Destaca també que en matèria de violència masclista, no s'han portat a terme accions de prevenció a nivell intern a l'Ajuntament.

En relació a la composició del personal, la taula següent mostra com el personal de l'Ajuntament està molt feminitzat. De les 27 persones que hi treballen, el 78% són dones. Així, també s'observa que les persones amb unes millors condicions laborals -el personal funcionari- són un col·lectiu paritari. Entre les persones amb menys estabilitat -com són les persones amb contractes temporals i dedicació parcial- la major part són dones. Així doncs, malgrat la feminització del conjunt del personal, s'observa una certa segregació vertical en forma de "terra enganxós"¹², ja que la proporció de dones és més elevada entre el personal amb menor estabilitat.

En relació a l'existència de segregació horitzontal, s'observa que les dones representen la major part de les administratives, el professorat de l'escola bressol i el personal de neteja, mentre els homes es concentren a la categoria de peó brigada. Així doncs, es detecta també existència d'aquesta segregació.

12 "Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables", segons el Recull de termes Dones i Treball de la Generalitat de Catalunya.

Taula 9. Composició segons sexe de la plantilla de personal

		Homes	Dones
Personal funcionari	A1	1	1
	A2		1
	AP	1	
Personal laboral fix amb dedicació completa			
	C2		1
Personal laboral fix amb dedicació parcial	C2		1
	A2		1
	AP	Vacant	
Personal laboral temporal amb dedicació completa	C1		3
	C2		4
	AP	3	
Personal laboral temporal amb dedicació parcial	A2	1	3
	C1	Vacant	
	AP		6
TOTAL		6	21

Font: Documentació interna.

En relació a les dades desagregades per sexe, segons es desprèn de les entrevistes es detecta que no es porta a terme una recollida de les dades de registre dels serveis municipals desagregades per sexe. Únicament l'àrea de serveis socials desagrega tenint en compte el model de les memòries que proposa el Consell Comarcal. Cal destacar però que l'Ajuntament no disposa de dades de registre -ni desagregades ni agregades- de les activitats que porta a terme.

En aquest mateix sentit, l'Ajuntament no ha portat mai a terme formació en matèria de perspectiva de gènere o igualtat adreçada al personal, i no hi ha tampoc polítiques per a la incorporació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament.

Finalment, en relació a l'existència de clàusules de gènere a les licitacions, s'observa que de les 4 licitacions que s'han fet al llarg dels últims anys (entre 2018 i 2019) s'ha tingut en compte el fet d'incloure-hi clàusules en favor de la igualtat entre homes i dones. Més concretament, les clàusules inclouen el fet d'atorgar més mèrits a les empreses que disposin de més mesures d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones¹³.

13 Pàgina web (<https://www.seu-e.cat/ca/web/santquintidemediona/govern-obert-i-transparencia/contractes-convenis-i-subvencions/relacio-de-contractes/licitacions-en-tramit-perfil-de-contractant>) consultada a data 12 de febrer de 2020.

5.1.3. Eix d'anàlisi 2. Lluita activa contra la violència masclista

Eix	Lluita activa contra la violència masclista
Indicador	2.1.Detecció de la violència masclista al municipi
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No es detecta cap cas de violència masclista a Sant Quintí al llarg de tot l'any 2018. Aquest fet no mostra que la població de Sant Quintí estigui lliure de violència masclista sinó que existeix una dificultat per a detectar-la per part de les institucions municipals.
Valoració	Millorable

L'Ajuntament no disposa d'un registre dels casos de violència masclista al municipi, ni del nombre de dones ateses per qüestions relacionades amb aquesta temàtica, ja que aquests serveis es gestionen des del Consell Comarcal.

A través de la memòria d'actuacions del Consell Comarcal es detecta que l'any 2018 no s'ha detectat ni s'ha donat a assistència a cap dona per motiu de violència masclista.

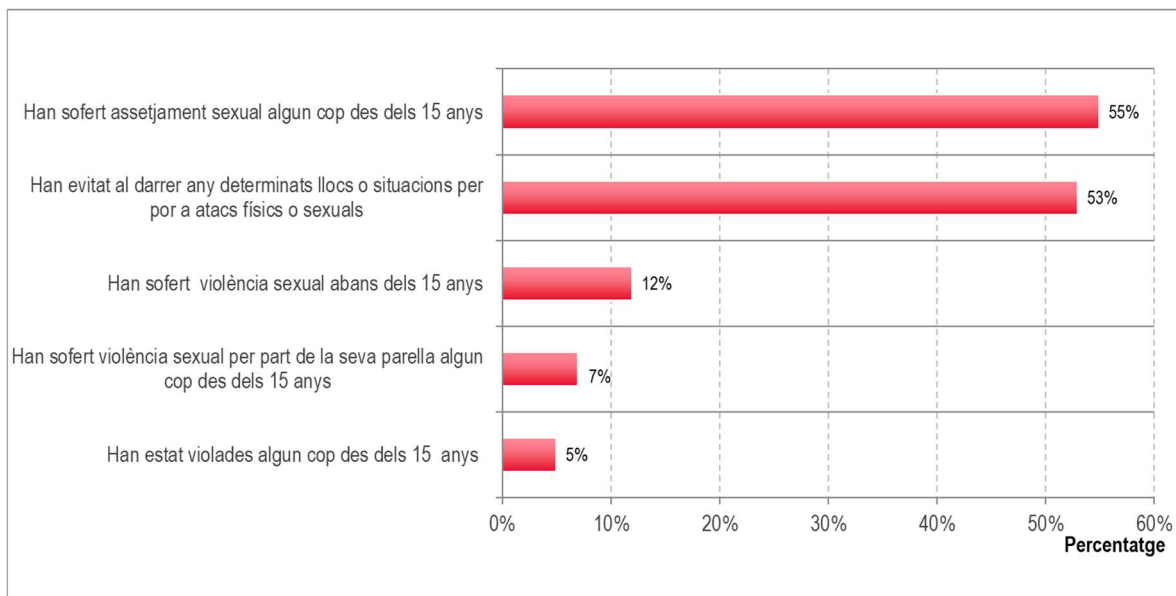
Aquestes xifres no signifiquen que no hi hagi cap dona de Sant Quintí que no es trobi en una situació de violència o en risc de patir-ne. Cal tenir en compte que Serveis Socials no sempre pot tenir coneixement de tots els casos, i per tant, el registre no mostra la realitat complerta sobre aquesta situació. Això pot ser per dos motius; d'una banda, perquè moltes de les dones no acaben denunciant i decideixen no acudir a cap administració. D'altra banda, podria ser perquè l'Ajuntament no té constància de les dones que formalitzen les denúncies, ja que es realitzen als Mossos d'Esquadra i aquests no traslladen la informació als organismes municipals.

Tanmateix, sí que podem trobar dades que el Consell General del Poder Judicial publica sobre la violència masclista segons el partit judicial. Així doncs, es poden tenir dades de l'any 2019, del partit judicial de Vilafranca del Penedès. Segons aquestes, es van presentar un total de 315 denúncies per casos de violència masclista i tan sols s'han dictat 36 ordres de protecció. Així, de totes les dones que han presentat una denúncia, tan sols l'11,4% han obtingut una ordre de protecció. Malgrat les ordres de protecció no sempre són la solució òptima, poden ajudar a dissuadir l'agressor, per tant, és especialment preocupant que a nivell legal existeixi una manca de protecció cap a la dona que denuncia. A nivell de la província de Barcelona i del conjunt de Catalunya, la proporció de dones que han formulat una denúncia i ha obtingut una ordre de protecció representa el doble que en el cas del partit judicial de Vilafranca del Penedès, malgrat segueix sent una proporció molt baixa - tant sols al 24,9% a la demarcació de Barcelona, i del 25,0% al conjunt de Catalunya-.

A nivell espanyol, les dades de la *Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer* de l'any 2015, mostren que el 10% de les dones de 16 anys o més, pateixen o han patit violència masclista de tipus físic de la seva parella i ex parella i el 25% de les dones amb la mateixa edat, pateixen o han patit violència psicològica i de control de les seves parelles o exparelles. Però, és important ampliar l'imaginari, ja que sovint els casos que apareixen als registres o que popularment es pensen són de violència física i en casos de parella estable o exparella. Tal com mostra el gràfic següent -amb dades sobre el conjunt de les dones de la Unió Europea-

, a més, hi ha un nombre de situacions que van més enllà d'aquest imaginari i que tenen un gran impacte en la vida de les dones.

Gràfic 3. Situacions viscudes per les dones a la UE, 2014



Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Agència Europea dels Drets Fonamentals.

Eix	Lluita activa contra la violència masclista
Indicador	2.2. Identificació i rebuig del municipi a la violència masclista al municipi
Font	Documentació interna, entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	Malgrat hi ha una forta sensibilització i identificació de la violència per part de la ciutadania, això no s'ha traduït en accions de rebuig i es detecta que manquen elements per a poder donar resposta a aquests casos quan es detecten entre les persones de l'entorn.
Valoració	Millorable

A través de les entrevistes i el grup de discussió es percep que la població de Sant Quintí compta amb una sensibilització elevada entorn la violència masclista, malgrat no s'ha portat a terme cap mobilització relacionada amb la violència masclista.

Cal destacar en positiu que en l'edició de la festa major de 2019, des de l'Ajuntament es va organitzar una formació per a la creació d'un punt lila per donar resposta a les agressions que es poguessin produir durant aquest esdeveniment. Aquesta sessió s'ha valorat com a molt positiva, i ha estat un element important per a la millora de la sensibilització i la identificació de la violència masclista sobretot per les persones que integren les entitats que organitzen la festa major.

A través de les entrevistes es desprèn que malgrat la sensibilització i la capacitat d'identificació de la violència masclista, a més del rebuig de la població envers aquest fenomen, es percep una gran dificultat per saber com actuar en casos on es detecti i per poder donar una resposta satisfactòria d'acompanyament a la dona que l'ha patit. Aquest sentiment es percep com a comú per part de la ciutadania.

Eix	Lluita activa contra la violència masclista
Indicador	2.3. Actuació de l'Ajuntament front la violència masclista
Font	Entrevistes i grup de discussió, Protocol Comarcal per a l'Abordatge de la Violència Masclista a l'Alt Penedès. Consell Comarcal de l'Alt Penedès.
Període	Any 2019
Resultat	No es porten a terme accions de prevenció o sensibilització de la violència masclista de manera sistemàtica. L'Ajuntament tampoc ofereix serveis d'acompanyament i recuperació a dones que han patit violència, ja que aquests serveis s'ofereixen per part del Consell Comarcal, generant dificultats per les dones que no disposin de vehicle privat.
Valoració	Millorable

A través de les entrevistes i els grups de discussió es detecta que a Sant Quintí de Mediona no s'han portat a terme accions de prevenció i o sensibilització de manera sistemàtica entorn la violència masclista per part de l'Ajuntament.

Pel que fa als serveis que s'ofereixen des de les institucions per donar resposta als casos de violència, a través de les entrevistes es detecta que Serveis Socials pot ser un organisme que pot servir per detectar els casos de violència. Tot i que els casos de violència masclista també poden arribar a Serveis Socials a través d'altres instàncies com els mossos d'esquadra, l'escola o el centre de salut. Existeix una coordinació entre aquests serveis per tal d'actuar en les situacions de violència masclista.

Més enllà de la detecció, un cop presentada la denúncia, una dona que ha patit violència masclista no compta amb cap servei d'acompanyament a Sant Quintí de Mediona, ja que per la mida del municipi, l'Ajuntament no té capacitat per oferir serveis d'informació i acompanyament a les dones. Tots aquest serveis s'ofereixen des del Consell Comarcal i estan ubicats a Vilafranca del Penedès, generant algunes dificultats per assistir-hi des de Sant Quintí en cas que no es disposi de vehicle privat.

