

Aprovat pel Ple de l'Ajuntament en  
sessió de data 21 DES. 2016

SECRETARIA INTERVENCIÓ



## PLA D'IGUALTAT DE L'ALDEA

### Pla d'Acció

Presentat a:



Ajuntament de l'Aldea

Octubre, 2016



## Índex

1	Introducció.....	3
2	Marc normatiu.....	5
2.1	Àmbit internacional.....	5
2.2	Àmbit comunitari.....	5
2.3	Àmbit estatal, autonòmic i local.....	6
3	Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.....	13
3.1	Fase Inicial.....	13
3.2	Fase Exploratòria.....	13
3.2.1	Anàlisi fonts secundàries.....	13
3.2.2	Entrevistes amb experts i interlocutors clau.....	14
3.3	Taller de debat.....	14
3.4	Redacció del Pla de Polítiques de Dones municipal.....	15
4	Resum de la diagnosi.....	16
4.1	L'equitat de gènere a la sociodemografia.....	16
4.1.1	Punts forts a tenir en compte.....	16
4.1.2	Punts de millora.....	17
4.2	L'equitat de gènere a l'economia i l'ocupació.....	17
4.2.1	Punts forts a tenir en compte.....	18
4.2.2	Punts de millora.....	18
4.3	L'equitat de gènere a la formació.....	19
4.3.1	Punts forts a tenir en compte.....	20
4.3.2	Punts de millora.....	20
4.4	L'equitat de gènere a la salut i el benestar social.....	21
4.4.1	Punts forts a tenir en compte.....	21
4.4.2	Punts de millora.....	22
4.5	L'equitat de gènere a la participació i el lleure.....	23
4.5.1	Punts forts a tenir en compte.....	23
4.5.2	Punts de millora.....	23
4.6	L'equitat de gènere a l'organització municipal.....	24
4.6.1	Punts forts a tenir en compte.....	24
4.6.2	Punts de millora.....	25
5	Pla d'Acció.....	26
5.1	Compromís amb la igualtat.....	28
5.2	Lluita contra la violència de gènere.....	31
5.3	Drets i qualitat de vida.....	33
5.4	Reorganització dels treballs i noves polítiques del temps.....	36
5.5	Coeducació.....	41
5.6	Reconeixement del lideratge i participació de les dones.....	43

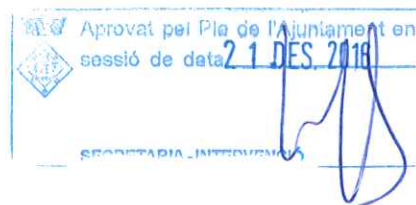
6 Priorització .....46

7 Bibliografia .....50

 Aprovat pel Ple de l'Ajuntament en  
sessió de data **21 DES. 2016**

SECRETARIA INTERVENIÓ





## 1 Introducció

---

L'administració local ha estat un dels àmbits pioners en incorporar la igualtat de gènere a les polítiques municipals, degut en part a la proximitat amb les necessitats de les persones, però també especialment, com a resposta a les reivindicacions del moviment feminista en les últimes dècades. D'altra banda, el marc jurídic i normatiu ha incidit en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, incloent-hi el paper de les administracions locals que tenen l'obligació i la responsabilitat d'actuar per garantir i promoure els principis defensats per les lleis.

Ara per ara, les dades continuen evidenciant les desigualtats existents entre dones i homes. Malgrat que a nivell formal i legislatiu les dones han assolit la igualtat de drets, és en l'exercici d'aquests drets en el dia a dia, quan s'evidencien les diferències i les discriminacions que persisteixen en el temps i en la cultura. L'organització de la societat encara està fonamentada en una segregació sexual dels rols i del treball, amb un sistema de creences i atribucions que afavoreixen els estereotips vinculats a la masculinitat i a la feminitat. Per tal de transformar aquesta cultura patriarcal i configurar una societat més igualitària, es fa imprescindible incorporar accions que potenciïn les condicions d'igualtat i un nou sistema de valors de relació entre sexes, en les polítiques locals.

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències.

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Aquests plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

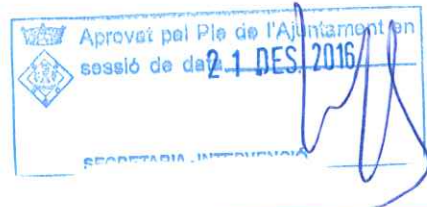
El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari

plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la què s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.





## 2 Marc normatiu

---

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local. Així doncs, avui es disposa d'un marc legal que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

### 2.1 Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any 1975 se celebra a Mèxic la I Conferència Mundial de la Dona i, quatre anys després, s'aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985) van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing de 1995 la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

### 2.2 Àmbit comunitari

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma, de 1975, que

imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al 1997 del Tractat d'Amsterdam, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el mainstreaming o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes, el 1992, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

Així mateix, la legislació europea compta amb diverses directives principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

### 2.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la Constitució Espanyola del 1978, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'art 9.2, compromet als poders públics a que garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el

compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empenta de la llicitud constitucional.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones.

- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

La Generalitat de Catalunya aprova la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són el joc i les joguines (Art. 23), les manifestacions culturals (Art. 24), els mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació (Art. 25), les universitats i la recerca (Art. 28), l'associacionisme i col·legis professionals (Art. 29), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), benestar social i família (Art. 47), la salut (Art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (Art. 53), la justícia (Art. 54) i la seguretat ciutadana (Art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquestes aspectes, la

Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), la creació d'un Observatori de la Igualtat de gènere (art.58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei contempla un règim sancionador (art.59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.

- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.

Les mesures que s'estableixen afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Pel que fa a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI incorpora els següents àmbits: professionals que actuen en àmbits sensibles de l'Administració Pública (capítol I), Coeducació; Universitats; Cultura, Lleure i Esport; Mitjans de Comunicació; Salut; Acció Social; Ordre Públic i Privació de Llibertat; Participació i Solidaritat (capítol II), Mercat de Treball (capítol III) i Famílies (capítol IV).

Es crea el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals, com un òrgan de participació ciutadana i consultiu permanent i es fa esment a la necessitat de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat (article 8). De manera paral·lela oferirà un Servei d'atenció integral per atendre les persones que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, per tal de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les seves necessitats (article 9).

A banda d'aspectes preventius i proactius la llei també regula des de una vessant reactiva, és a dir, proveeix d'un règim d'infraccions i sancions i recull la inversió de la càrrega de la prova.

Per acabar, destacar que la llei fa especial menció a les persones transgènere i intersexuals (article 23) explicitant que s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.



## 3 Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat

Al llarg del procés s'han emprat diferents eines metodològiques d'acord amb l'estratègia del projecte: anàlisi de dades, entrevistes, tallers participatius, ....

### 3.1 Fase Inicial

S'ha creat una comissió de seguiment i coordinació del Pla encarregada del seu disseny i del seu desenvolupament.

D'altra banda, també s'han fet presentacions dels objectius i desenvolupament del pla a diferents àrees municipals amb l'objectiu d'implicar directament en la seva redacció a aquell personal relacionat directa o indirectament amb les polítiques d'igualtat municipals.



### 3.2 Fase Exploratòria

#### 3.2.1 Anàlisi fonts secundàries

Anàlisi i explotació de dades secundàries que ha abastat diferents camps sobre la situació social, política, cultural, mediambiental, econòmica, laboral, ..., com:

- Padró d'habitants
- Projectes propis del Gabinet Ceres (observatori, recull d'indicadors comarcals i provincials...)
- Dades d'Idescat
- Dades aportades pels centres educatius, sanitaris i d'altres organismes
- Dades referents a la violència de gènere
- Altres que s'han considerat d'utilitat a l'hora de l'anàlisi

Un dels documents importants analitzat en aquest moment ha estat l'anterior pla de dones, per tal de determinar aquelles accions que es consideri oportú mantenir en l'actual pla.

D'altra banda, s'ha localitzat i analitzat tota la informació disponible en altres fonts que siguin rellevants per establir la situació actual de la dona al municipi.

