

PLA LOCAL D'IGUALTAT 2026 – 2030



PLA LOCAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT 2026-2030

ÍNDEX

0. PRESENTACIÓ.....	3
1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. DIAGNOSI.....	111
3. DETECCIÓ DE NECESSITATS.....	332
4. OBJECTIUS ESTRATÈGICS.....	¡Error! Marcador no definido.4
5. PLA D'ACTUACIÓ.....	345
6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	50
7. ÀMBIT I VIGÈNCIA.....	53
8. PRESSUPOST.....	54
9. CONCLUSIONS.....	55
10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	56
ANNEX: PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	57

0. PRESENTACIÓ

Ulldecona avui referma el seu compromís amb la **igualtat real d'oportunitats** a través d'aquesta nova etapa que suposa la renovació del seu Pla d'Igualtat. Si el primer document (2020-2024) va ser la peça clau per marcar un full de ruta i començar a dirigir les polítiques de gènere al nostre municipi i barris, aquesta actualització representa la **consolidació del treball fet** i l'adaptació als nous reptes de la nostra societat.

Aquest document no és només una continuïtat, sinó una oportunitat per avaluar el camí recorregut, detectar les necessitats actuals i reforçar el compromís d'aquest Ajuntament per **eradicar qualsevol forma de desigualtat o discriminació**.

Som conscients que, tot i els avanços de les darreres dècades, encara existeixen obstacles que impedeixen una participació plena en igualtat de condicions. El diagnòstic del primer pla ens va mostrar dades que justifiquen la necessitat de continuar actuant. Aquesta renovació neix de la voluntat de passar de la diagnosi a l'acció directa.

El nou pla aposta per un **treball transversal de perspectiva de gènere** que impregni totes les polítiques municipals. Els punts clau inclouen:

- **Igualtat efectiva:** Promoure-la en tots els àmbits de la vida municipal, des de l'administració fins a l'espai públic.
- **Coeducació i joventut:** Impulsar actuacions de sensibilització, entenent que els i les joves són la base per transformar les estructures de la nostra societat.
- **Corresponsabilitat:** Fomentar el repartiment equitatiu de les tasques de cura i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- **Violències masclistes:** Prevenir i actuar amb contundència davant qualsevol situació de discriminació o violència.
- **Participació femenina:** Afavorir la presència de les dones en la vida social, cultural i política, trencant el "sostre de vidre".

Per garantir l'eficàcia del pla, s'ha establert un sistema de **difusió, seguiment i avaluació**.

Com hem après en el camí iniciat l'any 2020, el trajecte cap a la normalització és llarg i ple d'obstacles, però si el fem plegats, arribarem molt més lluny. Aquesta renovació és un **projecte col·lectiu** que requereix la implicació activa de tota la ciutadania, les entitats i els agents socials.

Amb aquesta actualització, reafirmem la nostra voluntat de construir una **Ulldecona més justa, respectuosa i cohesionada per a tothom**.

Eli Itarte Belles

Regidora Joventut i Infància, Salut i

Igualtat

1. INTRODUCCIÓ

1.1. MARC CONCEPTUAL

La igualtat de tracte i d'oportunitats constitueix un principi fonamental de l'ordenament jurídic i un dret bàsic de totes les persones, amb independència del seu sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, origen, edat, diversitat funcional o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La igualtat efectiva entre dones i homes, així com la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i la prevenció de qualsevol forma de discriminació, no es limita a l'aprovació de marcs normatius, sinó que requereix l'impuls de polítiques públiques transversals, sostingudes en el temps i orientades a la transformació social. Això implica intervenir tant en les estructures institucionals com en els valors, rols i estereotips de gènere que continuen generant desigualtats.

Tot i els avenços assolits en les darreres dècades, persisteixen bretxes de gènere en àmbits com l'ocupació, la conciliació i la coresponsabilitat en les cures, la participació en espais de decisió, la seguretat i la prevenció de les violències masclistes. Aquestes desigualtats no afecten totes les dones de la mateixa manera, sinó que es veuen agreujades per factors com l'edat, l'origen, la situació socioeconòmica o la diversitat funcional, fet que fa necessari incorporar una perspectiva interseccional en l'anàlisi i la intervenció.

En aquest context, el Pla Local de Polítiques d'Igualtat d'Ulldecona es configura com un instrument estratègic de planificació que té per objectiu diagnosticar la situació del municipi, identificar necessitats i definir línies d'actuació orientades a garantir la igualtat efectiva i la no-discriminació en tots els àmbits de la vida social, econòmica, cultural i institucional.

El Pla estableix un marc d'acció que permet:

- Analitzar la realitat local a partir de dades quantitatives i qualitatives.
- Detectar desigualtats i àrees de millora.
- Definir objectius estratègics i actuacions concretes amb perspectiva de gènere.
- Impulsar la transversalització de la igualtat en totes les polítiques municipals.
- Promoure actuacions específiques adreçades a col·lectius en situació de major vulnerabilitat.

L'elaboració i desplegament del Pla requereix la implicació del conjunt de l'organització municipal i la participació activa del teixit associatiu i de la ciutadania, especialment d'aquelles entitats i col·lectius que treballen per la defensa dels drets de les dones, la diversitat sexual i de gènere i la igualtat de tracte.

Aquest Pla constitueix, per tant, un compromís institucional amb la construcció d'un municipi més just, inclusiu i cohesionat, en el qual totes les persones puguin desenvolupar el seu projecte vital en condicions d'igualtat.

1.2. MARC NORMATIU

I. Marc internacional i europeu

El principi d'igualtat i no-discriminació constitueix un dels fonaments del dret internacional dels drets humans i de l'ordenament jurídic de la Unió Europea. La seva evolució normativa ha anat configurant un marc jurídic sòlid que sustenta les polítiques públiques d'igualtat a nivell estatal, autonòmic i local.

a) Àmbit internacional

El reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes s'inicia formalment amb la Carta de les Nacions Unides (1945), que proclama la igualtat de drets entre homes i dones com a principi fonamental.

Posteriorment, la Declaració Universal dels Drets Humans (1948) consagra la igualtat en dignitat i drets de totes les persones, sense distinció per motiu de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides aprova la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precedent directe de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), en vigor des de 1981. La CEDAW estableix l'obligació dels Estats de garantir la igualtat real mitjançant mesures legislatives, polítiques i administratives, i defineix jurídicament el concepte de discriminació contra la dona.

Un altre instrument internacional rellevant és el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul, 2011), que estableix estàndards vinculants per prevenir, protegir i perseguir les violències masclistes. La Unió Europea va ratificar formalment aquest Conveni l'any 2023, reforçant-ne l'aplicació en l'àmbit comunitari.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona (Beijing, 1995) i la seva Plataforma d'Acció introdueixen el principi de transversalització de gènere (gender mainstreaming), instaurant la integració sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques com a estratègia per assolir la igualtat efectiva.

b) Àmbit de la Unió Europea

La igualtat entre dones i homes forma part dels valors fundacionals de la Unió Europea.

El Tractat de la Unió Europea (TUE) estableix, en el seu article 2, que la igualtat entre dones i homes és un valor comú de la Unió. L'article 3 disposa que la UE promourà la igualtat entre dones i homes en totes les seves actuacions.

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) reforça aquest compromís:

- Article 8: integració del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les accions de la Unió.
- Article 10: lluita contra qualsevol forma de discriminació en la definició i execució de les polítiques.
- Article 19: facultat per adoptar mesures contra la discriminació.
- Article 157: principi d'igualtat de retribució i habilitació de mesures d'acció positiva.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, amb valor jurídic vinculant des de 2009, estableix:

- Article 21: prohibició de discriminació per motiu de sexe, orientació sexual i altres circumstàncies.

- Article 23: garantia de la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, inclosa l'ocupació, i reconeixement de les mesures d'acció positiva.

El marc europeu s'ha consolidat mitjançant directives específiques recents, entre les quals destaquen:

- Directiva 2006/54/CE, sobre igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte en matèria d'ocupació i treball.
- Directiva 2010/41/UE, relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliació de la vida familiar i professional de progenitors i cuidadors.
- Directiva (UE) 2022/2381, relativa a l'equilibri de gènere en els consells d'administració de les societats cotitzades.
- Directiva (UE) 2023/970, sobre transparència retributiva, que reforça el principi d'igualtat salarial i estableix obligacions de transparència i mecanismes per combatre la bretxa salarial de gènere.
- Directiva (UE) 2024/1385, relativa a la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, que estableix estàndards mínims comuns en l'àmbit penal i de protecció a les víctimes.

A nivell estratègic, la Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020–2025 de la Comissió Europea ha orientat les polítiques comunitàries cap a la prevenció de la violència de gènere, la transparència salarial, la igualtat en la presa de decisions i la integració transversal de la perspectiva de gènere. El nou marc estratègic 2026–2030 manté aquesta línia d'actuació amb especial atenció a la interseccionalitat i la digitalització amb perspectiva de gènere.

El marc internacional i europeu estableix no només el reconeixement formal del principi d'igualtat, sinó també l'obligació dels poders públics d'adoptar mesures actives per garantir-ne l'efectivitat. En aquest sentit, els ens locals, com a administracions de proximitat, tenen un paper clau en la implementació de polítiques públiques que contribueixen a fer efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats en el territori.

Aquesta orientació s'alinea amb els compromisos assumits en l'àmbit global a través de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, i en particular amb l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5 (ODS 5), que té per finalitat "aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes". L'ODS 5 estableix metes concretes relacionades amb la fi de la discriminació, la prevenció de la violència, el reconeixement del treball de cures i la participació plena de les dones en la presa de decisions.

La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals contribueix, per tant, no només al compliment del marc normatiu vigent, sinó també a l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible, reforçant la cohesió social i la igualtat d'oportunitats com a elements essencials d'una societat democràtica.

II. Marc normatiu nacional

La Constitució espanyola de 1978 consagra la igualtat com a principi estructural de l'ordenament jurídic i fonament de la convivència democràtica:

- Article 1.1: estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic.
- Article 14: reconeix el dret a la igualtat davant la llei i prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe, origen, religió, opinió o altres circumstàncies personals o socials.
- Article 9.2: imposa als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva, eliminant obstacles que la dificultin.
- Article 10.2: disposa que els drets fonamentals s'han d'interpretar conforme als tractats internacionals en matèria de drets humans ratificats per Espanya.
- Article 53.2: configura els drets de l'article 14 com a drets especialment protegits, amb mecanismes reforçats de garantia.

Aquest marc constitucional obliga els poders públics a desplegar polítiques actives orientades a la igualtat efectiva i a la no-discriminació, principi que sustenta les actuacions en l'àmbit local.

En desenvolupament d'aquest mandat, l'ordenament jurídic estatal ha aprovat normativa específica en matèria de violència masclista i igualtat:

La Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica, estableix mecanismes de protecció integral per a les víctimes, incloent mesures cautelars i d'assistència.

La Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, configura la violència masclista com una manifestació de desigualtat i discriminació basada en la relació de poder entre homes i dones. La norma articula un sistema integral que comprèn:

- Mesures de sensibilització i prevenció.
- Drets de protecció i assistència a les víctimes.
- Coordinació institucional.
- Creació d'òrgans especialitzats en l'àmbit judicial.
- Instruments de detecció i intervenció.

La norma reconeix la violència de gènere com un problema estructural i estableix la necessitat d'actuacions transversals que impliquin tots els nivells administratius.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, constitueix el marc normatiu bàsic en matèria d'igualtat. La norma:

- Incorpora el principi de transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
- Defineix i prohibeix la discriminació directa i indirecta.
- Impulsa mesures d'acció positiva per corregir desigualtats.
- Promou la igualtat en l'àmbit laboral, la conciliació i la participació social.
- Estableix l'obligació d'elaborar plans d'igualtat en determinades organitzacions i empreses.

Aquest marc legal imposa a les administracions públiques el deure d'integrar la perspectiva de gènere en totes les

seves actuacions i de promoure condicions que garanteixin la igualtat real i efectiva, objectiu al qual contribueixen les polítiques municipals d'igualtat.

III. Marc normatiu autonòmic

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 reconeix la igualtat i la perspectiva de gènere com a principis rectors de l'actuació dels poders públics:

- Article 4.3: els poders públics han de promoure la llibertat, la igualtat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.
- Article 19.1: totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat, a viure amb dignitat i a estar lliures de qualsevol forma de discriminació.
- Article 19.2: les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat en tots els àmbits públics i privats.
- Article 41.1: els poders públics han de garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació i les condicions de treball, evitant qualsevol discriminació per raó de sexe o maternitat.
- Article 41.3: les polítiques públiques han d'abordar de manera integral la violència contra les dones, promoure la sensibilització i garantir la participació social en l'elaboració de les polítiques d'igualtat.

L'Estatut atribueix a la Generalitat de Catalunya competències en matèria de polítiques de gènere, amb capacitat per planificar, dissenyar i executar actuacions orientades a la igualtat efectiva i a la prevenció de la discriminació, en el marc del respecte a la normativa estatal i europea.

En desenvolupament d'aquest marc competencial, la normativa catalana ha configurat un sistema integral de polítiques d'igualtat:

La Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, constitueix el marc normatiu bàsic per a la prevenció, detecció i eradicació de la violència masclista. La norma:

- Reconeix la violència masclista com una vulneració dels drets humans.
- Estableix un sistema integral d'atenció i recuperació de les víctimes.
- Impulsa mesures de sensibilització i prevenció.
- Defineix la coordinació institucional com a element essencial de la intervenció.

La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, reforça els mecanismes per garantir la igualtat real en tots els àmbits. La norma:

- Impulsa la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
- Obliga les administracions a adoptar mesures actives contra la discriminació.
- Promou la igualtat en l'àmbit laboral, social i institucional.
- Estableix instruments d'avaluació i seguiment de les polítiques d'igualtat.

La Llei 17/2015 configura la igualtat com un principi estructural de les polítiques públiques i habilita els ens locals per desenvolupar actuacions específiques en l'àmbit municipal, adaptades a les necessitats del territori.

A nivell estratègic, la Generalitat de Catalunya ha impulsat diversos plans i estratègies de polítiques d'igualtat. El marc vigent se centra en la transversalització de la perspectiva de gènere i en l'aplicació del principi d'interseccionalitat, amb

l'objectiu d'abordar les desigualtats que afecten col·lectius en situació de vulnerabilitat.

Aquest enfocament implica:

- Integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.
- Promoure la participació social i institucional.
- Prevenir i combatre la violència masclista.
- Garantir la igualtat d'oportunitats.
- Impulsar canvis culturals que superin estereotips i discriminacions.

Els ens locals, com a administracions de proximitat, tenen un paper essencial en la implementació d'aquestes polítiques, adaptant les actuacions a la realitat del municipi i promovent la cohesió social i la igualtat de tracte.

IV. Marc normatiu local

Les competències dels ens locals es regulen principalment a la Llei 7/1985, reguladora de les bases del règim local (LRBRL), que delimita l'àmbit d'actuació municipal i habilita els ajuntaments per prestar serveis i desenvolupar polítiques públiques en benefici de la comunitat.

