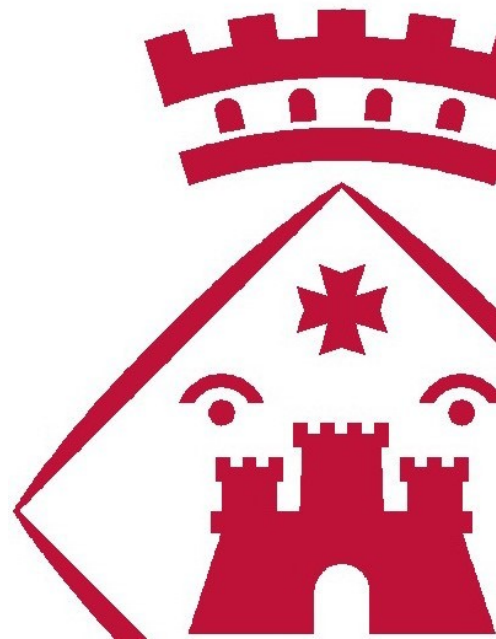


PLA LOCAL DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT

2020-2024



PLA LOCAL DE POLÍTQUES D'IGUALTAT 2020-2024

Índex

0. PRESENTACIÓ.....	2
1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DIAGNÒSTIC.....	9
3. DETECCIÓ DE NECESSITATS.....	34
4. DISSENY DEL PLA.....	37
5. EXECUCIÓ.....	39
6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	40
7. PRESSUPOST.....	42
8. CONCLUSIONS.....	43
9. BIBLIOGRAFIA I GLOSSARI.....	44

0. PRESENTACIÓ

Ulldecona inicia una nova etapa amb el seu primer Pla d'Igualtat 2020-2024 un document clau per tal de dirigir i millorar les polítiques i accions que ara es realitzaven però sense cap tipus de document marc que ens ajudi a seguir un camí. Aquest document ens ha de servir per veure on anem i com anem, per tal de promoure polítiques d'igualtat de gènere a la nostra població Ulldecona i Barris.

En els darrers temps, la igualtat de gènere ha pres més importància en el subconscient de tothom. Els mitjans de comunicació, les institucions, la comunitat educativa,...han estat motors indispensables per a l'inici del camí de la normalització, però el camí és llarg. Som conscients dels avanços en matèria d'Igualtat que la nostra societat ha experimentat en les últimes dècades, però també tenim present els importants obstacles que encara hem de lliurar, i que impedeixen l'accés i la participació en les mateixes condicions, en la vida econòmica, laboral, social, cultural, educativa i política.

L'Ajuntament d'Ulldecona vol ratificar el seu compromís per eradicar totes les formes de desigualtat i aconseguir una societat igualitària. En aquest sentit, ha estat possible determinar la necessitat d'actuar desenvolupant mesures d'acció positives que d'una manera concreta possibilitin l'eliminació de determinades situacions de desigualtat. Això ens ha portat a fer un precís treball transversal de perspectiva de gènere a tots els àmbits i polítiques municipals que ens permetrà obtenir un coneixement de la realitat sobre la qual treballarem. Una de les peces clau, serà el treball a les escoles i els instituts del nostre municipi. Els i les joves són la base per poder fer canvis en la nostra societat.

Amb una educació basada en els valors de la igualtat, on les dones i els homes conviuen en una societat lliure, diversa i respectuosa amb tothom. Aquest pla és l'eina principal de les polítiques d'igualtat a la nostra població, un dels recursos més importants i que ha de marcar el full de ruta del camí que hem iniciat. Com ja he dit al principi, és un camí llarg, segur que trobarem obstacles, però si el fem plegats, arribarem molt més lluny per aconseguir una societat més justa i amb igualtat d'oportunitats.

Eli Itarte Belles
Regidora Joventut i Infància,
Salut i Igualtat

1. INTRODUCCIÓ

1.1. MARC CONCEPTUAL

La igualtat és un dret fonamental per a tota persona, sense poder ser discriminat per cap condició. La igualtat de gènere és un tema molt present i, encara que des de fa molts anys les dones i homes han pres consciència, hem de seguir treballant per tal de donar eines i coneixement per arribar a fer-ho realitat.

El camí de la igualtat no es pot recórrer només amb l'aprovació de lleis, normatives noves i reglaments diversos, sinó que s'ha d'aconseguir canviar molts hàbits i cal incidir en l'educació de la societat per tal d'arribar a bon port.

Així, creiem convenient crear un document marc on es puguin visualitzar quines són les necessitats de la nostra població i marcar els passos a seguir.

Tot i que la societat actual ha millorat en molts aspectes, encara ens queda un camí molt llarg i per tant serà un treball lent i constant per tal de fer possible aquesta igualtat entre homes i dones. Existeixen encara moltes barreres i estereotips que dificulten la participació de la dona a tots els nivells, en igualtat de condicions respecte als homes.

Aquest Pla té per finalitat detectar, donar visibilitat i intervenir en aquells aspectes susceptibles de ser millorables des d'una perspectiva de gènere i assolir la plena igualtat.

Els avantatges d'implementar un pla d'igualtat a una població com la nostra són molts, però els més rellevants són els següents:

- Detectar necessitats i donar-les a conèixer, mitjançant dades o qüestionaris realitzats a la població.
- Donar resposta a les necessitats detectades.
- Impulsar projectes, programes o activitats on es treballi la perspectiva d'igualtat.
- Impulsar projectes i programes destinats a les dones.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ulldecona no s'entendria sense la col·lació de tot el teixit associatiu del municipi i, més específicament, d'aquelles entitats que lluiten per la igualtat i pels drets de les dones.

1.2. MARC LEGAL

El principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades. Aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat de dones i homes s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Tot i això, el reconeixement d'aquest principi des de la doctrina jurídica no es tradueix directament en l'eradicació de les discriminacions entre dones i homes.

La igualtat implica igualtat d'oportunitats per a uns i altres, sense preguntar-se quin és el punt de partida, quina és l'arrel del conflicte o de la desigualtat. Com més endavant veurem, algunes disposicions fan referència al principi d'equitat. Sovint els termes igualtat i equitat són usats com a

sinònims, però la realitat és que tot i ser dos principis relacionats tenen matisos diferents, ja que l'equitat, que duu implícit el principi d'igualtat, és més transformadora i posa la mirada en l'arrel de la desigualtat analitzant quin és el punt des del qual es parteix i adaptant la seva possible intervenció d'acord amb això.

El marc legal que fomenta la implementació de les polítiques d'igualtat, i sota el que s'emmarca el present Pla de polítiques de dones, s'articula a partir de tres vectors:

I. Marc internacional i europeu

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans.

També a la Declaració Universal de Drets Humans adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 10 de desembre de 1948, ja en fa esment: "*Considerant que els pobles de les Nacions Unides han ratificat en la Carta llur fe en els drets humans fonamentals, en la dignitat i el valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones; i que han decidit de promoure el progrés social i millorar el nivell de vida dins d'una llibertat més àmplia*" (...)

Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

Aquesta declaració és precursora de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW), de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981. La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los.

Cal destacar, també, que és en aquest instrument jurídic on es proporciona per primer cop una definició de discriminació contra la dona. Aquesta definició apareix ja a l'article 1 i diu així:

"Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera"

Serà a la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995)** on el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. En la IV Conferència es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

El marc normatiu de la Unió Europea (UE) ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre dones i homes ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental.

A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, el Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

Per definir l'estructura institucional bàsica de la UE, cal fer referència no sols al TUE, sinó també al Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE). El TFUE introdueix el principi d'igualtat en diverses parts del seu articulat: en l'article 8 (antic article 3 del TCE), estableix que la UE té l'objectiu d'eliminar totes les desigualtats entre dones i homes en totes les seves accions. En l'article 10, a més, disposa que la UE ha de tractar de lluitar contra tota discriminació (incloent-hi la discriminació per raó de sexe) en la definició i l'execució de les seves polítiques i accions.

L'article 19 (antic 13), per la seva banda, introdueix una disposició per combatre totes les formes de discriminació, mentre que els articles 153 i 157 (antics 137 i 141) permeten a la UE actuar, no sols en matèria d'igualtat de retribució, sinó també en un àmbit més ampli d'igualtat de tracte i oportunitats en matèria d'ocupació. És remarcable la novetat que suposa l'article 157 (en relació amb l'antic 141 del TCE), el qual afegeix la possibilitat que tant el Parlament com el Consell puguin adoptar mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat, i autoritza així les mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat.

El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels drets fonamentals de la UE (eix de la Carta social europea de 1989), adoptada el desembre de 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no-discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. En l'article 21 prohibeix la discriminació per raó de sexe. En l'article 23, a més, consagra la igualtat entre dones i homes, estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació.

Per tant, la introducció del principi d'igualtat en la normativa de la Unió Europea suposa un pas essencial, tot i que resulta insuficient per a la supressió real de les discriminacions per raó de sexe. A fi de superar aquesta igualtat estrictament formal i assolir una igualtat efectiva, la UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels Tractats, diverses accions i estratègies, amb la voluntat d'eliminar veritablement les discriminacions que perduren entre dones i homes.

II. Marc normatiu nacional

Constitució espanyola de 1978. Situa la igualtat entre totes les persones sota els següents termes:

- Art. 1.1.: situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic.
- Art. 14: proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe.
- Art. 53.2: es configura aquest dret com un dret especialment protegit.
- Art. 9.2: consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat

de l'individu sigui real i efectiva.

- Art. 10.2: estableix que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la CE reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració universal dels drets humans i acords internacionals ratificats a Espanya.

Llei 27/2003, de 31 de juliol de 2003, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica. Regula mesures de protecció per a les víctimes de violència a l'àmbit familiar i, de manera particular, per a les dones que pateixen assetjament per la seva parella.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre de 2004, de mesures protecció integral contra la violència de gènere. Defineix la violència masclista com la manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i la relació de poder dels homes sobre les dones, que s'exerceix sobre aquests per part d'aquells que siguin o hagin estat consorts, o de qui n'hagi estat lligat per relacions similars d'afectivitat, tot i la no convivència. A la seva definició, incorpora mesures de sensibilització, prevenció i detecció de la violència masclista i intervenció en diferents àmbits; l'establiment de drets a les víctimes de violència; la creació d'òrgans de govern encarregats de la tutela institucional; el reconeixement agreujat de la violència exercida sobre la dona per part del consort, ex consort; i el reconeixent i la creació d'una jurisdicció especial dins de l'ordre penal per aquests casos.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007, per a la igualtat efectiva i real de dones i homes. Contribueix a l'equiparació entre homes i dones en tots els àmbits, especialment a l'àmbit laboral, la conciliació i la participació social i política, introduint per primera vegada el concepte de mainstreaming a tots els òrgans i administracions i lluitant contra totes les formes de discriminació directa i indirecta per raó de sexe mitjançant la formulació de polítiques actives. Polítiques que implicaran l'acció directa de les administracions públiques, que integraran el principi d'igualtat en l'exercici de les seves competències, com de les empreses privades que hauran de promoure i regular la igualtat, potenciant el dret al treball i la igualtat d'oportunitats mitjançant l'elaboració de plans d'igualtat i mesures de conciliació, entre d'altres mesures.

III. Marc normatiu autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006. Promou en diferents articles la llibertat, la justícia i la igualtat entre totes les persones, així com la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. Algunes dels articles a destacar són:

- Art. 4: 3. Els poder públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.
- Art. 19: 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
- Art. 19: 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- Art. 41: 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa de l'embaràs o maternitat.
- Art. 41: 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

Des de l'entrada en vigor de l'estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei orgànica 6/2006 de 19 de juliol, la Generalitat de Catalunya ha obtingut la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, respectant el que estableix l'estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1. de la Constitució, que inclou:

1. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, així com l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
2. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
3. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència masclista i per a detectar-la i prevenir-la i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

Llei 5/2008, del 24 d'abril de 2008, del dret de les dones a eradicar la violència de masclista. Es tracta d'una llei global i transversal que eleva al màxim rang normatiu i competencial l'exigència d'eradicació d'aquest tipus de violència. Inclou les actuacions que els poders públics catalans desenvoluparan, la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garantiran d'intervenció integral de les víctimes, així com el reconeixement de la importància dels aspectes preventius i la necessitat de la incorporació de mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals per a la seva eradicació.