### 3.2.2 Entrevistes amb experts i interlocutors clau

A partir de la informació recollida fins al moment, s'han identificat aquelles persones coneixedores de la realitat de la dona al municipi, tècnics municipals, representants d'entitats, i experts en matèria de dona i de gènere, que poguessin aportar al procés les seves opinions, reflexions i el coneixement de primera mà de situacions particulars tant en la vessant de les problemàtiques com en la generació d'oportunitats.

S'han realitzat un total de 7 entrevistes als següents perfils de persones:

- Tècnica serveis socials
- Representant Associació dones
- Dona emprenedora
- Representant AMPA
- Tècnica promoció econòmica / ocupació
- Representant del CAP
- Tècnica del Casal de joves
- Representant d'entitat cultural



### 3.3 Taller de debat

S'ha realitzat un taller obert a la participació de totes les dones i altres actors interessats, per debatre l'estat actual de les dones al municipi i les perspectives futures. Els objectius d'aquest taller han estat:

- Debatre i aprofundir en la diagnosi preliminar sobre la situació de les dones al municipi
- Consensuar i prioritzar les principals problemàtiques i necessitats que afecten actualment el col·lectiu femení del municipi, així com les accions necessàries per resoldre-les

En total, han participat 10 persones, representants la majoria d'entitats del municipi. Totes les persones participants han estat dones d'entre 30 i 70 anys.

Les entitats representades han estat les següents:

- Associació de Dones de l'Aldea
- Diables de l'Aldea
- Scrua
- Lliga contra el cancer
- Abat
- Departament de Benestar Social del Consell Comarcal del Baix Ebre

- AMPA

El desenvolupament del taller ha seguit les següents etapes:

1. En un principi, es presenten els objectius i metodologia del taller, així com les principals conclusions de la prediagnosi existent.
2. Es procedeix a dividir els participants en petits grups de treball. L'objectiu d'aquests grups és la de validar les conclusions de la diagnosi i millorar-les, si s'escau, amb altres problemàtiques o necessitats percebudes. Aquesta valoració i debat es realitzarà pels diferents àmbits en que s'hagi dividit la diagnosi: laboral i econòmic, familiar, social...
3. En segon lloc, i tenint com a base la diagnosi validada, els grups hauran de reflexionar entorn accions que es considerin necessàries i viables per afrontar les problemàtiques i necessitats actuals.
4. Els grups es tornen a reunir en plenari i un portaveu de cadascun exposa les problemàtiques i les accions que s'han consensuat sobre cadascun dels àmbits tractats.

### 3.4 Redacció del Pla de Polítiques de Dones municipal

A partir de les conclusions finals de la diagnosi i de les aportacions recollides durant els tallers, així com de les previsions de l'Ajuntament, s'ha elaborat el Pla de Polítiques de Dones municipal que inclou les línies estratègiques i programes d'actuacions que es consideren necessaris per donar resposta a les expectatives del col·lectiu femení de L'Aldea, solucionar les seves problemàtiques actuals i aprofitar les oportunitats de les que disposa el municipi per al seu creixement personal, però també per al creixement social des d'una perspectiva d'igualtat de gènere.



## 4 Resum de la diagnosi

---

En aquest apartat, s'inclouen les principals conclusions extretes del procés de diagnosi realitzat per tal de conèixer la realitat municipal quant a l'equitat de gènere.

Aquestes conclusions s'han estructurat en base als àmbits analitzats i treballats durant aquesta diagnosi.

### 4.1 L'equitat de gènere a la sociodemografia

La demografia té diferents factors molt importants quant a l'equitat de gènere. L'edat, els tipus de llars, la immigració, són tots ells aspectes a tenir en compte alhora de fomentar una verdadera oportunitat d'igualtats, doncs centren situacions i col·lectius on les possibles desigualtats es fan més evidents i prevalents.

La quantitat de dones grans que viuen soles, el número i distribució de dones magrebines que viuen a la ciutat, la quantitat de llars monomarentals i la situació econòmica de les mateixes, així com d'altres aspectes, són de particular importància en aquest àmbit.

L'evolució de la població, l'augment de l'esperança de vida, i amb més pes entre les dones, al seu torn, provoca efectes també en aspectes com el nombre de persones dependents i la cura que se n'ha de tenir, tasca atribuïda històricament a les dones i que suposa una dificultat més afegida a la volguda i necessària conciliació laboral i familiar.



#### 4.1.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Elevat nivell de cohesió social, tot i que el municipi té dos barris força diferenciats demogràficament.
- ▶ Actuacions realitzades per afavorir una major cohesió social entre els dos barris del municipi, com poden ser, la realització d'una sola festa major, que faci augmentar el sentiment de pertinença al municipi.
- ▶ Nivell important de suport familiar i veïnal que pot comportar un entorn relacional indispensable per a persones dependents o persones grans que viuen soles.
- ▶ Possibilitat d'aprofitar l'anterior suport veïnal com eina de recolzament a actuacions municipals de recolzament i ajuda a col·lectius desfavorits.

- ▶ Integració elevada de la població immigrant procedent d'Amèrica del sud o de Romania en la vida del municipi.

#### 4.1.2 Punts de millora

- ▶ Col·lectius de persones immigrants que no s'acaben d'integrar en la vida del municipi, com poden ser principalment els homes procedents del Marroc o Pakistan que arriben sols, sense la família, d'entre 30 i 40 anys.
- ▶ Possible tendència a seguir augmentant el nivell de dependència de gent gran, sobre tot de dones, tenint en compte que la franja de persones de més de 75 anys és força superior entre les dones que entre els homes, existint també la possibilitat que aquestes dones disposin de menys recursos econòmics que els homes al no haver treballat de forma remunerada durant la seva vida i estar depenent només de pensions de viudetat.
- ▶ L'anterior tendència, juntament amb una població infantil a l'alça pot comportar una major responsabilitat entre les dones, doncs són les que encara assumeixen una major part dels rols de cuidadores i gestores de les llars.
- ▶ Major proporció de població estrangera masculina que no pas femenina, principalment del Marroc i Pakistan, amb una cultura on l'equitat de gènere està molt menys instaurada que en l'europea.
- ▶ Tendència a augmentar les llars monoparentals i monomarentals, fet que pot suposar, principalment entre les monomarentals, un augment de les dificultats econòmiques de les mateixes degut a problemes de no compliment de pensions o de recursos, ja de per sí, reduïts.

#### 4.2 L'equitat de gènere a l'economia i l'ocupació

Tal i com es recull en el llibre "Desenvolupament econòmic amb visió de gènere" de la Diputació de Barcelona, les decisions a l'àmbit econòmic afecten molts aspectes de les nostres vides i també condicionen la situació dels homes i les dones a la societat. L'economia es presenta, i generalment es veu, com quelcom neutre amb relació al gènere, però no ho és.

Els paradigmes econòmics tradicionals, considerats universals, tenen un biaix androcèntric, tant pel que fa als conceptes i les categories que proposen com en els marcs analítics que utilitzen. De vegades de forma flagrant i, en molts casos, de forma

molt subtil, l'economia reproduïx concepcions patriarcals que generen desigualtats estructurals i afecten les relacions de tota la societat.

En un moment com l'actual, en què els paradigmes econòmics tradicionals han demostrat la seva ineficàcia i en què la crisi econòmica evidencia el fracàs d'un model de creixement desequilibrat, es fa més necessària que mai la incorporació de la perspectiva de gènere per construir una nova economia i una nova definició de benestar, des d'una visió complexa, integradora i no parcialitzant de la vida i l'existència humana.

#### 4.2.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Nivell econòmic de les llars amb tendència positiva, després de superar la situació crítica que la fallida de la Cooperativa va provocar en moltes llars del municipi.
- ▶ Tendència a haver-hi cada dia menys sectorització segons gènere, tot i que encara persisteix en sectors com la cura de persones, les tasques domèstiques o la construcció.
- ▶ Taxa d'atur registrat mantinguda al llarg dels darrers anys i inferior a altres estrats territorials.
- ▶ Taxa d'atur registrat sense diferències segons gènere.
- ▶ Disponibilitat d'un Pla Municipal d'Empresa i Treball (PL'AMET), tot i que no contempla, ara per ara, polítiques actives d'equitat de gènere quant a l'ocupació.
- ▶ Disponibilitat d'un servei de borsa de treball municipal i de borsa de treball comarcal, que permet oferir sortides laborals a les persones del municipi i conèixer més a fons les persones en recerca d'ocupació.
- ▶ Augment del nombre de dones que estant buscant la seva primera ocupació, fet que implica una major obertura femenina envers el treball fora de casa.