L'Ajuntament té un conveni per utilitzar el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) que es troba a Vilafranca del Penedès i compta també amb el protocol comarcal: el Protocol Comarcal per a l'Abordatge de la Violència Masclista a l'Alt Penedès. Aquest té com a objectiu, millorar la qualitat de vida de les víctimes, dones i família, amb una intervenció integral i de qualitat. I té en compte el model d'intervenció i el marc de referència tècnic i metodològic de la coordinació interna i externa amb totes les institucions que treballen en la prevenció, detecció, atenció i recuperació de les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista.

A més cal incloure que a nivell municipal no es dona cap servei de recuperació, en la línia del que s'ha esmentat, es porta a terme a través del Consell Comarcal.

5.1.4. Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.1. Igualtat de gènere de les persones en risc d'exclusió social
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Programa Hermes, entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	Malgrat que la major part de les demandes ateses donen resposta a les dones, no s'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions municipals en relació a l'exclusió social, així com tampoc es desagreguen totes les dades de les persones ateses en funció del seu sexe.
Valoració	Millorable

La població que no té accés a ingressos fixos, ja sigui a través d'un salari o a través d'una pensió de jubilació, acostumen a ser persones que es poden trobar en situació de risc de patir vulnerabilitat o exclusió social per motius econòmics, ja que poden no disposar d'ingressos econòmics periòdics suficients per fer front a les despeses pel desenvolupament de la vida.

Tenint en compte les dades del Cens de l'any 2001, en relació a la població de Sant Quintí de Mediona, excloent la població que està inactiva per motiu d'estudis, i la població inactiva que percep una pensió de jubilació, i tenint en compte l'edat, les persones amb un major risc de vulnerabilitat econòmica són les persones majors de 65 anys, que representen de 36,8% de les persones en aquesta situació, mentre que les dones representen el 59% del conjunt de les persones en situació d'inactivitat -excloent les persones estudiants i amb pensió-.

Aquestes xifres posen sobre la taula com les dones majors de 65 anys es troben en una situació de risc de vulnerabilitat econòmica molt elevada.

En relació a l'actuació de l'Ajuntament en matèria d'atenció a persones en risc d'exclusió social o de vulnerabilitat, des de l'Àrea de Serveis Socials, al llarg de l'any 2018, s'han atès a 38 persones que es trobaven en situació de necessitat. 26 dones i 12 homes. En relació al nombre de problemàtiques diagnosticades, s'han detectat 135 persones amb problemàtiques relacionades amb aquesta temàtica, malgrat no es disposa d'informació en relació al sexe d'aquestes persones.

Més concretament, en relació a les mancances socials, des de Serveis Socials s'ha donat cobertura a 95 persones: a 10 persones en relació a l'aïllament físic, a 1 en relació a altres mancances socials, a 7 en relació a conductes socials / delictives, a 7 en relació a dificultats d'integració social, a 50 en relació a dificultats en les relacions familiars o socials, a 8 persones en relació a indicis de trastorns mentals, a 1 persona en relació a situacions d'indigència, a 9 persones en relació a la manca d'autonomia personal, i a 2 persones en relació a la victimització. No es disposa tampoc d'aquestes dades desagregades segons sexe.

En relació a les ajudes relacionades amb els subministres, el Consell Comarcal ha donat cobertura econòmica per valor de 601,01€, atenent a 9 persones: 6 dones i 3 homes.

En relació a l'actuació de l'Ajuntament, malgrat que la major part de les demandes ateses donen resposta a les dones -fet que mostra com les dones són més susceptibles de patir exclusió social-, no s'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions municipals en relació a l'exclusió social, així com tampoc es desagreguen totes les dades de les persones ateses en funció del seu sexe.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.2. Igualtat de gènere en relació a l'accés a l'habitatge
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Portal Idealista, Idescat, Programa Hermes, entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	L'Ajuntament no ha detectat problemàtiques en relació a l'accés a l'habitatge al llarg de tot l'any 2018.
Valoració	Satisfactori

Segons la memòria de Serveis Socials, la població de Sant Quintí de Mediona no té problemes en relació a l'habitatge, ja que no s'ha fet cap demanda en aquesta matèria. Tot i així, les necessitats de la població no sempre arriben a coneixement de l'administració.

En relació al tipus d'habitatge, la taula següent mostra que la major part de l'habitatge de Sant Quintí de Mediona és l'habitatge principal (el 64,3%). Aquesta proporció, però, és bastant més baixa que al conjunt de la comarca, o al conjunt de Catalunya. Aquesta diferència es dona en la proporció de l'habitatge secundari, que a Sant Quintí és molt més elevada -el doble-, que al conjunt de la comarca. Finalment, la proporció de pisos buits a Sant Quintí es situa al 15,5%, i és lleugerament més elevada que al conjunt de l'Alt Penedès, i que al conjunt de Catalunya.

Taula 10. Habitatges familiars segons tipus d'habitatge. Sant Quintí de Mediona, Alt Penedès i Catalunya 2011

	Sant Quintí de Mediona		Alt Penedès		Catalunya	
	n	%	n	%	n	%
Habitatge principal	841	64,3%	40.459	75,9%	2.944.944	76,2%
Habitatge secundari	264	20,2%	5.830	10,9%	470.081	12,2%
Habitatges buits	202	15,5%	7.002	13,1%	448.356	11,6%
Total	1307	100,0%	53.291	100,0%	3.863.381	100,0%

Font: Idescat, a partir del padró continu de l'INE.

Segons dades del portal immobiliari Idealista¹⁴, a Sant Quintí de Mediona hi ha 4 habitatges, el preu més baix és de 550€ al mes i al màxim 715€/mes, aquest són pisos d'uns 90m². Els habitatges de compra acostumen a ser xalets o cases de diverses plantes amb preus que oscil·len entre els 49.000€ i els 400.000€.

En relació a la propietat, a partir de dades del Programa Hermes, s'observa que el 24,4% dels pisos del municipi són de propietat, el 36% són pisos de propietat amb pagaments pendents, el 10,5% són una herència o una donació, el 19,4% són de lloguer, i el 9,8% restant són altres

14 Plana web de Idealista (<https://www.idealista.com/alquiler-viviendas/sant-quinti-de-mediona-barcelona/>), consultada a 11 de novembre de 2019.

tipus de règim de tinença. Tot i així, no disposem d'informació en relació als tipus de famílies que poden tenir una problemàtica major en relació a l'accés a l'habitatge, com poden ser les famílies monoparentals -la gran majoria d'aquestes liderades per dones-, les dones grans que viuen soles o les persones nouvingudes.

L'Ajuntament podria iniciar alguna actuació per a posar a disposició de la població amb necessitats d'habitatge, el parc de pisos buits del municipi, malgrat que no es detecten persones en situació de necessitat d'habitatge segons apunta la memòria de Serveis Socials.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.3. Igualtat de gènere en la salut
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ¹⁵ , entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No es detecta que s'hagi portat a terme cap actuació que incorpori la perspectiva de gènere en matèria de salut de manera específica i planificada, malgrat que algunes de les accions que s'han portat a terme han contribuït a millorar la vida de les dones.
Valoració	Millorable

Sant Quintí de Mediona compta amb un consultori mèdic que té l'horari següent: dilluns de 8.00h a 13.00h, dimarts, dimecres i divendres de 8.00h a 15.00h, i dijous de 8.00h a 13.00h i de 15.30 a 20.00h, malgrat cal concertar les visites via telefònica. Fora d'aquests horaris, entre les 8.00h i les 20.00h, les persones que ho necessitin es poden desplaçar a Sant Sadurní d'Anoia, i a l'Hospital Comarcal de l'Alt Penedès de manera ininterrompuda.

Més enllà de del consultori, l'Ajuntament ha portat a terme dues accions de sensibilització en matèria de salut. D'una banda, l'any 2018 es va portar a terme un curs d'entrenament de la memòria. Aquest curs està encarat a potenciar les habilitats cognitives de les persones grans, i cal destacar en positiu aquest enfocament, ja que malgrat no es disposa de dades relacionades amb l'assistència a aquest curs segons sexe, es pot pressuposar que aquesta oferta formativa ha tingut un impacte positiu sobre les dones, que són la major part de la població major de 65 anys.

En relació a la gent gran, s'organitza des del Casal de la Gent Gran, una activitat de gimnàstica, de manera periòdica als matins. La major part de les persones assistents són dones, mentre que els homes acostumen a ser majoria al grup de ping-pong. Aquestes activitats contribueixen a la millora de la salut física, i alhora milloren la salut psicològica i social d'aquest col·lectiu ja que genera un espai de trobada i relació.

En relació a la gent jove, l'Ajuntament també ha organitzat al llarg de l'any 2018 una exposició en matèria de drogodependències i consum abusiu. Aquesta exposició, que s'anomena "Controles ?", és una exposició itinerant de la Diputació de Barcelona sobre els riscos de les drogues i com prevenir-ne el consum. Aquesta exposició està dedicada a la població jove i l'ha visitat tot l'alumnat de l'escola-institut i del centre obert la Qoberta.

Tot i així, els informes especialitzats apunten que el consum de drogues i les conductes abusives de risc tenen marca de gènere; els nois consumeixen més drogues que les noies, o constitueixen una població de risc en major mesura. A partir de les entrevistes s'observa aquesta mateixa tendència a Sant Quintí, però malgrat això, no es té constància que l'exposició incorpori la perspectiva de gènere, tenint en compte les especificitats de la socialització de nois i noies que les porten a situar-se en situacions de risc diverses.

15 Pàgines web (<http://www.santquintimediona.cat/text/1239/CURSOS-I-TALLERS-TARDOR-2018.html> i <http://www.santquintimediona.cat/story/1394/Arriba-lexposicio-sobre-drogodependencies-Controles.html?parentMenuType=moduleType&parentMenuId=5>) consultades a data 11 de gener de 2020.

Finalment, cal apuntar que des de l'Àrea de Serveis Socials s'ha donat informació en relació a persones amb malalties psiquiàtriques no institucionalitzades. En aquest sentit s'ha atès a 4 dones i 1 home, i no s'ha atès cap petició en relació a persones amb malalties terminals. En relació a les problemàtiques diagnosticades des de Serveis Socials, s'han detectat 6 casos d'alcoholisme, 4 casos en relació al consum de drogues, 1 persona en relació a una malaltia d'alt risc, 21 persones en relació a malalties d'Alzheimer i altres demències, 123 persones en relació a malalties físiques cròniques, 6 persones en relació a malalties físiques transitòries, 23 persones en relació a malalties mentals cròniques, i 3 persones en relació a malalties mentals transitòries. En total, s'han detectat doncs 187 casos de problemàtiques relacionades amb la salut i drogodependències, malgrat que no es disposa del sexe de les persones afectades.

Així, no es detecta que s'hagi portat a terme cap actuació que incorpori la perspectiva de gènere en matèria de salut de manera específica i planificada, malgrat que algunes de les accions que s'han portat a terme han contribuït a millorar la vida de les dones, com el curs de memòria.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.4. Accés de les dones a la salut sexual i reproductiva
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Plana web de la Generalitat de Catalunya ¹⁶ , entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No es porta a terme cap acció de sensibilització o formació en matèria de salut sexual i reproductiva de les dones. També es detecten possibles dificultats per accedir al centre de salut sexual i reproductiva més proper, i la taxa de parts adolescents de l'Alt Penedès és superior al del conjunt de Catalunya.
Valoració	Insatisfactori

L'accés a la salut sexual i reproductiva és imprescindible per a un bon estat de salut de les dones. En el cas de Sant Quintí, no s'ha portat a terme cap acció formativa o amb voluntat de sensibilització en aquesta matèria. Tampoc es detecta que s'hagi donat orientació o suport a cap persona en relació a aquesta matèria des de l'Àrea de Serveis Socials.