L'article 25 LRBRL estableix que el municipi, per a la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les competències atribuïdes, pot promoure activitats i prestar serveis que contribueixin a satisfer les necessitats de la població. Després de la reforma operada per la Llei 27/2013, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local (LRSAL), les competències municipals es configuren com:

- Competències pròpies, definides per la legislació sectorial estatal o autonòmica.
- Competències delegades per altres administracions, amb finançament adequat.
- Iniciatives municipals en matèries d'interès local, sempre dins del marc competencial vigent.
- Entre les competències pròpies dels municipis s'inclouen, entre d'altres:
- Serveis socials i atenció a persones en situació de vulnerabilitat.
- Promoció de la igualtat d'oportunitats.
- Polítiques de cohesió social.
- Protecció i promoció de la cultura.
- Gestió de serveis i equipaments municipals.

L'article 27 LRBRL regula la delegació de competències per part de l'Estat o les comunitats autònomes als municipis.

Aquesta delegació:

- Ha de millorar l'eficiència administrativa i evitar duplicitats.
- Ha de respectar els principis d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.
- Ha de determinar l'abast, condicions i durada de la delegació.
- Ha d'anar acompanyada del finançament necessari per al seu exercici.

En aquest context, la promoció de la igualtat d'oportunitats, la prevenció de la violència masclista i l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat poden ser objecte de delegació competencial, habilitant els ens locals per desplegar actuacions en aquestes matèries.

El paper de l'administració local resulta especialment rellevant en l'àmbit de les polítiques d'igualtat per la seva proximitat a la ciutadania i el coneixement de la realitat social del municipi. Aquesta posició permet dissenyar actuacions adaptades a les necessitats específiques del territori i contribuir de manera efectiva a la cohesió social i a la igualtat de tracte.

A més, la Carta Europea d'Autonomia Local (1985) reconeix el principi d'autonomia local i la capacitat dels ens locals per exercir la seva iniciativa en l'àmbit de les seves competències, dins del marc de la llei. L'article 4.2 estableix que les entitats locals han de disposar de llibertat per gestionar els assumptes d'interès local, reforçant el principi de subsidiarietat i proximitat en la presa de decisions.

En l'àmbit autonòmic, la normativa catalana complementa el marc estatal i habilita els municipis per desenvolupar polítiques d'igualtat i actuacions en matèria de cohesió social i prevenció de la discriminació. Aquesta habilitació competencial permet als ajuntaments impulsar plans locals d'igualtat i altres instruments de planificació orientats a la millora de les condicions de vida de la ciutadania.

2. DIAGNOSI

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat requereix, com a fase prèvia imprescindible, una anàlisi rigorosa de la realitat municipal des de la perspectiva de gènere. La diagnosi constitueix l'instrument que permet identificar les desigualtats existents, detectar necessitats específiques i conèixer els recursos disponibles, amb l'objectiu de fonamentar la planificació estratègica en dades objectives i contrastades.

Aquest anàlisi parteix d'un enfocament quantitatiu i qualitatiu, integrant diferents fonts d'informació. D'una banda, s'han analitzat dades estadístiques oficials procedents de l'IDESCAT i del padró municipal d'Ulldecona, així com altres indicadors socioeconòmics rellevants. D'altra banda, s'ha incorporat la percepció de la ciutadania mitjançant un qüestionari telemàtic difós a través del web i les xarxes socials municipals durant el mes de febrer, en el qual van participar 100 persones d'entre 16 i 70 anys.

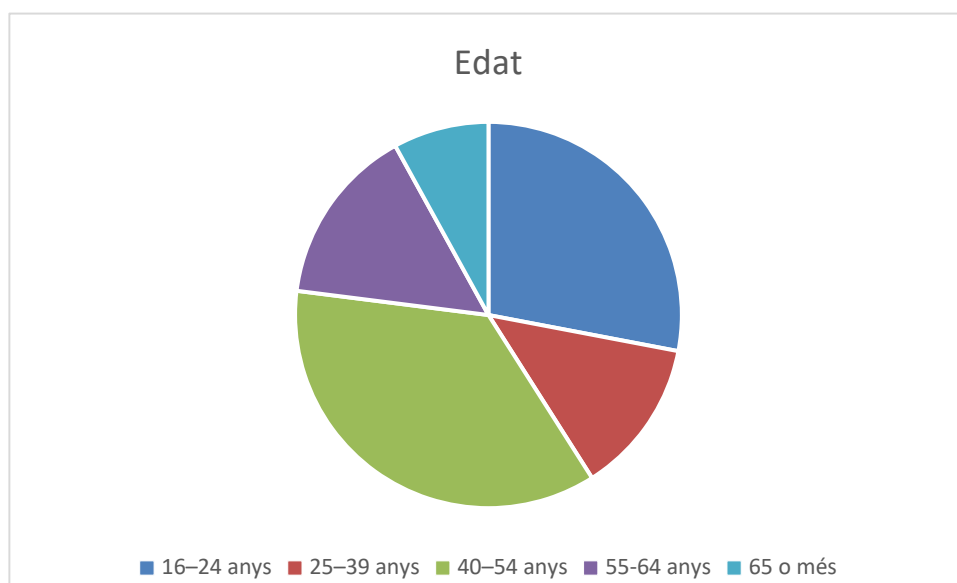
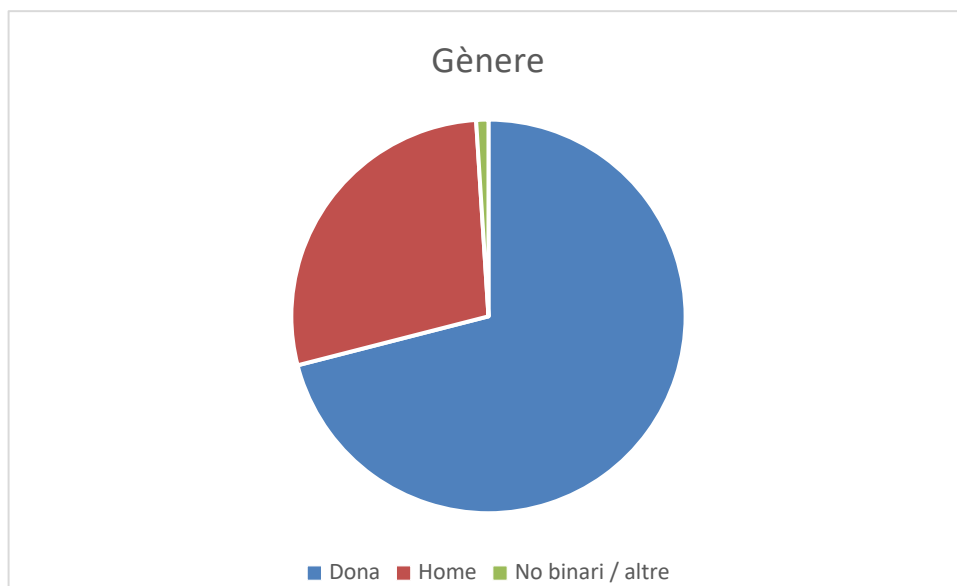
El tractament i l'anàlisi d'aquest conjunt de dades han permès:

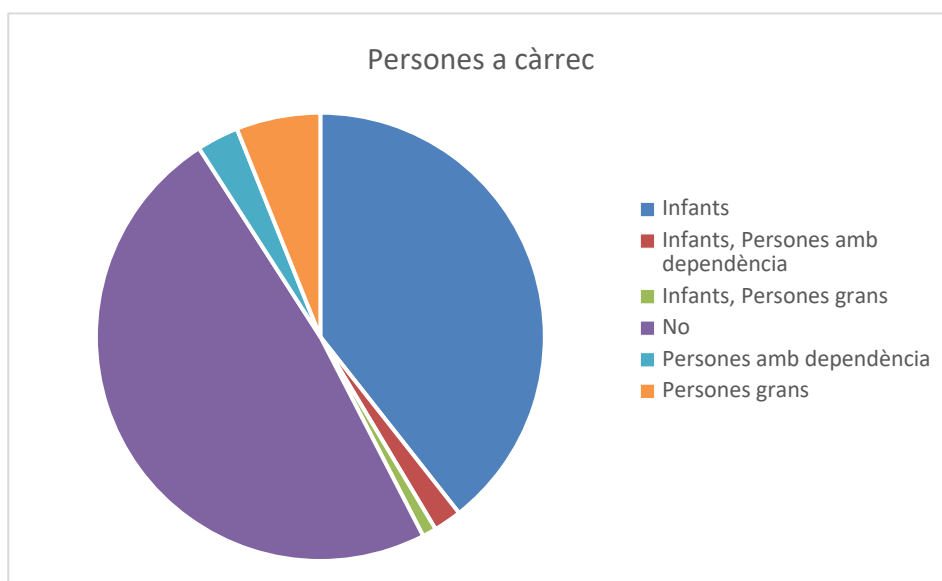
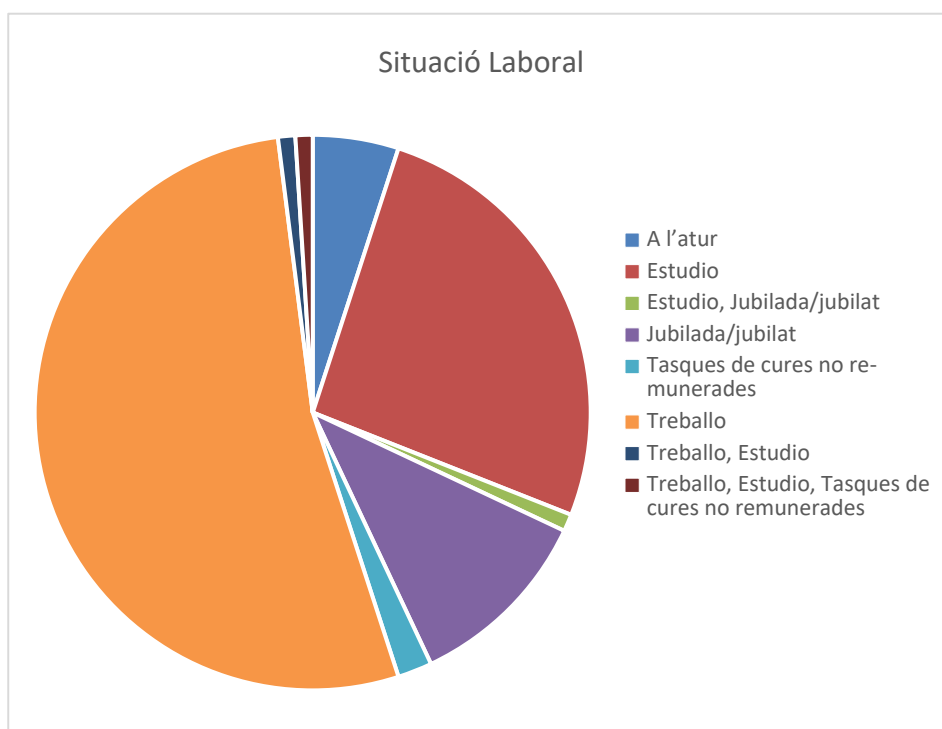
- Identificar possibles bretxes de gènere en diferents àmbits.
- Detectar percepcions i experiències vinculades a la desigualtat i a la violència masclista.
- Analitzar el grau de coneixement i utilització dels recursos municipals.
- Establir prioritats d'actuació ajustades a la realitat local.

La diagnosi no es limita a una descripció de dades, sinó que constitueix la base tècnica sobre la qual es defineixen els objectius estratègics i les línies d'acció del Pla d'Igualtat, garantint que les mesures proposades responguin a les necessitats reals del municipi d'Ulldecona i contribueixin de manera efectiva a la promoció de la igualtat i a la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Abans d'analitzar els resultats del qüestionari, és important descriure el perfil de les persones participants, amb l'objectiu de contextualitzar les respostes obtingudes.

El Perfil de les persones que han respost a l'enquesta és el següent:





SITUACIÓ DEMOGRÀFICA

El municipi d'Ulldecona està situat al sud de Catalunya, a la comarca del Montsià. El terme municipal presenta una estructura territorial dispersa, integrada per diversos nuclis urbans: Ulldecona (nucli principal), Les Ventalles, La Miliana, Sant Joan del Pas, Barri Castell i Els Valentins.

Segons les darreres dades oficials del padró municipal, la població actual és de 6.814 habitants. Aquesta dimensió demogràfica configura un municipi de mida mitjana dins del context comarcal, amb característiques pròpies de territori semiurbà i rural.

L'estructura poblacional i la distribució territorial dels nuclis tenen incidència directa en la planificació de les polítiques públiques d'igualtat, especialment en aspectes com:

- L'accés als serveis i recursos municipals.
- La mobilitat interna entre nuclis.
- La conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- L'atenció a col·lectius específics segons franges d'edat.

L'anàlisi detallada de la composició per sexe, edat, origen i evolució demogràfica permetrà identificar possibles desigualtats estructurals i orientar les actuacions del Pla d'Igualtat d'acord amb les necessitats reals del municipi.

POBLACIÓ ULLDECONA I BARRIS - 2025

EDATS	HOMES	DONES	TOTAL	%HOMES	%DONES
0-9	249	252	501	49,7%	50,3%
10-19	408	380	788	51,8%	48,2%
20-29	478	278	756	63,2%	36,8%
30-39	457	334	791	57,8%	42,2%
40-49	592	480	1072	55,2%	44,8%
50-59	547	471	1018	53,7%	46,3%
60-69	426	409	835	51,0%	49,0%
70-79	282	299	581	48,5%	51,5%
80-89	158	200	358	44,1%	55,9%
90-99	38	73	111	34,2%	65,8%
100-109	0	3	3	0	100%
TOTALS	3635	3179	6814	53,3%	46,7%

En els darrers anys, la població d'Ulldecona s'ha mantingut relativament estable, si bé es detecta una lleugera tendència descendent i un progressiu envelliment de la població resident. Aquesta evolució demogràfica incideix directament en la planificació de serveis municipals i en les necessitats específiques vinculades a l'atenció a les persones grans, la conciliació i la cohesió social.

El saldo migratori intern ha estat majoritàriament negatiu, especialment en relació amb altres municipis de Catalunya i de l'Estat, mentre que la migració internacional ha esdevingut un element compensador del descens poblacional.

La població nouvinguda prové principalment de països de la Unió Europea i del continent africà, així com d'altres zones d'Europa i d'Àsia, configurant un municipi amb una diversitat d'origens cada vegada més rellevant.

Aquestes dinàmiques evidencien una estructura demogràfica en transformació, marcada per l'envelliment i la diversificació de la població. Des de la perspectiva de gènere, aquests factors requereixen una anàlisi específica per identificar possibles desigualtats associades a l'edat, l'origen o la situació socioeconòmica, i per garantir que les polítiques municipals incorporin un enfocament interseccional adequat a la realitat actual del municipi.