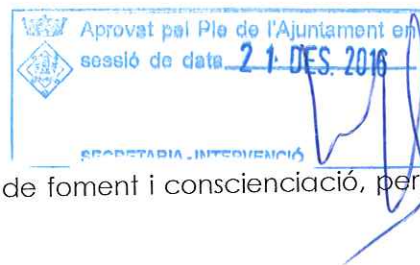
#### 4.2.2 Punts de millora

- ▶ Major nombre de dones jubilades, prejubilades, pensionistes o rendistes, que poden tenir pensions inferiors als homes i que poden acabar patint situacions de precarietat econòmica.

- ▶ Major nombre també de dones que actualment estan desocupades però que havien treballat en el passat i que, per tant, poden haver perdut la seva feina o la poden haver deixat per ocupar-se de la llar.
- ▶ Poca oferta laboral especialitzada al municipi, fet que comporta una mobilitat laboral molt elevada, així com també una fuga de talents, doncs són les persones amb estudis més qualificats els que més obligació tenen de marxa fora a buscar feina.
- ▶ Desigualtats d'accés i condicions laborals encara existents segons gènere.
- ▶ Major dificultat de les dones immigrants per accedir al món laboral a causa de diversos factors: idioma, cultura, formació o disponibilitat de transport.
- ▶ Situació d'algunes dones que, tot i tenir un nivell formatiu elevat, l'abandonen per ajudar en el negoci familiar i ocupar-se de la llar, per així estalviar despeses a la llar i poder conciliar la vida laboral i la familiar.
- ▶ Taxa d'atur més elevada entre les dones de 30 a 44 anys que no pas entre els homes.
- ▶ Estructura actual de la informació disponible a la borsa de treball, que no permet fer anàlisis prou eficients per donar resposta a les necessitats laborals de la població que s'hi troba inscrita.
- ▶ Baixa penetració del servei de la borsa de treball municipal entre les dones estrangeres, així com entre les dones en general a partir dels 40 anys.
- ▶ El transport públic, tant en aquest àmbit com en el formatiu, és un aspecte clau a tenir en compte per facilitar l'accés laboral i formatiu al màxim de població possible. Per aquest motiu, és important difondre el màxim possible la seva existència i accessibilitat.

### 4.3 L'equitat de gènere a la formació

Són diversos els aspectes clau a tenir en compte quan es parla d'educació i formació en l'equitat de gènere: l'accés dels infants a l'ensenyament en igualtat d'oportunitats, la coeducació, la disponibilitat de serveis com les llars d'infants que permeten una major conciliació entre les dones treballadores, la pròpia educació dels infants i joves en l'equitat de gènere, el treball de la igualtat d'oportunitats de manera curricular, la necessària formació de les dones adultes, etc...



Tots ells factors que per sí constitueixen oportunitats de foment i conscienciació, però també, per contra, perills sobre els que estar alerta.

#### 4.3.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Percepció d'un nivell formatiu més elevat entre les dones que no pas entre els homes, fet que suposa que cada dia estiguin més preparades per al món laboral en general, i per a feines especialitzades en particular.
- ▶ Treball conjunt entre centres escolars i l'educadora de serveis socials municipal per donar solució als pocs casos d'absentisme escolar crònic existents.
- ▶ Disponibilitat de formació ocupacional i d'inserció laboral dirigida principalment al jovent.
- ▶ Participació molt activa de les dones, més que no pas dels homes, en les activitats de formació ocupacional i d'inserció laboral, principalment cursos d'informàtica i anglès, fet que denota un interès en ampliar coneixements, potser en vistes d'aconseguir una ocupació o de millorar l'actual.
- ▶ Possible recuperació del curs de català per persones adultes municipal que es realitzava fa anys, situació que pot afavorir la integració de les dones immigrants, sempre i quan s'apliquin estratègies adients de captació de les mateixes.

#### 4.3.2 Punts de millora

- ▶ Necessitat de mobilitat per tal d'accedir a una major oferta en formació ocupacional.
- ▶ Baixa participació de les persones immigrants, principalment de les dones, en els cursos de formació ocupacional, així com en la resta de cursos que es realitzen al casal, ja siguin dirigits al jovent o a la gent adulta.
- ▶ Manca de coneixement de l'existència o no d'un agent d'igualtat a les escoles
- ▶ Manquen activitats de sensibilització en igualtat de gènere a les escoles, tenint en compte que és molt important, segons percepcions recollides de les entrevistes, el fet de donar referents més igualitaris a la canalla des de petits per tal de fomentar una actitud més equitativa.

- ▶ Caldria una major implicació dels pares en l'activitat de l'escola, una major relació dels mateixos amb l'entorn escolar dels seus fills i filles, ja sigui amb el professorat o amb l'AMPA.

## 4.4 L'equitat de gènere a la salut i el benestar social

A nivell general, hi ha certs condicionants socioeconòmics de la salut, estils de vida, estats de salut i utilització dels serveis que per norma presenten diferències entre homes i dones que poden comportar per sí mateixos, desigualtats a superar quant a gènere.

Aspectes diferencials en les dones com poden ser una major esperança de vida, una qualitat de vida a edats avançades quelcom pitjor, un major risc de pobresa principalment entre dones grans que viuen soles, entre d'altres, són aspectes a tenir en compte a l'hora de dissenyar accions que tinguin com objectiu millorar l'equitat de gènere en l'àmbit de la salut i el benestar.

### 4.4.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Bona accessibilitat del CAP, doncs les hores de visita que es demanen es donen entre les 24h i les 48h de ser sol·licitades.
- ▶ Ràtio de professionals sanitaris per població quelcom millor que als municipis de l'entorn.
- ▶ Previsió d'atenció continuada les 24 hores a partir de l'1 de juliol fins a finals de setembre, i treball continu dels professionals sanitaris per aconseguir que aquest horari s'ampliï a la resta de l'any.
- ▶ Àmplia oferta de serveis, tot i que alguns requereixin de desplaçaments fora de la localitat.
- ▶ Previsió de fer una activitat de prevenció del tabaquisme, addicció que, segons dades generals, tendeix a augmentar més entre les dones que entre els homes.
- ▶ Disponibilitat d'un centre de dia, tot i ser un servei privat no accessible a tothom. Aquest servei pot servir de suport a les dones cuidadores de familiars grans.
- ▶ Disponibilitat de serveis sanitaris dirigits específicament a les dones.
- ▶ Disponibilitat d'ajuts per a famílies amb problemes econòmics, entre les que es poden trobar llars monomarentals, per exemple.

- ▶ Disponibilitat de serveis dirigits a donar suport a casos de violència masclista.
- ▶ Disponibilitat de serveis de suport i ajuda dirigits a persones dependents, que per una banda poden donar servei a persones grans que poden viure soles, però també poden minvar la pressió que actualment tenen algunes dones com a cuidadores de familiars dependents.

#### 4.4.2 Punts de millora

- ▶ Hàbit de les dones Pakistaneses i marroquines d'anar acompanyades al metge pels seus fills i filles, fet que suposa en ocasions que els infants perdin hores d'escola, així com que hagin de ser responsables de transmetre a les mares informació delicada o complexa sobre el seu estat de salut.
- ▶ Cal prestar atenció a l'evolució de dones grans amb problemes de salut, donada la seva elevada presència i el fet que els problemes osteomusculars, força presents al territori, les poden afectar de forma més important.
- ▶ Dificultat per captar a les dones estrangeres en activitats preventives de salut.
- ▶ Major nombre de dones ateses pels serveis de l'EBASP, fet que pot suposar una major nivell de necessitats o una major responsabilitat a l'hora de solucionar problemes de la llar.
- ▶ Necessitat d'un major aprofundiment en aquells grups poblacionals que poden tenir més necessitats específiques, principalment quant a famílies monomarentals.
- ▶ Augment de les dones ateses al SIAD en els darrers anys, principalment d'entre 30 i 64 anys i casades.
- ▶ Existència de casos de violència masclista, principalment contra les dones.
- ▶ Poca visibilitat dels casos de violència masclista, doncs tot i evidenciar-se des de serveis socials que existeixen, no són percebuts per les persones entrevistades, poden suposar una no identificació de segons quines situacions amb la violència masclista, sinó veure-les com situacions que es poden justificar o que són "normals".
- ▶ Manca d'inclusió de continguts relatius a la normativa d'igualtat i sobre violència masclista als temaris de selecció i provisió pública, segons marca la llei catalana d'igualtat efectiva entre dones i homes.