Llei 17/2015, del 21 de juliol de 2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. Incideix a assolir una igualtat efectiva de dones i homes reforçant les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes.

Paral·lelament, i en referència als plans de polítiques de dones desenvolupats a l'àmbit català de referència en l'elaboració del present pla, cal destacar:

Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya per al període de 2012-2015, on es trasllada la conceptualització de la política pública a l'àmbit estratègic i s'estableix quin ha de ser la metodologia de treball que faci possible que la perspectiva de gènere sigui present en tots els nivells i en totes les etapes de l'acció pública. És un pla que aposta per la posada en pràctiques de dues estratègies (apoderament i transversalitat) a partir d'un escenari de relacions i una metodologia de treball comuna. Es tracta de transformar estructures i cultures de treball i de dotar l'administració d'un model de gestió pública més permeable i flexible, que doni resposta a les necessitats i expectatives de dones i homes, fent servir la saviesa i experiència femenina.

Pla de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya per al període de 2016 a 2019, realitzat per l'Institut Català de les Dones i on s'estableixen les següents línies estratègiques:

- Transversalització de les polítiques de dones a les administracions públiques
- Canvis culturals que transformin estructures i models patriarcals
- Participació
- Reorganització dels treballs i noves polítiques del temps
- Qualitat de vida i cohesió social
- Intervenció integral contra la violència masclista

IV. Marc normatiu local

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal en els termes previstos en aquest article».

En la redacció donada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local (LRSAL) es limita l'àmbit d'actuació del municipi, fent dependre la possibilitat de realitzar activitats a lleis sectorials que atribueixin competència als municipis. En tot cas, les competències relacionades a l'article 25, que inclouen l'atenció a persones en risc d'exclusió social, o la promoció de la cultura, es consideren pròpies dels Ajuntaments. Pel que fa a matèries no incloses a l'article 25, cal consultar la legislació estatal i autonòmica per conèixer quines altres poden ser competències pròpies dels municipis.

Article 27: "L'Estat i les Comunitats Autònomes, en l'exercici de les seves respectives competències, podran delegar en els Municipis l'exercici de les seves competències".

La delegació haurà de millorar l'eficiència de la gestió pública, contribuir a eliminar duplicitats administratives i ser conforme a la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. La delegació ha de determinar l'abast, contingut, condicions i duració, que no podrà ser inferior a cinc anys. Dins d'aquest article s'inclou, a l'apartat c): "la prestació dels serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona".

Així, la promoció de les dones, la no discriminació per raó de sexe, les polítiques d'oportunitats, el manteniment de centres d'informació a la dona i la prevenció de la violència masclista són competències que poden delegar-se als municipis, sempre que es transfereixi el finançament necessari per al seu exercici.

El protagonisme de l'administració local, sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere, es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població.

A més, cal tenir en compte el disposat a l'article 4.2 de la Carta Europea d'Autonomia Local, que determina que les Entitats Locals tenen, dins l'àmbit de la Llei, llibertat plena per exercir la seva iniciativa en tota matèria que no resti exclosa de la seva competència o atribuïda a una altra autoritat.

Per últim, s'ha de dir que la supressió de l'article 28 de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local, que contenia una clàusula general de competència perquè els municipis poguessin exercir activitats complementàries d'altres de l'Estat o les Comunitats Autònomes, no impedeix que la legislació autonòmica inclogui clàusules de competència general, com veurem a continuació.

2. DIAGNÒSTIC

Per tal de fer un bon Pla d'igualtat primer que res hem de fer un anàlisi de realitat per tal de veure quina és la realitat existent del municipi, característiques i recursos amb els quals comptem, amb la finalitat d'analitzar els resultats i dissenyar un pla a mesura, partint de la situació en la qual ens trobem.

A continuació us presentem els resultats obtinguts del qüestionari realitzat telemàticament a través de la web www.ulldecona.cat durant el mes de maig. Van participar-hi un total de 148 persones d'entre 14 i 70 anys. El tractament d'aquestes dades, Junt amb l'anàlisi de les diferents dades de l'IDESCAT i les xifres oficials del padró municipal, ens ha permès establir els objectius a seguir i les accions a desenvolupar en base a la situació real del municipi.

SITUACIÓ DEMOGRÀFICA

Ulldecona és una població situada al sud de Catalunya a la comarca del Montsià. Està formada per diversos nucli urbans (barris): Ulldecona, Les Ventalles, La Miliana, Sant Joan del Pas, Barri Castell i els Valentins. Actualment el municipi té una població de 7189 habitants.

POBLACIÓ ULLDECONA I BARRIS - MARÇ DE 2020

EDATS	HOMES	DONES	TOTAL	%HOMES	%DONES
0-9	311	275	586	53,07	46,93
10-19	402	350	752	53,46	46,54
20-29	444	286	730	60,82	39,18
30-39	585	439	1024	57,13	42,87
40-49	737	498	1235	59,68	40,32
50-59	550	476	1026	53,61	46,39
60-69	414	404	818	50,61	49,39
70-79	253	294	547	46,25	53,75
80-89	165	204	369	44,72	55,28
90-99	28	71	99	28,28	71,72
100-109	0	3	3	0	100
TOTALS	3889	3300	7189	54,1	45,9

Els darrers quatre anys Ulldecona ha sofert un lleuger augment de la població, degut a una major mobilitat de persones dins el país, com per persones vingudes d'arreu del món i també per petit augment dels naixements. L'increment se situa en un 1,4%.

IMMIGRACIÓ

EDATS	HOMES	DONES	TOTAL	% HOMES	% DONES
0-9	104	88	192	54,17	45,83
10-19	140	107	247	56,68	43,32
20-29	194	119	313	61,98	38,02

30-39	281	218	499	56,31	43,69
40-49	305	180	485	62,89	37,11
50-59	176	131	307	57,33	42,67
60-69	78	92	170	45,88	54,12
70-79	40	42	82	48,78	51,22
80-89	13	17	30	43,33	56,67
90-99	1	1	2	50	50
TOTALS	1332	995	2327	57,24	42,76

A Ulldecona tenim un 32,36% de població immigrant de 53 nacionalitats diferents aquesta quantitat de població immigrant ens permet treballar amb una mirada intercultural moltes de les polítiques o accions que es realitzen des de l'Ajuntament d'Ulldecona. Un dels nostres principals objectius és que totes les persones, vinguin d'on vinguin, i tinguin l'edat que tinguin, se sentin igualment representades i participen de les diverses accions i/o activitats.

OCUPACIÓ

L'economia d'Ulldecona està basada amb la indústria, però també amb el sector serveis, ja que només aquests dos sectors ocupen el 81,1% de la població. El sector primari només un 19.9% i molts cops formen part d'una segona feina poc remunerada i per només cobrir les necessitats bàsiques.

Podem veure com el nombre d'afiliats a la Seguretat social és més baix el de la dona però sempre seguint un línia i uns números que també es donen a la comarca i fins hi tot a Catalunya.

Afiliats a la Seguretat Social segons residència de l'afiliat. 12/2019

↑ ↓ ×

Homes	1.140	13.358	1.740.675
Dones	901	10.856	1.536.890
Total	2.041	24.214	3.277.565

Afiliacions a la Seguretat Social segons residència de l'afiliat. 12/2019

↑ ↓ ×

Total	2.117	25.377	3.447.575
-------	--------------	--------	-----------

Afiliacions al règim general de la S.S. segons ubicació del compte de cotització. Per sectors. 12/2019

↑ ↓ ×

Agricultura	40	208	9.372
Indústria	891	3.959	443.576
Construcció	39	777	136.060
Serveis	764	9.283	2.200.404
Total	1.734	14.227	2.789.412

Afiliacions al règim d'autònoms de la S.S. segons ubicació del compte de cotització. Per sectors. 12/2019

↑ ↓ ×

Agricultura	78	913	22.798
Indústria	43	360	39.448
Construcció	48	666	68.179
Serveis	304	3.621	419.386
Total	473	5.560	549.811

Afiliacions al règim general de la S.S. segons ubicació del compte de cotització. Per grandària del centre. 12/2019

↑ ↓ ×

Fins a 50 treballadors	911	9.101	1.249.815
De 51 a 250 treballadors	205	2.991	661.660
De 251 i més treballadors	618	2.135	877.937
Total	1.734	14.227	2.789.412

Pensionistes de la Seguretat Social. Per sexe. Desembre. 2018

↑ ↓ ×

Homes	657	7.304	732.256
Dones	571	6.190	765.940
Total	1.228	13.494	1.498.196

Pel que fa l'atur registrat podem veure com el sector serveis és on existeix més atur, per tant hem de treballar per aconseguir millorar la situació en aquest sector, ja que tenim molt de potencial i pocs llocs de treball.

Atur registrat. Per sectors. Mitjanes anuals. 2019

↑ ↓ ×

Agricultura	35,8	321,8	7.973,6
Indústria	63,1	483,7	42.781,6
Construcció	21,7	238,3	30.535,1
Serveis	220,0	2.300,6	273.230,1
Sense ocupació anterior	23,5	210,4	26.243,2
Total	364,1	3.554,8	380.763,6

Atur registrat. Per sexe. Mitjanes anuals. 2019

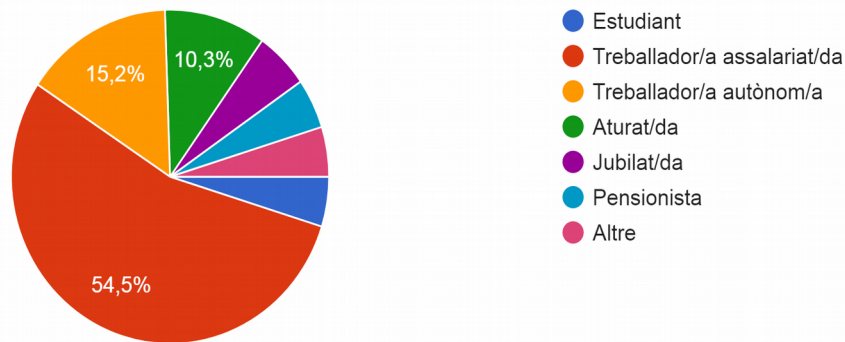
Homes	158,0	1.467,9	163.426,6
Dones	206,1	2.086,8	217.337,0
Total	364,1	3.554,8	380.763,6

Les dades de contractacions laborals segregades per sexe ens indiquen que hi ha major contractació masculina que no pas femenina. Tot i això, la tendència general de la contractació masculina és a la baixa, i de la femenina a l'alça. Cal posar aquestes dades en relació a la població activa per poder comparar efectivament si realment hi ha un biaix de gènere en la contractació. Abans, però, cal posar de relleu que s'observa una tendència de certs repunts de contractació en els mesos de juliol (campanya d'estiu) i setembre, tot i que en termes absoluts, la quantitat ha anat baixant any rere any.

La tendència ens mostra una relativa evolució positiva de la contractació al llarg del període estudiat. Com pel que fa a l'afiliació a la seguretat social, l'augment de la contractació es pot deure a la temporalitat laboral (una persona, diversos contractes). Tal i com hem dit, les dades de contractació, però, hem de posar-les en relació a la població activa per tal de poder comparar efectivament si realment hi ha un biaix de gènere en la contractació. dones comentades anteriorment, podem afirmar que existeix un clar biaix de gènere en la contractació.

7.Situació laboral actual:

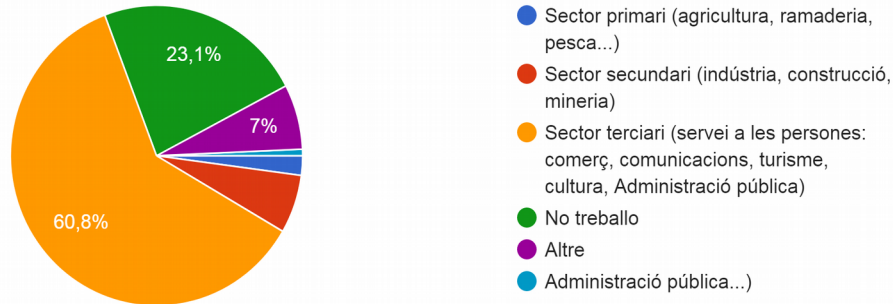
145 respuestas



La taxa d'ocupació de les dones a Ulldecona és del 37,2%, enfront del 59,5% dels homes. Encara que en els últims deu anys la diferència entre homes i dones s'ha reduït en 10 punts, l'ocupació de les dones està molt lluny de l'objectiu marcat per la Unió Europea que ha fixat a aconseguir una taxa d'ocupació del 60% per a l'any 2024. Les dones entre 25 i 34 anys són les que tenen una taxa d'ocupació més elevada (68%). Segons el nivell formatiu, el màxim s'aconsegueix en les dones amb estudis universitaris (71%).