Cal destacar també l'accessibilitat de les dones de Sant Quintí a un centre de salut jove, o a un centre de planificació familiar. El centre d'atenció sexual i reproductiva més proper és el CAP de l'Alt Penedès, situat a Vilafranca del Penedès. Aquest centre de salut ofereix una tarda jove on es fan controls i seguiments de l'embaràs, educació maternal, atenció al puerperi, atenció al postpart, planificació i orientació familiar, atenció ginecològica, i atenció a la menopausa, malgrat dona cobertura relacionada amb aquestes qüestions només una tarda a la setmana entre les 16.00h i les 19.00h. L'horari és molt reduït per a donar resposta a tota la comarca, i les dones joves de Sant Quintí poden tenir dificultats per accedir-hi, ja que s'han de desplaçar fins a la capital de comarca, tenint en compte que les dones joves no acostumen a disposar de vehicle privat.

Un altre indicador és la proporció d'embarassos adolescents. No es disposa d'aquesta informació en relació al municipi, però tal com mostra la taula següent, a l'Alt Penedès hi ha una proporció major de parts de dones de 19 anys o menys en comparació als parts de dones de 19 anys o menys del conjunt de Catalunya. Aquest fet podria respondre a la manca d'accés a informació i recursos per part de les dones joves de la comarca, malgrat que no es pot assegurar aquesta relació.

Taula 11. Taxa de parts adolescents. Alt Penedès i demarcació de Barcelona, 2018.

	Total parts	Parts de dones de 19 anys o menys	Percentatge
Alt Penedès	884	17	1,9%
Demarcació de Barcelona	45873	600	1,3%

Font: Idescat, a partir del Moviment Natural de la Població de l'INE.

¹⁶ Pàgina web de la Generalitat de Catalunya (http://sexejoves.gencat.cat/ca/centres_i_serveis/unitats_datencio/) consultada a data 10/02/2020.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.5. Igualtat de gènere en els drets i la qualitat de vida de les persones nouvingudes
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ¹⁷ , entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	S'ha portat a terme alguna actuació en matèria de garantir l'accés als drets i la qualitat de vida de les persones nouvingudes, en especial de les dones, malgrat cal seguir treballant per ampliar aquestes accions.
Valoració	Millorable

Tal com s'ha apuntat a l'element 0.2. en relació a la composició de la població de Sant Quintí tenint en compte el país d'origen, no hi ha diferències rellevants entre la proporció de dones i homes nouvinguts, així com tampoc s'observen projectes migratoris diferenciats en funció del sexe o el continent de procedència.

En relació a les accions que ha portat a terme l'Ajuntament per a garantir o promocionar la igualtat de gènere entre les persones nouvingudes, s'ha dut a terme un curs de català dirigit a les persones nouvingudes. Aquest curs és una eina molt potent per a generar un espai de cohesió per a les dones nouvingudes, fora del seu entorn més immediat, que sovint està format per altres persones del mateix país d'origen. A més, un curs de català ofereix millores en la capacitat de relació i integració de les participants, facilitant la incorporació d'aquestes dones al mercat laboral, ja que per l'horari en el que es realitza, està dirigit a persones que no participen del mercat laboral, o que treballen en horari de tarda.

En relació a l'actuació de l'Ajuntament pel que fa a l'atenció social, des de l'Equip Bàsic d'Atenció Social s'ha atès a 11 persones amb necessitats relacionades amb la seva condició de persones nouvingudes. D'aquestes, 7 són dones i 4 són homes.

En relació a les problemàtiques diagnosticades, es detecten 4 casos de persones amb problemàtiques relacionades amb la llei d'estrangeria, tot i que no es disposa d'informació relativa al sexe de les persones ateses.

¹⁷ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/1239/CURSOS-I-TALLERS-TARDOR-2018.html>) consultada a data 11 de gener de 2020.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.6. Igualtat de gènere en els drets i la qualitat de vida de les persones amb diversitat funcional
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, entrevistes.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No es porten a terme accions per a fomentar la igualtat de gènere entre les persones amb diversitat funcional.
Valoració	Insatisfactori

No es coneix cap actuació al municipi, ni per part de l'Ajuntament ni cap iniciativa de la ciutadania que posi sobre la taula les necessitats de les persones amb diversitat funcional o la doble discriminació que pateixen les dones amb aquestes característiques.

En relació a les actuacions per part de Serveis Socials, s'ha atès a 91 persones en relació a alguna discapacitat: 7 persones amb mobilitat reduïda, 7 persones amb discapacitat amb necessitats d'una tercera persona, 29 persones amb discapacitats físiques, 40 persones amb discapacitat psíquica, 6 persones amb discapacitat sensorial i 2 persones amb altres discapacitats. No es disposa d'informació relacionada amb el sexe o el gènere de les persones ateses.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.7. Igualtat de gènere en l'esport
Font	Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ¹⁸ , entrevistes.
Període	Any 2019
Resultat	L'oferta esportiva no cobreix les activitats esportives que les dones, noies o nenes practiquen en major mesura, alhora que no es disposa d'informació que mostri que s'incorpora la perspectiva de gènere a les activitats esportives.
Valoració	Insatisfactori

Sant Quintí de Mediona compta amb un poliesportiu que dona cobertura a les activitats esportives que es porten a terme al municipi. També hi ha un camp de futbol municipal.

Les activitats que es porten a terme en aquests equipaments són les d'escola esportiva que dona cobertura a nens i nenes de 3 anys fins a nois i noies de 16 anys. Alhora, el Club de Futbol Sant Quintinenc, que és una entitat, dona cobertura a criatures d'entre 4 i 16 anys, però especialment a nens i nois.

Més enllà de les activitats per a nens i nenes, adolescents i joves, no s'ofereix cap activitat esportiva per a persones de mitjana edat. En relació a la gent gran si que hi ha oferta, tal com s'ha apuntat a l'element en relació a la salut.

18 Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/card/72/Pista-Poliesportiva.html?parentMenuType=&parentMenuId=>) consultada a data 11 de gener de 2020.

Eix	Drets i qualitat de vida
Indicador	3.8. Drets i llibertats de les persones LGTBI
Font	Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, entrevista.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No s'han portat a terme cap actuació en matèria de garantir els drets i llibertats de les persones LGTBI.
Valoració	Insatisfactori

La Memòria de Serveis Socials no recull cap actuació en relació a la vulneració dels drets d'aquestes persones, i a les entrevistes no es detecta que es donin situacions de violència entorn aquestes persones. Tot i així, tampoc es detecta cap acció de sensibilització per a garantir la igualtat d'aquest col·lectiu enfront de tota la ciutadania, ni existeix cap protocol o cap servei per en casos de LGTBIfòbia.

A partir de les entrevistes, apareix la idea que a l'escola segurament es donen situacions de bulling LGTBIfòbic, malgrat que aquests casos no queden registrats i no es poden comptabilitzar.

5.1.5. Eix d'anàlisi 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

Eix	Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat
Indicador	4.1. Coeducació al municipi
Font	Departament d'Educació, Programa Hermes, pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona, entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2018 i 2019
Resultat	No s'incorporen elements coeducatius a les activitats educatives de Sant Quintí.
Valoració	Millorable

L'afectació del fracàs escolar tenint en compte el sexe és un element que permet observar si existeixen diferències entre les possibilitats de dones i homes de desenvolupar els estudis obligatoris i finalitzar-los amb èxit.

No es disposa d'informació relativa al fracàs escolar segons sexe per a l'alumnat de Sant Quintí de Mediona, per això ens aproximem a aquesta informació a través de la informació disponible entorn l'alumnat de Sant Quintí amb necessitats educatives específiques. Així, El 18,4% dels nois, i el 17,3% de les noies matriculades als estudis d'ESO de Sant Quintí tenen reconegudes aquestes necessitats.

Aquestes dades mostren doncs, com els nois, per la seva socialització de gènere, tenen majors probabilitats de no seguir el currículum escolar establert i majors probabilitats, per tant, d'abandonar els estudis i no accedir a l'educació superior.

Pel que fa als centres d'estudis dels que disposa el municipi, segons dades del Departament d'Ensenyament publicades pel Programa Hermes, Sant Quintí de Mediona compta amb diversos centres educatius; d'una banda compta amb una escola-institut, que és un centre públic que ofereix educació infantil i primària i també educació secundària. D'altra banda, compta amb una escola bressol de titularitat municipal i amb una escola de música, també municipal. Sant Quintí no té cap escola de formació per a persones adultes, ni compta amb cap escola de dansa o d'altres ensenyaments artístics.

A partir de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que no hi ha cap projecte coeducatiu específic al municipi, ni s'han incorporat elements coeducatius als currículums escolars, tampoc s'han portat a terme tallers o activitats concretes en pro de la igualtat de gènere.

Tenint en compte la realitat descrita, a Sant Quintí no s'ha incorporat encara de manera efectiva cap element per a incorporar la perspectiva de gènere als continguts del currículum escolar.

En relació als espais educatius no formals, no existeix al municipi cap agrupació escolta o cap esplai que desenvolupi activitats amb criatures. Pel que fa a la gent gran, malgrat no disposar d'escola d'adults, l'Ajuntament va organitzar -el mes de novembre de 2018 i de manera puntual- un curs d'informàtica bàsica, adreçat especialment a gent gran, ja que els continguts que s'imparteixen són adreçats a persones amb una nivell d'alfabetització digital

molt baixa. L'horari d'aquest curs és a de 15.00h a 19.00h al llarg de 5 tardes¹⁹. Aquest horari va doncs dirigit a persones que no estan presents al mercat laboral, a les que els hi seria molt complicat assistir-hi. Des de la perspectiva de gènere, aquest curs pot ser una eina útil per oferir elements d'empoderament i autonomia a dones grans, malgrat no estigui adreçat exclusivament a dones.

En aquest mateix sentit, l'Ajuntament també va organitzar un taller de memòria per tal d'afavorir l'estimulació cognitiva de les persones grans. Aquest taller puntual es va portat a terme el mes d'octubre de 2018 i segons les dades disponibles a la web de l'Ajuntament no s'ha repetit²⁰. D'aquest taller destaca en positiu el fet que ofereix un espai de trobada i reunió per a persones grans, i habitualment les dones són les que participen d'aquest espai en major mesura. Destaca en negatiu però, que el cartell utilitza el masculí com a genèric, dificultat el fet que les dones se sentin cridades a participar-hi.

Finalment, cal destacar la Biblioteca Joan Sardà Lloret com un equipament educatiu més. Malgrat s'hi porten a terme activitats de foment de la lectura, no s'hi ha detectat cap activitat coeducativa.

19 Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/1239/CURSOS-I-TALLERS-TARDOR-2018.html>) consultada a data 18 de febrer de 2020.

20 Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/1239/CURSOS-I-TALLERS-TARDOR-2018.html>) consultada a data 18 de febrer de 2020.

Eix	Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat
Indicador	4.2. Existència de perspectiva de gènere en l'activitat cultural al municipi
Font	Entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2018
Resultat	No s'incorpora la perspectiva de gènere en l'activitat cultural del municipi.
Valoració	Insatisfactori

La major part de l'oferta cultural del municipi es centra en el moment de la festa major, en la programació musical que es porta a terme als caps de setmana del mes de juliol, així com en alguns concerts de coral per Nadal i a la primavera. A més, es realitzen obres de teatre un parell de cops l'any.

Destaquen les presentacions de llibres i els tallers literaris que porta a terme la biblioteca de manera regular.

A través de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn, però, que no s'incorpora la perspectiva de gènere en la planificació de les activitats culturals. No es té en compte la proporció d'homes i dones que lideren els espectacles, així com tampoc es té en compte que els espectacles contractats incorporin la perspectiva de gènere en els seus continguts, destacant el paper de dones, apuntant els desigualtats de gènere o visibilitzant i donant valor a aquells àmbits i tasques associats tradicionalment a la feminitat.

Destaca en positiu la participació elevada de les dones als espais culturals com ara els grups de lectura que es porten a terme a la biblioteca.