## 4.5 L'equitat de gènere a la participació i el lleure

Molts dels àmbits analitzats anteriorment denoten diferències de gènere en relació a condicions econòmiques, treball, repartiment de tasques de la llar, lligams familiars, etc... que influeixen directament en la participació i l'oci de dones i homes, incorporant tota una sèrie de handicaps i desavantatges per al gènere femení que poden afectar en aquesta vessant més de lleure, però també d'implicació.

### 4.5.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Teixit associatiu molt ric i molt actiu que, en alguns casos, duen a terme accions per atreure a la població immigrant, preferentment a les dones.
- ▶ Evolució positiva envers l'equitat de gènere en les juntes de les entitats més de caire social o educatiu.
- ▶ Percepció d'una elevada implicació de la població en la vida del municipi.
- ▶ Disponibilitat d'un Reglament de Participació Ciutadana municipal que pot ser una eina útil per al foment de la implicació de la ciutadania en els afers socials.
- ▶ Disponibilitat d'un òrgan estable de participació ciutadana, el Consell de Participació Ciutadana.
- ▶ Sentiment d'importància del temps de lleure entre les pròpies dones.
- ▶ Tendència a anar-se igualant els rols a les llars en relació a les tasques domèstiques.

### 4.5.2 Punts de millora

- ▶ Es manté certa sectorialització segons sexe de les entitats, fent-se més evident en les de caire esportiu.
- ▶ Aquesta mateixa sectorialització es dona en les activitats extraescolars de la canalla, mantenint-se estereotips com que el futbol és per als nens o el patinatge per a les nenes.
- ▶ Una menor disponibilitat de temps lliure entre les dones que no pas entre els homes, degut a una major assumpció dels rols familiars i de la llar.
- ▶ Actitud de les dones quant als rols de la llar que dificulten avançar en una major equitat, doncs són elles mateixes les que no deixen assumir, en alguns casos, certes

tasques als homes, justificant-ho amb arguments força estereotipats com poden ser que no les saben fer bé o que tarden massa.

- ▶ Menor participació dels homes en els assumptes relatius als fills i filles, principalment a nivell de relació amb l'escola.
- ▶ Cal tenir en compte que, qualsevol servei municipal adreçat a millorar la conciliació laboral i familiar serà d'ajuda a les dones que assumeixen més responsabilitats a les llars, podent estar parlant tant de mares com d'àvies.
- ▶ Seria interessant poder realitzar campanyes de corresponsabilització entorn el repartiment de les responsabilitats a les llars, principalment a nivell infantil, però també dirigides a les persones adultes.
- ▶ Així mateix, campanyes que ajudessin a les pròpies dones a assumir que tots els membres de la llar poden fer les tasques de les quals se'n fan responsables, podrien ajudar a millorar la seva actitud al respecte i fer-les més permeables al repartiment de les tasques.

## 4.6 L'equitat de gènere a l'organització municipal

L'esforç que es realitzi a nivell municipal, de l'administració pública, per fomentar i facilitar la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere, tindrà un efecte importantíssim en la consecució d'aquests objectius per part de la societat administrada.

Però també hi tindrà efecte la pròpia sensibilització i interiorització que l'administració tingui dels principis d'igualtat i del foment que en faci a nivell intern.

### 4.6.1 Punts forts a tenir en compte

- ▶ Paritat política del consistori.
- ▶ Poca sectorialització de les regidories segons gènere, sent una regidora, per exemple, la responsable de l'àrea de promoció econòmica, àrea que habitualment encapçalaven més els homes.
- ▶ Voluntat d'actualització del Pla Municipal d'Igualtat.
- ▶ Celebració d'actes, conjuntament amb les entitats, centrades en les dones, com són el Dia Internacional de la Dona (8 de març).

#### 4.6.2 Punts de millora

- ▶ No disponibilitat d'una guia per a un ús no sexista del llenguatge a nivell d'Ajuntament.
- ▶ No disponibilitat d'un Pla Intern d'Igualtat.
- ▶ No disponibilitat d'un protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació o identitat sexuals, obligatori segons els articles 18 i 33 de la Llei Catalana 17/2015 per als ens públics de Catalunya.
- ▶ No existència d'una regidoria específica d'Igualtat.
- ▶ Reduïdes referències a la igualtat de gènere en els plans existents.
- ▶ No realització d'accions formatives amb perspectiva de gènere adreçades al personal tècnic de l'Ajuntament.
- ▶ No disponibilitat de clàusules i criteris de gènere en els concursos i subvencions públics.

## 5 Pla d'Acció

El present pla d'igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania de treballar per la igualtat de dones i homes i d'incidir i transformar les diferents dimensions de la desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

Com a conseqüència de la diagnosi realitzada de la situació de la dona al municipi de l'Aldea, que marca tot un seguit d'aspectes a considerar, es proposen un seguit d'eixos i línies marc i d'actuació que constitueixen el Pla d'Acció quant al a l'igualtat de gènere al municipi de l'Aldea. Així doncs, el Pla d'igualtat inclou diverses línies estratègiques relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

**Línia estratègica 1: Compromís amb la igualtat**

**Línia estratègica 2: Lluita contra la violència de gènere**

**Línia estratègica 3: Drets i qualitat de vida**

**Línia estratègica 4: Reorganització dels treballs i noves polítiques del temps**

**Línia estratègica 5: Coeducació**

**Línia estratègica 6: Reconeixement del lideratge i participació de les dones**

Cadascun dels eixos conté un o més objectius generals que responen a determinades problemàtiques o necessitats detectades a partir de l'anàlisi de dades secundàries, de les entrevistes en profunditat i del taller participatiu realitzat durant el procés de diagnosi.

Els objectius generals es concreten en un seguit d'objectius específics que, alhora, serveixin per a definir les actuacions concretes. Finalment, es defineixen els agents implicats en la implementació de les actuacions i els indicadors d'avaluació que cal posar en pràctica per fer un correcte seguiment de cadascuna d'aquestes actuacions.

Així doncs, aquest Pla intenta donar resposta a totes les necessitats específiques de la dona sorgides durant l'elaboració del procés. No obstant, també contempla propostes no específiques per a la dona, ja que no s'han volgut obviar cap de les necessitats,

Aprobat pel Ple de l'Ajuntament en  
sessió de data 21-DES-2016

preocupacions o propostes que les pròpies dones han transmès al llarg de les diferents fases de l'estudi. Tot i així, cal tenir en compte que en la implementació d'aquestes actuacions més generalistes s'ha d'incorporar, en tot moment, la perspectiva d'igualtat de gènere i l'indispensable treball transversal.

## 5.1 Compromís amb la Igualtat

### LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

#### OBJECTIU GENERAL:

Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques públiques

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

1. Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional transversal, coordinat i que aposti per la presa de decisions compartides
2. Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen
3. Incorporar i implicar tota la ciutadania en les polítiques d'igualtat

1.1. Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional transversal, coordinat i que aposti per la presa de decisions compartides

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
1.1.1. Aprovar el Pla d'igualtat de gènere pel Ple Municipal	Ajuntament	Curt	No	- Pla aprovat per majoria
1.1.2. Adequar els recursos econòmics per al desplegament del Pla d'igualtat	Ajuntament	Curt - Mig	SI	- Valoració dels recursos econòmics posats a disposició de la implementació del Pla
1.1.3. Planificar i avaluar el Pla d'igualtat anualment	Ajuntament	Continu	SI	- Pla anual d'acció - Memòria anual d'avaluació
1.1.4. Elaborar un protocol de comunicació no sexista intern	Ajuntament	Curt	No	- Disponibilitat del protocol - Difusió del protocol