IMMIGRACIÓ

EDATS	HOMES	DONES	TOTAL	% HOMES	% DONES
0-9	36	37	73	49	51
10-19	133	100	233	57	43
20-29	252	270	522	48	52
30-39	159	104	263	60	40
40-49	322	226	548	59	41
50-59	228	162	390	58	42
60-69	127	126	258	51	49
70-79	45	57	102	44	56
80-89	23	23	46	50	50
90-99	1	2	3	33	67
TOTALS	1157	970	2132	54	45

La població d'origen estranger a Ulldecona presenta una elevada diversitat, amb un total de 65 nacionalitats diferents, i representa aproximadament el 30% de la població total del municipi. Aquesta realitat configura un context social plural que requereix incorporar una perspectiva intercultural i de gènere en el disseny de les polítiques públiques.

L'anàlisi per edats i sexe mostra una distribució relativament equilibrada, amb una lleugera major presència d'homes (54%) respecte a dones (45%). Tanmateix, aquesta distribució no és homogènia en tots els grups d'edat. Es detecta una major presència femenina en les franges joves (20-29 anys) i en edats avançades (a partir de 70 anys), mentre que en les edats centrals (30-59 anys) predomina la població masculina.

Aquestes diferències poden estar vinculades a dinàmiques migratòries específiques, com ara la migració laboral masculinitzada en determinats sectors o els processos de reagrupament familiar, i tenen implicacions directes en aspectes com la inserció laboral, la participació social o les necessitats de cures.

En aquest sentit, es fa necessari incorporar una mirada específica sobre les dones migrades, especialment en relació amb possibles situacions de vulnerabilitat associades a la precarietat laboral, la càrrega de treball de cures, les barreres d'accés als serveis o les dificultats de participació comunitària.

Així mateix, la diversitat cultural del municipi representa una oportunitat per promoure actuacions que fomentin la convivència, la cohesió social i la igualtat d'oportunitats, garantint que totes les persones, independentment del seu origen, edat o gènere, puguin participar plenament en la vida social, econòmica i cultural d'Ulldecona.

OCUPACIÓ I ACTIVITAT ECONÒMICA

L'economia i el mercat laboral d'Ulldecona reflecteixen dinàmiques pròpies d'un municipi de mida mitjana dins del context català, caracteritzat per un teixit econòmic diversificat i una forta presència de sectors tradicionals, com l'agroalimentari i els serveis locals, juntament amb una economia de proximitat.

Mercat laboral local

Segons dades recents de parats registrats al municipi, la taxa d'atur a Ulldecona ha tendit a disminuir en els darrers anys després de pics elevats durant la crisi sanitària i econòmica associada a la COVID-19. A l'inici de 2026, la taxa d'atur registrat es situa al voltant del 10,16 %, una reducció respecte a anys anteriors, la qual cosa indica una recuperació gradual del mercat laboral després de contextos de major dificultat econòmica. Aquest retrocés de l'atur inscriu l'evolució local dins de la tònica de recuperació observada a escala estatal i catalana.

Aquest comportament descendent de l'atur s'ha produït en paral·lel amb iniciatives municipals de suport a l'ocupació, com ara ajuts a la contractació de persones desocupades i incentius a l'emprenedoria i al petit comerç, amb l'objectiu de reforçar el dinamisme del teixit econòmic local.

Perfil ocupacional i sectors d'activitat

Malgrat la manca de dades d'ocupació sectorial específiques per al municipi a fonts obertes actuals, és habitual en contextos com l'econòmic d'Ulldecona que sectors com el comerç, l'agroalimentari, la construcció i els serveis tinguin un pes significatiu en l'ocupació local, de manera similar al que es registra a nivell estatal i autonòmic.

Tot això implica que l'ocupació local estigui fortament influenciada per la dinamització del comerç de proximitat, les petites i mitjanes empreses, i els sectors amb presència de treballadors per compte propi.

CULTURA

La cultura pot entendre's en un sentit ampli, com el conjunt de pràctiques, valors, coneixements i expressions que configuren la vida social d'una comunitat, o en un sentit més específic, vinculat a les manifestacions artístiques i creatives (música, teatre, literatura, tradicions, patrimoni, etc.). En el marc d'aquesta diagnosi, s'analitza principalment aquesta dimensió més concreta, atès que constitueix un espai rellevant de participació social i construcció simbòlica.

En societats cada vegada més diverses, com és el cas d'Ulldecona, la cultura esdevé també un àmbit de convivència intercultural i de transmissió de valors. Les transformacions demogràfiques dels darrers anys han contribuït a ampliar la diversitat d'òrgens i, per tant, també la pluralitat d'expressions culturals presents al municipi.

Ulldecona disposa d'un teixit associatiu cultural ampli i actiu, amb entitats vinculades a la música, les tradicions populars, el teatre, la cultura festiva i altres manifestacions artístiques. Aquest dinamisme constitueix un actiu important per al municipi i un espai clau de participació ciutadana.

Des de la perspectiva de gènere, cal analitzar no només la presència quantitativa de les dones en les entitats culturals, sinó també:

- El seu paper en els espais de decisió i lideratge.

- La visibilitat de les seves aportacions creatives.
- La distribució de tasques organitzatives i de cura dins les activitats culturals.
- La representació simbòlica de dones i homes en actes festius i tradicions.

Tot i que les dones tenen una participació significativa com a membres, voluntàries i públiques dels esdeveniments culturals, és necessari continuar treballant per garantir una presència equilibrada en espais de representació, direcció i reconeixement públic.

La cultura és un espai estratègic per promoure canvis socials, qüestionar estereotips de gènere i fomentar models igualitaris. En aquest sentit, el Pla d'Igualtat haurà d'incorporar actuacions orientades a reforçar la participació equitativa, la visibilització de referents femenins i la incorporació de la perspectiva de gènere en la programació cultural municipal.

En l'àmbit cultural, Ulldecona disposa d'un teixit associatiu ampli, amb 70 entitats registrades a l'Ajuntament. D'aquest conjunt, 25 entitats estan presidides per dones, la qual cosa representa aproximadament un 35,7 % de les presidències.

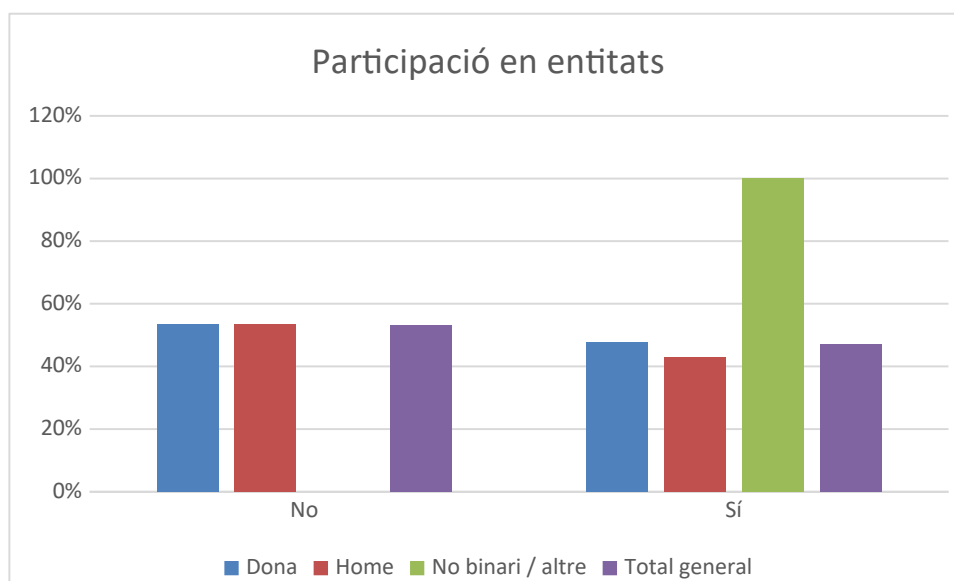
Aquest percentatge mostra una presència femenina significativa en els espais de lideratge associatiu, si bé també evidencia un marge de millora per assolir una representació equilibrada. La participació de les dones en la cultura local no es limita únicament a la presidència d'entitats, sinó que abasta:

- la participació en la junta directiva
- la dinamització d'activitats;
- la transmissió de tradicions;
- la creació artística;
- i la participació com a usuàries i voluntàries.

Tanmateix, des de la perspectiva de gènere convé analitzar:

- si la distribució de responsabilitats dins les entitats és equilibrada;
- la visibilitat pública de les aportacions femenines;
- i la presència de dones en òrgans de decisió.

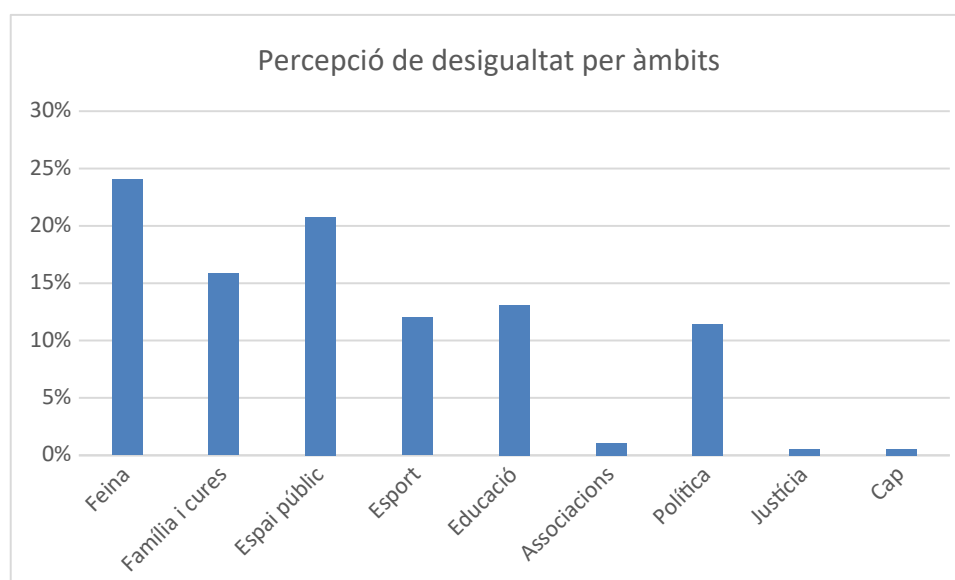
Aquesta informació confirma que la cultura és un espai de participació rellevant per a les dones a Ulldecona, però també un àmbit on es poden impulsar mesures per reforçar la igualtat i la representació equilibrada en el lideratge associatiu.

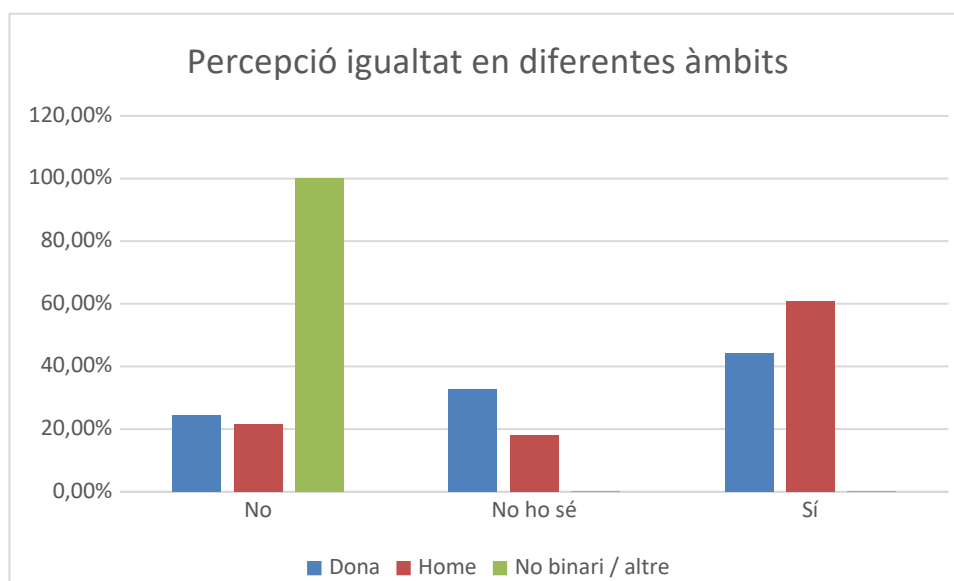


En aquest sentit, també s'ha analitzat la percepció de la igualtat entre dones i homes en diferents àmbits de la vida quotidiana, com ara l'espai públic, l'esport, la política o l'àmbit associatiu.

De manera general, les respostes mostren que la percepció de desigualtat és més elevada en àmbits com el laboral, l'espai públic o la distribució de les responsabilitats familiars i de cura. En canvi, aquesta percepció és menor en espais com el teixit associatiu, on les persones participants tendeixen a identificar una major sensació d'igualtat.

Així mateix, l'anàlisi per gènere posa de manifest que les dones perceben en major mesura situacions de desigualtat que els homes, fet que evidencia l'existència de diferents experiències i percepcions segons el gènere.





FORMACIÓ

El municipi d'Ulldecona disposa d'una oferta educativa que cobreix les principals etapes formatives:

- Llar d'infants (centre concertat)
- Escola d'educació primària
- Institut d'educació secundària
- Oferta de formació professional amb un cicle de grau mitjà en informàtica i un PFI de construcció

Aquesta estructura permet l'escolarització completa en les etapes obligatòries i facilita l'accés a itineraris de formació professional. No obstant això, la disponibilitat d'oferta formativa superior i especialitzada fora del municipi condiciona els itineraris educatius postobligatoris i pot influir en la mobilitat formativa i laboral de la població jove.

Pel que fa al nivell formatiu de la població, les dades disponibles mostren diferències segons el sexe. Les dones presenten una presència més elevada tant en els nivells formatius més baixos (analfabetisme o estudis bàsics) com en els nivells superiors (estudis universitaris). En l'àmbit universitari, les dones són majoria en les diferents categories acadèmiques (diplomatura, grau i estudis de postgrau), fet que reflecteix una tendència general de major participació femenina en l'educació superior.

Aquesta dualitat evidencia:

- una reducció de la bretxa educativa en l'accés als estudis superiors;
- però també la persistència de col·lectius amb baix nivell formatiu, amb possible impacte en l'ocupabilitat;
- i la necessitat d'analitzar com el nivell educatiu influeix en les oportunitats laborals i en la participació social.

Des de la perspectiva de gènere, resulta rellevant continuar promovent:

- actuacions de formació al llarg de la vida;
- programes d'alfabetització i capacització digital;
- i itineraris que facilitin la inserció laboral i la millora de competències.

L'anàlisi educativa constitueix un element clau per entendre les desigualtats estructurals i dissenyar polítiques públiques que afavoreixin la igualtat d'oportunitats.

CONCILIACIÓ FAMILIAR

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral constitueix un element central per a la qualitat de vida de la ciutadania i per a la igualtat d'oportunitats, especialment des de la perspectiva de gènere. La dificultat per equilibrar les responsabilitats laborals i les cures familiars continua sent un repte estructural que incideix en la participació econòmica i social, així com en el benestar de les persones.