5.1.6. Eix d'anàlisi 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps

Eix	Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps
Indicador	5.1. Igualtat de gènere en l'organització del treball remunerat
Font	Programa Hermes, Diputació de Barcelona, Departament d'Empresa i Ocupació, entrevistes i grups de discussió.
Període	Any 2018, 2019 i 2020
Resultat	L'estat de l'ocupació a Sant Quintí respon encara als rols de gènere. Malgrat que aquest fet respon a una dinàmica estructural que es dona al conjunt del país, manquen polítiques públiques i iniciatives ciutadanes que modifiquin aquestes tendències.
Valoració	Insuficient

La població activa a Sant Quintí de Mediona representa el 69,9% del conjunt de la població potencialment activa -la població d'entre 16 i 65 anys-. Tenint en compte el sexe, la població activa masculina en relació al la població potencialment activa és més elevada entre les dones (el 71,2%), que entre els homes (del 68,7%). Aquesta xifra mostra que les dones, malgrat en nombres absoluts són menys actives que els homes -tal com mostra la taula següent-, són una proporció més elevada en relació al conjunt de la població potencialment activa. Aquesta xifra és molt positiva, ja que pel conjunt de Catalunya, aquest indicador és sempre major pels homes que per les dones -del 74,3% per les dones i del 83,3% en el cas dels homes per l'any 2018-, mostrant com les dones encara tenen una menor presència al mercat laboral formal.

La comparativa amb Catalunya mostra que els homes actius de Sant Quintí són una proporció molt més baixa que al conjunt de Catalunya, mentre la proporció de dones és molt similar.

Taula 12. Població activa registrada. Mitjanes anuals. Sant Quintí de Mediona, 2018

	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	34	31	64
De 25 a 34 anys	93	90	183
De 35 a 44 anys	164	149	313
De 45 a 54 anys	148	136	284
De 55 a 64 anys	91	91	182
Total	529	496	1025

Font: Programa Hermes, Diputació de Barcelona.

En relació a la població ocupada, segons dades del Programa Hermes referents a l'any 2019, els homes representen el 57,5% de la població ocupada de Sant Quintí, malgrat les dones representen només el 42,5% de la població que està treballant. Aquestes dades contrasten amb la proporció més gran de dones que d'homes en situació d'activitat. Així, mostren com l'atur de les dones és molt més elevat que el dels homes, situant-les en una posició de major vulnerabilitat, tal com mostra la taula següent.

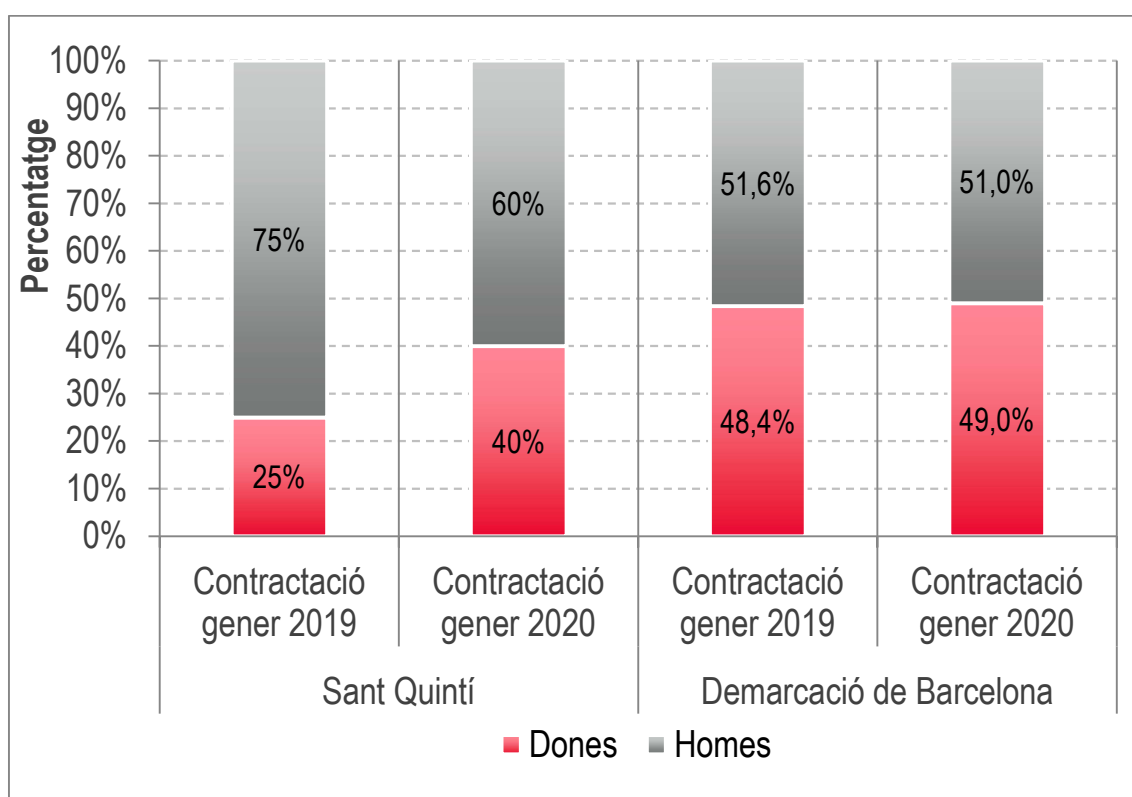
Taula 13. Atur registrat segons sexe. Sant Quintí de Mediona, 2018 i 2019

	Homes		Dones		Total
	n	%	n	%	n
2018	50	37,9%	81	61,4%	132
2019	47	37,3%	79	62,7%	126

Font: Programa Hermes, Diputació de Barcelona.

En relació a la nova contractació, el gràfic següent mostra com hi ha una major desigualtat en la contractació al municipi de la que es troba al conjunt de la demarcació de Barcelona. Aquest fet es produeix per un descens de les contractacions bastant pronunciat entre els mesos de gener de 2019 i 2020. Aquest fet provoca un major risc d'exclusió social per a les dones.

Gràfic 4. Composició per sexe de la contractació a Sant Quintí i la demarcació de Barcelona



Font: Departament d'Empresa i Ocupació.

La contractació a temps parcial en relació a la contractació a temps complet representa el 40% aproximadament de la nova contractació. En nombres absoluts, aquesta xifra representa la contractació de 5 homes a jornada parcial i entre 1 i 3 dones durant el mes de gener de 2020²¹. Aquestes xifres, malgrat no ens ofereixen una visió completa de l'afectació de la parcialitat al municipi, ens mostren com la nova contractació és parcial en una proporció molt elevada. Malgrat no s'observen diferències rellevants entre dones i homes,

²¹ Segons dades de l'Observatori del Treball i del Model Productiu. En el cas de les dones no es detalla el nombre exacte de persones, ja que tots els valors entre 1 i 3 ambdós inclosos, es troben sota secret estadístic.

aquest fet és negatiu, ja que la parcialitat atorga només la meitat dels drets associats al treball.

Finalment, pel que fa als sectors d'ocupació, tal com s'ha apuntat als factors de context, la major part de la ciutadania de Sant Quintí està ocupada al sector públic, així com en la indústria, la construcció, l'hostaleria i els serveis (Veure 0.6. Activitat econòmica al municipi). A partir de dades del padró, podem observar a la taula següent l'impacte del sexe en la distribució de dones i homes a cada sector d'activitat.

Taula 14. Ocupació segons grans sectors d'ocupació segons sexe. Sant Quintí de Mediona, 2011.

	Agricultura		Indústria		Construcció		Serveis		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Homes	44	91,7%	146	64,0%	115	92,7%	142	51,3%	447	66,0%
Dones	4	8,3%	82	36,0%	9	7,3%	135	48,7%	230	34,0%
Total	48	100,0%	228	100,0%	124	100,0%	277	100,0%	677	100,0%

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Per part de l'Ajuntament no s'ofereix cap servei en relació a l'ocupació, com ara la promoció econòmica o el foment de les activitats econòmiques que es porten a terme a Sant Quintí que incorpori la perspectiva de gènere. Només des de l'àrea de serveis socials s'ofereix informació i acompanyament en matèria laboral, però sense incorporar la perspectiva de gènere de manera explícita. Tampoc es disposa d'informació en relació al nombre de dones i d'homes atesos en relació a aquests àmbit.

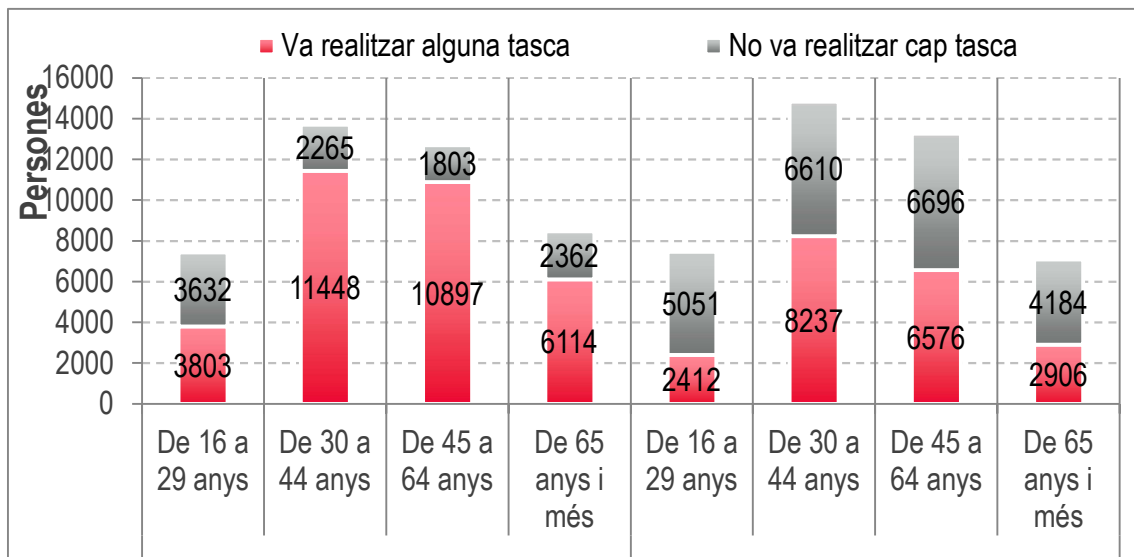
Eix	Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps
Indicador	5.2. Igualtat de gènere en el repartiment del treball domèstic, de cura o comunitari
Font	Idescat, Programa Hermes, Diputació de Barcelona, Memòria de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona. Consell Comarcal, any 2018, Entrevistes i grups de discussió.
Període	Any 2011
Resultat	S'observen desigualtats rellevants en la distribució del treball domèstic, de cures i comunitari entre homes i dones al conjunt de la comarca de l'Alt Penedès.
Valoració	Millorable

El treball domèstic i de cura és imprescindible per al desenvolupament de l'activitat diària.

Segons dades extretes del cens de població i habitatges, que malgrat són antigues i fan referència al conjunt de la comarca de l'Alt Penedès, són les úniques disponibles, s'observa que per tots els grups d'edat, les dones declaren haver desenvolupat alguna tasca domèstica, de cura o comunitària en una proporció molt superior que els homes. Alhora, el gràfic següent mostra com la dedicació al treball domèstic i de cura i al treball comunitari varia en funció del moment del cicle de vida. Així, les persones d'entre 30 i 44 anys són les que van realitzar alguna tasca en una proporció major, seguides de la població d'entre 45 i 64 anys i de les persones de 65 anys o més. El grup d'edat que realitza menys tasques d'aquest tipus són les persones d'entre 16 i 29 anys.

Cal tenir en compte, però, que els homes que exposen haver realitzat alguna tasca varien menys en funció de l'edat, del que ho fan les dones. Aquestes dades mostren doncs com les dones realitzen més tasques domèstiques i de cura que els homes, i alhora, que la posició en el cicle de vida és molt més determinant per a les dones que per als homes en relació a la seva dedicació al treball domèstic, de cures i comunitari.