1.1.5.	Elaborar i implementar un Pla d'Igualtat de Gènere Intern	Ajuntament	Mig	No	- Disponibilitat del Pla d'Igualtat intern - Memòria avaluació
1.1.6.	Elaborar un protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual	Ajuntament	Curt	No	- Disponibilitat del protocol
1.1.7.	Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masculista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament	Ajuntament	Curt	No	- Proporció anual de processos de selecció i provisió en que s'han inclòs temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masculista

**1.2. Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
1.2.1. Realitzar un pla de formació interna en igualtat de gènere	Ajuntament	Curt	Si	- Quantitat d'accions formatives anuals realitzades - Nivell de participació segons sexe per acció formativa
1.2.2. Descagregar les dades municipals segons sexe	Ajuntament	Curt	No	- Inclusió de la variable sexe en memòries, estadístiques, enquestes i altres dades per part de cada departament
1.2.3. Anàlisi de dades municipals amb perspectiva de gènere	Ajuntament	Curt	No	- Memòria anual de la identificació i recollida de les discriminacions per sexe i/o desigualtats i de les mesures adoptades

Aprobat pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 21 DES 2016

1.3. Incorporar i implicar tota la ciutadania en les polítiques d'igualtat

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
1.3.1. Difondre el Pla d'igualtat de gènere	Ajuntament	Curt	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusió interna del pla d'igualtat (intranet)</li> <li>- Difusió externa del pla d'igualtat (web, presentació pública, notícies, butlletí...)</li> </ul>
1.3.2. Involucrar a les entitats del municipi en l'organització de les activitats relacionades amb la igualtat de gènere	Ajuntament - entitats	Curt	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'entitats participants</li> <li>- Nivell de participació</li> <li>- Valoració conjunta anual accions realitzades</li> </ul>
1.3.3. Incorporar criteris d'igualtat en les bases vinculades a les subvencions d'entitats i associacions	Ajuntament	Curt	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporació de criteris d'igualtat</li> </ul>

## 5.2 Lluita contra la violència de gènere

### LÍNIA ESTRATÈGICA 2: LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**OBJECTIU GENERAL:** Prevenir i sensibilitzar envers la violència de gènere

- OBJECTIUS ESPECÍFICS:**
1. Promoure la sensibilització social
  2. Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència de gènere
  3. Implicar als serveis públics i a la ciutadania en la identificació precoç de la violència de gènere per tal de millorar la seva prevenció

2.1. Promoure la sensibilització social				
ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
2.1.1. Commemoració del Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones (25 de novembre)	Ajuntament – Entitats	Curt	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades de commemoració</li> <li>- Nivell de participació segons sexe</li> </ul>
2.1.2. Realitzar activitats per a la prevenció de la violència de gènere, a nivell general però també específic per a la gent jove	Ajuntament - Entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades de commemoració</li> <li>- Nivell de participació segons sexe</li> </ul>
2.2. Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència de gènere				
ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
2.2.1. Donar a conèixer el Protocol per a	Ajuntament – Consell	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realització de difusió interna (intranet)</li> </ul>

Aprovat pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 21 DES 2016

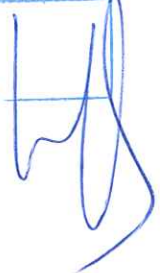
elaboratge de la violència masculista a les Terres de l'Ebre a nivell intern i extern

Comarcal

- Realització de difusió externa (web, altres canals)

**2.3. Implicar als serveis públics i a la ciutadania en la identificació precoç de la violència de gènere per tal de millorar la seva prevenció**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
2.3.1. Formar internament en la detecció precoç de la violència masculista	Ajuntament	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions de formació realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
2.3.2. Sensibilitzar entorn la necessitat d'implicació de la ciutadania en la detecció precoç de la violència masculista	Ajuntament – Entitats	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions de sensibilització realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>



### 5.3 Drets i qualitat de vida

#### LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

##### OBJECTIU GENERAL:

Garantir un nivell qualitat de vida mínim a tota la ciutadania a través de la distribució i accés equitatiu als recursos, serveis i oportunitats del territori

##### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

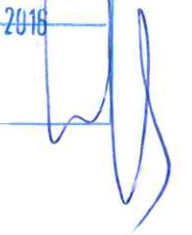
1. Entfortir les xarxes socials naturals i els recursos disponibles per donar resposta als col·lectius més febles i/o en risc
2. Promoure la salut i la qualitat de vida de totes les persones, tenint present la perspectiva de gènere

##### 3.1. Entfortir les xarxes socials naturals i els recursos disponibles per donar resposta als col·lectius més febles i/o en risc

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
3.1.1. Continuar millorant la cura de la qualitat de vida i benestar per les persones grans i/o dependents i les seves persones cuidadores	Ajuntament – Consell Comarcal – Entitats socials	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervencions anuals realitzades</li> <li>- Memòria anual valoració</li> </ul>
3.1.2. Programar tallers de formació, creixement personal i oci amb perspectiva de gènere	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat tallers realitzats</li> <li>- Nivell de participació segons gènere, edat i procedència</li> <li>- Memòria anual valoració</li> </ul>
3.1.3. Establiment de processos d'ajuda mútua	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilitat de recursos i suport per a processos d'ajuda mútua</li> <li>- Difusió d'aquests recursos i suport</li> </ul>
3.1.4. Difondre les bonificacions i ajuts a famílies monoparentals i monomarentals	Ajuntament	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones beneficiàries per sexe</li> </ul>

3.1.5.	Organitzar activitats intergeneracionals	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat anual d'activitats realitzades</li> <li>- Quantitat de participants per sexe i edat</li> <li>- Memòria anual valoració</li> </ul>
3.1.6.	Ofertir informació sobre les ajudes a que es poden acollir els col·lectius dependents emmarcades en la nova Llei de la Dependència. (com sol·licitar les ajudes, on dirigir-se, requisits, etc.).	Ajuntament	Curt	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusió realitzada</li> <li>- Nivell de penetració</li> </ul>
3.1.7.	Coordinació i desenvolupament d'un Banc de Gestió del temps a través de les diferents associacions del municipi que permeti posar en contacte dones amb necessitats diferents	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creació del Banc del temps</li> <li>- Nivell d'utilització</li> </ul>
<b>3.2. Promoure la salut i la qualitat de vida de totes les persones, tenint present la perspectiva de gènere</b>					
<b>ACTUACIONS</b>		<b>AGENTS IMPLICATS</b>	<b>TERMINI</b>	<b>COST ECONÒMIC</b>	<b>AVALUACIÓ</b>
3.2.1.	Prevenició de les malalties derivades de la sobrecàrrega que tenen algunes persones per la segona jornada laboral (tasques de la llar, cura a persones dependents)	Ajuntament Comarcal – Consell	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions de sensibilització realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
3.2.2.	Programar activitats físiques saludables específiques per a dones	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
3.2.3.	Sensibilització a la població femenina magrebí i paquistanesa envers la necessitat de dur acompanyants adults a les visites mèdiques com intèrprets	Ajuntament – CAP	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats realitzades</li> <li>- Evolució de la situació</li> </ul>

<p>3.2.4. Realització de xerrades informatives sobre salut dutes a terme per persones que des de la seva experiència personal puguin contribuir a trencar amb barreres de les pròpies dones (autoestima, estimulació de la memòria, psicologia familiar, sexualitat...).</p>	Ajuntament – CAP	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat de xerrades realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
<p>3.2.5. Realització de sessions informatives i formatives sobre malalties que incideixen especialment en les dones. Ex: Organització de campanyes informatives per la prevenció del càncer de mama</p>	Ajuntament – CAP	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat de sessions realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
<p>3.2.6. Impulsar i potenciar iniciatives locals que ajudin a tenir hàbits saludables a les dones: gimnàstica per a les dones grans, ioga, aeròbic, etc</p>	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'iniciatives realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
<p>3.2.7. Potenciació i desenvolupament d'activitats d'esbarjo, d'entreteniment i de sortides lúdico – culturals</p>	Ajuntament – entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats organitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> <li>- Valoració participants</li> </ul>



## 5.4 Reorganització dels treballs i noves polítiques del temps

### LÍNIA ESTRATÈGICA 4: REORGANITZACIÓ DELS TREBALLS I NOVES POLÍTQUES DEL TEMPS

#### OBJECTIU GENERAL:

Promoure una redistribució equitativa dels treballs i del temps entre homes i dones i fomentar la igualtat de condicions en l'àmbit laboral