8. En quin sector estàs treballant actualment?

143 respuestas



Podem observar com el treball de la dona se situa en un 60,8% al sector serveis, i amb poca incidència com el sector primari i secundari només hi treballen un 9%.

Les dades també ens permeten observar com es dona la distribució per gèneres de les tasques no remunerades. En les xarxes relacionals també és on es materialitzen les desigualtats de gènere o les d'edat.

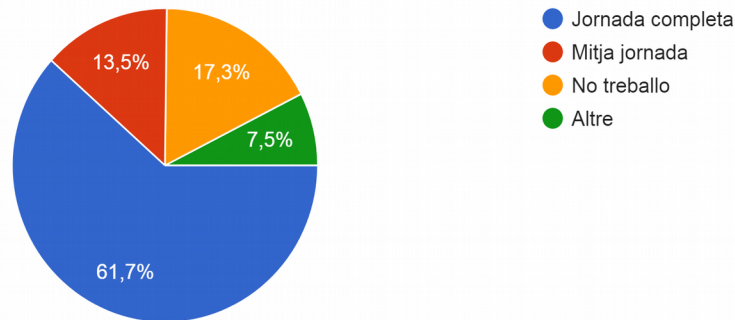
En el si de les llars i les dinàmiques relacionals que s'hi donen, és on es poden observar com les desigualtats de gènere o edat es fan patents. En aquest cas observarem com es fan evidents les desigualtats de gènere.

Els homes són més presents en l'esfera pública que representa el treball remunerat, és a dir, l'ocupació. Per contra, les dones són majoritàries a l'esfera domèstica (privada) i se'ls atribueixen les tasques menys valorades socialment: les de cura i reproducció (menys valorades a nivell social i monetari) concretades en les tasques domèstiques de neteja i cuina i les tasques d'atenció a persones grans dependents o infants.

Per contra del que podia semblar, amb la incorporació de dones amb major nivell d'estudis al mercat de treball, les tasques domèstiques no s'han repartit de forma més equitativa, sinó que a les dones se'ls ha afegit la tasca de l'esfera productiva a la que ja realitzen. Per això es parla de doble jornada, triple si hi afegim tasques de cura de persones grans dependents o infants. L'únic grup on els homes participen més d'una tasca no remunerada que no pas les dones és en la realització de tasques benèfiques. Aquest tipus de tasca és diferent que els altres grups, perquè no guarda relació amb tasques de cura o reproducció i són un tipus de tasca que es realitza en l'esfera pública, ben valorada socialment.

9.En el cas d'estar treballant, quin tipus de jornada fas?

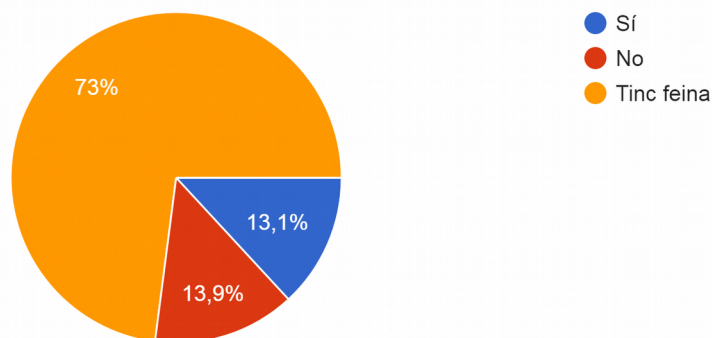
133 respuestas



Podem observar el gràfic com un 61,7% dels enquestats treballen jornada completa i un 13,5% mitja jornada. Aquesta dada ens indica com cada vegada més la dona treballa fora de la llar i amb jornada completa, per tant hem de seguir treballant per donar llocs de treball adaptats a les seves necessitats.

11.En el cas de no tenir feina, n'estàs buscant activament?

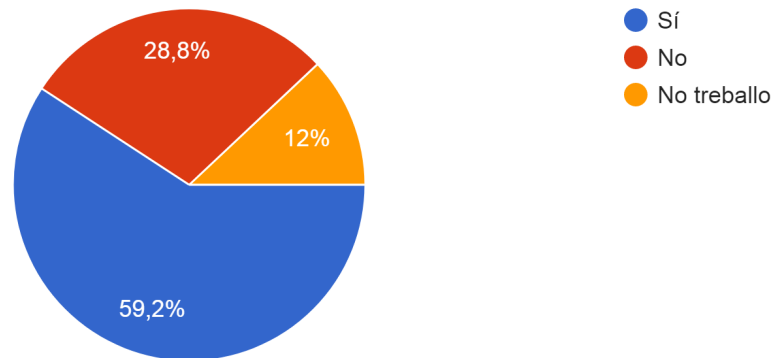
122 respuestas



Els serveis d'inserció detecten cada vegada més a les Borses de Treball que un 58% de les persones que busquen feina són dones i aquestes estadístiques realitzades a l'enquesta ens fa veure que els serveis d'inserció són els serveis més pròxims a les realitats de cada població. A Ulldecona i Barris un 13,7% dels enquestats no tenen feina i per tant haurien de conèixer aquests serveis per tal de rebre ajuda a l'hora de trobar feina.

12. En el cas de tenir feina, treballes al mateix municipi d' Ulldecona?

125 respuestas



Al gràfic podem observar que més de la meitat dels enquestats treballen a Ulldecona i Barris amb un 59,2%, tot i això entenem que molta feina no existeix a la població ja sigui per falta d'oferta o perquè són llocs de treball qualificats.

CULTURA

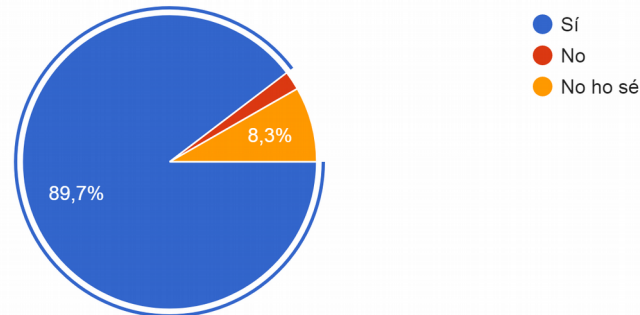
El terme cultura és polisèmic. En un sentit ampli, s'entén per cultura el conjunt de produccions materials i espirituals humanes. Encara dins d'aquest sentit ampli, una primera restricció és la derivada d'acotar la cultura per àrees més o menys homogènies: la cultura occidental, per exemple. En una societat com la nostra, la multiculturalitat de la qual s'està ampliant, aquesta restricció no és irrellevant i s'hi farà referència en diversos apartats d'aquesta publicació.

Encara que el terme cultura tingui aquest significat ampli que abraça totes les produccions humanes, actuals i del passat, o sigui el conjunt de les activitats adreçades a viure i sostenir la vida, se sol emprar el terme cultura en un sentit més restringit: literatura, música, altres obres d'art, etc. És en aquest sentit més restringit en el que se sol pensar quan es parla de Cultura, en majúscula. I aquesta majúscula fa de sedàs que barra el pas a moltes de les contribucions de les dones i dels grups minoritzats.

Sovint s'afirma que actualment ja es reconeix abastament el paper de les dones com a creadores, transmissores i receptores de cultura. És més, algunes veus diuen, i critiquen, que les dones estan rebent tractes de privilegi en la difusió de les seves obres o que són majoria com a públic d'esdeveniments culturals. En definitiva, que la discriminació és cosa del passat.

37. Creus que cal afavorir iniciatives encaminades a recuperar la història de les dones en el món de la cultura local?

145 respuestas



A Ulldecona hi ha un gran teixit d'entitats cultural, i per aquest fet veiem que la dona té un paper molt important dins de l'àmbit de la cultura: música, tradicions catalanes, teatre... Hem de treballar per donar-li més èmfasi al seu treball i a la seva participació en tots els aspectes cultural d'Ulldecona i Barris.

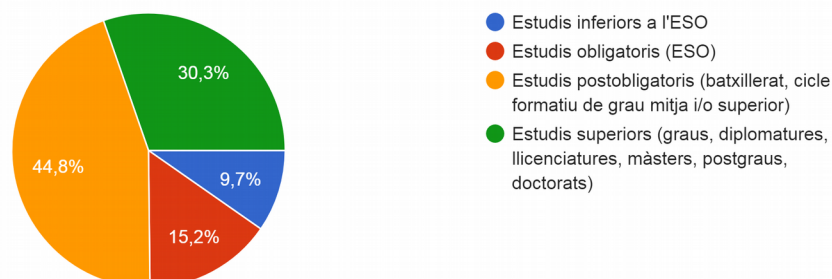
FORMACIÓ

Ulldecona disposa d'una llar d'infants (àmbit privat), l'Escola de Primària i un Institut de secundària i dins de l'àmbit formatiu també existeix un Grau d'informàtica de grau mitjà.

La distribució per sexes dels nivells formatius mostra com les dones són més presents en els extrems: en els grups d'analfabetisme i de graduat escolar i també en els estudis universitaris. En el detall dels estudis universitaris, les dones més nombroses en les tres categories: diplomatura, grau universitari, i llicenciatura o doctorat.

5. Nivell d'estudis acabats: *

145 respuestas



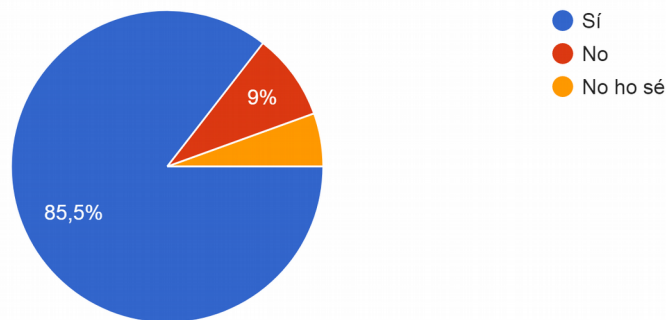
En aquest gràfic i realitzant una comparativa podem observar com la dona amb edats de 40 a 70 anys té menys estudis, aquest fet es degut la poca possibilitat, però també podem veure com a edat més

jove la dona té una formació més alta. Aquest fet ens indica l'augment d'expectatives a l'hora de formar-se.

MITJANS DE COMUNICACIÓ

38. Penses que és important recomanar i oferir formació específica a la comunitat educativa en l'ús del llenguatge no sexista, per elaborar les comunicacions i materials escolars?

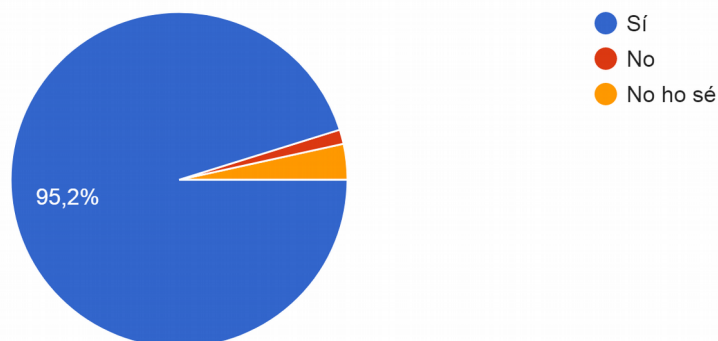
145 respuestas



Les dades ens indiquen com l'ús del llenguatge sexista però sí que moltes vegades ens trobem que no sabem posar-ho en pràctica de millor manera que aprenent a no tenir

39. Creus que cal promoure campanyes de sensibilització dirigides a les famílies sobre la necessitat de la coeducació?

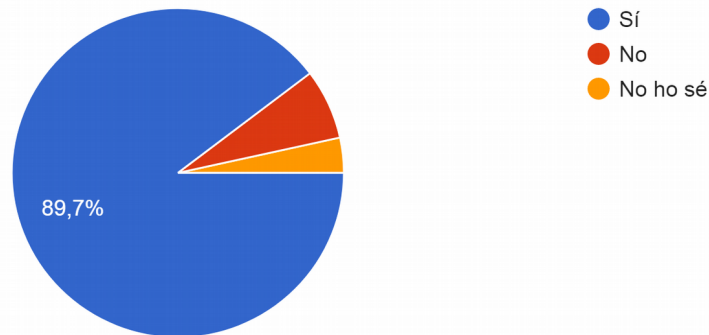
145 respuestas



Des de l'Ajuntament hem de promoure campanyes educatives per donar força a aquesta coeducació entre les famílies. Aquesta ja sigui a càrrec de l'escola, Institut o mitjançant activitats hem de treballar en aquest àmbit ja que un 95,2% dels enquestats creu que es necessitaria

40. Penses que s'haurien de realitzar jornades de sensibilització a la comunitat educativa sobre la distribució de les responsabilitats familiars i domèstiques, nunciant el valor de les feines quotidianes de la llar?