El marc normatiu català, inclosa la Llei 18/2003, de suport a les famílies, estableix el compromís dels poders públics amb el foment de mesures que facilitin la conciliació. Aquest principi s'alinea amb les polítiques públiques d'igualtat i amb la necessitat de promoure models organitzatius més flexibles i corresponsables.

Des d'una perspectiva social i econòmica, la conciliació beneficia tant les persones com les organitzacions. Les mesures que faciliten l'equilibri entre treball i família contribueixen a:

- millorar la qualitat de vida i el benestar;
- augmentar la participació laboral, especialment de les dones;
- reduir l'absentisme i afavorir la productivitat en l'àmbit empresarial;
- reforçar la cohesió social i la corresponsabilitat en les cures.

A Ulldecona s'han impulsat diverses iniciatives orientades a millorar la conciliació, com ara la jornada intensiva en centres educatius, la coordinació d'horaris d'activitats extraescolars, l'ampliació d'oferta d'activitats infantils i juvenils, i la disponibilitat de serveis d'acollida i menjador escolar. Aquestes mesures contribueixen a facilitar l'organització familiar i a donar resposta a les necessitats de les famílies del municipi.

Tanmateix, la conciliació requereix també la implicació del teixit empresarial i de la societat en conjunt. El desenvolupament d'una cultura organitzativa basada en la flexibilitat, el respecte i la corresponsabilitat permet avançar cap a models de treball que compatibilitzin l'activitat professional amb les necessitats personals i familiars.

En el marc del Pla d'Igualtat, la conciliació es configura com un àmbit estratègic d'actuació. L'anàlisi de les necessitats locals i la definició de mesures concretes permetran promoure condicions que facilitin l'equilibri entre les diferents dimensions de la vida, amb especial atenció a la reducció de desigualtats i a la igualtat efectiva entre dones i homes.

CORRESPONSABILITAT A LA LLAR

La corresponsabilitat consisteix en la distribució equitativa de les responsabilitats domèstiques i de cura entre totes les persones membres de la llar. Les dades sobre usos del temps mostren que, històricament, aquesta distribució ha estat desigual entre dones i homes.

Segons dades de Institut d'Estadística de Catalunya, les dones dediquen moltes més hores setmanals a les tasques domèstiques i de cura que els homes. Tot i que aquesta diferència s'ha anat reduint progressivament amb el temps, encara avui persisteix una bretxa significativa en la dedicació a aquestes tasques.

Aquesta desigualtat implica que les dones continuen assumint una part més gran de les responsabilitats vinculades a

la cura de les persones i al manteniment de la llar, fet que pot limitar el seu temps personal, de lleure o de desenvolupament professional. En canvi, els homes acostumen a disposar de més temps lliure, a causa d'una menor dedicació a aquestes activitats.

En els darrers anys s'ha observat una major implicació dels homes en les tasques domèstiques i de cura, però aquest procés de canvi és gradual i encara insuficient per assolir una distribució realment equitativa. Aquesta situació pot tenir conseqüències en altres àmbits, com ara la dificultat de moltes dones per accedir a càrrecs de responsabilitat o per desenvolupar plenament la seva trajectòria professional.

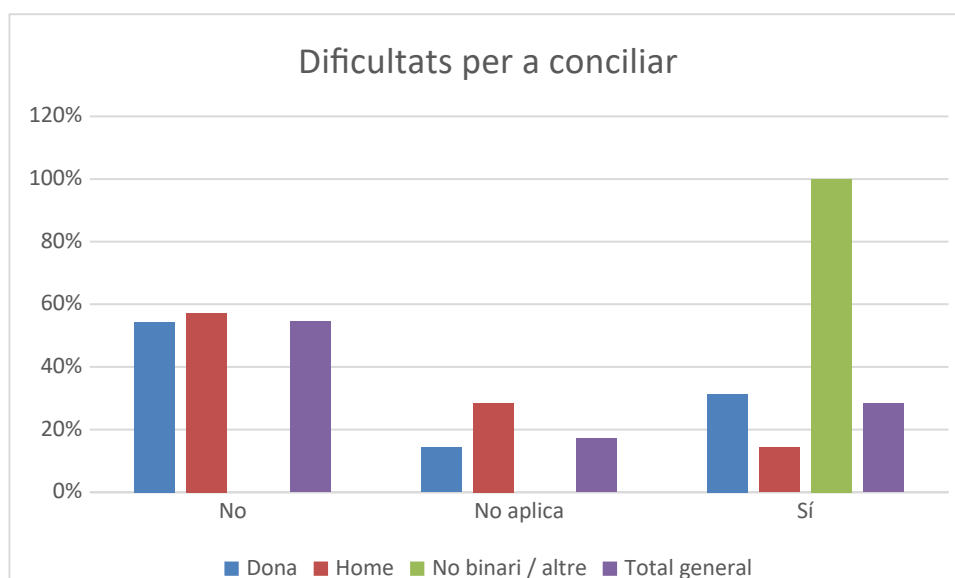
La corresponsabilitat aporta beneficis a totes les persones membres de la família. Implica compartir les responsabilitats quotidianes, comunicar-se, consensuar decisions i repartir de manera justa les tasques de la llar i de cura. D'aquesta manera es garanteix que totes les persones puguin disposar de temps personal i de lleure, fet que contribueix a millorar la qualitat de vida i el benestar familiar.

En el cas de Ulldecona i els seus barris, la mida mitjana de les llars se situa aproximadament entre dues i quatre persones. Aquesta estructura familiar posa de manifest la importància de promoure models de convivència basats en la corresponsabilitat i la igualtat en la distribució de les tasques domèstiques i de cura. Promoure aquests valors és clau per avançar cap a una societat més justa i equilibrada.

Dificultats per conciliar la vida personal, familiar i laboral

Els resultats de l'enquesta mostren que la percepció de dificultats per conciliar la vida personal, familiar i laboral és present entre una part significativa de la població participant. En el conjunt de respostes, aproximadament un 28 % de les persones enquestades manifesta tenir dificultats per conciliar, mentre que prop del 54 % indica que no en té, i un 17 % assenyala que la pregunta no els aplica.

Si s'analitzen les dades per gènere, s'observa que les dones manifesten dificultats de conciliació en una proporció més elevada que els homes, fet que es pot relacionar amb la major implicació femenina en les tasques de cura i responsabilitats domèstiques. Aquesta tendència coincideix amb el que indiquen diversos estudis sobre usos del temps, que evidencien una distribució desigual de les responsabilitats familiars entre dones i homes.

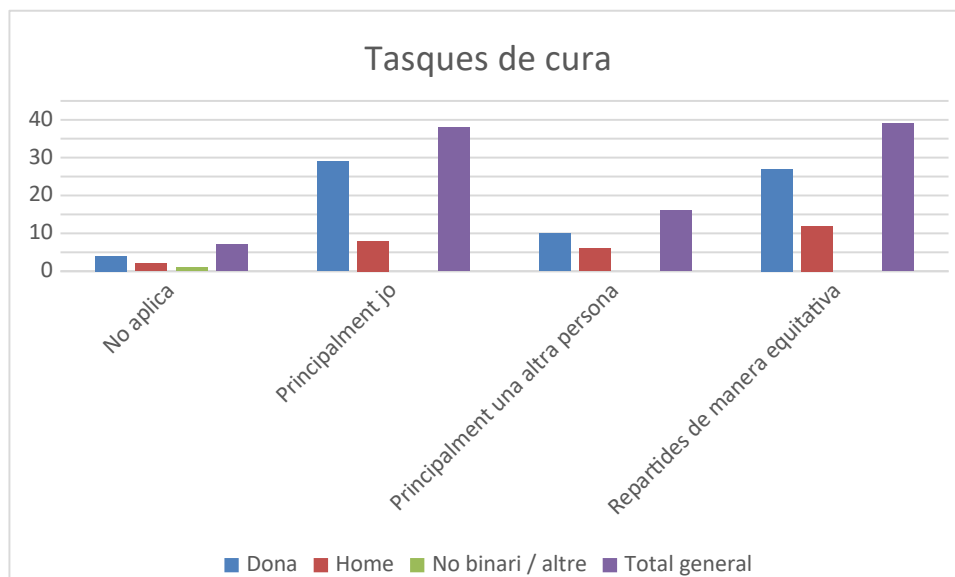


Distribució de les tasques de cura

Pel que fa al repartiment de les tasques de cura dins de les llars, els resultats evidencien que encara persisteixen desigualtats en la distribució d'aquestes responsabilitats.

La resposta més freqüent entre les persones enquestades és que les tasques de cura estan repartides de manera equitativa, seguida de les persones que indiquen que assumeixen principalment elles mateixes aquestes responsabilitats. No obstant això, quan s'analitzen les dades per gènere s'observa una diferència clara: les dones assenyalen amb molta més freqüència que són elles qui assumeixen principalment les tasques de cura, mentre que aquesta resposta és molt menys habitual entre els homes.

Aquest resultat posa de manifest que, tot i que existeix una percepció creixent de coresponsabilitat, les dones continuen assumint una part important de les tasques de cura, fet que pot influir directament en la seva disponibilitat de temps personal, la seva participació social o les seves oportunitats laborals.

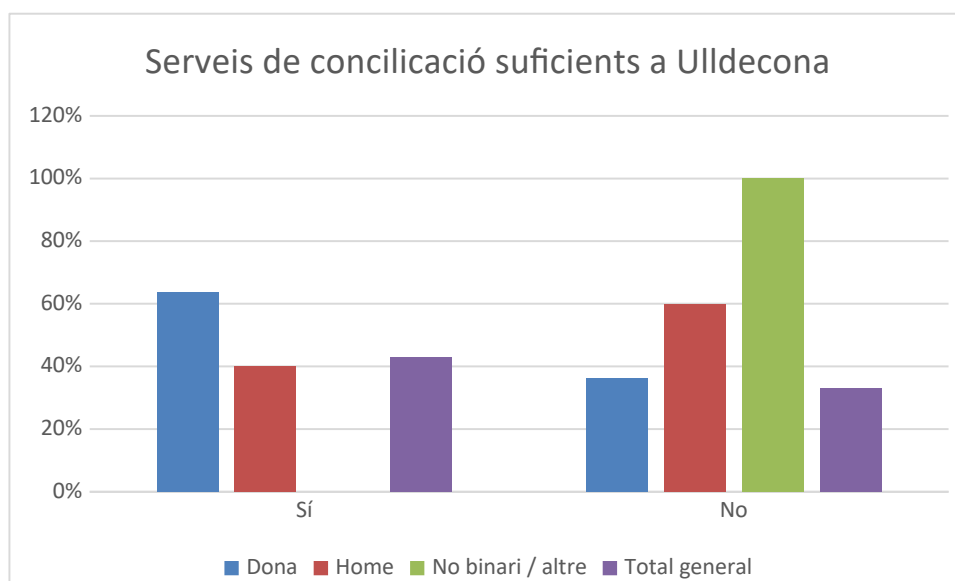


Percepció dels serveis de conciliació al municipi

Pel que fa a la valoració dels serveis de conciliació existents al municipi, els resultats mostren una opinió dividida entre la població enquestada.

En el conjunt de respostes, aproximadament un 42 % considera que els serveis existents són suficients, mentre que prop d'un 32 % opina que no ho són. L'anàlisi per gènere mostra algunes diferències de percepció: les dones tendeixen a valorar més positivament la suficiència dels serveis, mentre que els homes expressen en una proporció més elevada que aquests serveis són insuficients.

Aquestes percepcions poden estar vinculades a diferents nivells de coneixement o ús dels recursos disponibles, així com a les necessitats específiques de cada situació familiar.



En conjunt, els resultats de l'enquesta posen de manifest que, tot i que una part important de la població percep que les tasques de cura es reparteixen de manera equitativa i no manifesta grans dificultats de conciliació, les dones continuen assumint amb més freqüència la responsabilitat principal de les cures, fet que evidencia que encara persisteixen desigualtats en la distribució dels usos del temps.

Aquests resultats apunten a la importància de continuar impulsant mesures que fomentin la corresponsabilitat en l'àmbit familiar i reforcin els recursos municipals que faciliten la conciliació, així com actuacions de sensibilització dirigides a promoure una distribució més equitativa de les tasques domèstiques i de cura.

OCI I TEMPS LLIURE

L'oci i el temps lliure constitueixen dimensions essencials per al benestar personal i la cohesió social. La participació en activitats lúdiques, culturals i esportives afavoreix la salut emocional, la socialització i la inclusió comunitària, i contribueix a la qualitat de vida de les persones.

El concepte de temps lliure és multidimensional i subjectiu: la seva valoració i ús depenen de factors culturals, generacionals i de gènere. Tradicionalment, les dones —especialment en franges d'edat més avançades— han experimentat majors dificultats per reconèixer i gaudir del temps propi, sovint condicionades per rols de cura i responsabilitats familiars. En canvi, entre les generacions més joves el temps lliure és percebut com un dret més consolidat i socialment legítim.

Aquesta diferència evidencia la persistència d'estereotips i expectatives socials vinculades al gènere que poden limitar la participació plena en activitats d'oci. Des d'una perspectiva d'igualtat, resulta necessari fomentar models culturals que legitimin el dret al temps personal per a totes les persones, independentment de la seva edat o rol familiar, i que promoguin la corresponsabilitat en les tasques de cura.

A Ulldecona, l'oferta d'activitats culturals, esportives i comunitàries constitueix un recurs rellevant per a la participació ciutadana i la socialització. El teixit associatiu del municipi juga un paper clau en la dinamització d'aquestes activitats i en la generació d'espais de convivència.

La promoció d'un oci inclusiu i accessible contribueix a reforçar la cohesió social i a reduir desigualtats, configurant-se com un àmbit estratègic dins de les polítiques municipals d'igualtat.

L'oci i la realització d'activitats significatives en el temps lliure (lúdiques, culturals, esportives...) ocupen un lloc essencial en la vida de les persones, contribuint a la millora del seu benestar, en la seua satisfacció personal i emocional, constituint-se en un element clau per a afavorir la inclusió en la comunitat i en definitiva, la qualitat de vida.

El temps lliure és un dels més difícils de definir, ja que molts cops s'entén des de diferents punts de vista i per a tothom no es igual.

Dins d'aquesta pregunta existeix una subjectivitat inherent, ja que per les dones joves es més reconegut i reivindicat, en canvi entre les més grans és té mala consciència per haver gaudit d'un temps per una mateixa. Per tant hem de trencar aquestes creences i més a poblacions on existeix un nombre alt de dones adultes.

ESPORT

Ulldecona disposa d'una infraestructura esportiva consolidada que inclou pavelló municipal, camp de futbol i diverses pistes poliesportives. Aquesta dotació, juntament amb la tradició esportiva del municipi, ha permès el desenvolupament d'una oferta variada d'activitats i la presència d'esportistes locals destacats tant en l'àmbit masculí com femení.

El municipi compta amb una base esportiva àmplia a través de:

- Escola de futbol base (participants de 3 a 18 anys), amb una presència creixent de xiquetes en els darrers anys.
- Club esportiu amb seccions de bàsquet, tennis taula, patinatge, arts marcial, tennis i natació.