Gràfic 5. Realització de tasques domèstiques, de cura o comunitàries. Alt Penedès, 2011



Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Eix	Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps
Indicador	5.3. Existència d'una organització social dels temps des de la perspectiva de gènere
Font	Entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	Malgrat que els serveis municipals ofereixen uns temps amplis, existeixen demandes per ampliar-los encara més, i no es detecten experiències comunitàries que contribueixin a una organització del temps que incorpori la perspectiva de gènere.
Valoració	Millorable

Una organització social del temps amb perspectiva de gènere és aquella que facilita que els horaris dels diferents serveis imprescindibles per al desenvolupament de la quotidianitat de la vida responguin a les necessitats de totes les persones, amb independència de quins treballs o tasques desenvolupin.

Sovint, els horaris dels serveis no donen resposta a les persones que treballen de manera remunerada en horaris fora de l'estàndard (que seria el treball a jornada completa, entre les 9.00h i les 18.00h). Treballar en horari de tarda o en horari de nit pot dificultar l'accés als serveis que ofereix el municipi. Garantir que els horaris d'aquests serveis responen a les necessitats del conjunt de la població és doncs, assegurar que l'organització dels temps incorpora la perspectiva de gènere.

A Sant Quintí, a partir de les entrevistes i els grups de discussió es percep que l'horari de l'Ajuntament i del conjunt dels serveis del municipi -com els comerços-, responen a les necessitats del conjunt de la població pel que fa als horaris, ja que els comerços obren matí i tarda, i l'Ajuntament obre cada matí de 9.00h a 13.00h, i de 17.00 a 20.00h un dia a la setmana. Tot i així, hi ha la demanda que l'Ajuntament obri més hores, sobretot es fa la demanda que obri el dissabte al matí. Per tal de mitigar aquesta limitació, l'Ajuntament ofereix la possibilitat de poder resoldre molts tràmits a través d'internet.

En relació a les botigues, cal destacar que el municipi no compta amb un nombre gaire elevat de botigues de queviures i sovint, cal desplaçar-se a Vilafranca o Sant Sadurní per anar a comprar a grans superfícies. L'obligatorietat de desplaçar-se per a comprar productes específics representa també una problemàtica per a persones que no disposen vehicle privat, i pot complicar la gestió dels horaris de les persones amb horaris més llargs.

Finalment, no es detecten experiències relacionades amb la revisió de l'organització dels temps des de la perspectiva de gènere, com ho podrien ser els bancs dels temps, o experiències comunitàries d'intercanvi de coneixements i ajudes.

Eix	Corresponsabilitat dels treballs i organització social dels temps
Indicador	5.4. Existència de serveis de cura a l'abast
Font	Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona, entrevistes i grup de discussió,
Període	Any 2019
Resultat	Sant Quintí disposa de serveis de cura, malgrat aquests podrien ser més amplis en relació, sobretot, als serveis dedicats a la cura de les persones grans.
Valoració	Millorable

Dels serveis de cura que ofereix l'Ajuntament per a donar resposta a les necessitats de la població, cal destacar que no s'ofereix servei de cangur o algun espai de ludoteca en les activitats dirigides a la població adulta que porta a terme l'Ajuntament. En el sentit contrari, Sant Quintí compta amb una escola bressol municipal que dona cobertura al conjunt de la demanda que hi ha al municipi.

En relació a la cura de les persones grans, a través de les entrevistes i els grups de discussió es desprèn que hi ha diverses dones que fan tasques domèstiques i de cura de manera remunerada al municipi. L'Ajuntament ha ofert en dues ocasions, un curs de formació dirigit a les persones cuidadores -especialment a aquelles persones que s'hi dediquen de forma no remunerada-, per tal de formar-les i oferir elements per a facilitar la seva feina²². Aquests cursos són molt positius per a l'apoderament de les dones que hi participen, malgrat que Sant Quintí no compta amb cap centre de dia o residència pública per a tenir cura per a persones grans amb dependència, tot i que no és habitual que els municipis d'aquesta mida en disposin.

En relació a les mesures de cura per a les persones grans, des de Serveis Socials, al llarg de l'any 2018 s'han atorgat 71 ajudes en matèria de teleassistència: 14 homes majors de 65 anys, i 57 dones, la gran majoria també majors de 65 anys. Aquesta diferència entre la cobertura a dones i homes respon a la feminització de la població major de 65 anys a Sant Quintí.

²² Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/1239/CURSOS-I-TALLERS-TARDOR-2018.html>) consultada a data 24 de febrer de 2020

5.1.7. Eix d'anàlisi 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

Eix	Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori
Indicador	6.1. Igualtat de gènere en la mobilitat
Font	Entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	La mobilitat de la població de Sant Quintí està molt basada en el vehicle privat, i manca oferta pública de mobilitat que connecti els diferents nuclis del municipi. Tot i així, hi ha una bona connexió de transport públic amb els municipis més grans de la comarca que estan connectats amb Barcelona en tren.
Valoració	Millorable

Sant Quintí de Mediona és un municipi que està format per un nucli històric que compren la major part dels habitatges del municipi, a més de dos nuclis allunyats del nucli principal, que són urbanitzacions, i per tant, espais monofuncionals, compostos només d'habitatges.

Aquesta configuració del municipi genera un impacte de gènere negatiu en la mobilitat, ja que estadísticament les dones disposen de vehicle privat en menor mesura que els homes, i per tant, desplaçar-se del nucli allunyat fins al centre del municipi pot ser més complicat per elles que per a ells. Aquest fet també està relacionat amb l'edat, ja que entre les generacions més grans, les dones encara disposen en menor mesura de vehicle privat o carnet de conduir.

En relació a l'existència de transports públics que facilitin la mobilitat de la població de Sant Quintí, no existeix cap transport públic que connecti el centre amb les urbanitzacions. Tot i així, si que existeixen autobusos que uneixen Sant Quintí amb Vilafranca i Sant Sadurní d'Anoia. Aquests autobusos tenen una freqüència força elevada que dona resposta a les necessitats de la ciutadania.

En relació a les altres formes de mobilitat, Sant Quintí no disposa de carrils bici, però bona part del nucli històric és per vianants, facilitant la mobilitat a peu.

Finament, no existeix un pla de mobilitat que incorpori la perspectiva de gènere.

Eix	Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori
Indicador	6.2. Impacte de gènere de la configuració urbana
Font	Entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	La configuració urbana del municipi té un impacte de gènere negatiu ja que els espais foscos i solitaris poden generar sensació d'inseguretat. El nomenclàtor no contribueix a la visibilització de les dones, ja que només hi ha quatre carrers amb nom de dona o de personatge femení. Les últimes actuacions municipals han millorat l'accessibilitat i la il·luminació.
Valoració	Millorable

Tal com s'ha apuntat a la pàgina anterior, la configuració urbana del municipi, té, en si mateix, un impacte de gènere negatiu, ja que el municipi compta amb zones mal il·luminades i amb racons foscos i solitaris que poden generar sensació de por a les dones.

Tot i així, a través de les entrevistes i els grups de discussió es posa de manifest que les dones no acostumen a anar amb por pel carrer, ja que les petites dimensions del municipi i la proximitat entre les persones que hi habiten ho dificulta.

Per part de l'Ajuntament no es disposa d'un pla d'ordenació urbanística municipal que incorpori la perspectiva de gènere i el municipi compta amb una proporció molt baixa de noms de dona, fet que contribueix a la invisibilització de l'aportació de les dones al municipi. Així, Sant Quintí compta amb 4 carrers amb nom de dona o personatge femení i 17 carrers amb nom d'homes o personatges masculins, així, només el 24% dels carrers amb nom de persona o personatge són figures femenines.

Cal destacar en positiu, però, que en les últimes actuacions que ha portat a terme l'Ajuntament als carrers del centre en el marc del Pla de Barris, s'ha millorat l'accessibilitat d'aquesta zona a través de la creacions de vies de plataforma única i també s'ha millorat l'il·luminació d'aquesta zona.

5.1.8. Eix d'anàlisi 7. Participació social i política de les dones

Eix	Participació social i política de les dones
Indicador	7.1. Igualtat de gènere en la participació social
Font	Plana web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ²³ , entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	Es detecta existència de segregació horitzontal en la composició de les entitats i associacions de Sant Quintí. Destaca en positiu la riquesa del teixit associatiu del municipi.
Valoració	Millorable

Sant Quintí de Mediona és un municipi amb un extens i arrelat teixit associatiu. Compta amb un total de 46 entitats, una xifra molt elevada per al conjunt de població que hi viu. Destaca en positiu que el conjunt de les entitats existents cobreixen un ampli ventall d'àmbits com l'esportiu, la cultura o el lleure, el medi ambient, aquelles relacionades amb la festa major, l'àmbit educatiu, el polític, les entitats folklòriques, les entitats socials i les professionals.

A partir de les entrevistes es desprèn que hi ha algunes entitats molt masculinitzades i d'altres de molt feminitzades. Així, l'associació Ball de Diables està formada només per homes, mentre l'associació Ball de Panderetes està formada només per dones.

Cal destacar que en el cas dels diables, aquesta associació té molts anys d'història i té un parlament que prohibeix l'entrada de dones. Tot i així, aquesta qüestió s'està flexibilitzant i ja s'ha permès l'entrada de nenes al grup de diables de criatures.

Així doncs, s'observa una certa segregació horitzontal en la composició de les entitats i associacions. En relació a l'existència de segregació vertical, no disposem d'informació relacionada amb el sexe de les persones que ocupen els càrrecs de responsabilitat de les entitats, i per tant, no disposem d'informació relacionada amb l'existència d'aquest fenomen.

Destaca en positiu l'existència d'una associació de dones, que es reivindica com a tal, que és l'Associació de Dones Estrangeres i Catalanes (ADECA). Cal destacar que a més, aquesta associació incorpora dones novingudes i pot tenir una funció cohesionadora per a les dones novingudes a Sant Quintí que disposin de poques xarxes i llaços socials.

En negatiu, cal apuntar que no existeix cap entitat que es reivindicui com a feminista o que té com a objectiu la reducció de les desigualtats de gènere. Tampoc es té coneixement de l'existència de processos participatius específics de dones i l'actuació de l'Ajuntament per a la incentivació de la participació social de les dones.

²³ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/752/Associacions-i-entitats.html>) consultada a data 7 de novembre de 2019.

Taula 15. Entitats de Sant Quintí de Mediona, 2019.

Tipus	Noms
Esportives	Club BTT Club de Futbol Quintinenc Club de Tennis Taula
Entitats culturals i de lleure	Assemblea de Joves SQM Coral Terpsícore Grup de Teatre el Fanal Associació d'Artistes Visuals Quintinencs Penya Motera Segadors Col·leccionistes Quintinencs
Ecològiques i medioambientals	Associació Amics del Bosc ADF Quintinencs Associació protectora de Sant Quintí
Comissions ciutadanes organitzadores del cicle festiu	Associació Amics del Carnaval Associació de la Festa Major dels Petits Associació Pessebre vivent Associació de Reis Comissió de Festa Major Associació d'amics de Sant Antoni de les Malalties
Entitats educatives	AMPA CEIP Antoni Grau Minguell AMPA Llar d'Infants el Cigronet AMPA Institut la Vall del Mediona Fòrum d'Opinió Quintinenc Fundació Joan Amades Grup d'estudis Històrics i culturals (GEHIC) Grup d'estudis Quintinencs (GEQ)
Entitats polítiques	Assemblea Nacional de Catalunya, territorial de Sant Quintí
Entitats folklòriques	Associació Ball de Gitanes Associació Ball d'en Serrallonga Associació Colla Ball de Gegants Associació Colla de Capgrossos Associació Colla del Drac Associació Colla Ferafoc Ball de Diables Ball de Panderetes Bastoners de Sant Quintí Grup de Grallers
Entitats professionals	Associació de Botiguers i Comerciants
Entitats socials	Associació de Dones Estrangeres i Catalanes (ADECA) Fundació VAITOT Parròquia Càritas de Sant Quintí ACR El Jardí Associació CEHDA GHANA

Casal de la gent gran
Revalorem
Associació Cultural Islàmica

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona²⁴.