145 respuestas



CONCILIACIÓ FAMILIAR

Moltes persones viuen amb la dificultat de trobar l'equilibri entre el món laboral i el familiar. Un dels reptes és el d'afavorir la conciliació de la vida personal, professional i familiar per tal que s'impulsin accions i mesures amb l'objectiu d'aconseguir aquest equilibri entre treball i família.

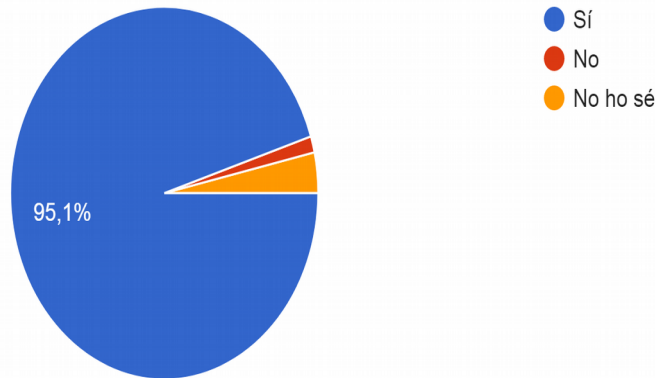
De la mateixa manera, la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies, fa referència al fet que el Govern fomentarà mesures de conciliació de la vida familiar.

Creiem que cal treballar perquè el món empresarial i la societat en general prenguin consciència dels beneficis que té, tant per a l'empresa com per a les famílies, el fet de treballar amb una nova cultura social i empresarial basada en la flexibilitat, el respecte i els compromisos mutus. Aquest model organitzatiu té un impacte positiu en tots els àmbits de la vida: econòmic, educatiu, laboral, i millora la qualitat de vida de les persones i el benestar de les famílies.

Diverses iniciatives dutes a terme els darrers anys fomenten precisament la conciliació familiar: jornada intensiva a l'escola de primària, coordinació horària de les activitats extraescolars, ampliació de programes i activitats infantils i juvenils, franjes horàries d'acollida i manteniment del servei de menjador escolar, entre altres.

15. Creus que cal aplicar totes les feines a les mesures de conciliació entre la vida familiar i laboral?

142 respuestas



Podem veure com les mesures de conciliació tenen una importància molt gran per les persones de la nostra societat. Aquestes mesures donen una tranquil·litat familiar a l'hora de poder conciliar la vida familiar i treure-li tasques a les dones i poder compartir espais familiars.

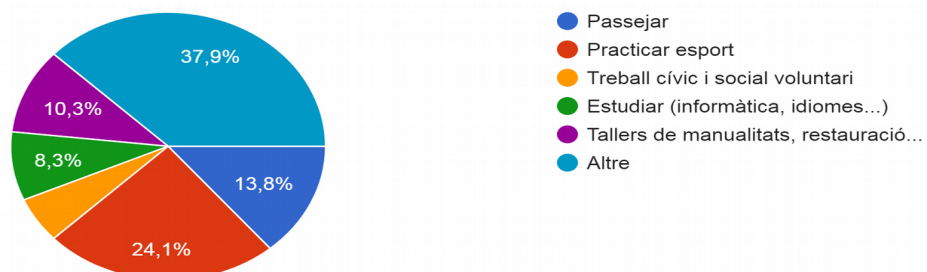
OCI I TEMPS LLIURE

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.

20. A què dediques el teu temps lliure?

145 respuestas



L'oci i el temps lliure són activitats d'autorealització per a les persones espais on poder gaudir de les

activitats que més t'agradin, aquestes han estat amb un 24,1% realitzar activitats esportives, amb un 8,3% realitzar formació i un 37,9% altres.

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 és un referent amb l'esport local ja que disposa d'un Pavelló Municipal, un Camp de Futbol i diverses pistes aquest aspecte lligat a la cultura esportiva de la població fa que Ulldecona sigui un referent esportiu amb alguns esportistes locals tan masculí com femení. Tot i això hem de seguir treballant per millorar el paper de la dona a l'esport local i el reconeixement al seu esforç.

A Ulldecona existeixen moltes activitats esportives com són:

Escola futbol base Ulldecona: On hi participen nens/es de 3 fins a 18 anys, durant aquests últims anys la figura de les nenes ha anat augmentant participant algunes nenes en les activitats de l'Escola de futbol base. També Ulldecona ha tingut equip de futbol femení (Futbol 7) però aquests darrers anys no s'ha pogut organitzar, tot i això tenim jugadores d'Ulldecona que juguen a diversos equips de les Terres de l'Ebre.

Club Joventut:

- Bàsquet:
- Tennis Taula:
- Patinatge:
- Arts Marcials
- Tennis:
- Natació:

Centre Excursionista Ulldecona (Sudactiu):

Club Twirling LA VIE:

Club Twirling Ulldecona:

I molt projectes realitzats per l'Ajuntament d'Ulldecona que realitza una promoció de l'esport de base, juntament amb els projectes que realitzen cada entitat per la promoció del seu esport.

Algunes activitats són: Escoles Esportives (Alumnes de 3 anys fins 12 anys), Fit jove(de 16 a 18 anys), Pla Català de l'esport a l'Escola a l'Institut (des de 3 anys fins 18 anys).

Després de realitzar l'anàlisi de la realitat pel que fa l'esport hem pogut comprovar que:

1. Pel que fa a la pràctica d'esports per part de les dones i els homes trobem un índex alt de desigualtat sobretot pel que fa l'esport practicat.
2. El nombre de xiquetes de l'Escola Municipal d'Esports és significativament inferior al de xiquets.
3. Segueixen existint esports majoritàriament masculins i esports majoritàriament femenins. Així, doncs, tan sols trobem 4 dones en esports com el futbol davant els quasi 200 homes, i 2 a 3 homes activitats com el Twirling i patinatge.

4. Hi ha moltes jugadores de futbol que juguen a equips de fora de la localitat per la falta d'equips i jugadores de la població.

5. En atletisme i muntanyisme ens trobem amb una major presència masculina.

CORRESPONSABILITAT A LA LLAR

La corresponsabilitat consisteix en la distribució equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar. Les estadístiques sobre usos dels temps mostren una distribució desigual dels temps i de les feines entre homes i dones.

Segons les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya del 2006, les dones dediquen 21,3 hores setmanals a les responsabilitats domèstiques, mentre que els homes en dediquen 7,9. Alhora, les dones destinen diàriament 7,06 hores al treball de mercat, mentre que els homes hi dediquen 8,26 hores.

Tenint en compte aquesta realitat, podem afirmar que els homes disposen d'un major temps personal i de lleure que les dones, i que les dones assumeixen la major part de les responsabilitats domèstiques i familiars.

Actualment, cada vegada un major percentatge d'homes participen en les tasques domèstiques i de cura. No obstant això, aquests canvis no són fàcils ni ràpids i com a conseqüència es manté que encara moltes dones tinguin dificultats per accedir a càrrecs directius o de responsabilitat, i els homes continuïn sense assumir el mateix nivell de responsabilitats domèstiques i de cura que les dones.

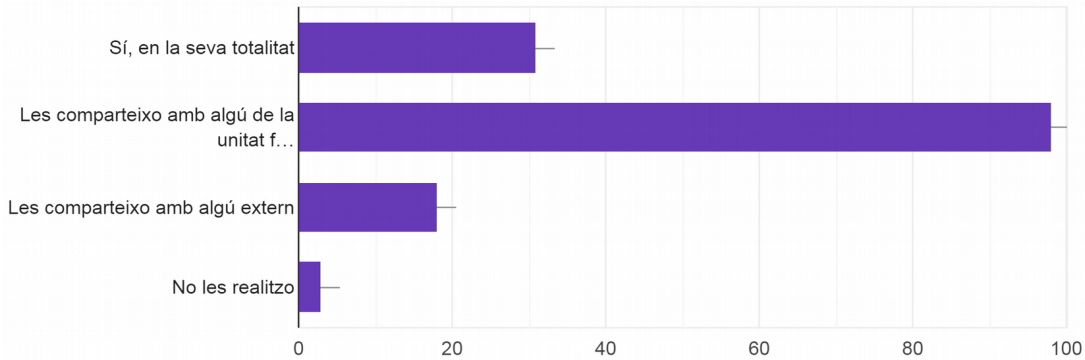
Compartir responsabilitats aporta beneficis per a tota la família. Ser corresponsable implica: comunicar-se, consensuar, prendre decisions conjuntes sobre aspectes que afecten totes les persones membres; i, alhora, també garanteix que tothom disposi de temps de lleure a favor d'una major qualitat de vida i un major benestar.

Per tal que tothom disposi de més temps personal i de lleure és imprescindible que les responsabilitats domèstiques s'adoptin de manera igualitària entre el conjunt de membres de la família.

Podem veure com a Ulldecona i barris la mitjana de membres de la unitat familiar són de 2 a 4 persones.

23.T'encarregues personalment de realitzar les tasques domèstiques de casa teva?Selecciona totes les que creguis convenient!

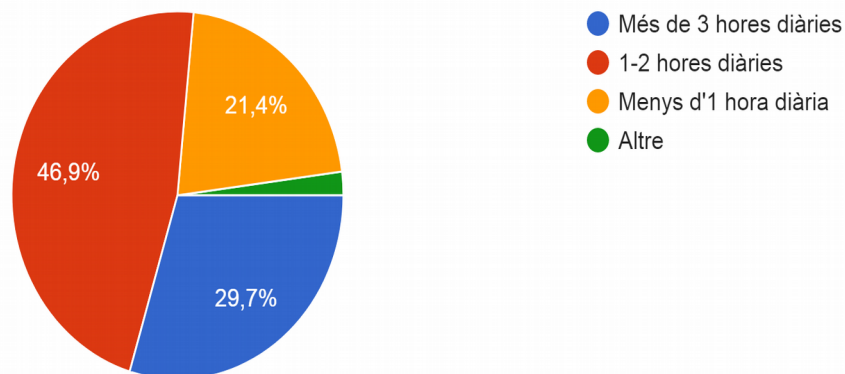
144 respuestas



Les tasques és veuen que amb un 20% són encarregades per un membre de la família, i en aquest cas són el 75% dones. En canvi cal valorar de forma molt positiu que hi hagi un tant per cent tan alt de corresponsabilitat en les tasques de la llar.

24.Quant temps dediques a les tasques domèstiques?

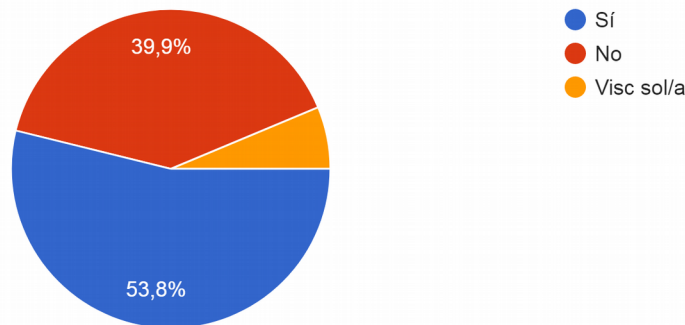
145 respuestas



Les hores de mitjana que es dediquen a les tasques de la llar són d'1 a 2 hores amb un 46,9%, menys d'1 hora un 21,4% i més de 3 hores un 29,7%.