- Entitats com el Centre Excursionista (Sudactiu), i els clubs de twirling, que fomenten la pràctica esportiva i la participació comunitària.
- Programes municipals de promoció esportiva com les Escoles Esportives, Fit Jove i el Pla Català de l'Esport a l'Escola, que garanteixen oferta educativa i esportiva des de la primera infància fins a l'adolescència.

Malgrat aquest dinamisme, l'anàlisi de la participació per sexe evidencia desigualtats significatives:

- La pràctica esportiva femenina és inferior a la masculina, especialment en determinades disciplines.
- El nombre de xiquetes participants a l'escola esportiva és notablement menor que el de xiquets.
- Persistència d'esports amb predomini masculí (com el futbol) i altres amb predomini femení (com el patinatge o el twirling), fet que reflecteix estereotips de gènere en la tria de disciplines.
- Presència limitada de dones en disciplines com l'atletisme i el muntanyisme.
- Existència d'esportistes femenines que competeixen en clubs de fora del municipi per manca d'equips locals, especialment en futbol.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat de continuar treballant per:

- incrementar la participació femenina en totes les disciplines;
- visibilitzar referents esportius de dones;
- fomentar equips i categories que permetin la pràctica local;
- i promoure models esportius inclusius que superin estereotips de gènere.

L'esport constitueix un espai privilegiat per a la socialització i la igualtat d'oportunitats. En conseqüència, les polítiques municipals han de garantir que l'accés a la pràctica esportiva sigui equitatiu i que la representació de dones en l'esport —tant en la participació com en els espais de decisió— sigui reforçada.

BENESTAR SOCIAL

En l'àmbit dels serveis socials, cal tenir present que dones i homes no perceben ni experimenten de la mateixa manera les necessitats d'assistència social. En molts casos, les dones esdevenen usuàries indirectes dels serveis socials, ja que acostumen a assumir el rol de gestió de les necessitats familiars. Això es reflecteix, per exemple, en les sol·licituds d'ajudes relacionades amb l'alimentació, el material escolar o les necessitats sanitàries del conjunt de la unitat familiar.

L'anàlisi de la realitat municipal posa de manifest que el municipi d'Ulldecona compta amb una presència significativa de població major de 65 anys, amb un pes destacat de dones grans. Una part important d'aquest col·lectiu viu sola o requereix algun tipus de suport o assistència específica. En aquest context, esdevé necessari establir com a objectiu del Pla la millora de la qualitat de vida de les persones dependents, així com de les persones cuidadores, que continuen sent majoritàriament dones.

Així mateix, s'ha constatat que les usuàries principals dels serveis socials municipals són dones. Aquest fet es pot relacionar amb el fenomen conegut com a feminització de la pobresa, que descriu una major exposició de les dones a situacions de vulnerabilitat econòmica i social.

En els darrers anys, el municipi ha impulsat diversos serveis i iniciatives orientades a facilitar la conciliació de la vida

familiar i laboral, que han tingut una bona acollida entre la població femenina. Tot i això, es considera necessari continuar avançant cap a un model d'atenció social integral que tingui en compte les necessitats específiques de les dones del municipi i que promogui una distribució més equilibrada de les responsabilitats de cura.

Finalment, cal tenir en compte les circumstàncies específiques que afecten determinats col·lectius de dones, com és el cas de les dones migrades residents al municipi. A Ulldecona destaca especialment la presència de dones d'origen magrebí, que constitueixen un dels col·lectius més nombrosos dins la població migrada. En aquest sentit, resulta fonamental garantir que aquestes dones coneguin i puguin accedir als recursos disponibles, com ara els serveis socials municipals, els serveis de salut o el Servei Municipal d'Atenció a les Persones Migrades, entre altres recursos comunitaris que es descriuran en els apartats següents d'aquest Pla.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En els darrers anys, i especialment arran de l'impuls de noves disposicions normatives i polítiques públiques, la violència de gènere s'ha visibilitzat com una de les manifestacions més greus de la desigualtat entre dones i homes dins la nostra societat. Sovint, però, l'atenció pública s'ha centrat principalment en les formes més extremes d'aquesta violència, com són les agressions físiques o els feminicidis, que representen només la part més visible del problema. En realitat, aquestes situacions són l'expressió més greu d'un sistema de relacions desiguals que encara avui genera situacions de discriminació i violència contra les dones.

Al municipi d'Ulldecona, la presència del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) ha suposat una millora significativa en l'atenció a les dones que pateixen situacions de violència de gènere. Aquest servei permet oferir una atenció especialitzada per part de professionals formades en aquesta matèria i, al mateix temps, facilita la recollida i l'anàlisi de dades específiques que resulten fonamentals per a la planificació de polítiques públiques eficaces en aquest àmbit.

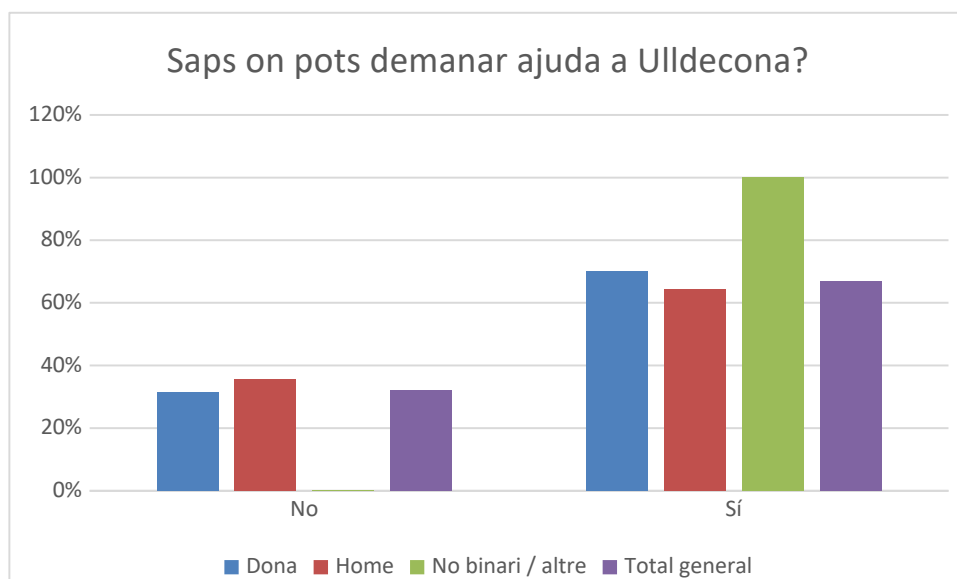
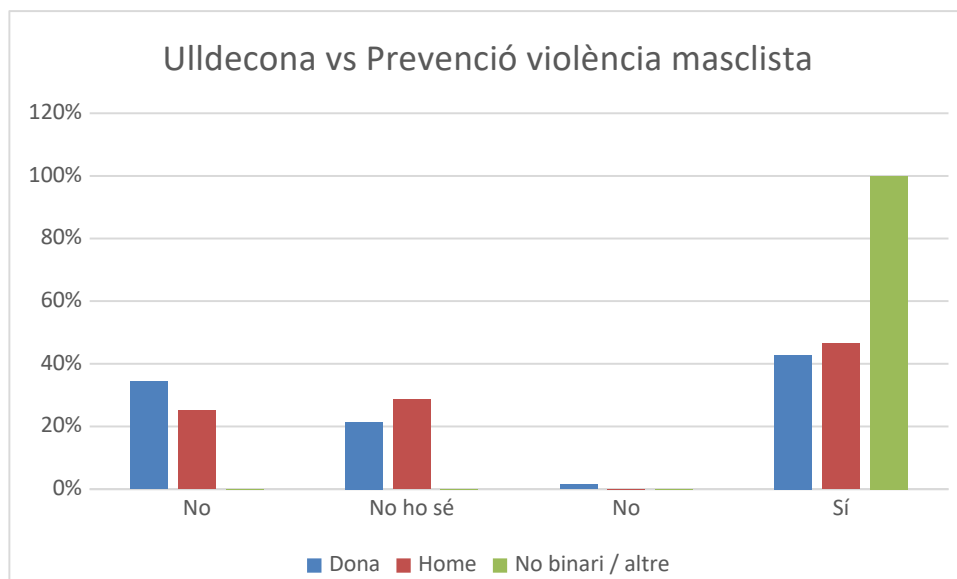
Tot i la valoració positiva del funcionament del circuit d'atenció a les víctimes, les professionals del servei assenyalen la necessitat de continuar reforçant la coordinació i la formació dels diferents agents implicats en aquest circuit d'intervenció, com ara els i les professionals sanitaris, els serveis socials o els cossos de seguretat. En aquest sentit, la formació especialitzada i la millora dels protocols d'actuació es consideren elements clau per reforçar tant la prevenció com l'atenció a les víctimes.

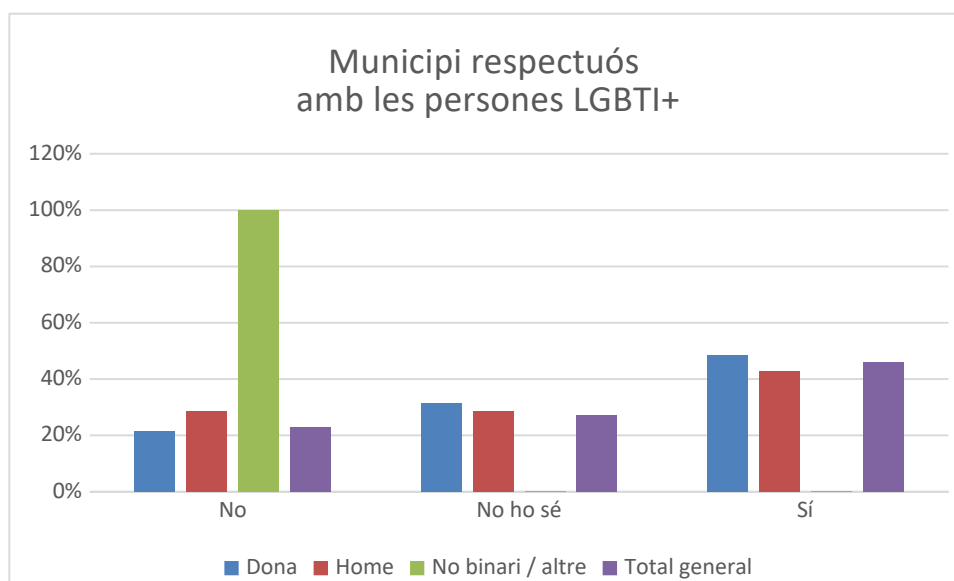
D'altra banda, els resultats del qüestionari realitzat a la població mostren que una gran part de les persones participants consideren necessari impulsar campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere al municipi. Aquest tipus d'actuacions resulten essencials per promoure una cultura basada en la igualtat i el respecte i per prevenir conductes i actituds que perpetuen la desigualtat.

En aquest context, des de l'administració local es considera fonamental abordar aquesta problemàtica des d'una perspectiva integral. Això implica, d'una banda, garantir una atenció adequada a les dones que han patit situacions de violència i, de l'altra, impulsar actuacions educatives, preventives i de sensibilització que permetin identificar i erradicar totes les formes de violència masclista presents en la societat.

Els resultats de l'enquesta mostren que la percepció de la majoria dels enquestats respecte al treball de prevenció de la violència masclista a la nostra població és, en general, positiva. També es va preguntar sobre els serveis d'ajuda a possibles víctimes i, en tots els casos, la majoria de la població sap on adreçar-se en cas de patir o detectar alguna situació d'aquest tipus.

Finalment, s'ha analitzat la percepció d'Ulldecona com a municipi segur i respectuós per a les persones LGBTI+. En aquest cas, la percepció varia segons el gènere amb què s'identifica la persona enquestada. La gran majoria de les persones consideren que el municipi sí que ho és, mentre que la persona que es identifica com a no binària expressa una opinió contrària. Atès que aquesta mostra és molt reduïda, cal interpretar aquest resultat amb precaució.



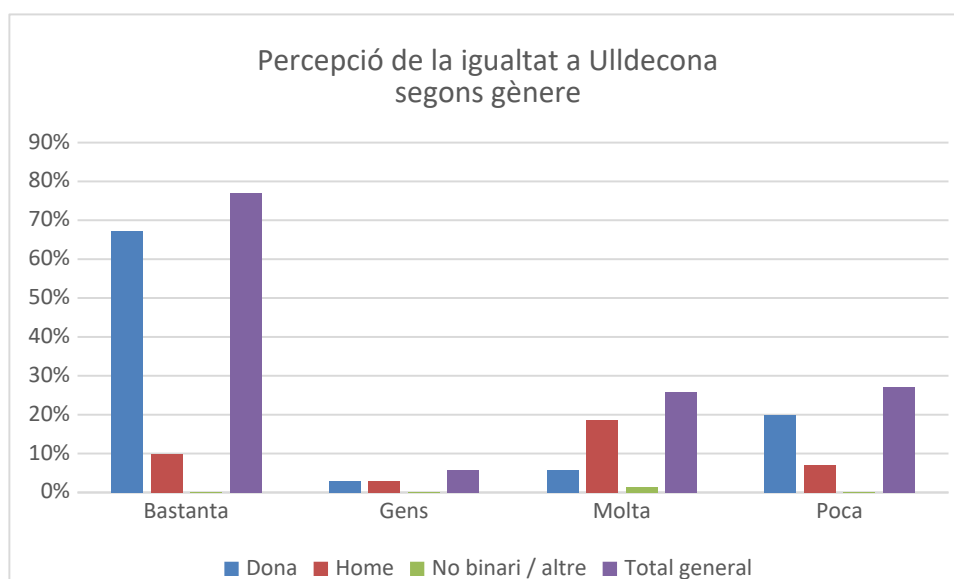


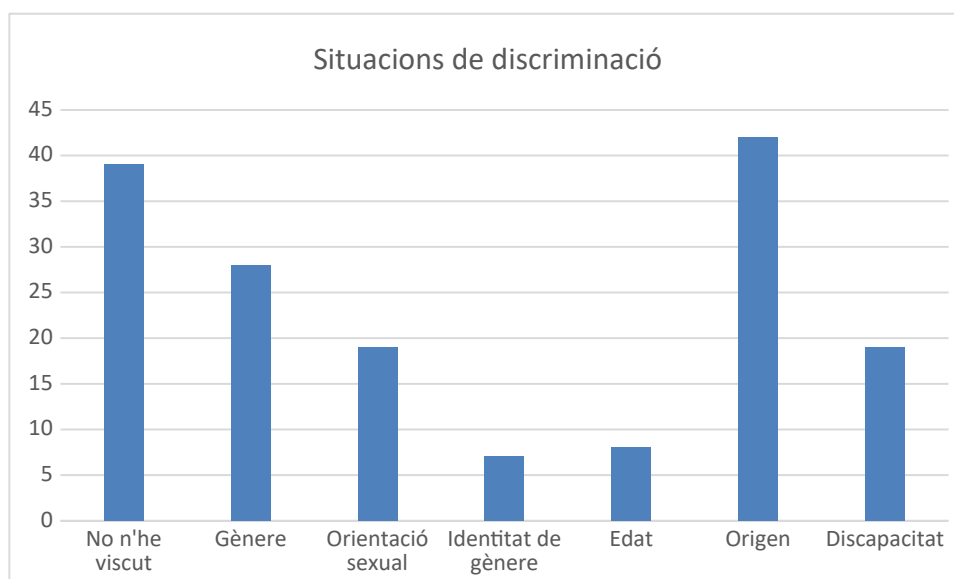
Percepció sobre la igualtat i les discriminacions a Ulldecona

D'acord amb els resultats de l'enquesta, la major part de les persones participants perceben que al municipi d'Ulldecona existeix un nivell de igualtat entre dones i homes que qualifiquen com a "bastanta igualtat". Aquesta valoració indica una percepció generalment positiva pel que fa a la situació de la igualtat al municipi.