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

1. Impulsar la conciliació de la vida familiar i la laboral
2. Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones
3. Fomentar l'ocupació femenina en igualtat de condicions
4. Promoure l'autoocupació i la iniciativa empresarial
5. Fomentar i facilitar la formació ocupacional de les dones

#### 4.1. Impulsar la conciliació de la vida familiar i la laboral

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
4.1.1. Difondre els serveis de suport dirigits als familiars que tenen cura de persones grans i/o persones dependents	Ajuntament Comarcal – Consell	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions de difusió realitzades</li> <li>- Nivell d'ús dels serveis</li> <li>- Valoració usuaris</li> </ul>
4.1.2. Donar a conèixer exemples d'actuacions en matèria de conciliació familiar que han posat en pràctica empreses d'arreu del territori català	Ajuntament	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions de difusió realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>

**4.2. Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
4.2.1. Realitzar activitats de formació i sensibilització per donar valor al treball domèstic i de cura de persones, així com de la necessitat de repartiment de les tasques entre homes i dones	Ajuntament – entitats	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> <li>- Valoració participants</li> </ul>
4.2.2. Fomentar accions de sensibilització envers les dones per tal que facilitin la coresponsabilització dels homes	Ajuntament – entitats	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>

**4.3. Fomentar l'ocupació femenina en igualtat de condicions**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
4.3.1. Elaborar una diagnosi sobre l'ocupació al municipi tenint en compte les variables de gènere	Ajuntament	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboració de la diagnosi</li> <li>- Disseny d'estratègies en base als resultats de la diagnosi</li> </ul>
4.3.2. Programa d'inserció laboral amb formació que afavoreixi l'accés de les dones al mercat de treball formal, que tingui en compte les seves limitacions	Ajuntament – Consell Comarcal	Mig	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboració i execució del programa</li> <li>- Avaluació anual del programa</li> </ul>
4.3.3. Fer una major difusió de la borsa de treball municipal, estructurant-ne la base de dades amb la que treballa per tal de fer-la més útil en termes d'equitat de gènere	Ajuntament	Curt	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'accions de difusió de la borsa de treball</li> <li>- Creació d'una nova base de dades</li> <li>- Avaluació de l'impacte de la difusió i de l'eficàcia de la nova base de dades</li> </ul>

4.3.4.	Incorporar criteris d'equitat de gènere en el Pla Municipal d'Empresa i Treball	Ajuntament	Curt	No	-	Inclusió dels criteris en el PL'AMET
4.3.5.	Organitzar activitats de sensibilització i formatives que contribueixin a visualitzar la incorporació de les dones a professions i àmbits en els que tradicionalment no estan representades	Ajuntament – entitats	Mig	SI	-	Quantitat d'accions de sensibilització realitzades - Nivell de participació
4.3.6.	Incentivar mitjançant el reconeixement social, a aquelles empreses del municipi o entorn que destaquin pel seu compromís amb la igualtat de gènere	Ajuntament – Consell Comarcal	Mig	SI	-	Quantitat de reconeixements anuals realitzats
4.3.7.	Organitzar xerrades per orientar a les dones sobre tècniques efectives de recerca de treball	Ajuntament	Curt	SI	-	Quantitat de xerrades anuals realitzades - Nivell de participació - Valoració participants
4.3.8.	Realitzar jornades de sensibilització sobre la capacització professional de les dones, convidant a dones de pes en l'àmbit polític, laboral o social	Ajuntament	Mig	SI	-	Quantitat anual de jornades realitzades - Nivell de participació - Valoració participants
4.3.9.	Incentivar a les associacions i empreses locals, proporcionar assessorament tècnic i oferir facilitats per a la realització d'iniciatives a favor de la igualtat d'oportunitats	Ajuntament	Mig	SI	-	Quantitat d'incentius, assessoraments i facilitats anuals realitzades - Impacte obtingut
4.3.10.	Realitzar campanyes que promoguin la sensibilització envers la igualtat laboral a les empreses del territori	Ajuntament – Consell Comarcal	Mig	SI	-	Quantitat anual de campanyes realitzades - Nivell de participació

Aprovat pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 22 DE SETEMBRE 2016



**4.4. Promoure l'autoocupació i la iniciativa empresarial**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
4.4.1. Organitzar xerrades que permetin conèixer experiències de dones emprenedores, facilitant l'intercanvi entre elles, així com l'exemple envers la resta	Ajuntament - Entitats	Mig	Si	- Quantitat anual de xerrades realitzades - Nivell de participació
4.4.2. Donar suport a les iniciatives empresarials que facilitin la inserció laboral de les dones, en forma de reconeixement	Ajuntament	Mig	Si	- Quantitat anual de reconeixements realitzats
4.4.3. Potenciar la instal·lació de petites i mitjanes empreses que ofereixin sortides professionals per a les dones i la població en general, mitjançant ajuts i subvencions	Ajuntament	Llarg	Si	- Quantitat d'ajuts i subvencions anuals atorgats

**4.5. Fomentar i facilitar la formació ocupacional de les dones**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
4.5.1. Crear programes formatius i de reciclatge adaptats a les necessitats i a la disposició horària de les dones del municipi	Ajuntament	Mig	Si	- Quantitat de programes anuals duts a terme - Nivell de participació - Valoració participants
4.5.2. Realització de cursos formatius orientats a la cura i el tracte de persones grans i/o dependents	Ajuntament - Consell Comarcal	Mig	Si	- Quantitat de cursos anuals realitzats - Nivell de participació - Valoració participants

4.5.3. Adaptar els horaris dels cursos formatius a les necessitats de les dones	Ajuntament	Curt	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilitat de dades sobre les necessitats horàries de les dones</li> <li>- Nivell d'adaptació</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
4.5.4. Incentivar la participació de les dones en conferències i cursos ocupacionals	Ajuntament – entitats	Mig	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentius anuals duts a terme</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>


 Aprovat pel Ple de l'Ajuntament en sessió de data 21 DES. 2016  
 SECRETARIA INTERIENCA

## 5.5 Coeducació

Resolució aprovada pel Ple de l'Ajuntament en  
data 21-DES-2016

ESTADIA - INTERVENCIÓ

### LÍNIA ESTRATÈGICA 5: COEDUCACIÓ

#### OBJECTIU GENERAL:

Potenciar la coeducació a les escoles i entre les famílies, per tal d'eliminar el sexisme i l'androcentrisme en les relacions i pràctiques educatives i oferir una educació lliure d'estereotips de gènere en tots els centres educatius i en els espais de lleure municipals

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

1. Ruptura de rols i estereotips de gènere entre infants i joves
2. Major implicació dels homes en l'educació i criança
3. Formació i sensibilització de professionals d'ensenyament i educació

#### 5.1. Ruptura de rols i estereotips de gènere entre infants i joves

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
5.1.1. Formar en valors igualitaris a professorat, monitors/res i personal relacionats amb activitats esportives i d'oci o lleure	Ajuntament – entitats	Mig	Si	- Quantitat d'accions formatives realitzades - Nivell de participació
5.1.2. Realitzar activitats de sensibilització per a la ruptura dels rols i estereotips de gènere dirigides a la població en general	Ajuntament	Mig	Si	- Quantitat d'accions de sensibilització realitzades - Nivell de participació
5.1.3. Campanyes de joguines no sexistes	Ajuntament	Mig	Si	- Quantitat de campanyes realitzades - Nivell de participació
5.1.4. Realitzar activitats culturals i educatives on es treballin els aspectes relacionats amb la creativitat, la imaginació, el sentit de la cura, el diàleg, la polivalència i la	Ajuntament – entitats Centres escolars – Llars d'infants	Mig	Si	- Quantitat d'activitats anuals realitzades - Nivell de participació

21-DES 2016

Flexibilitat

**5.2. Major implicació dels homes en l'educació i criança**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
5.2.1. Sensibilització a les AMPAS amb accions específiques per promoure valors no sexistes i treballar per la coeducació i per l'equitat en la criança i l'educació dels fills i filles	Ajuntament – AMPAS	Curt	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'accions de sensibilització realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>