25. Consideres que a casa teva hi ha un repartiment equitatiu de les tasques domèstiques?

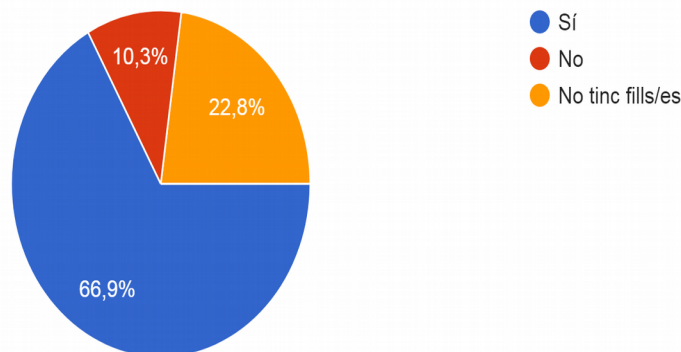
143 respuestas



Aquesta pregunta ens fa reflexionar que hi ha quasi un 40% que ens diu que no hi ha un repartiment just de les tasques domèstiques, i un 53,8% sí per tant hem d'estar atents i treballar per millorar aquestes xifres, ja que ens indica la diferent visió del repartiment de tasques domèstiques i com s'han de poder compartir amb el nucli familiar.

26. Si tens fills/es, fomentes la seva participació en les tasques domèstiques de manera equitativa?

136 respuestas



Amb un 66,9% dels enquestats fomenten la participació a casa a les tasques domèstiques, aquest fet ens indica que cada vegada més estem conscienciats que és una tasca que no entén de gènere tots hem de donar un cop de mà. Molts cops surt la idea de què ja ho farà jo perquè ell ja va molt cansat o ho faig jo per que a fer-ho malament millor ho faig jo. Hem de saber delegar i repartir de forma equitativa les tasques. Aquesta es la millor manera per poder fer participar a tots i a totes de les tasques de la llar.

BENESTAR SOCIAL

A més, quan fem referència als serveis socials, cal tenir en compte que homes i dones no perceben les mateixes necessitats d'assistència, les dones són molt sovint usuàries indirectes d'aquests serveis, ja que vetllen pel conjunt de la família quan fan peticions d'aliments, material escolar o sanitari. Hem vist també que Ulldecona compta amb una forta presència de població major de 65 anys i concretament d'un col·lectiu nombrós de dones grans que viuen soles o que requereixen d'una ajuda especial, és per això doncs que caldrà establir com a objectiu d'aquest Pla la millora de la qualitat de vida de les persones dependents, així com la de les persones que en tenen cura i que són majoritàriament dones.

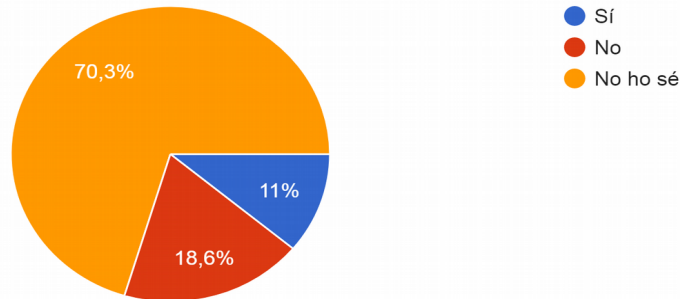
També s'ha pogut constatar que les usuàries majoritàries dels serveis socials municipals són dones, fet que es pot lligar amb el fenomen global de feminització de la pobresa. S'han identificat diversos serveis municipals encarats a facilitar la conciliació familiar i laboral i que tenen molt bona acollida per part de les dones al municipi, tanmateix és necessari establir com a objectiu que el municipi ofereixi una assistència social integral i adaptada a les necessitats de les dones del municipi. Finalment, hem dedicat un apartat a parlar de les condicions especials que caracteritzen el col·lectiu de dones migrades del municipi, concretament el grup de dones d'origen magribí residents a Ulldecona per ser el més nombrós, en aquest sentit és fa palesa la necessitat de que aquestes dones siguin coneixedores dels diversos serveis socials i de salut als que tenen accés, així com del Servei Municipal d'Atenció als Immigrants, a més d'altres qüestions que es destacaran en els següents apartats d'aquest Pla.

Algunes afirmacions que hem pogut extraure de les dades obtingudes de serveis socials han estat aquestes:

1. El número de sol·licituds d'ajudes a la dependència és major en dones de 65 anys, i més que en homes.
2. El pes de la dona en l'àmbit familiar continua sent molt més gran que el de l'home. La dona és qui més s'encarrega de la cura de fills i persones majors dependents, bé amb jornades de treball reduïdes, bé amb l'atur forçós.
3. El número de dones que han demanat excedència per cura de persones dependents és significativament superior al d'homes.
4. A pesar que en els últims anys s'ha aconseguit una participació més equilibrada d'homes i dones al mercat laboral, les dones segueixen assumint la major part de les responsabilitats familiars i domèstiques.

42.Penses que hi ha suficients recursos al municipi per atendre les problemàtiques específiques de les dones?

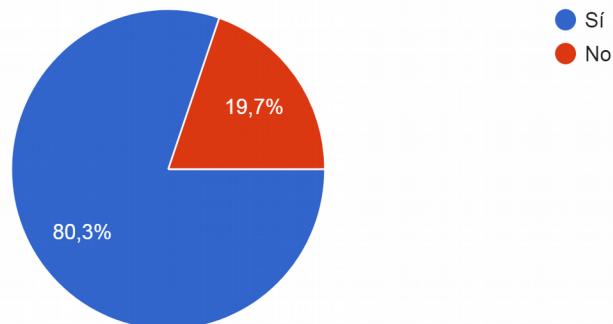
145 respuestas



En el gràfic podem veure com un 70,3% desconeix els recursos que existeixen a la població, per tant hem de treballar i unir esforços per informar a la població quins recursos són específics per ajudar en les problemàtiques de dones, on estan situats i quins serveis van destinats a les dones com a col·lectiu. Tot i això els serveis no entenen de gènere sinó que són per tothom, ja que moltes problemàtiques no entenen de gènere però si afecten al nucli familiar.

43.Consideres necessària la creació d'un espai municipal per a dones on puguem rebre informació diversa, formació en diferents àmbits, ofertes cultu...idi una xarxa participativa i solidària entre dones?

142 respuestas

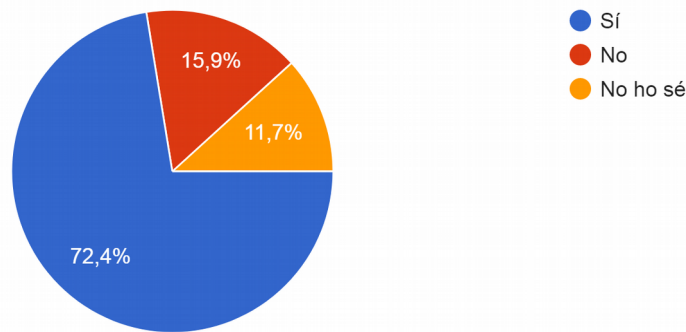


Des de l'Ajuntament d'Ulldecona, juntament amb ell Grup de dones han creat una xarxa d'entitats per vetllar per la creació d'espais on es pugui rebre informació de la xarxa participativa i solidària. Tot i així un 80,3% es creu que encara no és suficient i per tant hem de treballar en aquest aspecte

VISIBILITZACIÓ DEL PAPER DE LA DONA

33.Podries indicar si creus que les dones estan ben representades als mitjans públics municipals?

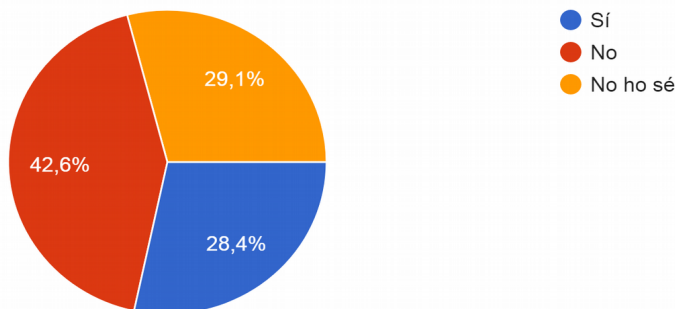
145 respuestas



El paper de la dona als mitjans públics municipals estan ben representats, ja que un 72,4% ha respòs que si, per tant podem dir que Ulldecona i barris dona una visibilització molt important als mitjans públics, tot i això hem de seguir treballant per tal d'augmentar aquest tant per cent.

34.Creus que als mitjans de comunicació públics municipals s'utilitzen estereotips de gènere (llenguatge, cartells...)?

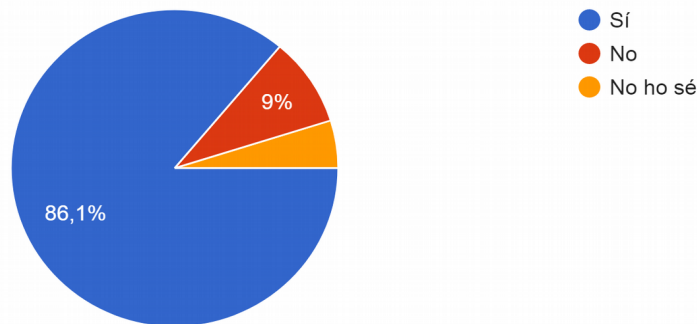
141 respuestas



Pel que fa els mitjans públics es treballarà per tal de rebre formació amb estereotips de gènere per tal de millorar la creença del 28,4% que existeixen estereotips al llenguatge i els cartells que s'hi realitzen.

35.Consideres necessari que el llenguatge utilitzat a tot tipus de documents i mitjans de comunicació locals (cartells, tríptics, butlletí, ràd...pectiva de gènere i no tingui cap contingut sexista?

144 respuestas



VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Durant els últims anys, i arran de les noves disposicions normatives que han abordat aquesta problemàtica, s'ha portat a la llum pública el fenomen de la violència de gènere com una de les mostres més dures del masclisme dins la nostra societat. Tanmateix moltes vegades s'ha volgut mostrar només la punta de l'iceberg, posant especial atenció a les agressions físiques i assassinats sense reconèixer que aquestes són la mostra fatal del sistema patriarcal que encara actualment impregna totes les nostres relacions socials generant moltes vegades situacions de desigualtat i discriminació vers les dones.

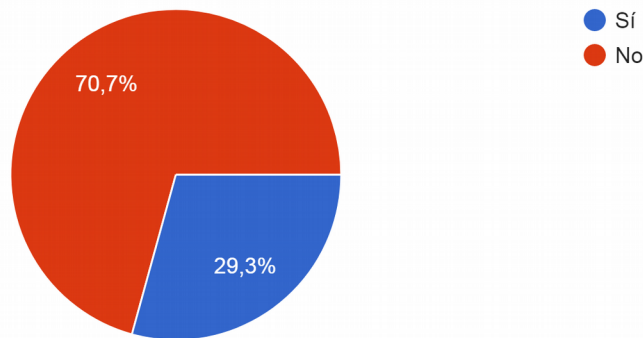
A Ulldecona la presència d'un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) ha suposat un salt qualitatiu en l'atenció dels casos de violència de gènere al municipi, ja que es compta amb professionals formades i especialitzades en aquest tipus d'agressions i, a més, permet una recollida de dades específiques sobre aquesta qüestió que és vital per a poder determinar mesures i polítiques públiques adequades.

Tot i que les professionals d'aquest servei fan una valoració positiva del funcionament del circuit d'atenció d'aquest tipus d'agressions, també fan referència a que aquest es podria millorar fomentant les accions de formació envers tots els agents implicats en aquest circuit com són els i les professionals sanitàries o els cossos de seguretat per tal de millorar encara més la prevenció i atenció en aquest àmbit, punt que establim doncs com un dels nostres objectius.