Tanmateix, les respostes també posen de manifest que una part de la població ha viscut o percebut situacions de discriminació. Entre aquestes, les més freqüents es relacionen amb l'origen de les persones i el gènere, factors que apareixen com els principals motius de discriminació assenyalats per les persones enquestades.

Aquestes dades evidencien que, malgrat la percepció general d'un nivell relativament elevat d'igualtat al municipi, encara persisteixen situacions de discriminació vinculades a factors estructurals com el gènere o l'origen, aspectes que caldrà tenir en compte en el desenvolupament de les actuacions del Pla.





SALUT

Introduir la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut implica reconèixer l'existència de diferències en l'estat de salut de dones i homes que van més enllà de les causes biològiques i que estan condicionades també per factors socials, culturals i econòmics.

S'ha constatat que les dones assumeixen majoritàriament les tasques de cura de persones dependents o familiars a càrrec. Aquesta realitat fa que la seva percepció dels serveis de salut no es limiti únicament al seu propi benestar, sinó també al de les persones del seu entorn. En aquest sentit, diversos factors socials influeixen directament en el benestar o no de les persones: el lloc on es viu, les condicions laborals, el nivell de coneixement sobre la prevenció o la situació econòmica, entre d'altres.

De manera general, les dones s'autoperceben en un pitjor estat de salut que els homes. Cal tenir present que els marcs internacionals en matèria de salut reconeixen que aquesta no es defineix únicament per l'absència de malaltia, sinó també per l'existència de condicions de vida dignes i favorables. Per aquest motiu, identificar i analitzar les desigualtats entre dones i homes resulta essencial per poder dissenyar actuacions de sensibilització i prevenció que abordin les problemàtiques de salut que afecten de manera diferenciada cada gènere. Aquest tipus d'iniciatives poden ser impulsades, entre d'altres, des del Servei Municipal de Salut Pública.

En el marc d'aquesta diagnosi també s'ha observat que el municipi d'Ulldecona ha impulsat diverses actuacions per promoure la salut amb perspectiva de gènere, especialment a través del Servei de Coeducació i Salut a les Escoles. Tanmateix, tot i disposar d'un Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva al municipi, no es disposa de dades actualitzades sobre el nivell de coneixement i l'ús que en fan les dones del municipi. Per aquest motiu, es considera necessari establir actuacions orientades a reforçar la difusió i el coneixement d'aquest servei entre la població.

Pel que fa a la salut sexual i reproductiva, un dels drets fonamentals de les dones és el dret a la informació i a la presa de decisions lliure i informada. Això implica garantir que les dones en edat reproductiva disposin d'informació basada en evidències científiques sobre les diferents opcions disponibles durant l'embaràs, el part i la cura dels nadons.

Igualment, és important que les mares lactants coneguin els seus drets laborals i rebin informació sobre les possibilitats de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Si vols, en el següent pas et puc ajudar amb una cosa molt útil per al document: redactar un breu apartat final de conclusions de tota la diagnosi (8-10 línies) que serveixi per connectar aquesta anàlisi amb els eixos del Pla d'Igualtat. És una part que molts plans municipals inclouen i dona molta solidesa al document.

REPRODUCCIÓ SEXUAL

La salut sexual i reproductiva constitueix un element fonamental del benestar de les persones i forma part dels drets bàsics reconeguts a nivell internacional. L'accés a la informació, als mètodes anticonceptius i als serveis sanitaris especialitzats resulta essencial per garantir que les dones puguin prendre decisions lliures i informades sobre la seva vida reproductiva.

Segons diferents estudis europeus sobre salut sexual i reproductiva, entre les dones joves d'entre 16 i 24 anys el preservatiu és el mètode anticonceptiu més utilitzat per prevenir embarassos no desitjats, amb aproximadament un 68,5 % d'ús. D'altra banda, l'ús de la píndola anticonceptiva entre dones d'entre 16 i 34 anys se situa al voltant del 33,4 %. Aquestes dades posen de manifest la importància de garantir una educació sexual adequada i l'accés als diferents mètodes de prevenció.

Diversos informes europeus també assenyalen que, malgrat els avenços en matèria d'igualtat, l'educació sexual a Espanya continua sent una assignatura recomanada però no obligatòria en el sistema educatiu, fet que pot limitar el nivell de coneixement de la població jove sobre salut sexual i reproductiva. Així mateix, la reducció del finançament públic en alguns programes de salut sexual ha estat identificada com un obstacle per garantir l'accés universal als anticonceptius i a la prevenció d'embarassos no planificats.

En aquest context, el desenvolupament de polítiques públiques orientades a l'apoderament de les dones i a la promoció dels seus drets sexuals i reproductius resulta essencial per garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la salut.

Altres indicadors rellevants en salut amb perspectiva de gènere

- L'anàlisi de les dades disponibles en matèria de salut posa de manifest diverses diferències significatives entre dones i homes:
- La cardiopatia isquèmica és una de les principals causes de mortalitat entre les dones.
- Entre les dones, els càncers més freqüents són el de mama i el de còlon, mentre que entre els homes destaquen el de pulmó, estómac, fetge, còlon i pròstata.
- L'artritis i l'osteoporosi són alguns dels problemes musculoesquelètics més comuns entre les dones d'edat avançada. En el cas de l'osteoporosi, aquesta patologia està estretament vinculada als canvis hormonal associats a la menopausa.
- La salut mental és un dels àmbits on s'observen diferències significatives segons el sexe, amb determinats trastorns més prevalents en dones i altres més freqüents en homes.

- Diversos informes europeus sobre salut sexual i reproductiva han assenyalat que la reducció del finançament públic destinat a anticonceptius d'última generació pot dificultar l'accés de la població a aquests recursos.

Aquestes dades evidencien la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals de salut, amb l'objectiu de promoure actuacions de prevenció, sensibilització i atenció adaptades a les necessitats específiques de dones i homes.

ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

L'Ajuntament d'Ulldecona compta amb un equip de regidors i regidores en què la presència de dones és relativament més alta que la dels homes. Pel que fa al conjunt de la plantilla municipal, s'observa també una presència significativa de dones, tot i que la distribució no és homogènia en tots els departaments.

En el marc del conveni laboral de l'Ajuntament s'hi contemplen diferents modalitats de jornada laboral que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral, així com la garantia de drets laborals en condicions d'igualtat pel que fa a retribucions, drets i condicions de treball.

Tanmateix, l'anàlisi de la composició de la plantilla posa de manifest alguns desequilibris de gènere:

1. La presència masculina és superior a la femenina dins de la plantilla municipal, amb aproximadament un 65 % d'homes davant d'un 35 % de dones treballadores.
2. Existeixen departaments amb una marcada segregació de gènere. És el cas de la Policia Local o la Brigada Municipal, on la presència de dones és molt reduïda en comparació amb la d'homes.

En conjunt, l'anàlisi de l'organització municipal posa de manifest que, tot i l'existència d'un marc laboral que promou la igualtat de drets i facilita la conciliació, encara persisteixen desequilibris en la distribució de dones i homes dins de la plantilla municipal, així com en determinats departaments on la presència femenina és minoritària. Aquesta situació evidencia la necessitat de continuar impulsant polítiques i actuacions que afavoreixin una major igualtat d'oportunitats, fomentant l'accés de les dones a tots els àmbits professionals de l'administració local i promovent una representació més equilibrada en aquells sectors tradicionalment masculinitzats.

APORTACIONS I PROPOSTES DE LA CIUTADANIA

Les aportacions recollides a través del qüestionari posen de manifest la importància de continuar impulsant actuacions d'educació i sensibilització en matèria d'igualtat. Una part significativa de les respostes destaca la necessitat de fomentar el respecte i la igualtat des de les primeres etapes educatives, amb l'objectiu de promoure valors de corresponsabilitat i convivència entre les noves generacions.

Així mateix, diverses aportacions assenyalen la conveniència de reforçar les actuacions de sensibilització i divulgació sobre la igualtat en el conjunt de la població, tenint en compte la diversitat cultural present al municipi.

Finalment, també cal destacar que algunes de les persones participants valoren positivament les iniciatives que ja s'estan desenvolupant al municipi en matèria d'igualtat.

3. DETECCIÓ DE NECESSITATS

A partir de l'anàlisi de les dades sociodemogràfiques del municipi, la informació recollida a través dels serveis municipals i els resultats de l'enquesta ciutadana, s'han identificat diverses necessitats que orienten les línies d'actuació del present Pla d'Igualtat.

Governança i transversalitat de la igualtat

Es detecta la necessitat de reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament intern de l'Ajuntament i en el conjunt de les polítiques municipals.

- Designar una persona tècnica responsable del seguiment del Pla d'Igualtat.
- Millorar la coordinació entre les diferents àrees municipals i amb les entitats del municipi.
- Donar a conèixer el Pla d'Igualtat entre el personal municipal i la ciutadania.

Participació i representativitat de les dones

Malgrat que la participació femenina en alguns àmbits municipals és significativa, es detecta la necessitat de continuar treballant per una representació més equilibrada en determinats espais de presa de decisions i en alguns sectors professionals.

- Promoure una major presència de dones en àmbits tradicionalment masculinitzats, com ara la policia local o la brigada municipal.
- Facilitar la participació política i social de les dones mitjançant horaris i dinàmiques que afavoreixin la conciliació.
- Potenciar el paper de les dones en el teixit associatiu i comunitari.

Igualtat en l'àmbit laboral municipal

Es constata la necessitat de continuar avançant en la incorporació de mesures que garanteixin la igualtat efectiva dins de l'organització municipal.

- Consolidar i desplegar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ulldecona.
- Vetllar pel compliment del principi d'igualtat en les condicions laborals, salaris i oportunitats professionals.

Conciliació i corresponsabilitat

Els resultats de l'enquesta mostren que les tasques de cura continuen recaient majoritàriament en les dones, fet que evidencia la necessitat de continuar promovent la corresponsabilitat i facilitant la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Donar valor social a les tasques de cura i atenció a les persones.
- Millorar i ampliar els serveis municipals que faciliten la conciliació.
- Potenciar els serveis comunitaris dirigits a la cura i suport a les famílies.

Educació i sensibilització en igualtat

Es detecta la necessitat de continuar reforçant la sensibilització i la formació en igualtat entre la població, especialment en les edats més joves.

- Promoure actuacions educatives i de sensibilització sobre igualtat de gènere.
- Treballar conjuntament amb els centres educatius en la promoció de la coeducació.
- Proporcionar formació i recursos a famílies i professionals educatius.
- Impulsar materials i recursos educatius que promoguin la igualtat i trenquin estereotips de gènere.

Prevenició de les violències masclistes

La diagnosi posa de manifest la necessitat de continuar reforçant les actuacions de prevenició, detecció i atenció davant les violències masclistes.

- Millorar la difusió dels serveis d'atenció a les dones víctimes de violència masclista.
- Promoure formació específica per al personal tècnic municipal i altres professionals.
- Impulsar accions de sensibilització dirigides a la ciutadania.
- Vetllar pel seguiment dels protocols d'actuació en casos de violència masclista.

Igualtat en l'espai públic i la vida comunitària

La percepció de seguretat i la representació simbòlica de les dones a l'espai públic esdevenen també àmbits d'intervenció prioritaris.

- Millorar les condicions de seguretat en determinats espais públics.
- Revisar la imatge institucional i la comunicació municipal per evitar continguts sexistes.
- Visibilitzar les aportacions de les dones en la història i la vida social del municipi.
- Promoure una major presència de referents femenins en l'espai públic (nomenclàtor, senyalització, etc.).

Igualtat en l'esport, la cultura i les festes

Es detecta la necessitat de continuar promovent la participació equilibrada de dones i homes en els àmbits esportius, culturals i festius.

- Promoure una major representació de les dones en les disciplines esportives locals.
- Visibilitzar les aportacions de les dones en l'esport.
- Incorporar la perspectiva de gènere en l'organització d'actes festius i culturals.
- Promoure espais de reflexió sobre el paper de les dones en les festes locals.

4. OBJECTIUS ESTRATÈGICS DEL PLA D'IGUALTAT

A partir de la diagnosi realitzada i de les necessitats detectades, el Pla d'Igualtat d'Ulldecona estableix els següents objectius estratègics orientats a avançar cap a una igualtat real i efectiva entre dones i homes al municipi.

a) Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques municipals

Garantir que les polítiques públiques municipals integrin la perspectiva de gènere en la seva planificació, implementació i avaluació.

b) Reforçar la governança i el seguiment de les polítiques d'igualtat al municipi

Consolidar els mecanismes de coordinació, seguiment i participació que permetin garantir el desenvolupament i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

c) Promoure la participació i la representativitat de les dones en la vida política, social i comunitària

Fomentar la presència i participació activa de les dones en els espais de decisió, en el teixit associatiu i en la vida pública del municipi.

d) Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i impulsar la corresponsabilitat en les tasques de cura

Promoure una distribució més equitativa de les responsabilitats domèstiques i de cura i reforçar els recursos municipals que faciliten la conciliació.

e) Impulsar accions educatives i de sensibilització per promoure la igualtat de gènere

Fomentar la sensibilització i la formació en igualtat entre la ciutadania, especialment entre infants i joves, mitjançant accions educatives i comunitàries.

f) Prevenir i combatre les violències masclistes

Reforçar les accions de prevenció, detecció, atenció i sensibilització davant les violències masclistes al municipi.

g) Promoure una comunicació i una imatge institucional no sexista

Garantir que la comunicació institucional i els materials municipals promoguin una representació igualitària i no estereotipada de dones i homes.

h) Incorporar la perspectiva de gènere en l'espai públic, la cultura, l'esport i les festes

Fomentar la participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la vida cultural, esportiva i festiva del municipi, així com la visibilització de les aportacions de les dones.

i) Millorar la percepció de seguretat i el benestar de les dones en l'espai públic

Impulsar mesures que contribueixin a generar espais públics més segurs, inclusivament i accessibles per a totes les persones.