²⁴ Pàgina web (<http://www.santquintimediona.cat/text/752/Associacions-i-entitats.html>) consultada a data 7 de novembre de 2019.

Eix	Participació social i política de les dones
Indicador	7.2. Igualtat de gènere en la participació política
Font	Plana web de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona ²⁵ , entrevistes i grup de discussió.
Període	Any 2019
Resultat	Malgrat hi ha paritat al govern municipal, no hi ha una presència paritària de dones i homes al conjunt del consistori.
Valoració	Millorable

L'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona té un consistori format per 11 regidors i regidores: 7 homes i 4 dones. L'equip de govern està format per 7 persones, i d'aquestes, 3 són dones. L'alcalde és un home, tanmateix, dues tinences d'Alcaldia estan representades per dones i de les quatre àrees en què s'estructura l'Ajuntament, dues estan encapçalades per dones.

Així doncs, s'observa una certa paritat en els càrrecs de responsabilitat del govern amb l'excepció de l'alcaldia, que és un càrrec unipersonal, mentre que aquesta paritat no existeix pel conjunt del consistori on les dones representen només el 36,4% de les regidores.

En relació a les dinàmiques que es donen al Ple, a partir de les entrevistes i els grups de discussió s'observa que hi ha una bona dinàmica de treball i no hi ha actituds o comentaris hostils que puguin dificultar la participació de les dones. Tot i així, sí que apareix la preocupació entorn les dificultats que poden tenir les regidores per a conciliar, malgrat aquesta preocupació no hi és en els homes.

²⁵ Pàgina web

(<https://www.santquintimediona.cat/text/16/Consistori.html?timestamp=16%3A23+%7C+25%2F02%2F2020&theme=santquintimediona.cat&isMobile=false&analyticsKey=UA-53040757-1>) consultada a data 25 de febrer de 2020.

6. PLA D'ACCIONS, OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Un cop mostrada la part de la diagnosi on s'ha analitzat la situació de Sant Quintí de Mediona en relació a les desigualtats de gènere, al present apartat es mostra la dimensió operativa, en la qual es detallen les mesures i les seves especificitats. L'objectiu d'aquest pla és llistar, organitzar i transversalitzar les accions que s'han de dur a terme per part de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona en matèria d'igualtat de gènere. En un sentit més ampli, el Pla permet coordinar i realitzar accions planificades, evitant així les accions aïllades i puntuals.

Per això, al present apartat es mostren els objectius i les línies estratègiques en base als punts febles i forts de cada eix que s'han destacat en els anteriors apartats, tractant que existeixi una correspondència amb les prioritats polítiques i amb els recursos tècnics. A partir d'aquestes línies i objectius, es detallen les diverses mesures.

Amb l'objectiu de realitzar-ho d'una manera més clara es realitzen dos apartats; d'una banda, la dimensió operativa (els aspectes pràctics per a l'aplicació de les mesures) i, d'altra banda, un llistat de 15 mesures que s'entenen com a prioritàries per visualitzar d'una manera clara les accions que es consideren més importants.

Pel cas de Sant Quintí de Mediona, la primera voluntat perquè sigui factible aquest pla d'igualtat és proposar mesures que proposen incorporar la igualtat de gènere a l'interior del propi Ajuntament com a organització i alhora assolir el compromís municipal amb la igualtat. Es planteja d'aquesta manera per tal d'assentar la igualtat i en pròxims plans poder ampliar-les, donat que és el primer pla i l'objectiu més ampli es assentar la igualtat i la perspectiva de gènere al municipi.

6.1. Pla d'accions: Dimensió operativa i calendari

Als següents quadres es mostren les línies específiques, els objectius específics i les mesures del Pla i s'especifiquen la prioritat, les persones responsables i el cost, així com s'especifica el termini en el que s'ha d'aplicar cada acció dins el calendari. Així s'especifica quan s'han de realitzar les diverses accions del Pla, dividint entre les accions que s'han de realitzar durant tot el mandat del pla, les que s'han de realitzar el primer, el segon, el tercer o el quart any. Alhora, existirà un cert marge d'adaptació per part de la comissió que s'encarregui de portar a terme el Pla, tenint en compte al personal i recursos.

Accions eix 1. Compromís municipal amb la igualtat de gènere

Línia estratègica 1.1. Ampliar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
1.1.1. Augmentar les actuacions en matèria d'igualtat de gènere per part de l'Ajuntament	1.1.1.1. Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere dirigides a la ciutadania	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Mig
	1.1.1.2. Incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual	Alta	Equip de govern	Alt

Línia estratègica 1.2. Incorporar la igualtat de gènere en l'organització de l'Ajuntament.

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
1.2.1. Impulsar mesures i mecanismes per promoure la igualtat de gènere dins de l'organització	1.2.1.1. Elaborar un Pla d'Igualtat intern	Alta	Equip de govern	Alt
	1.2.1.2. Aplicació d'un llibre d'estil per a una comunicació no sexista ni androcèntrica, per a la comunicació interna i externa del municipi, tant oral com escrita	Alta	Responsable de comunicació	Baix
	1.2.1.3. Elaborar protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria d'Organització i Recursos Humans	Mig
	1.2.1.4. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als representants polítics i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Mig
	1.2.1.5. Implementar un sistema de recollida de dades desagregades per sexe en tots els serveis i les àrees municipals.	Mitja	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria d'organització i Recursos Humans	Baix

Accions eix 2. Lluita activa contra la violència masclista

Línia estratègica 2.1. Contribuir a que la ciutadania identifiqui, rebutgi i previngui actituds vinculades amb la violència masclista en totes les seves dimensions

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
2.1.1. Promoure que la ciutadania pugui identificar i rebutjar les formes de masclisme	2.1.1.1. Campanya comunicativa i xerrades adreçades a la població adulta sobre les formes més quotidianes de violència masclista, que faciliti la identificació dels comportaments o situacions concretes.	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Mig

Línia estratègica 2.2. Ampliar la cobertura dels serveis en relació a la detecció, atenció i recuperació de les víctimes de la violència masclista

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
2.2.1. Establir mecanismes de detecció de casos de violència masclista	2.2.1.1. Fer una sessió de treball on la responsable comarcal dels serveis de violència masclista exposi el protocol i el funcionament per a la detecció de violències masclistes als principals agents municipals que poden detectar casos (personal del CAP, de l'escola-institut, OAC...)	Alta	Equip de govern	Mig
2.2.2. Assegurar els serveis d'atenció, acompanyament i recuperació per a les dones que han patit violència masclista	2.2.1.2. Fer publicitat dels recursos que es tenen a l'abast per part de les dones.	Mitja	Regidoria d'Igualtat i responsable de comunicació	Mig
	2.2.1.3. Establir una estratègia per facilitar el transport de la ciutadania de Sant Quintí als serveis d'informació i atenció a les dones que ofereix el Consell Comarcal.	Mitja	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria de Benestar Social	Mig

Accions eix 3. Drets i qualitat de vida

Línia estratègica 3.1. Disminuir les desigualtats de gènere en l'accés als drets i la qualitat de vida, garantint que les polítiques públiques tinguin en compte la diversitat de la població.

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques contra l'exclusió social i d'habitatge	3.1.1.1. Elaborar una diagnosi de necessitats de les dones en risc d'exclusió social i un pla de treball d'actuacions compartit amb serveis socials	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria de Benestar Social	Alt
3.1.2. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de salut.	3.1.2.1. Portar a terme activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves.	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria de Salut	Mig
3.1.3. Introduir la perspectiva de gènere en els serveis per a persones nouvingudes.	3.1.3.1. Ampliar l'oferta d'activitats que s'encari a les necessitats de les dones que assisteixen al curs de català.	Mitja	Regidoria de Benestar Social	Mig
3.1.4. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques cap a les persones amb diversitat funcional.	3.1.4.1. Promoure activitats de visibilització de les dones amb diversitat funcional.	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Baix
3.1.5. Incorporar la perspectiva de gènere en l'oferta esportiva	3.1.5.1. Habilitar un espai per a l'activitat esportiva de dones i noies.	Baixa	Regidoria d'Esports Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Alt
	3.1.5.2. Potenciar la pràctica esportiva de dones i nenes a través d'una campanya de sensibilització	Baixa	Regidoria d'esports i d'igualtat	Mig
3.1.6. Portar a terme accions de prevenció i sensibilització contra la LGTBIfòbia i de resposta a les necessitats de les persones LGTBI.	3.1.6.1. Portar a terme activitats de sensibilització contra la LGTBIfòbia obertes a la població, incloent als col·lectius menys visibles com les dones lesbianes.	Mitja	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Mig

Accions eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

Línia estratègica 4.1. Reduir les desigualtats de gènere i la reproducció dels estereotips i rols de gènere a l'educació formal i informal

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
4.1.1. Introduir valors coeducatius als centres educatius	4.1.1.1. Implementar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de l'escola-institut.	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria d'Educació	Mig
4.1.2. Millorar l'accés de dones a l'educació informal, contemplant les necessitats de la població	4.1.2.1. Incloure la perspectiva de gènere als cursos de català, incorporant l'apoderament de les dones participants com un objectiu principal dels cursos.	Mitja	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria d'Educació	Baix

Línia estratègica 4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la programació cultural i potenciar i donar valor a les activitats on tendeixen a participar les dones

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
4.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural	4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconguin i doni valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.	Alta	Regidoria de Cultura	Mig
	4.2.1.2. Introduir criteris de foment de la igualtat a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals.	Baixa	Regidoria de Cultura	Baix

Accions eix 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social del temps

Línia estratègica 5.1. Reduir les desigualtats de gènere en el repartiment dels treballs i visibilitzar el treball de les dones

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
5.1.1. Fer créixer l'ocupació de les dones de Sant Quintí	5.1.1.1. Garantir l'accés de les dones desocupades als serveis comarcals de promoció de l'ocupació.	Alta	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria de Desenvolupament Econòmic	Baix
5.1.2. Donar visibilitat als treballs de les dones als sectors econòmics clau.	5.1.2.1. Promoure visibilització dels sectors econòmics vinculats amb el municipi donant importància a les feines que han realitzat i realitzen les dones, a partir de la celebració d'una diada o acte.	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria de Desenvolupament Econòmic	Mig
5.1.3. Sensibilitzar la ciutadania sobre el repartiment de tasques domèstiques i de cura	5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.	Alta	Regidoria d'Igualtat	Mig

Línia estratègica 5.2. Reduir les desigualtat de gènere en la conciliació i la cura

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
5.2.1. Facilitar la conciliació a la ciutadania i en la cura	5.2.1.1. Fer un estudi a partir de sessions amb la ciutadania les mesures a implementar per donar suport a la conciliació de les cuidadores de persones dependents	Mitja	Regidoria de Benestar Social	Mig
	5.2.1.2. Oferir servei de cures als actes que es portin a terme per part de l'Ajuntament	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Baix

Accions eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

Línia estratègica 6.1. Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de l'espai públic, és a dir, en el disseny, ordenació de la seguretat i la mobilitat.