**5.3. Formació i sensibilització de professionals d'ensenyament i educació**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
5.3.1. Programes de formació sobre coeducació dirigits als professionals d'ensenyament dels centres escolars del municipi	Ajuntament – Centres Escolars – Llars d'Infants	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat de programes formatius realitzats</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
5.3.2. Promoure xerrades sobre coeducació dirigides a les famílies	Ajuntament – AMPAS – Centres Escolars	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat de xerrades realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
5.3.3. Fomentar l'existència d'un agent d'igualtat dins l'escola	Ajuntament – GENCAT	Curt	No	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilitat d'agent d'igualtat</li> </ul>

## 5.6 Reconeixement del lideratge i participació de les dones

### LÍNIA ESTRATÈGICA 6: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

#### OBJECTIU GENERAL:

Promoure la participació i implicació de les dones en tots els nivells de la vida pública

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

1. Garantir que els mecanismes de participació siguin accessibles a tota la població
2. Fomentar la participació de totes les dones en l'activitat sociocultural del municipi
3. Donar valor a la tasca realitzada al llarg del temps per les dones del municipi

#### 6.1. Garantir que els mecanismes de participació siguin accessibles a tota la població

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
6.1.1. Programar les reunions informatives o participatives de forma que facilitin la conciliació familiar	Ajuntament - entitats	Curt	No	- Horaris de les reunions compatibles amb els horaris de cura - Nivell de participació segons edat i sexe
6.1.2. Establir actuacions adequades a estimular que les dones participen en els òrgans de presa de decisions: simulació de plens, tallers de lideratge...	Ajuntament - entitats	Mig	Si	- Quantitat d'actuacions realitzades - Nivells de participació
6.1.3. Desenvolupar processos participatius per copsar l'opinió de diferents agents socials del municipi i així promoure la seva implicació i col·laboració	Ajuntament - entitats	Mig	Si	- Quantitat anual de processos participatius realitzats - Nivells de participació

**6.2. Fomentar la participació de totes les dones en l'activitat sociocultural del municipi**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
6.2.1. Difondre informació sobre equitat de gènere adreçada a les entitats del municipi	Ajuntament - entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'informació facilitada</li> <li>- Difusió realitzada per les pròpies entitats de la informació</li> </ul>
6.2.2. Dissenyar estratègies que fomentin la participació de les dones immigrants conjuntament amb aquestes, però també amb els referents masculins de la seva cultura	Ajuntament - dones immigrants - referents masculins magrebins	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunions de treball realitzades</li> <li>- Estratègies elaborades</li> <li>- Resultats de l'aplicació de les estratègies</li> </ul>
6.2.3. Recuperació del curs de català per adults i foment de la participació de dones immigrants en el mateix	Ajuntament	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realització del curs de català</li> <li>- Nivell de participació segons sexe, edat i procedència</li> </ul>
6.2.4. Potenciar noves activitats que cridin l'atenció de les noies més joves del municipi	Ajuntament - entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
6.2.5. Mantenir les associacions vives i actives per tal que el col·lectiu jove tingui referents participatius al municipi	Ajuntament - entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuacions anuals realitzades</li> <li>- Nivell de participació</li> </ul>
6.2.6. Impulsar la realització d'activitats conjuntes entre les dones immigrants i les autoctones	Ajuntament - entitats	Mig	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitat d'activitats anuals realitzades</li> <li>- Nivell de participació segons procedència</li> </ul>
6.2.7. Dinamitzar el consell consultiu de dones mitjançant un protocol de treball periòdic i uns objectius concrets	Ajuntament	Curt	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilitat del protocol</li> <li>- Memòria d'actuació anual</li> </ul>


 Aprobat pel Ple de l'Ajuntament en  
 sessió de data **21 DES 2016**  


6.2.8.	Informar a les dones novvingudes de l'existència de les associacions i animar-les a participar	Ajuntament – entitats	Curt	Si	- Difusió realitzada - Nivell de participació en entitats de les dones novvingudes
6.2.9.	Impulsar jornades interculturals que fomentin els intercanvis i l'enriquiment cultural entre els veïns del municipi	Ajuntament – entitats	Curt	Si	- Quantitat jornades anuals realitzades - Nivell de participació
6.2.10.	Realització de campanyes de voluntariat lingüístic que permetin a més de perfeccionar i fomentar l'ús de la llengua, permetin compartir espais entre dones autòctones i novvingudes amb l'objectiu de facilitar la integració de les novvingudes a la vida social del municipi.	Ajuntament – CNL	Curt	Si	- Difusió realitzada - Nivell de penetració

**6.3. Donar valor a la tasca realitzada al llarg del temps per les dones del municipi**

ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS	TERMINI	COST ECONÒMIC	AVALUACIÓ
6.3.1. Fer visible la producció cultural i la recuperació de la memòria històrica de les dones	Ajuntament – entitats	Mig	Si	- Quantitat d'activitats anuals realitzades - Nivell de participació
6.3.2. Fer un cicle de conferències centrades en dones destacades de l'entorn	Ajuntament – entitats	Mig	Si	- Quantitat de conferències anuals realitzades - Nivell de participació

## 6 Priorització

Durant la sessió de debat realitzada, a banda de recollir aportacions referents a actuacions que es consideraven necessàries per tal de treballar per una major igualtat de gènere al municipi, també es va facilitar la priorització de totes les accions contemplades pel pla a través d'un formulari telemàtic, mitjançant una escala que anava de 5 ("molt important") a 1 ("gens important").

A continuació, s'inclouen els resultats obtinguts de la priorització mitjana que han de servir com un indicador a tenir en compte a l'hora d'executar el propi Pla d'Acció.

ACTUACIONS	PRIORITZACIÓ
1.3.1. Difondre el Pla d'Igualtat de gènere	5,00
4.3.2. Programa d'inserció laboral amb formació que afavoreixi l'accés de les dones al mercat de treball formal, que tingui en compte les seves limitacions	5,00
4.5.1. Crear programes formatius i de reciclatge adaptats a les necessitats i a la disposició horària de les dones del municipi	5,00
4.5.3. Adaptar els horaris dels cursos formatius a les necessitats de les dones	5,00
3.1.1. Continuar millorant la cura de la qualitat de vida i benestar per les persones grans i/o dependents i les seves persones cuidadores	4,88
3.1.4. Difondre les bonificacions i ajuts a famílies monoparentals i monomarentals	4,88
4.3.1. Elaborar una diagnosi sobre l'ocupació al municipi tenint en compte les variables de gènere	4,88
5.1.1. Formar en valors igualitaris a professorat, monitors/res i personal relacionats amb activitats esportives i d'oci o lleure	4,88
4.3.4. Incorporar criteris d'equitat de gènere en el Pla Municipal d'Empresa i Treball	4,86
2.1.1. Commemoració del Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones (25 de novembre)	4,75
3.1.2. Programar tallers de formació, creixement personal i oci amb perspectiva de gènere	4,75
3.1.3. Establiment de processos d'ajuda mútua	4,75
3.2.4. Realització de xerrades informatives sobre salut dutes a terme per persones que des de la seva experiència personal puguin contribuir a trencar amb barreres de les pròpies dones (autoestima, estimulació de la memòria, psicologia familiar, sexualitat...).	4,75
3.2.5. Realització de sessions informatives i formatives sobre malalties que incideixen especialment en les dones. Ex: Organització de campanyes informatives per la prevenció del càncer de mama	4,75
4.4.3. Potenciar la instal·lació de petites i mitjanes empreses que ofereixin sortides professionals per a les dones i la població en general, mitjançant ajuts i subvencions	4,75
6.2.9. Impulsar jornades interculturals que fomentin els intercanvis i l'enriquiment cultural entre els veïns del municipi	4,75
3.1.7. Coordinació i desenvolupament d'un Banc de Gestió del temps a través de les diferents associacions del municipi que permeti posar en contacte dones amb necessitats diferents	4,71