ÀMBITS ESTRATÈGICS

- Governança i transversalitat de gènere
- Canvi cultural i educació en igualtat
- Participació i visibilització de les dones
- Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat
- Prevenció de les violències masclistes
- Salut i benestar amb perspectiva de gènere
- Interculturalitat i inclusió (importantíssim en el teu cas)

5. PLA D'ACTUACIÓ

ÀMBITS ESTRATÈGICS, OBJECTIUS I ACTUACIONS

ÀMBIT 1 . Governança i transversalitat de gènere

Objectius específics

- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals
- Millorar la coordinació interna i amb agents del territori
- Garantir el seguiment i avaluació del Pla

Actuacions

- Designació d'una persona tècnica responsable del Pla
- Dinamitzar i dirigir la Comissió d'Igualtat municipal (interdepartamental)
- Formació en perspectiva de gènere per al personal municipal
- Incorporació de criteris de gènere en contractació pública i subvencions
- Elaboració d'indicadors de seguiment i sistema d'avaluació anual

ÀMBIT 1. Governança i transversalitat de gènere

Objectiu estratègic 1 (OBJ1)

Incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals i garantir una governança coordinada, amb mecanismes de seguiment i avaluació.

Taula de planificació

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT1.1	Designació formal d'una persona tècnica responsable del Pla d'Igualtat	- Persona designada - Dedicació horària assignada - Funcions definides	Alcaldia / Recursos Humans	Curt termini (0-6 mesos)
ACT1.2	Creació, dinamització i seguiment de la Comissió d'Igualtat municipal (interdepartamental)	- Nombre de reunions anuals - Assistència per departaments - Actes i acords registrats	Regidoria d'Igualtat / Tècnica d'Igualtat	Continu
ACT1.3	Implementació d'un pla de formació en perspectiva de gènere per al personal municipal	- Nº de formacions realitzades - % de personal format - Grau de satisfacció	Recursos Humans / Igualtat	Mig termini (1-2 anys)
ACT1.4	Incorporació de criteris de gènere en la contractació pública i línies de subvencions	- Plecs amb clàusules d'igualtat (%) - Nº de subvencions amb criteris de gènere	Contractació / Intervenció / Igualtat	Mig termini
ACT1.5	Disseny i implementació d'un sistema d'indicadors i avaluació anual del Pla	- Sistema creat - Informes anuals elaborats - Grau d'execució (%)	Igualtat / Secretaria	Curt termini + anual

ÀMBIT 2. Canvi cultural i educació en igualtat

Objectius específics

- Promoure valors d'igualtat des d'edats primerenques
- Trencar estereotips de gènere
- Sensibilitzar la població en clau intercultural

Actuacions

- Tallers de coeducació a escoles i institut
- Programes d'educació afectivosexual i diversitat LGBTI+
- Campanyes de sensibilització (8M, 25N, etc.)
- Creació d'una "maleta coeducativa" per centres educatius
- Activitats específiques per famílies (Escola de Famílies)

ÀMBIT 2. Canvi cultural i educació en igualtat

Objectiu estratègic 2 (OBJ2)

Promoure un canvi cultural cap a la igualtat real mitjançant accions educatives, de sensibilització i de trencament d'estereotips, incorporant la diversitat cultural.

Taula de planificació

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT2.1	Desenvolupament de tallers de coeducació als centres educatius (primària i secundària)	- Nº de tallers realitzats - Nº d'alumnes participants - Valoració del professorat	Educació / Igualtat	Anual
ACT2.2	Implementació de programes d'educació afectivosexual i diversitat LGBTI+	- Nº d'accions realitzades - Centres participants - Grau de satisfacció	Joventut / Igualtat	Mig termini
ACT2.3	Disseny i execució de campanyes de sensibilització (8M, 25N i altres)	- Nº de campanyes anuals - Abast de la població - Participació ciutadana	Comunicació / Igualtat	Anual
ACT2.4	Creació i difusió d'una "maleta coeducativa" per als centres educatius	- Material elaborat - Nº de centres que la utilitzen - Nº de préstecs	Educació / Igualtat	Curt termini
ACT2.5	Desenvolupament d'activitats per a famílies (Escola de Famílies amb perspectiva de gènere)	- Nº de sessions - Nº de famílies participants - Valoració	Serveis Socials / Educació	Anual

ÀMBIT 3. Participació i visibilització de les dones

Objectius específics

- Incrementar la participació de les dones
- Donar visibilitat a les seves aportacions
- Reduir desigualtats en espais associatius i esportius

Actuacions

- Suport a entitats de dones
- Programes de lideratge i participació femenina
- Visibilització de referents femenins locals
- Revisió de nomenclàtor (carrers, espais públics)
- Actuacions per equilibrar la participació en entitats

ÀMBIT 3. Participació i visibilització de les dones

Objectiu estratègic 3 (OBJ3)

Incrementar la participació activa de les dones en tots els àmbits de la vida social, associativa i esportiva del municipi, així com visibilitzar les seves aportacions i reduir desigualtats.

Taula de planificació

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT3.1	Suport tècnic i econòmic a entitats de dones del municipi	- N° d'entitats beneficiàries- Import destinat- N° d'activitats realitzades	Igualtat / Participació	Anual
ACT3.2	Desenvolupament de programes de lideratge i participació femenina	- N° de programes- N° de dones participants- Grau de continuïtat	Igualtat / Joventut	Mig termini
ACT3.3	Accions de visibilització de referents femenins locals (exposicions, xerrades, materials)	- N° d'accions- Assistència- Materials elaborats	Cultura / Igualtat	Anual
ACT3.4	Revisió del nomenclàtor municipal amb perspectiva de gènere (carrers, espais públics)	- Diagnosi realitzada- N° de canvis proposats- N° de canvis executats	Urbanisme / Cultura / Igualtat	Llarg termini (2-4 anys)
ACT3.5	Actuacions per equilibrar la participació en entitats i activitats esportives	- % participació femenina- N° d'accions correctores- Evolució anual	Esports / Participació	Mig termini

ÀMBIT 4. Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat

Objectius específics

- Reduir la desigual distribució de les tasques de cures
- Millorar els recursos municipals de suport a la conciliació
- Fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes
- Visibilitzar i dignificar el treball de cures
- Adaptar els temps municipals a les necessitats de la ciutadania

Actuacions

4.1. Sensibilització i canvi cultural

- Campanya municipal sobre corresponsabilitat a les llars
- Tallers pràctics sobre repartiment de tasques domèstiques
- Actuacions específiques adreçades a homes

4.2. Serveis i recursos de conciliació

- Reforç de programes d'estiu, vacances i temps no lectiu
- Estudi de necessitats de serveis de cura

4.3. Organització del temps municipal

- Revisió d'horaris d'activitats municipals
- Adaptació d'horaris de reunions i participació ciutadana
- Coordinació horària entre serveis educatius i municipals

4.4. Suport a persones cuidadores

- Programes de suport emocional i formatiu a persones cuidadores
- Espais de trobada i suport mutu
- Actuacions específiques per a dones cuidadores

4.5. Corresponsabilitat i empresa

- Sensibilització al teixit empresarial local
- Promoció de bones pràctiques en conciliació
- Reconeixement a empreses que apliquen mesures igualitàries

4.6. Interseccionalitat

- Actuacions específiques per dones migrades amb càrregues familiars
- Difusió de serveis en diferents idiomes
- Facilitació d'accés a recursos de conciliació

ÀMBIT 4. Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat

Objectiu estratègic 4 (OBJ4)

Afavorir una distribució equitativa dels temps de vida, promovent la corresponsabilitat, millorant els recursos de conciliació i adaptant l'organització municipal a les necessitats de la ciutadania.

4.1 Sensibilització i canvi cultural

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.1.1	Campanya municipal de sensibilització sobre corresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cures	- Nº de campanyes- Abast poblacional- Impacte comunicatiu	Comunicació / Igualtat	Anual
ACT4.1.2	Tallers pràctics sobre repartiment de tasques domèstiques i gestió del temps	- Nº de tallers- Participants- Valoració	Igualtat / Serveis Socials	Anual
ACT4.1.3	Accions específiques adreçades a homes per fomentar la corresponsabilitat	- Nº d'accions- Nº d'homes participants- Continuïtat	Igualtat	Mig termini

4.2 Serveis i recursos de conciliació

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.2.1	Reforç dels programes municipals en períodes no lectius (estiu, vacances escolars)	- Nº de places ofertes - Nº d'usuaris - Grau de cobertura	Educació / Joventut	Anual
ACT4.2.2	Realització d'un estudi de necessitats de serveis de cura al municipi	- Estudi elaborat - Nº de participants - Propostes derivades	Serveis Socials / Igualtat	Curt termini

4.3 Organització del temps municipal

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.3.1	Revisió dels horaris d'activitats municipals amb criteris de conciliació	- Diagnosi realitzada - Nº de canvis implementats	Totes les àrees / Igualtat	Mig termini
ACT4.3.2	Adaptació dels horaris de reunions i espais de participació ciutadana	- Nº d'espais adaptats - Increment de participació	Participació / Alcaldia	Curt termini
ACT4.3.3	Coordinació horària entre serveis educatius i municipals	- Nº de reunions de coordinació - Millores implementades	Educació / Serveis Socials	Mig termini

ÀMBIT 4. Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat

Objectiu estratègic 4 (OBJ4)

ÀMBIT 4. Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat

Objectiu estratègic 4 (OBJ4)

Afavorir una distribució equitativa dels temps de vida, promovent la corresponsabilitat, millorant els recursos de conciliació i adaptant l'organització municipal a les necessitats de la ciutadania.

4.1 Sensibilització i canvi cultural

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
	Afavorir una distribució equitativa dels temps de vida, promovent la corresponsabilitat, millorant els recursos de conciliació i adaptant l'organització municipal a les necessitats de la ciutadania.			

4.4 Suport a persones cuidadores

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.4.1	Programes de suport emocional i formatiu per a persones cuidadores	- Nº de programes - Participants - Valoració	Serveis Socials	Anual
ACT4.4.2	Creació d'espais de trobada i suport mutu	- Nº d'espais creats - Assistència - Continuïtat	Serveis Socials / Igualtat	Mig termini
ACT4.4.3	Actuacions específiques per a dones cuidadores	- Nº d'accions - Nº de beneficiàries	Igualtat / Serveis Socials	Anual

4.5 Corresponsabilitat i empresa

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.5.1	Accions de sensibilització al teixit empresarial local	- Nº d'empreses participants - Nº d'accions	Promoció Econòmica / Igualtat	Anual
ACT4.5.2	Promoció de bones pràctiques en conciliació a les empreses	- Nº de bones pràctiques identificades - Difusió realitzada	Promoció Econòmica	Mig termini
ACT4.5.3	Creació d'un sistema de reconeixement a empreses amb mesures igualitàries	- Sistema creat - Nº d'empreses reconegudes	Ajuntament / Igualtat	Llarg termini

ÀMBIT 4. Conciliació, usos del temps i corresponsabilitat

Objectiu estratègic 4 (OBJ4)

Afavorir una distribució equitativa dels temps de vida, promovent la corresponsabilitat, millorant els recursos de conciliació i adaptant l'organització municipal a les necessitats de la ciutadania.

4.6 Interseccionalitat

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT4.6.1	Actuacions específiques per a dones migrades amb càrregues familiars	- N° d'accions - N° Participants	Serveis Socials / Igualtat	Anual
ACT4.6.2	Difusió de serveis municipals en diferents idiomes	- N° de materials traduïts - Idiomes disponibles	Comunicació	Curt termini
ACT4.6.3	Facilitació d'accés als recursos de conciliació (acompanyament, mediació)	- N° de persones ateses - Recursos utilitzats	Serveis Socials	Anual

ÀMBIT 5. Prevenció de les violències masclistes

Objectius específics

- Millorar la detecció i atenció
- Incrementar el coneixement dels recursos
- Prevenir conductes masclistes

Actuacions

- Campanyes de difusió del SIAD i recursos
- Formació a professionals (salut, educació, policia)
- Tallers de prevenció per joves
- Consolidació del protocol local
- Implementació i reforç del Punt Lila

ÀMBIT 5. Prevenció de les violències masclistes

Objectiu estratègic 5 (OBJ5)

Prevenir les violències masclistes, millorar la detecció precoç i garantir una atenció coordinada i de qualitat a les dones.

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT5.1	Campanyes de difusió dels recursos existents (SIAD, telèfons, serveis municipals)	- Nº de campanyes - Abast poblacional - Increment de consultes	Igualtat / Comunicació	Anual
ACT5.2	Formació especialitzada a professionals (salut, educació, serveis socials, policia)	- Nº de formacions - Nº de professionals formats - Avaluació de coneixements	Igualtat / RRHH	Anual
ACT5.3	Tallers de prevenció de violències masclistes adreçats a joves	- Nº de tallers - Centres participants - Nº de joves participants	Joventut / Educació	Anual
ACT5.4	Consolidació i actualització del protocol local d'actuació davant violències masclistes	- Protocol revisat - Nº d'agents implicats - Difusió realitzada	Igualtat / Serveis Socials / Seguretat	
ACT5.5	Implementació i reforç del Punt Lila en esdeveniments municipals	- Nº d'esdeveniments amb Punt Lila - Nº d'atencions realitzades - Valoració del servei	Igualtat / Festes / Joventut	Anual

ÀMBIT 6. Salut i benestar amb perspectiva de gènere

Objectius específics

- Incorporar la perspectiva de gènere en salut
- Millorar el coneixement dels serveis
- Atendre desigualtats en salut

Actuacions

- Campanyes sobre salut femenina (menopausa, salut mental...)
- Difusió del servei de salut sexual i reproductiva
- Tallers de benestar emocional
- Actuacions de prevenció diferenciades per sexe

ÀMBIT 6. Salut i benestar amb perspectiva de gènere

Objectiu estratègic 6 (OBJ6)

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals de salut i benestar, millorant l'accés als serveis i reduint desigualtats.

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT6.1	Campanyes de difusió dels recursos existents (SIAD, telèfons, serveis municipals) Campanyes de sensibilització sobre salut femenina (menopausa, salut menstrual, salut mental)	- Nº de campanyes - Participants - Impacte comunicatiu	Salut / Igualtat	Annual
ACT6.2	Difusió dels serveis de salut sexual i reproductiva	- Nº d'accions de difusió - Increment d'usos dels serveis	Salut / Igualtat	Annual
ACT6.3	Tallers i activitats de benestar emocional amb perspectiva de gènere	- Nº d'activitats - Participants - Valoració	Servei Socials / Salut	Annual
ACT6.4	Desenvolupament d'actuacions de prevenció diferenciades per sexe/gènere	- Nº d'accions diferenciades - Públic destinatari - Resultats específics	Salut	Mig termini

ÀMBIT 7. Interculturalitat i inclusió

Objectius específics

- Garantir igualtat d'accés als serveis
- Promoure la participació de la població migrada
- Incorporar la perspectiva intercultural

Actuacions

- Difusió de serveis en diferents idiomes
- Tallers d'acollida i coneixement de drets
- Actuacions específiques per dones migrades
- Treball amb entitats interculturals
- Mediació comunitària

ÀMBIT 7. Interculturalitat i inclusió

Objectiu estratègic 7 (OBJ7)

Garantir la igualtat d'accés als serveis municipals, promovent la inclusió i la participació de la població migrada amb perspectiva intercultural i de gènere.