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
6.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en la mobilitat	6.1.1.1. Estudi amb els principals col·lectius amb dificultats de mobilitat (dones joves, dones migrades) per establir mecanismes veïnals de suport.	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat Regidoria d'Urbanisme	Mig
6.1.2. Promoure que l'espai públic sigui accessible i inclusiu	6.1.2.1. Millorar la pavimentació i la il·luminació de les urbanitzacions i nuclis allunyats del centre.	Alta	Regidoria d'Igualtat Regidoria d'Urbanisme	Mig
	6.1.2.2. Augmentar la presència de les dones al nomenclàtor de la ciutat.	Mitja	Regidoria d'Igualtat Regidoria d'Urbanisme	Mig

Accions eix 7. Participació social i política de les dones

Línia estratègica 7.1. Reduir les desigualtats de gènere al teixit associatiu de Sant Quintí de Mediona

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
7.1.1. Promoure canals de participació per a dones i/o amb perspectiva de gènere	7.1.1.1. Potenciar que les dones membres de les associacions i entitats ocupin càrrecs de responsabilitat d'aquestes.	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Baix

Línia estratègica 7.2. Incorporar la perspectiva de gènere a la representació política

Objectiu específic	Accions	Prioritat	Responsables	Cost
7.2.1. Avançar cap a la paritat entre els membres del govern municipal	7.1.2.1. Fer un debat sobre la participació de les dones en la política institucional, en el període previ a les eleccions municipals.	Baixa	Regidoria d'Igualtat i Diversitat	Baix

Calendari

Eix	Accions	Any 1	Any 2	Any 3	Any 4
Eix 1	1.1.1.1. Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere dirigides a la ciutadania				
	1.1.1.2. Incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual				
	1.2.1.1. Elaborar un Pla d'igualtat intern				
	1.2.1.2. Aplicació d'un llibre d'estil per una comunicació no sexista ni androcèntrica, per a la comunicació interna i externa del municipi, tant oral com escrita				
	1.2.1.3. Elaborar protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament				
	1.2.1.4. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als representants polítics i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere				
	1.2.1.5. Implementar un sistema de recollida de dades desagregades per sexe en tots els serveis i les àrees municipals.				
Eix 2	2.1.1.1. Campanya comunicativa i xerrades adreçades a la població adulta sobre les formes més quotidianes de violència masclista, que faciliti la identificació dels comportaments o situacions concretes.				
	2.2.1.1. Fer una sessió de treball on la responsable comarcal dels serveis de violència masclista exposi el protocol i el funcionament per a la detecció de violències masclistes als principals agents municipals que poden detectar casos (personal del CAP, de l'escola-institut, OAC, etc.).				
	2.2.1.2. Fer publicitat dels recursos que es tenen a l'abast per part de les dones.				
	2.2.1.3. Establir una estratègia per facilitar el transport de la ciutadania de Sant Quintí als serveis d'informació i atenció a les dones que ofereix el Consell Comarcal.				

Eix 3	3.1.1.1. Elaborar una diagnosi de necessitats de les dones en risc d'exclusió social i un pla de treball d'actuacions compartit amb serveis socials				
	3.1.2.1. Portar a terme activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves.				
	3.1.3.1. Ampliar l'oferta d'activitats que s'encari a les necessitats de les dones que assisteixen al curs de català.				
	3.1.4.1. Promoure activitats de visibilització de les dones amb diversitat funcional.				
	3.1.5.1. Habilitar un espai per a l'activitat esportiva de dones i noies.				
	3.1.5.2. Potenciar la pràctica esportiva de dones i nenes a través d'una campanya de sensibilització				
	3.1.6.1. Portar a terme activitats de sensibilització contra la LGTBIfòbia obertes a la població, incloent als col·lectius menys visibles com les dones lesbianes.				
Eix 4	4.1.1.1. Implementar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de l'escola-institut.				
	4.1.2.1. Incloure la perspectiva de gènere als cursos de català, incorporant l'apoderament de les dones participants com un objectiu principal dels cursos.				
	4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconguin i doni valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.				
	4.2.1.2. Introduir criteris de foment de la igualtat a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals.				
Eix 5	5.1.1.1. Garantir l'accés de les dones desocupades als serveis comarcals de promoció de l'ocupació.				
	5.1.2.1. Promoure visibilització dels sectors econòmics vinculats amb el municipi donant importància a les feines que han realitzat i realitzen les dones, a partir de la celebració d'una diada o acte.				
	5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.				

	5.2.1.1. Fer un estudi a partir de sessions amb la ciutadania les mesures a implementar per donar suport a la conciliació de les cuidadores de persones dependents				
	5.2.1.2. Oferir servei de cures als actes que es portin a terme per part de l'Ajuntament				
Eix 6	6.1.1.1. Estudi amb els principals col·lectius amb dificultats de mobilitat (dones joves, dones migrades) per establir mecanismes veïnals de suport.				
	6.1.2.1. Millorar la pavimentació i la il·luminació de les urbanitzacions i nuclis allunyats del centre.				
	6.1.2.2. Augmentar la presència de les dones al nomenclàtor de la ciutat.				
Eix 7	7.1.1.1. Potenciar que les dones membres de les associacions i entitats ocupin càrrecs de responsabilitat d'aquestes.				
	7.1.2.1. Fer un debat sobre la participació de les dones en la política institucional, en el període previ a les eleccions municipals.				

6.2. Pla d'accions: 15 mesures clau per a la igualtat de gènere a Sant Quintí de Mediona

Amb l'objectiu de mostrar amb la màxima claredat quines són les mesures prioritàries del Pla, es presenten les 15 accions que s'entenen com a imprescindibles per establir les bases per treballar a favor de la igualtat de gènere i incloure la perspectiva de gènere en diversos àmbits municipals a curt o mig termini. Per realitzar aquesta tria s'ha tingut en compte la sessió de treball realitzada amb personal tècnic i polític.

En aquest sentit, s'ha donat importància a l'Eix 1 (Compromís municipal amb la igualtat de gènere), donat que es considera molt rellevant que des del propi Ajuntament s'entengui la igualtat de gènere com una prioritat a treballar. A més a més, és el primer Pla que es porta a terme en aquest municipi i és important trobar mecanismes i aplicar estructures a favor de la igualtat, per tal de potenciar-la a la resta dels eixos.

Les 15 mesures importants, són les següents:

EIX	ACCIÓ
1	1.1.1.1. Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere dirigides a la ciutadania
1	1.1.1.2. Incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual
1	1.2.1.1. Elaborar un Pla d'Igualtat intern
1	1.2.1.2. Aplicació d'un llibre d'estil per a una comunicació no sexista ni androcèntrica, per a la comunicació interna i externa del municipi, tant oral com escrita
1	1.2.1.3. Elaborar protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament
1	1.2.1.4. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als representants polítics i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere
2	2.1.1.1. Campanya comunicativa i xerrades adreçades a la població adulta sobre les formes més quotidianes de violència masclista, que faciliti la identificació dels comportaments o situacions concretes.
2	2.2.1.1. Fer una sessió de treball on la responsable comarcal dels serveis de violència masclista exposi el protocol i el funcionament per a la detecció de violències masclistes als principals agents municipals que poden detectar casos (personal del CAP, de l'escola-institut, OAC...)
3	3.1.1.1. Elaborar una diagnosi de necessitats de les dones en risc d'exclusió social i un pla de treball d'actuacions compartit amb serveis socials
3	3.1.2.1. Portar a terme activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves.
4	4.1.1.1. Implementar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de l'escola-institut.

4	4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconguin i doni valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.
5	5.1.1.1. Garantir l'accés de les dones desocupades als serveis comarcals de promoció de l'ocupació.
5	5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.
6	6.1.2.1. Millorar la pavimentació i la il·luminació de les urbanitzacions i nuclis allunyats del centre.

7. AVALUACIÓ

Avaluar significa conèixer el grau en que la intervenció ha assolit els seus objectius. En aquesta línia, és important poder saber si les mesures que s'han previst, finalment s'han portat a terme i, a més, si aquestes han tingut l'impacte desitjat al municipi. També és important remarcar que l'avaluació és imprescindible per poder plantejar el pròxim Pla d'igualtat, ja que aquesta aportarà un coneixement sobre la situació del municipi respecte a les mesures institucionals que s'han pres.

Existeixen moltes maneres per poder realitzar una avaluació, però per facilitar la posada en pràctica d'aquest pas, s'aporten unes pautes per realitzar-la a partir de dos ítems. Per una banda, analitzar l'avaluació de seguiment, és a dir, saber si la mesura s'ha portat a terme de manera completa o no. I, per altra banda, la de resultat, per poder saber si la mesura concreta ha tingut el resultat que s'havia previst.

Així doncs, es presenten una guia d'indicadors en aquests dos sentits per a cada mesura que s'ha plantejat a l'anterior apartat.

Accions eix 1. Compromís municipal amb la igualtat de gènere

Línia estratègica 1.1. Ampliar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
1.1.1. Augmentar les actuacions en matèria d'igualtat de gènere per part de l'Ajuntament	1.1.1.1. Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere dirigides a la ciutadania	Nombre d'accions implementades.	Major sensibilitat de la ciutadania en relació a les desigualtats de gènere.
	1.1.1.2. Incorporar les accions del pla en la planificació econòmica anual	Percentatge de pressupost incrementat cada any.	Creixement del pes de les accions que incorporen la perspectiva de gènere al pressupost.

Línia estratègica 1.2. Incorporar la igualtat de gènere en l'organització de l'Ajuntament.

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
1.2.1. Impulsar mesures i mecanismes per promoure la igualtat de gènere dins de l'organització	1.2.1.1. Elaborar un Pla d'Igualtat intern	Existència d'un pla d'igualtat intern.	Major sensibilització i control de les mesures d'igualtat en les condicions laborals.
	1.2.1.2. Aplicació d'un llibre d'estil per a una comunicació no sexista ni androcèntrica, per a la comunicació interna i externa del municipi, tant oral com escrita	Existència del compromís municipal per a l'ús d'un llibre d'estil per a una comunicació no sexista ni androcèntrica	Totes les publicacions o comunicacions es realitzen amb una comunicació inclusiva i que no reproduïxi els rols de gènere.
	1.2.1.3. Elaborar protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament	Existència d'un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a nivell intern	Millora de les eines per combatre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'Ajuntament.

1.2.1.4. Realitzar una sessió de formació interna dirigida als representants polítics i personal tècnic per sensibilitzar sobre les desigualtats de gènere i per treballar en favor de la incorporació de la transversalitat de gènere

Realització d'una sessió de formació sobre perspectiva de gènere al personal polític i tècnic

Augment de la sensibilització de gènere sobre igualtat de gènere per part del personal polític i tècnic de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona.

1.2.1.5. Implementar un sistema de recollida de dades desagregades per sexe en tots els serveis i les àrees municipals.

Introducció dels mecanismes per obtenir dades segregades per sexe de registre en tots els serveis i àrees de l'Ajuntament.

Comptar amb informació respecte a la realitat d'homes i de dones, per a planificar els serveis i les accions promogudes de l'Ajuntament.

Accions eix 2. Lluita activa contra la violència masclista

Línia estratègica 2.1. Contribuir a que la ciutadania identifiqui, rebutgi i previngui actituds vinculades amb la violència masclista en totes les seves dimensions

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
2.1.1. Promoure que la ciutadania pugui identificar i rebutjar les formes de masclisme	2.1.1.1. Campanya comunicativa i xerrades adreçades a la població adulta sobre les formes més quotidianes de violència masclista, que faciliti la identificació dels comportaments o situacions concretes.	Existència de la campanya comunicativa i les xerrades.	Major sensibilització i coneixement per part de la ciutadania sobre la violència masclista.