ACTUACIONS	PRIORITZACIÓ
4.3.3. Fer una major difusió de la borsa de treball municipal, estructurant-ne la base de dades amb la que treballa per tal de fer-la més útil en termes d'equitat de gènere	4,71
4.3.9. Incentivar a les associacions i empreses locals, proporcionar assessorament tècnic i oferir facilitats per a la realització d'iniciatives a favor de la igualtat d'oportunitats	4,71
4.3.10. Realitzar campanyes que promoguin la sensibilització envers la igualtat laboral a les empreses del territori	4,71
5.3.3. Fomentar l'existència d'un agent d'igualtat dins l'escola	4,71
6.2.4. Potenciar noves activitats que cridin l'atenció de les noies més joves del municipi	4,71
1.1.2. Adequar els recursos econòmics per al desplegament del Pla d'Igualtat	4,63
1.3.2. Involucrar a les entitats del municipi en l'organització de les activitats relacionades amb la igualtat de gènere	4,63
2.1.2. Realitzar activitats per a la prevenció de la violència de gènere, a nivell general però també específic per a la gent jove	4,63
3.1.6. Oferir informació sobre les ajudes a que es poden acollir els col·lectius dependents emmarcades en la nova Llei de la Dependència. (com sol·licitar les ajudes, on dirigir-se, requisits, etc.).	4,63
3.2.3. Sensibilització a la població femenina magrebí i paquistanesa envers la necessitat de dur acompanyants adults a les visites mèdiques com intèrprets	4,63
6.2.5. Mantenir les associacions vives i actives per tal que el col·lectiu jove tingui referents participatius al municipi	4,63
6.2.7. Dinamitzar el consell consultiu de dones mitjançant un protocol de treball periòdic i uns objectius concrets	4,63
4.3.6. Incentivar mitjançant el reconeixement social, a aquelles empreses del municipi o entorn que destaquen pel seu compromís amb la igualtat de gènere	4,57
5.3.2. Promoure xerrades sobre coeducació dirigides a les famílies	4,57
1.1.1. Aprovar el Pla d'Igualtat de gènere pel Ple Municipal	4,50
3.2.1. Prevenció de les malalties derivades de la sobrecàrrega que tenen algunes persones per la segona jornada laboral (tasques de la llar, cura a persones dependents)	4,50
6.2.3. Recuperació del curs de català per adults i foment de la participació de dones immigrants en el mateix	4,50
6.2.8. Informar a les dones novingudes de l'existència de les associacions i animar-les a participar	4,50
6.2.10. Realització de campanyes de voluntariat lingüístic que permetin a més de perfeccionar i fomentar l'ús de la llengua, permetin compartir espais entre dones autòctones i novingudes amb l'objectiu de facilitar la integració de les novingudes a la vida social del municipi.	4,50
4.3.8. Realitzar jornades de sensibilització sobre la capacitació professional de les dones, convidant a dones de pes en l'àmbit polític, laboral o social	4,43
5.3.1. Programes de formació sobre coeducació dirigits als professionals d'ensenyament dels centres escolars del municipi	4,43
6.2.2. Dissenyar estratègies que fomentin la participació de les dones immigrants conjuntament amb aquestes, però també amb els referents masculins de la seva cultura	4,43
1.1.6. Elaborar un protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual	4,38
2.2.1. Donar a conèixer el Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les Terres de l'Ebre a nivell intern i extern	4,38

ACTUACIONS	PRIORITZACIÓ
2.3.2. Sensibilitzar entorn la necessitat d'implicació de la ciutadania en la detecció precoç de la violència masclista	4,38
3.2.6. Impulsar i potenciar iniciatives locals que ajudin a tenir hàbits saludables a les dones: gimnàstica per a les dones grans, ioga, aeròbic, etc	4,38
3.2.7. Potenciació i desenvolupament d'activitats d'esbarjo, d'entreteniment i de sortides lúdico -culturals	4,38
4.1.2. Donar a conèixer exemples d'actuacions en matèria de conciliació familiar que han posat en pràctica empreses d'arreu del territori català	4,38
4.5.4. Incentivar la participació de les dones en conferències i cursos ocupacionals	4,38
5.1.4. Realitzar activitats culturals i educatives on es treballin els aspectes relacionats amb la creativitat, la imaginació, el sentit de la cura, el diàleg, la polivalència i la flexibilitat	4,38
5.2.1. Sensibilització a les AMPAS amb accions específiques per promoure valors no sexistes i treballar per la coeducació i per l'equitat en la criança i l'educació dels fills i filles	4,38
6.2.6. Impulsar la realització d'activitats conjuntes entre les dones immigrants i les autòctones	4,38
1.3.3. Incorporar criteris d'igualtat en les bases vinculades a les subvencions d'entitats i associacions	4,29
3.1.5. Organitzar activitats intergeneracionals	4,29
4.3.7. Organitzar xerrades per orientar a les dones sobre tècniques efectives de recerca de treball	4,29
6.3.1. Fer visible la producció cultural i la recuperació de la memòria històrica de les dones	4,29
6.3.2. Fer un cicle de conferències centrades en dones destacades de l'entorn	4,29
2.3.1. Formar internament en la detecció precoç de la violència masclista	4,25
3.2.2. Programar activitats físiques saludables específiques per a dones	4,25
4.1.1. Difondre els serveis de suport dirigits als familiars que tenen cura de persones grans i/o persones dependents	4,25
4.3.5. Organitzar activitats de sensibilització i formatives que contribueixin a visualitzar la incorporació de les dones a professions i àmbits en els que tradicionalment no estan representades	4,25
4.4.2. Donar suport a les iniciatives empresarials que facilitin la inserció laboral de les dones, en forma de reconeixement	4,25
5.1.2. Realitzar activitats de sensibilització per a la ruptura dels rols i estereotips de gènere dirigides a la població en general	4,25
1.2.1. Realitzar un pla de formació interna en igualtat de gènere	4,13
4.2.1. Realitzar activitats de formació i sensibilització per donar valor al treball domèstic i de cura de persones, així com de la necessitat de repartiment de les tasques entre homes i dones	4,13
4.2.2. Fomentar accions de sensibilització envers les dones per tal que facilitin la corresponsabilització dels homes	4,13
6.1.3. Desenvolupar processos participatius per copsar l'opinió de diferents agents socials del municipi i així promoure la seva implicació i col·laboració	4,13
1.1.3. Planificar i avaluar el Pla d'Igualtat anualment	4,00
1.1.4. Elaborar un protocol de comunicació no sexista intern	4,00
1.1.5. Elaborar i implementar un Pla d'Igualtat de Gènere Intern	4,00

ACTUACIONS	PRIORITZACIÓ
1.1.7. Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament	4,00
4.4.1. Organitzar xerrades que permetin conèixer experiències de dones emprenedores, facilitant l'intercanvi entre elles, així com l'exemple envers la resta	4,00
5.1.3. Campanyes de joguines no sexistes	4,00
6.2.1. Difondre informació sobre equitat de gènere adreçada a les entitats del municipi	4,00
6.1.1. Programar les reunions informatives o participatives de forma que facilitin la conciliació familiar	3,88
6.1.2. Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participen en els òrgans de presa de decisions: simulació de plens, tallers de lideratge...	3,88
1.2.3. Anàlisi de dades municipals amb perspectiva de gènere	3,83
4.5.2. Realització de cursos formatius orientats a la cura i el tracte de persones grans i/o dependents	3,75
1.2.2. Desagregar les dades municipals segons sexe	3,67

## 7 Bibliografia

---

- Institut Català de les Dones. Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015. Generalitat de Catalunya ICD, 2012.
- Diputació de Barcelona. Desenvolupament econòmic amb visió de gènere. Diputació de Barcelona. 2012. Reflexions en femení 32
- Col·lectiu Punt 6. Recomanacions per la implementació de polítiques de gènere al projecte urbà. Subvencionat per ICD. 2010.
- Institut Català de les Dones. Guia de coeducació per als centres educatius Generalitat de Catalunya ICD, 2008. Eines 10.
- Institut Català de les Dones .Pla de Polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011. Generalitat de Catalunya ICD, 2008. Eines 12.
- Institut Català de les Dones. Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya ICD, 2006. Eines 4.
- Institut Català de les Dones. Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Generalitat de Catalunya ICD, 2006. Eines 7.
- <http://www.gencat.net/icdona/>
- <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>
- [http://www.surt.org/accions/guia\\_delta\\_igualtat\\_pimes.pdf](http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf)

Agraïm la col·laboració i implicació dels diferents departaments municipals i del personal adscrit als mateixos, així com de les entitats i persones individuals que han fet possible l'elaboració d'aquest pla.