Per altra banda, la gran majoria de persones enquestades opinen que seria adequat impulsar campanyes encarades a la prevenció de la violència de gènere al municipi, qüestió que és vital en qualsevol Pla que vulgui fomentar la igualtat entre dones i homes en un municipi, per aquest motiu, doncs, un dels objectius d'aquest eix serà el de fomentar els valors d'igualtat i no violència en l'àmbit municipal. Finalment, des de l'administració local és fonamental que es treballi des d'una mirada més àmplia, donant la màxima importància a l'assistència a les dones que han estat víctimes d'agressions, però treballant paral·lelament per visualitzar totes i cadascuna de les mostres de masclisme. Impulsant programes i accions per eradicar-les i establint mesures que garanteixin una atenció integral a les persones afectades.

48.Has patit assetjament emocional o físic?

140 respuestas

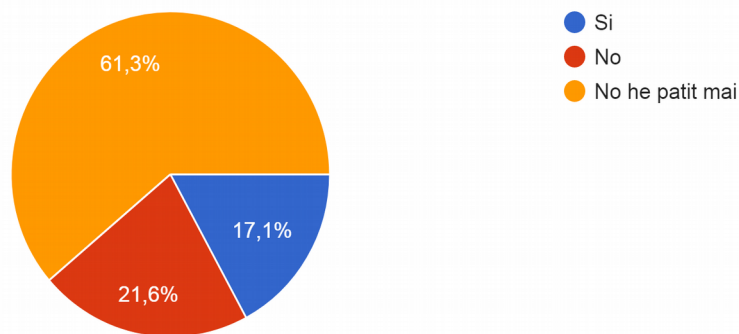


Del 29,3% dels que han sofert assetjament algun cop a la seva vida un 70,7% han estat dones, per tant podem veure com aquesta situació es un reflex de la situació que es viu a tot el nostre territori.

Aquest assetjament s'ha rebut en els espais on ens trobem més temps, ja sigui a l'àmbit laboral com l'àmbit domèstic, per tant hem d'estar atents per a qualsevol assetjament.

50.En cas d'haver-ho patit alguna vegada, vas saber què fer i on dirigir-te? *

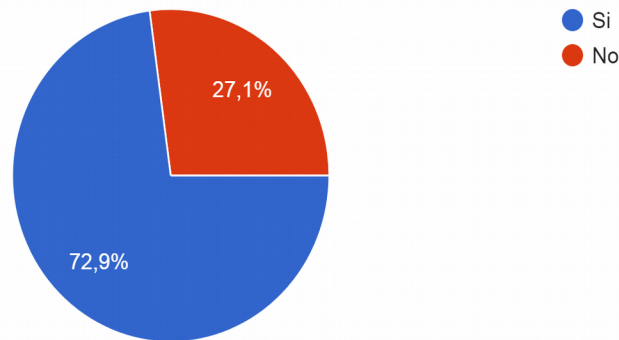
111 respuestas



Aquesta dada ens indica que molts cops en situacions d'assetjament no es té clar quins són els serveis on pots posar en coneixement aquestes situacions, per tal hem de treballar en la prevenció però també tota la informació per a que arribi a la població, i per tant establir uns protocols d'actuació fàcils i aplicables.

51.Coneixes els recursos que tens a l'abast per denunciar aquest tipus d'agressions? *

129 respuestas



Els recursos que existeixen són coneguts per la població general, però d'aquest 27,1% que no coneixen els recursos un 62,3% són dones i per tant hem de treballar per realitzar campanyes.

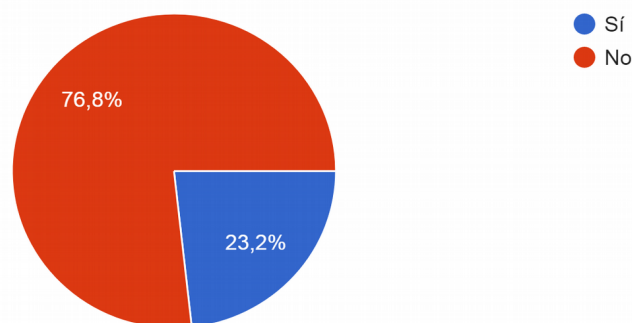
PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Ulldecona és una població molt de teixit associatiu, això ens indica que la participació a les activitats es de tota la població en general, tenim un teixit associatiu juntament amb els valors participatius de la població podem veure la implicació de tots/es.

Podem observar al gràfic com un 51% forma part d'una organització o entitat, d'aquest dada un 67% són dones i un 33% homes.

30.Tens algun càrrec que impliqui lideratge?

142 respuestas

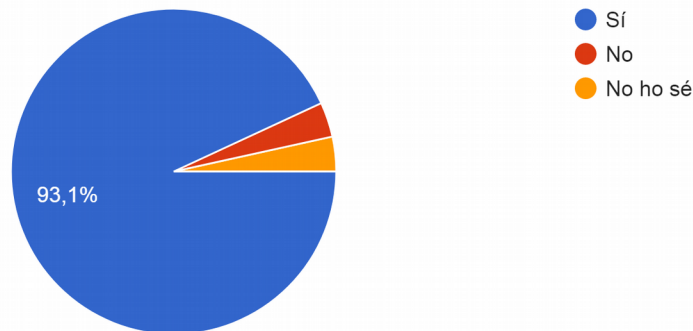


Només un 23% dels enquestats tenen lideratge en l'entitat en què participen, d'aquest 23% un 64,7% són dones i un 35,3% són homes. Podem extreure com la dona té un paper de lideratge i participació social amb entitats més gran i aquest fet és un dels casos que ens indica el paper de la dona dins de la

participació social i ciutadana.

32.Consideres necessari potenciar la participació política de les dones en el teixit associatiu i en les institucions?

145 respuestas



La potenciació de la dona és clara un 93,1% dels enquestats han comentat que es necessari, però les dades ens indiquen que el camí que estem seguint és un camí cap aquest objectiu.

1. El 45% de les associacions inscrites en el registre d'associacions d'Ulldecona i Barris tenen per presidenta una dona.
2. La majoria de dones que presideixen una associació a Ulldecona ho fan en associacions de caire cultural i educatiu.
3. Tenim 2 associacions que representen la dona: Grup de dones i Mestresses de Casa.

SALUT

Introduir la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut representa reconèixer l'existència de diferències en l'estat de salut de dones i homes que transcendeixen a les causes biològiques i que són causades per factors construïts socialment. La percepció de la pròpia salut és diferent en ambdós gèneres, tal com hem vist en aquest apartat de la diagnosi. A més, hem pogut constatar que són les dones les que principalment s'encarreguen de la cura de persones a càrrec i, per tant, la seva percepció dels serveis de salut no passa només pel seu propi benestar, sinó també per les persones del seu voltant. És ben sabut que hi ha factors socials que afecten el benestar o malestar de les persones. El lloc on vivim, on treballem, el coneixement que tenim sobre la prevenció, o la nostra posició econòmica, afecten a la nostra salut.

En conjunt, les dones tenen un pitjor estat autopercebut que els homes i cal tenir present que totes les normatives internacionals al voltant de la salut reconeixen que aquesta no va lligada només a la manca de malalties, sinó també a unes condicions de vida dignes. Per tant, reconèixer les desigualtats entre dones i homes és necessari i útil per poder dissenyar campanyes encarades a donar a conèixer les problemàtiques de salut més comunes que afecten homes i dones de forma diferenciada, tasca que es pot dur a terme des del Servei Municipal de Salut Pública.

En la diagnosi hem vist també que Ulldecona ha apostat per promoure la salut des de la perspectiva de gènere, sobretot des del Servei de Coeducació i Salut a les Escoles, per altra banda, hem comprovat

que tot i existir amb un Programa d'atenció a la salut sexual i reproductiva al municipi no comptem amb dades actualitzades sobre el coneixement i ús que en fan les dones d'Ulldecona és per això que ens sembla fonamental establir una acció encarada a fomentar aquest servei i fer-ne difusió.

Pel que fa a la salut sexual reproductiva, un dels drets bàsics de les dones en aquesta matèria és el dret a la informació i a decidir lliurement. Això implica informar a les dones en edat reproductiva sobre les alternatives basades en evidències científiques perquè puguin prendre les decisions durant l'embaràs, el part i la cura als neonats. També és necessari que les mares lactants coneguen els seus drets laborals i que reben informació sobre la possibilitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral.

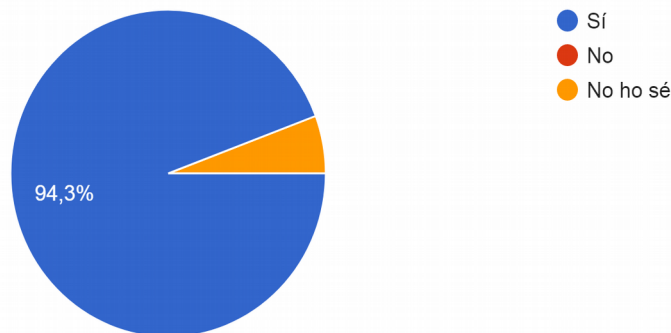
REPRODUCCIÓ SEXUAL

Per a les dones joves de 16 a 24 anys el preservatiu és el mètode més utilitzat per a la prevenció de l'embaràs en un 68,5%, mentre que l'ús de la píndola en dones de 16 a 34 anys es troba en un 33,4%. Segons aquest Baròmetre Europeu, Espanya obté la pitjor puntuació quant a conscienciació general i polítiques d'educació sexual, una matèria recomanable per la llei, però no obligatòria. El poc finançament per part dels governs en salut, drets sexuals i reproductius és el major obstacle per a l'accés de les dones a la lliure elecció d'anticonceptius i a la prevenció d'embarassos no desitjats.

El Baròmetre assenyala, també, que gràcies a l'adopció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'any 2014 que desenvolupa l'Institut de la Dona, Catalunya ha augmentat la seua puntuació quant a l'apoderament de la dona, de 22 a 42 punts. Pel que fa a la discriminació, l'informe denuncia que les retallades en sanitat han perjudicat serveis com l'atenció i l'assessorament, fet que ha produït un major impacte en grups de dones.

45. Creus que cal aprofundir en la salut des de la perspectiva dels drets de les dones fent accions encaminades a la prevenció i promoció de la salut de...planificació familiar, embaràs, part, lactància...)?

140 respuestas



Un 94,3% creu que caldria aprofundir en la informació dels drets de les dones en accions de prevenció i promoció de la salut, per tant hem de treballar per poder realitzar aquestes formacions a les nostres ciutadanes.

1. Les dones, en general, consideren més greu el seu estat de salut que els homes.
2. Quant a la vida quotidiana, les dones es troben més limitades que els homes a desenvolupar tasques quotidianes per temes relacionats amb la salut.

3. La cardiopatia isquèmica és una de les principals causes de mortalitat femenina.
4. Els càncers més freqüents entre les dones són el de pit i el de còlon mentre que els dels homes són el de pulmó, estómac, fetge, còlon i pròstata.
5. L'artritis i l'osteoporosi són els problemes musculoesquelètics més comuns entre les dones majors. L'osteoporosi pareix que està vinculada amb els canvis hormonals de la menopausa.
6. La salut mental és un dels aspectes on s'han evidenciat majors diferències per sexe. Hi ha trastorns més comuns entre dones i altres més comuns entre homes.
7. L'últim baròmetre europeu en qüestions de salut sexual i reproductiva critica molt durament la retirada de finançament d'Espanya a anticonceptius d'última generació.
8. El nombre de dones que han fet ús del servei mèdic al Centre de Salut d'Ulldecona i barris al 2019 ha estat superior al d'homes en més de 700 persones.
9. La majoria de les dones que han acudit al Centre de Salut tenen entre 45 i 70 anys.