Línia estratègica 2.2. Ampliar la cobertura dels serveis en relació a la detecció, atenció i recuperació de les víctimes de la violència masclista

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
2.2.1. Establir mecanismes de detecció de casos de violència masclista	2.2.1.1. Fer una sessió de treball on la responsable comarcal dels serveis de violència masclista exposi el protocol i el funcionament per a la detecció de violències masclistes als principals agents municipals que poden detectar casos (personal del CAP, de l'escola-institut, OAC...)	Existència de la sessió de treball	Major sensibilització i coneixement per part dels agents municipals sobre els circuits i el funcionament del protocol per la detecció de violència masclista.
2.2.2. Assegurar els serveis d'atenció, acompanyament i recuperació per a les dones que han patit violència masclista	2.2.1.2. Fer publicitat dels recursos que es tenen a l'abast per part de les dones.	Existència de la campanya de publicitat.	Major coneixement per part de les dones sobre els recursos d'atenció, acompanyament i recuperació en matèria de violència masclista.
	2.2.1.3. Establir una estratègia per facilitar el transport de la ciutadania de Sant Quintí als serveis d'informació i atenció a les dones que ofereix el Consell Comarcal.	Existència i protocol·lització de l'estratègia.	Major satisfacció de les dones usuàries dels serveis d'informació i atenció del Consell Comarcal.

Accions eix 3. Drets i qualitat de vida

Línia estratègica 3.1. Disminuir les desigualtats de gènere en l'accés als drets i la qualitat de vida, garantint que les polítiques públiques tinguin en compte la diversitat de la població.

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques contra l'exclusió social i d'habitatge	3.1.1.1. Elaborar una diagnosi de necessitats de les dones en risc d'exclusió social i un pla de treball d'actuacions compartit amb serveis socials	Existència del document de diagnosi i del pla de treball.	Millorar la intervenció en les polítiques contra l'exclusió social que incorporin la perspectiva de gènere.
3.1.2. Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de salut.	3.1.2.1. Portar a terme activitats dirigides que contribueixin a la prevenció de la salut sexual i reproductiva de dones joves i a l'educació afectivosexual de nois i noies joves.	Existència de les activitats dirigides.	Major coneixement per part dels joves sobre salut sexual i reproductiva i sobre educació afectivosexual.
3.1.3. Introduir la perspectiva de gènere en els serveis per a persones nouvingudes.	3.1.3.1. Ampliar l'oferta d'activitats que s'encari a les necessitats de les dones que assisteixen al curs de català.	Existència d'un major nombre d'activitats dirigides a les dones nouvingudes.	Major apoderament de les dones nouvingudes.
3.1.4. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques cap a les persones amb diversitat funcional.	3.1.4.1. Promoure activitats de visibilització de les dones amb diversitat funcional.	Existència d'activitats de visibilització de les dones amb diversitat funcional.	Major sensibilització per part de la ciutadania de les problemàtiques que pateixen les dones amb diversitat funcional.
3.1.5. Incorporar la perspectiva de gènere en l'oferta esportiva	3.1.5.1. Habilitar un espai per a l'activitat esportiva de dones i noies.	Existència d'un espai nou per a l'activitat esportiva de dones i nenes.	Increment del nombre de dones i nenes que fan esport.
	3.1.5.2. Potenciar la pràctica esportiva de dones i nenes a través d'una campanya de sensibilització	Existència d'una campanya de sensibilització per potenciar la pràctica esportiva de dones i nenes.	Increment del nombre de dones i nenes que fan esport.
3.1.6. Portar a terme accions de prevenció i sensibilització contra la LGTBifòbia i de resposta a les necessitats de les persones LGTBI.	3.1.6.1. Portar a terme activitats de sensibilització contra la LGTBifòbia obertes a la població, incloent als col·lectius menys visibles com les dones lesbianes.	Existència d'activitats de sensibilització contra la LGTBifòbia.	Major sensibilització per part de la ciutadania de les problemàtiques de les persones LGTBI.

Accions eix 4. Coeducació, creació cultural de les dones i cultura per la igualtat

Línia estratègica 4.1. Reduir les desigualtats de gènere i la reproducció dels estereotips i rols de gènere a l'educació formal i informal

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
4.1.1. Introduir valors coeducatius als centres educatius	4.1.1.1. Implementar una formació sobre coeducació pels i les mestres i famílies de l'escola-institut.	Existència d'una formació sobre coeducació.	Major sensibilització per part del professorat i les famílies entorn la necessitat de la coeducació.
4.1.2. Millorar l'accés de dones a l'educació informal, contemplant les necessitats de la població	4.1.2.1. Incloure la perspectiva de gènere als cursos de català, incorporant l'apoderament de les dones participants com un objectiu principal dels cursos.	Existència d'objectius d'apoderament de les dones als documents preparatius del curs de català.	Major apoderament de les dones nouvingudes.

Línia estratègica 4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la programació cultural i potenciar i donar valor a les activitats on tendeixen a participar les dones

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
4.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural	4.2.1.1. Potenciar activitats culturals que reconeguin i doni valor a les experiències i trajectòries vitals de les dones.	Existència d'activitats culturals que posin en valor les experiències i les trajectòries vitals de les dones.	Major visibilitat de les aportacions de les dones a la cultura.
	4.2.1.2. Introduir criteris de foment de la igualtat a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats culturals.	Existència de criteris de foment de la igualtat per a l'atorgament de subvencions.	Major sensibilització entorn les desigualtats de gènere per part de les entitats que porten a terme activitats culturals.

Accions eix 5. Corresponsabilitat dels treballs i organització social del temps

Línia estratègica 5.1. Reduir les desigualtats de gènere en el repartiment dels treballs i visibilitzar el treball de les dones

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
5.1.1. Fer créixer l'ocupació de les dones de Sant Quintí	5.1.1.1. Garantir l'accés de les dones desocupades als serveis comarcals de promoció de l'ocupació.	Major nombre de dones que utilitzin els serveis comarcals de promoció de l'ocupació.	Creixement del nombre de dones ocupades.
5.1.2. Donar visibilitat als treballs de les dones als sectors econòmics clau.	5.1.2.1. Promoure visibilització dels sectors econòmics vinculats amb el municipi donant importància a les feines que han realitzat i realitzen les dones, a partir de la celebració d'una diada o acte.	Existència d'una campanya de comunicació que visibilitzi els sectors econòmics rellevats al municipi i el paper de les dones.	Major visibilitat dels treballs de les dones per part de la ciutadania.
5.1.3. Sensibilitzar la ciutadania sobre el repartiment de tasques domèstiques i de cura	5.1.3.1. Realitzar una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures.	Existència d'una campanya de sensibilització sobre el repartiment equitatiu del treball domèstic i de cures.	Major sensibilització per part de la ciutadania sobre la necessitat del repartiment equitatiu del treball domèstic i de cures.

Línia estratègica 5.2. Reduir les desigualtat de gènere en la conciliació i la cura

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
5.2.1. Facilitar la conciliació a la ciutadania i en la cura	5.2.1.1. Fer un estudi a partir de sessions amb la ciutadania les mesures a implementar per donar suport a la conciliació de les cuidadores de persones dependents	Existència de l'estudi.	Major suport de l'ajuntament a les cuidadores.
	5.2.1.2. Oferir servei de cures als actes que es portin a terme per part de l'Ajuntament	Existència de serveis de canguratge a les activitats que porti a terme l'Ajuntament.	Creixement del nombre de dones que assisteixen a les activitats que porta a terme l'Ajuntament.

Accions eix 6. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

Línia estratègica 6.1. Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de l'espai públic, és a dir, en el disseny, ordenació de la seguretat i la mobilitat.

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
6.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en la mobilitat	6.1.1.1. Estudi amb els principals col·lectius amb dificultats de mobilitat (dones joves, dones migrades) per establir mecanismes veïnals de suport.	Existència de l'estudi.	Major satisfacció de la ciutadania en relació a les capacitats de mobilitat dels col·lectius amb majors dificultats de mobilitat.
6.1.2. Promoure que l'espai públic sigui accessible i inclusiu	6.1.2.1. Millorar la pavimentació i la il·luminació de les urbanitzacions i nuclis allunyats del centre.	Existència d'un major nombre de carrers pavimentats i il·luminats.	Major sensació de seguretat de les dones.
	6.1.2.2. Augmentar la presència de les dones al nomenclàtor de la ciutat.	Existència d'un major nombre de carrers i places amb noms de dona o de personatge femení.	Major visibilitat de les dones a l'espai públic.

Accions eix 7. Participació social i política de les dones

Línia estratègica 7.1. Reduir les desigualtats de gènere al teixit associatiu de Sant Quintí de Mediona

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
7.1.1. Promoure canals de participació per a dones i/o amb perspectiva de gènere	7.1.1.1. Potenciar que les dones membres de les associacions i entitats ocupin càrrecs de responsabilitat d'aquestes.	Existència d'incentius per a l'augment de dones en càrrecs de responsabilitat de les entitats.	Creixement de dones entre els càrrecs de responsabilitat de les entitats.

Línia estratègica 7.2. Incorporar la perspectiva de gènere a la representació política

Objectiu específic	Accions	Guia per a l'avaluació de seguiment	Guia per a l'avaluació de resultat
7.2.1. Avançar cap a la paritat entre els membres del govern municipal	7.1.2.1. Fer un debat sobre la participació de les dones en la política institucional, en el període previ a les eleccions municipals.	Existència de la sessió de debat.	Creixement del nombre de dones que participin de la política institucional.

8. BIBLIOGRAFIA

- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Nacions Unides. (1993). Declaració 48/104, sobre l'eliminació de la violència contra la dona.
- Macroencuesta de violencia contra la mujer. 2015. Ministerio de Sanidad, asuntos sociales e igualdad.
- Protocol Comarcal per a l'Abordatge de la Violència Masclista a l'Alt Penedès. Consell Comarcal de l'Alt Penedès.
- Plana web municipal: www.santquintimediona.cat.
- Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.
- Glossari de termes sobre dones i treball. Generalitat de Catalunya.
- Idescat.
- Plana web del programa Hermes, Diputació de Barcelona.
- Departament d'Empresa i Ocupació

9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

Gràfic 1. Piràmide de població de Sant Quintí, any 2019.	27
Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. Província de Barcelona, Alt Penedès i Sant Quintí de Mediona 2019	28
Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. Província de Barcelona, Alt Penedès i Sant Quintí de Mediona 2019	28
Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2018.....	29
Taula 4. Població estrangera segons continent d'origen i sexe. Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2018.....	30
Taula 5. Índex sintètic de fecunditat segons àmbit territorial, 2018	31
Taula 6. Nivell d'instrucció de la població de 16 anys i més a l'Alt Penedès i Catalunya. 2011	32
Gràfic 2. Renda mitjana declarada a Sant Quintí de Mediona i Alt Penedès, 2009-2017	33
Taula 7. Renda mitjana declarada als municipis d'entre 2000 i 2500 habitants de l'Alt Penedès. Any 2017.	34
Taula 8. Índex d'especialització de Sant Quintí de Mediona en relació a la demarcació de Barcelona. 4t trimestre de 2019.....	35
Figura 1. Terme municipal de Sant Quintí de Mediona	37
Figura 2. Organigrama de l'Ajuntament de Sant Quintí de Mediona	39
Taula 9. Composició segons sexe de la plantilla de personal.....	43
Gràfic 3. Situacions viscudes per les dones a la UE, 2014.....	45
Taula 10. Habitatges familiars segons tipus d'habitatge. Sant Quintí de Mediona, Alt Penedès i Catalunya 2011	50
Taula 11. Taxa de parts adolescents. Alt Penedès i demarcació de Barcelona, 2018.	54
Taula 12. Població activa registrada. Mitjanes anuals. Sant Quintí de Mediona, 2018	62
Taula 13. Atur registrat segons sexe. Sant Quintí de Mediona, 2018 i 2019	63
Gràfic 4. Composició per sexe de la contractació a Sant Quintí i la demarcació de Barcelona.....	63
Taula 14. Ocupació segons grans sectors d'ocupació segons sexe. Sant Quintí de Mediona, 2011.	64
Gràfic 5. Realització de tasques domèstiques, de cura o comunitàries. Alt Penedès, 2011	65
Taula 15. Entitats de Sant Quintí de Mediona, 2019.....	71