Codi	Actuació	Indicadors	Responsables	Termini
ACT7.1	Difusió dels serveis municipals en diferents idiomes	- Nº de materials traduïts - Idiomes disponibles - Canals de difusió	Comunicació / Serveis Socials	Curt termini
ACT7.2	Tallers d'acollida i coneixement de drets i recursos	- Nº de tallers - Participants - Diversitat d'origen	Serveis Socials / Igualtat	Anual
ACT7.3	Actuacions específiques adreçades a dones migrades	- Nº d'accions - Nº de participants - Impacte	Igualtat / Serveis Socials	Anual
ACT7.4	Treball en xarxa amb entitats interculturals del municipi	- Nº d'entitats implicades - Nº d'accions conjuntes	Participació / Serveis Socials	Anual
ACT7.5	Desenvolupament de serveis de mediació comunitària	- Nº d'intervencions - Tipologia de casos - Resolució positiva (%)	Serveis Socials	Mig termini

6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La incorporació d'un sistema de seguiment i avaluació amb perspectiva de gènere és essencial per garantir l'eficàcia del Pla Local de Polítiques d'Igualtat d'Ulldecona. Aquest sistema ha de permetre disposar d'informació objectiva i sistematitzada sobre el grau d'implementació de les actuacions, així com sobre el seu impacte en la reducció de les desigualtats entre dones i homes.

En aquest sentit, l'avaluació facilitarà l'anàlisi de l'evolució de les desigualtats identificades en la diagnosi, el grau d'assoliment dels objectius plantejats i l'eficiència i eficàcia de les Actuacions desenvolupades, així com l'adequació dels recursos emprats i la seva sostenibilitat en el temps.

Objectius de l'avaluació

L'avaluació del Pla té com a objectius principals:

- Valorar el grau de compliment de les actuacions previstes
- Identificar fortaleces i debilitats en la implementació del Pla
- Analitzar les metodologies i processos desenvolupats
- Avaluar l'impacte de les polítiques d'igualtat al municipi

Sistema de seguiment

El seguiment del Pla es durà a terme de manera continuada al llarg del seu període de vigència, mitjançant una avaluació anual, coordinada per la Comissió d'Igualtat municipal.

Aquest seguiment combinarà:

- Anàlisi quantitativa, basada en indicadors i dades estadístiques que permetin mesurar l'evolució de la situació de dones i homes al municipi.
- Anàlisi qualitativa, a partir de la recollida d'informació mitjançant entrevistes, espais de participació i valoracions de les persones implicades.

Per a la seva sistematització, es tindran en compte els indicadors definits en cada acció, així com les possibles desviacions en relació amb el calendari i el pressupost previstos.

Procés de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan responsable de coordinar el seguiment del Pla i desenvoluparà les funcions següents:

- Recollida d'informació
 - Definició dels mecanismes i instruments per a la recollida de dades, d'acord amb els indicadors establerts en cada acció.
 - Coordinació amb els departaments municipals
 - Cada àrea municipal serà responsable de facilitar la informació relativa a l'execució de les Actuacions que tingui assignades, incorporant la perspectiva de gènere en la seva implementació.
- Anàlisi i valoració
 - Avaluació del grau d'execució de les actuacions a partir de tres variables clau:

- Indicadors de resultat
- Temporalització
- Execució pressupostària

Així mateix, s'identificaran possibles desviacions i factors condicionants.

- Propostes de millora

Formulació de recomanacions orientades a la millora de les actuacions, la seva reformulació o la incorporació de noves mesures en funció dels resultats obtinguts.

- Informe de seguiment

Elaboració d'un informe anual que reculli l'estat d'execució del Pla, els resultats assolits i les propostes de millora, que serà presentat a la Comissió d'Igualtat i als òrgans de govern municipal.

Avaluació final

Un cop finalitzat el període de vigència del Pla, es durà a terme una avaluació final, que consistirà en l'elaboració d'una memòria global. Aquesta inclourà:

- El grau de compliment de les actuacions previstes
- L'anàlisi de l'impacte dels objectius generals i específics
- Les conclusions i recomanacions per a futurs plans

Difusió

L'Ajuntament d'Ulldecona garantirà la difusió del Pla i de les actuacions que se'n derivin mitjançant els diferents canals de comunicació municipals, com ara la web institucional, les xarxes socials, els canals de missatgeria municipal i altres mitjans de comunicació locals.

Així mateix, es promourà la difusió periòdica dels resultats del seguiment i l'avaluació, amb l'objectiu de garantir la transparència, fomentar la participació ciutadana i donar a conèixer l'evolució de les polítiques d'igualtat al municipi.

7. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El present Pla Local de Polítiques d'Igualtat d'Ulldecona és d'aplicació al conjunt del municipi, incloent tots els seus nuclis de població (Ulldecona, les Ventalles, la Miliana, Sant Joan del Pas, Barri Castell i els Valentins), i s'adreça al conjunt de la ciutadania.

El Pla té un abast transversal i intersectorial, i implica la totalitat de les àrees i serveis de l'Ajuntament d'Ulldecona, així com els organismes autònoms, equipaments municipals i serveis públics que depenen de l'administració local. En aquest sentit, el seu desplegament requereix la coordinació i implicació activa de totes les regidories, amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, implementació i avaluació de les polítiques públiques.

Així mateix, el Pla s'estén també al conjunt d'agents del territori, incloent el teixit associatiu, els centres educatius, els serveis socials i sanitaris, les entitats esportives i culturals, i el sector empresarial, promovent la corresponsabilitat i el treball en xarxa per avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

El seu àmbit d'aplicació inclou tant les actuacions específiques en matèria d'igualtat com la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals, amb especial atenció als àmbits identificats com a prioritaris en la diagnosi: conciliació i usos del temps, participació social, educació, cultura, esport, salut, serveis socials i prevenció de les violències masclistes.

El Pla té una vigència determinada de quatre anys, 2026 - 2030, durant la qual es desplegaran les accions previstes, amb mecanismes de seguiment i avaluació que permetran ajustar-ne el desenvolupament i garantir-ne l'eficàcia.

8. PRESSUPOST

D'acord amb les dades d'ingressos i despeses corresponents al darrer tancament anual comptable, es presenta el següent el pressupost anual aproximat per a la implementació del Pla Local d'Igualtat:

INGRESSOS	
SUBVENCIÓ PACTE D'ESTAT	4.679 €
RECURSOS PROPIS DE L'AJUNTAMENT	6.449 €
TOTAL INGRESSOS	11.128 €
DESPESES	
ORGANITZACIÓ D'ACTIVITATS	11.128 €
TOTAL DESPESES	11.1128 €

9. CONCLUSIONS

El Pla Local de Polítiques d'Igualtat d'Ulldecona es configura com una eina estratègica per avançar cap a un municipi més just, inclusiu i cohesionat, on la igualtat entre dones i homes sigui efectiva en tots els àmbits de la vida.

La diagnosi realitzada posa de manifest que, malgrat els avenços assolits en els darrers anys, persisteixen desigualtats de gènere en aspectes clau com la conciliació i la corresponsabilitat, la participació social i esportiva, la percepció de seguretat, o la distribució dels usos del temps. Aquestes desigualtats es manifesten de manera diversa segons l'edat, l'origen o la situació socioeconòmica, fet que evidencia la necessitat d'incorporar una mirada interseccional en les polítiques públiques.

Al mateix temps, el municipi compta amb actius importants: un teixit associatiu viu, serveis municipals consolidats, iniciatives en l'àmbit educatiu i social, i una ciutadania que, a través del procés participatiu, ha expressat un interès clar per continuar avançant en matèria d'igualtat. Les aportacions recollides reforcen especialment la necessitat de treballar en l'educació en valors, la sensibilització i la prevenció de les desigualtats des d'edats primerenques.

El Pla defineix un conjunt d'eixos, objectius i actuacions que responen a les necessitats detectades i que busquen incidir tant en les causes estructurals de les desigualtats com en les seves manifestacions quotidianes. En aquest sentit, es posa especial èmfasi en la conciliació i la corresponsabilitat, com a elements clau per transformar els usos del temps i avançar cap a una distribució més equitativa de les cures.

Així mateix, es reforça la importància de la transversalitat de gènere en totes les polítiques municipals, la coordinació entre àrees i agents del territori, i la participació activa de la ciutadania com a elements indispensables per garantir l'eficàcia del Pla.

Finalment, el sistema de seguiment i avaluació previst permetrà mesurar l'impacte de les actuacions, introduir millores contínues i garantir que el Pla esdevingui un instrument viu, adaptable i orientat a resultats.

En definitiva, aquest Pla representa un compromís ferm de l'Ajuntament d'Ulldecona amb la igualtat de gènere i amb la construcció d'un municipi on totes les persones, independentment del seu gènere, origen o situació vital, puguin desenvolupar-se en condicions d'igualtat d'oportunitats, dignitat i benestar.

10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El present Pla Local de Polítiques d'Igualtat es configura com un instrument viu i flexible, susceptible d'adaptar-se a noves necessitats, canvis normatius o situacions sobrevingudes durant el seu període de vigència.

Modificació del Pla

Qualsevol modificació del contingut del Pla (objectius, accions, calendarització o pressupost) podrà ser proposada per la Comissió d'Igualtat o pels departaments municipals implicats en la seva execució, sempre que estigui degudament justificada en base als resultats del seguiment, avaluacions intermèdies o noves necessitats detectades.

El procediment de modificació seguirà les següents fases:

- Proposta de modificació, degudament motivada i documentada.
- Valoració tècnica per part de la persona o unitat responsable de polítiques d'igualtat.
- Debat i validació en el si de la Comissió d'Igualtat.
- Aprovació formal per l'òrgan competent de l'Ajuntament, si escau.

Les modificacions aprovades s'incorporaran al document del Pla i es comunicaran als departaments implicats per garantir-ne la correcta implementació.

Resolució de discrepàncies

En el desplegament del Pla poden sorgir discrepàncies en relació amb la interpretació, aplicació o prioritització de les actuacions previstes. Aquestes situacions es resoldran d'acord amb els següents criteris:

- Es prioritzarà el diàleg i el consens entre les parts implicades.
- La Comissió d'Igualtat actuarà com a espai de mediació i resolució de conflictes.
- En cas de desacord, es tindrà en compte el principi de transversalitat de gènere i els objectius generals del Pla com a criteri orientador.
- Si la discrepància persisteix, la decisió final correspondrà a l'òrgan polític competent.

Aquest procediment té com a finalitat garantir una implementació coherent, coordinada i efectiva del Pla, assegurant alhora la participació dels diferents agents implicats i l'adaptació contínua a la realitat del municipi.

ANNEX:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir un marc d'actuació per a la prevenció, detecció i intervenció davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit comunitari del municipi d'Ulldecona.

El protocol pretén garantir que els espais públics, activitats municipals i esdeveniments siguin segurs, inclusivament i lliures de violències masclistes.

2. Àmbit d'aplicació

- Aquest protocol s'aplica a:
- Espais públics del municipi
- Equipaments municipals
- Activitats organitzades per l'Ajuntament
- Actes festius i culturals
- Activitats esportives
- Activitats d'entitats amb suport municipal

Inclou també situacions que es produeixin en contextos de relació comunitària vinculats al municipi.

3. Definicions

Assetjament sexual

Conductes de naturalesa sexual (verbals, no verbals o físiques) no desitjades que atempten contra la dignitat d'una persona.

Assetjament per raó de sexe

Conductes basades en el gènere que generen un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Inclou, entre altres:

- Comentaris sexistes o vexatoris
- Insinuacions o pressions sexuals
- Tocaments no consentits
- Seguiments o intimidació
- Conductes LGBTI-fòbiques

4. Principis d'actuació

- **Tolerància zero davant les violències masclistes**
- **Centralitat de la persona afectada**
- **Confidencialitat**
- **No revictimització**
- **Resposta ràpida i coordinada**
- **Perspectiva de gènere i interseccional**

5. Activitats d'intervenció

5.1 Prevenció

L'Ajuntament impulsarà:

- Campanyes de sensibilització
- Formació a entitats i personal implicat en activitats
- Protocols específics per a festes i oci nocturn (punts lila)
- Accions educatives en centres escolars

5.2 Detecció

- Identificació de situacions de risc en espais públics
- Observació activa en esdeveniments
- Canals accessibles per comunicar situacions (presencials i digitals)

5.3 Actuació

Davant una situació d'assetjament:

a) Primera resposta

- Atendre la persona afectada
- Garantir la seva seguretat
- Escolta sense judicis

b) Activació del circuit

- Derivació al SIAD o serveis municipals corresponents
- Activació, si escau, de serveis d'emergència

c) Intervenció sobre la situació

- Mediació o intervenció immediata en l'espai
- Expulsió de la persona agressora en activitats municipals, si escau

6. Circuit d'atenció

El municipi establirà un circuit coordinat entre:

- Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)
- Serveis Socials
- Policia Local
- Centres sanitaris
- Entitats del territori

Aquest circuit garantirà una atenció integral i coordinada.

7. Mesures en esdeveniments i espais festius

- Implementació de Punts Lila
- Formació del personal d'organització i seguretat
- Protocol d'actuació ràpida davant incidències
- Senyalització visible d'espais segurs

8. Comunicació i canals de denúncia

El municipi posarà a disposició:

- Canals presencials (SIAD, serveis municipals)
- Canals digitals (web municipal, bústies)
- Informació clara i accessible sobre on adreçar-se

9. Seguiment i avaluació

- Recollida de dades (respectant confidencialitat)
- Revisió periòdica del protocol
- Avaluació de les actuacions realitzades
- Incorporació de millores

10. Difusió

El protocol es difondrà a través de:

- Web municipal
- Xarxes socials
- Entitats i equipaments
- Campanyes específiques

CIRCUIT MUNICIPAL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT

[SITUACIÓ D'ASSETJAMENT]



[DETECCIÓ]

(Persona afectada / testimonis / personal organització / agents municipals)



[PRIMERA ATENCIÓ]

- Escolta activa
- No jutjar
- Garantir seguretat immediata



[ACTIVACIÓ DEL CIRCUIT]



SIAD / SERVEIS SOCIALS

- Atenció emocional
- Informació i assessorament

POLICIA LOCAL

- Intervenció immediata
- Protecció

SERVEIS SANITARIS (si cal)

- Atenció mèdica



[INTERVENCIÓ SOBRE L'AGRESSOR]

- Advertiment
- Expulsió de l'espai (si escau)
- Activació de mesures legals



[ACOMPANYAMENT A LA PERSONA AFECTADA]

- Seguiment SIAD
- Derivació a recursos especialitzats



[REGISTRE DEL CAS]

- Recollida de dades (confidencial)



[SEGUIMENT I AVALUACIÓ]

- Revisió del cas
- Millores del protocol