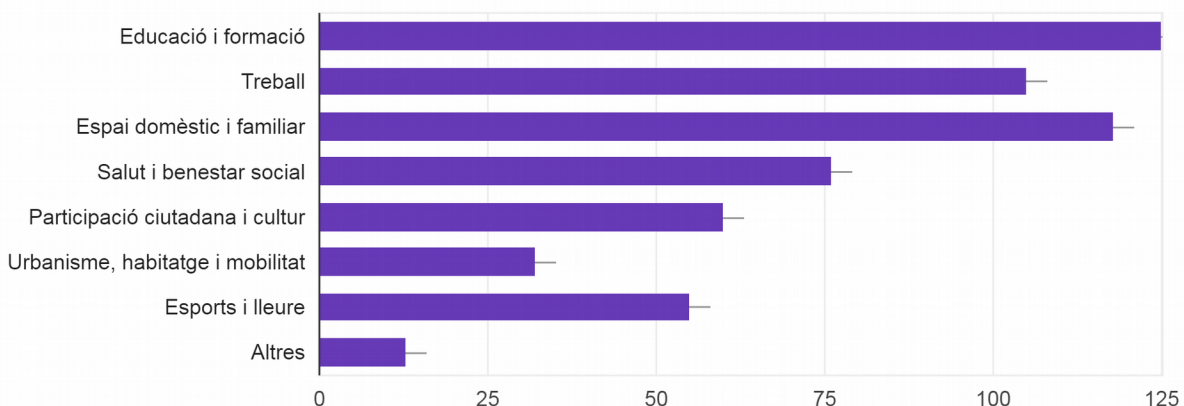
ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

Ulldecona compta amb un conjunt de regidors/es del consistori on la paritat és molt patent i també podem observar com el conjunt de treballadors de l'Ajuntament d'Ulldecona existeix una paritat. Des de l'Ajuntament d'Ulldecona dins del conveni laboral existeixen tot tipus de jornades laborals on es pot realitzar una conciliació familiar juntament amb uns drets igualitaris, ja sigui pel que fa als sous, drets i treballadors.

1. Ens trobem amb més presentació masculina que femenina en un 65% d'homes davant un 35% de dones treballadores a l'Ajuntament d'Ulldecona.
2. Hi ha departaments, com ara la Policia Local, on la dona representa un percentatge molt baix respecte a l'home.

47. Quins són els temes que consideres més prioritaris per a treballar en relació a la igualtat entre dones i homes? (Marca tantes caselles com consideres oportú)

141 respuestas



Segons els enquestats els àmbits que consideren més prioritaris per treballar aquesta igualtat són els següents per ordre d'importància:

1. Educació i formació
2. Espai domèstic i familiar.
3. Treball
4. Salut i benestar social.
5. Participació ciutadana i cultura
6. Esports i lleure.
7. Urbanisme, habitatge i mobilitat.
8. Altres.

Per tant aquest llistat ens dona la visió de la població d'Ulldecona i barris per a on hem de començar a realitzar accions encaminades a unes polítiques d'igualtat més efectives. Treballant amb un ordre de preferència que ens han indicat amb l'enquesta i poder treballar aquests aspectes des de la pròpia administració.

3. DETECCIÓ DE NECESSITATS

Seguiment, avaluació i difusió del Pla d'Igualtat d'Ulldecona

- Designar una persona tècnica responsable.
- Coordinació entre àrees municipal i entitats.
- Donar a conèixer el Pla dins l'Ajuntament i al municipi.

Millorar la representativitat de les dones a l'Ajuntament

- Ajustar els horaris de les comissions informatives i del ple municipal d'acord amb la conciliació de la vida política, familiar, laboral i personal.
- Potenciar la presència de dones a la policia local.

Potenciar la paritat i millorar la igualtat de salaris, per igual jornada i lloc de treball, entre homes i dones dins de l'Ajuntament

- Creació Pla d'Igualtat a l'Ajuntament d'Ulldecona.
- Vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ulldecona en l'àmbit laboral.

Assolir uns mitjans de comunicació i una imatge municipal no sexista

- Revisar la imatge de l'Ajuntament (webs, cartells, mitjans de comunicació, anuncis, publicitat, fotografies...) perquè donin visibilitat a les dones i no sigui discriminatòria.

Impulsar espais de reflexió i conscienciació femenins

- Acompanyament a les associacions de dones del municipi.
- Creació de la Comissió d'Igualtat al municipi.

Fomentar la conciliació del temps de vida laboral, familiar i personalitat

- Donar valor social a les tasques de cura i atenció a les persones (informes, campanyes...).
- Millorar els serveis de llars d'infants i promoure el treball conjunt amb les AMPES per millorar l'oferta d'activitats extraescolars.
- Millorar i augmentar els serveis públics que s'ocupen de la cura de les persones.
- Promoure i potenciar els serveis comunitaris dirigits a la conciliació.

Millorar la representació simbòlica de la dona a Ulldecona

- Commemoració dels dies internacionals.
- Actualitzar i ampliar el fet de posar noms de dones a carrers i places.
- Recuperar informacions sobre les aportacions de les dones a Ulldecona i fer-les visibles
- Introduir la figura femenina en senyals viàries.

Capacitar en la identificació de les violències masclistes

- Promoure formació adreçada a recursos tècnics municipals.
- Promoure formació adreçada a d'altres recursos tècnics, com de l'àmbit de la salut.
- Promoure tallers de sensibilització oberts a la ciutadania.

Eliminar comportaments masclistes

- Campanyes de sensibilització i conscienciació.

Millorar la difusió dels serveis d'atenció a la dona víctima de violència masclista.

- Promoure campanyes informatives per donar a conèixer el circuit i el protocol de violència masclista.
- Commemoració del dia internacional contra la violència masclista.

Educar a la població per la normalitat del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- Promoure tallers de sensibilització oberts a la ciutadania
- Impulsar una maleta de recursos (contes, llibres, revistes, audiovisuals...) que normalitzin el principi d'igualtat entre homes i dones

Treballar conjuntament amb els centres educatius de primària i secundària.

- Promoure reflexió conjunta respecte la idoneïtat de dinamitzar els patis, per fomentar la igualtat d'oportunitats entre xiquetes/xiquets, noies/nois en l'ús i gaudi de l'espai
- Proporcionar formació, espais de reflexió i recursos coeducatius
- Impulsar accions formatives específiques per potenciar l'escola de mares i pares
- Promoure formació de més qualitat en matèria d'educació sexual, incloent-hi formació LGTBI
- Dinamitzar recursos existents (Institut Català de la Dona) per posar en valor dones no estereotipades i sensibilitzar en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Millorar la sensació de seguretat de la dona en espais públics

- Identificar zones i carrers d'infra-il·luminats d'Ulldecona i barris i dotar-los de més il·luminació
- Identificar zones i carrers d'Ulldecona i barris per millorar el seu arranjament
- Major visibilitat de la policia local segons llocs, moment del dia i necessitat de mobilitat

Fomentar una salut sexual i reproductiva sota el principi d'igualtat d'oportunitats.

- Donar resposta a les necessitats formatives, d'assessorament i d'acompanyament dels i les joves.
- Incorporar articles d'higiene personal femenina entre els materials de primera necessitat.

Millorar la representativitat i la posada en valor de les dones en el món esportiu local.

- Major representativitat de les dones en totes les disciplines esportives
- Recuperar informació sobre les aportacions de les dones esportistes i fer-les visibles mitjançant accions de divulgació

Millorar la representativitat de les dones en les festes i els actes festius.

- Garantir la mirada transversal de gènere en l'organització de les festes i els actes festius
- Promoure un espai de reflexió per valorar i repensar el paper de la dona a les festes locals

Eliminar comportaments masclistes en l'àmbit de l'oci nocturn.

- Punt lila com a punt dissuasiu de comportaments masclistes al voltant de les zones d'oci nocturn, concerts i festes.
- Promoure la creació d'un punt lila On Line (bústia d'atenció)
- Assegurar la presència d'agents de seguretat al voltant de les zones d'oci nocturn, concerts i festes
- Vetllar pel seguiment i avaluació del *Protocol per l'abordatge de la violència sexual i agressions sexistes en espais públics d'oci i festius*

4. DISSENY DEL PLA

Anem a dissenyar el pla amb actuacions per cadascun dels àmbits que em treballat des de la diagnosi realitzada prèviament.

ADMINISTRACIÓ LOCAL I TRANSVERSALITAT

En aquest eix s'inclouen totes aquelles mesures i accions que van encaminades a incorporar al municipi la transversalitat de gènere.

OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ VIDA LABORAL

Les mesures i accions d'aquest eix estan dirigides a corregir els desequilibris, per raó de gènere i sexe, a resoldre dificultats tant en l'àmbit laboral com per la millora de la conciliació dels interessos i les responsabilitats de dones i homes. Un conjunt de mesures i accions per comptabilitzar els horaris de treball, l'ús del temps lliure.

Aquest equilibri dels recursos econòmics aconseguirà el desenvolupament sostenible del municipi.

CULTURA I ESPORT

Les desigualtats en l'esport i la cultura són dos àmbits en els quals són importants realitzar uns canvis d'estereotips de gènere existents.

S'han d'activar mesures de suport a la creació cultural per part de les dones i incloure a les dones en totes les modalitats esportives que es practiquen a la població.

EDUCACIÓ

Aquest eix està destinat a fomentar i potenciar la igualtat, la formació de les dones en totes les etapes de la seua vida, perquè elles puguin aconseguir la llibertat i la seva pròpia autonomia, ja que l'educació és la forma en que se'ns obrin les portes a les possibilitats de desenvolupament personal i social.

PREVENCIÓ I ERADICACIÓ VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere atempta contra els drets i presenta diferents manifestacions, com els actes que causen sofriments, danys, amenaces o altres privacions de llibertat.. Són l'expressió de desequilibri més greu entre els homes i dones.

És necessari eradicar i per tant desplegar tots els recursos existents per prevenir i per poder oferir l'ajuda i la protecció a les víctimes que ho pateixen.

SALUT I OCI

La salut no és absència de malaltia, sinó el benestar físic, psíquic i social de cada individu en cadascuna de les etapes de la seua vida. Les dones pateixen problemes de salut físics i mentals derivats de la discriminació per raó de sexe.

En aquest eix, impulsarem mesures i accions per garantir el benestar de les dones, amb l'anàlisi, prevenció, sensibilització de tots els agents i adquirir pautes saludables de vida

COOPERACIÓ I PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Cal incentivar als ciutadans/es del municipi que s'enfronten als problemes que els oprimeixen.

És desenvoluparan accions i mesures perquè hi hagi corresponsabilitat entre les dones i els homes i que les autoritats engeguen tots els recursos per a què Ulldecona sigui un municipi en igualtat.

5. EXECUCIÓ

L'execució de les actuacions ara previstes per a l'assoliment dels objectius identificats respon a la identificació de: per una banda, les àrees i departaments implicats, per una altra, la temporalització de les accions que es portaran a terme. La proposta planteja, una previsió de les possibles àrees i serveis implicats en cadascuna de les actuacions descrites com una possible previsió temporal per a la seva execució.

D'acord en la distribució municipal, a la següent graella es presenten tant els serveis com les àrees implicades d'acord en la distribució municipal de l'Ajuntament d'Ulldecona.

Es representa a continuació l'organigrama municipal i, entre parèntesi, les sigles que permetran la seva identificació en cadascuna de les actuacions descrites. Cal assenyalar que, d'acord a la transversalitat de tot el procés, i tot i l'existència d'un servei concret per al seu desplegament, s'entendrà que les actuacions previstes tenen per objecte beneficiar tant la ciutadania com el conjunt del teixit municipal i associatiu que les portarà a terme. Igualment, en aquells casos on es requereixi la implicació de tots els serveis s'indicarà de la següent manera: (*)

(*)

Regidoria de Festes, Barris, Turisme, Comerç i Fires: RF

Regidoria Educació, Gent Gran, cultura i Patrimoni: RE

Regidoria de Serveis interns, hisenda i formació: RS

Regidoria infància, joventut, salut i igualtat: RI

Regidoria de Serveis a la Seguretat i mobilitat, Comunicació i Obres, Urbanisme i Activitats : RC

Regidoria Serveis Socials General, Esports, Participació i Transformació Digital i Sostenibilitat i Medi Ambient :RE

Regidoria Serveis Municipals, Equipaments i Manteniment i Agricultura : RM

6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La necessitat de realitzar una avaluació amb perspectiva de gènere radica en la necessitat d'obtenir informació i dades que permetin conèixer en quina mesura les actuacions que s'han portat a terme han contribuït a pal·liar les situacions de desigualtat. D'aquesta manera, les dades que es recolliran permetran analitzar l'evolució de les desigualtats identificades en el diagnòstic, el grau d'assoliment dels objectius, així com l'eficiència i eficàcia de les mesures que s'han posat en marxa, els recursos finalment utilitzats i la seva sostenibilitat i viabilitat en un futur.

En resum, els objectius de fer una avaluació del Pla de polítiques de dones seran:

- Valorar el grau de compliment del Pla
- Detectar les debilitats i fortaleces de l'estratègia política
- Analitzar i revisar les metodologies i els processos desenvolupats
- Valorar l'impacte sobre l'igualtat de dones i homes al municipi.

Tal i com està descrit a la planificació d'actuacions i temporalització realitzada prèviament, es preveu que la comissió responsable del compliment del Pla creada a tal efecte per a la gestió i transversalitat del present Pla de polítiques de dones de l'Ajuntament d'Ulldecona (2021-2024) que porti a terme una revisió de les actuacions desenvolupades de manera anual d'acord als moments d'avaluació següents :



El seguiment del procés d'implementació preveurà una anàlisi quantitativa i qualitativa de cadascuna de les actuacions i els objectius que s'estan avaluant. L'anàlisi quantitativa es basarà en estadístiques i oferirà dades que ens informaran sobre la situació de les dones i els homes a la població d'Ulldecona i, l'anàlisi qualitativa, obtinguda a partir d'entrevistes, grups de discussió i anàlisi de les persones implicades, ens permetrà interpretar i conèixer el significat de les dades presentades.

Per a la seva sistematització es tindran en compte els indicadors assenyalats en cadascuna de les actuacions descrites, així com els canvis que sobre aquests s'hagin produït d'acord als aspectes de millores identificats a la diagnosi. Fruit d'aquesta revisió, es plantejaran o formularan noves actuacions, calendaritzacions o assignacions pressupostàries.

El seguiment i l'avaluació final del Pla de polítiques de dones requerirà el seguiment de la transversalitat de gènere a partir de les funcions següents a desenvolupar per part de la comissió encarregada del compliment del Pla:

1. Definició i recollida prèvia de la informació a analitzar

Es recomana avaluar el compliment de cada acció d'acord a l'anàlisi de les següents variables incorporades a cadascuna de les actuacions previstes, i que hauran de ser analitzades pels departaments i/o persones implicats en la seva execució:

2. Recepció de la informació dels departaments responsables en l'execució de cadascuna de les accions.

Cada departament es responsable d'implementar les polítiques d'igualtat del municipi a cadascuna de les seves accions, tot i això el tècnic serà qui revisarà com millorar-les.

3. Anàlisi i valoració de la informació recollida d'acord a tres ítems bàsics a avaluar: els indicadors, la temporalització i el pressupost assignat. Identificació de les desviacions pressupostàries o de calendari per a cadascuna de les accions.

Després de cada acció es realitzarà una anàlisi i valoració de les accions per tal d'identificar i avaluar tots els ítems establerts.

4. Formulació de propostes de millora, reformulació d'accions o suggeriment de modificació o de recomanacions per a una acció futura per garantir o millorar els resultats obtinguts.

Es realitzarà un full de propostes de millora per aportar propostes de millora, reformular accions i suggeriments que puguin haver de cadascuna de les accions.

5. Confecció de l'informe de seguiment

Confeccionarem un informe de seguiment que presentarem a la Comissió d'Igualtat per tal de poder donar comptes de cadascuna de les accions realitzades.

Al final del període d'execució: avaluació final

Finalitzada la vigència del present Pla de polítiques de dones, es recomana una avaluació final d'acord a la verificació dels ítems recollits i analitzats a les sessions de seguiment i avaluació realitzades. Aquesta avaluació final implicarà l'elaboració d'una memòria final que analitzarà el compliment de cadascuna de les actuacions descrites i l'impacte final dels objectius generals i específics.

Pel que fa la difusió l'Ajuntament d'Ulldecona utilitzarà tots els seus mitjans de comunicació, ja sigui Webs, xarxes socials, Ebando... per tal de fer arribar a la població tota la informació de les diferents activitats i actuacions que es realitzaran del Pla, per tal de crear canals de difusió i donar a conèixer quina és l'evolució d'un Pla de Polítiques d'Igualtat a Ulldecona i Barris.

7. PRESSUPOST

INGRESSOS	
SUBVENCIÓ PACTE D'ESTAT	1.826 €
SUBVENCIÓ INSTITUT CATALÀ DE LA DONA	1.000 €
RECURSOS PROPIS DE L'AJUNTAMENT	1.000 €
TOTAL INGRESSOS	3.826 €
DESPESES	
ORGANITZACIÓ D'ACTIVITATS	3.826 €
TOTAL DESPESES	3.826 €

8. CONCLUSIONS

Durant els últims anys, degut a una creixent consciència social al voltant de la igualtat de gènere, s'han definit un seguit de polítiques i normatives orientades a millorar la situació social, econòmica i política de les dones, però això no són més que polítiques sectorials que ataquen problemàtiques concretes. Cal reconèixer que això no és suficient i que les administracions han de treballar activament per fer palès que la societat, fins ara, s'ha organitzat al voltant d'un fals paradigma de neutralitat androcèntric, que mesurava totes les coses des de la mirada masculina.

Les polítiques de gènere, aquelles que aposten realment per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han de tenir en compte aspectes com la divisió sexual del treball, els rols i estereotips i els principals agents socialitzadors encarregats de la seva perpetuació (mitjans de comunicació, escola, família...) per tal de dissenyar accions integrals que apostin per una veritable igualtat.

Per poder complir amb aquest gran objectiu, és fonamental que el personal encarregat d'implementar les accions dissenyades tingui una bona formació en perspectiva de gènere i hagi desenvolupat una consciència contra el sexisme i les discriminacions que l'acompanyen.

A més, cal que exerciti la visió transversal d'aquestes discriminacions tenint en compte els diversos factors que hi participen com són l'edat, l'origen racial, la classe social, etc.

Cal que el govern es comprometi, però que s'hi impliquin totes les forces polítiques, per tal que les accions proposades siguin realment aplicables al llarg del temps, sigui quina sigui la força que governi a cada moment. A més, cal buscar mecanismes per fer arribar les seves previsions a tots els sectors de la població, amb especial atenció a un sector concret de dones amb dificultats econòmiques o en risc d'exclusió social que poden ser-ne receptores d'especial interès i que acostumen a tenir dificultats d'accés a la informació.

Per tot això, cal que hi hagi una implicació activa i decidida per part de tots els agents responsables: administració, entitats i el conjunt de la ciutadania.

9. BIBLIOGRAFIA I GLOSSARI

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del Dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat efectiva entre dones i homes
- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)
- Protocol per l'abordatge de la violència masclista a les Terres de l'Ebre: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_terres_ebre.pdf
- CARRASCO BENGOA, Cristina (2006) Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina; Col·lecció Eines, nº 7. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Institut d'Estadística de Catalunya: www.idescat.cat
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Observatori "Dones, homes i vida quotidiana": www.iqobservatori.org
- Llenguatge per la igualtat als mitjans de comunicació: https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297561_llenguatge-per-la-igualtat-als-mitjans-de-comunicacio.pdf

Acció Positiva

Estratègia orientada a aconseguir la igualtat d'oportunitats que justifica un tractament diferenciat en situacions de desigualtat. No sempre el tracte desigual és il·lícit. En situacions de desigualtat calen tractaments desiguals encaminats a un reequilibri cap a la igualtat: es parla, doncs, de discriminació positiva i acció positiva. Representa la concreció dels mandats constitucionals respecte a garantir i desenvolupar el principi d'igualtat i no discriminació.

Són mesures per combatre les discriminacions per raó de sexe i augmentar la presència de les dones a tots els àmbits i sectors, en totes les professions i nivells de responsabilitat.

Àmbit productiu

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació radical del àmbits o espais de producció i de reproducció. Definit en oposició a l'espai reproductiu, fa referència al lloc de "l'activitat productiva" de l'economia mercantil i formal; a l'espai en el qual es realitza el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat.

Els productes aquí produïts tenen un valor de canvi.

Àmbit reproductiu

Definit en oposició a l'espai productiu, fa referència al lloc de l'activitat no productiva, de l'economia no mercantil i no formal, a l'espai en el que es realitza el procés de la reproducció de les persones i la producció de béns d'ús privat.

Coeducació

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nenes i nens, independentment del seu sexe.

La coeducació és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, realitzar feines i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

Coresponsabilitat familiar

La coresponsabilitat consisteix a compartir totes i cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, des del treball domèstic fins a la cura de les persones dependents.

Empoderament

Terme sorgit a la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pekí) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona.

(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Basica Vecinal).

Parteix de perspectives que enfoquen en el gènere i és vist com part del propi procés d'avanç cap a l'equitat de gènere.

Desigualtat

Manca d'igualtat. La desigualtat entre sexes té el seu origen en la submissió de les dones al poder dels homes en una societat on les tasques assignades al sexe femení són considerades de menor valor.

Discriminació

La discriminació és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables, que es donen a l'àmbit educatiu, social, econòmic, laboral, legal i cultural i que estan fonamentades en la diferència de sexe, raça, idees, etc.

Tenen un efecte perjudicial.

Gènere

Atribut determinat culturalment i socialment, modificable, susceptible d'aprendre's i per tant de desaprendre's a través del qual s'assignen diferències psicològiques i de comportament; de rols i de valor.

És una construcció sociocultural dels sexes biològics i varia segons el tipus de cultura i de societat i, també, segons l'època històrica.

Igualtat

És el dret fonamental que té tota persona a un tracte igual malgrat les diferències. És donar tracte igual a qui no ho és. És un dret fonamental universal relacionat amb la dignitat i llibertat humanes. El principi d'igualtat va lligat al principi de no discriminació. Els poders públics estan obligats i són responsables de l'aplicació i desenvolupament del principi d'igualtat. Les funcions dels poders públics són les de vetllar per la seva aplicació, promoure'l i garantir-lo. No tot tracte desigual és il·lícit. Tant constitucionalment com dins l'ordenament jurídic laboral, s'admeten tractes desiguals que

perseguixen una finalitat igualadora o compensadora: les accions positives.

Igualtat de dret

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones a través de la legislació. A Espanya aquest principi d'igualtat s'estableix amb la Constitució de 1978.

Igualtat de fet

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La promulgació únicament de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de la desigualtat. Els mecanismes d'acció positiva tenen per finalitat treballar activament i contrarestar les desigualtats inicials perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones sigui una realitat.

Mainstreaming

Denominació de la Unió Europea per designar el principi d'integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pràctica consisteix a integrar dins de les polítiques generals la igualtat d'oportunitats i la variable de gènere des d'una perspectiva transversal, és a dir, que s'aplica a totes les àrees i polítiques sectorials. (Diputació de Barcelona. Oficina Tècnica Pla d'Igualtat.)

Perspectiva de gènere

Veure, aproximar-se i analitzar la realitat tenint en compte un punt de vista femení. Tots els àmbits poden ser estudiats en funció de les dones. Sovint la societat no les té en compte.

Plans d'igualtat

Estratègies encaminades a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits de la societat mitjançant la definició d'uns objectius que es concreten en actuacions a curt i mig termini. Les actuacions impliquen a les diferents entitats i serveis de l'Administració pública i els agents socials.

Rols de gènere

Patrons de comportament i característiques esperades de les persones en funció del seu sexe. (Diputació de Barcelona.)

Sexe

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa, immodificable i evident que estableix diferències físiques, biològiques, anatòmiques que diferències homes i dones; mascles i femelles.

Sostre de vidre

Conjunt de factors que dificulten o fan impossible a les dones l'accés al poder, estant plenament preparades per assumir-lo.

Terra enganxós

Terme utilitzat per a explicar el fet que les dones es concentren en els sectors d'activitat que tenen més baixos salaris i les ocupacions pitjors pagades. Les dones caminen per un terra enganxós com diuen algunes autores (T. Torns, 2003), que comporta un fort element de discriminació pel que fa a les

possibilitats de millora econòmica o canvi laboral.

Transversalitat

Bàsicament es caracteritza pel treball compartit i coordinat dels diferents Serveis Municipals des d'unes missions o línies estratègiques compartides. Permet impregnar tota l'organització d'una visió més estratègica, l'eficiència dels serveis i l'optimització dels recursos.

Violència de gènere

Les Nacions Unides la defineixen com "qualsevol acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir per resultat un dany físic, sexual o psicològic per a les dones, incloses les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada".