



# I PLA LOCAL D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DELS PALLARESOS 2020-2024



Av. Catalunya, 8 - Tel. 977 610 600 - Fax. 977 610 568 - [ajuntament@ajuntamentdelspallaresos.cat](mailto:ajuntament@ajuntamentdelspallaresos.cat)  
43151 ELS PALLARESOS  
[www.ajuntamentdelspallaresos.cat](http://www.ajuntamentdelspallaresos.cat)



## ÍNDIX

1.	CARTA DE COMPROMÍS INSTITUCIONAL DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT .....	3
2.	PRESENTACIÓ REGIDORA D'IGUALTAT.....	6
3.	INTRODUCCIÓ.....	7
4.	PLA LOCAL D'IGUALTAT DEL MUNICIPI .....	10
5.	MARC NORMATIU .....	11
5.1.	NORMATIVA INTERNACIONAL.....	11
5.2.	NORMATIVA COMUNITÀRIA .....	12
5.3.	NORMATIVA ESTATAL .....	13
5.4.	NORMATIVA AUTONÒMICA.....	19
6.	MARC CONCEPTUAL .....	22
7.	OBJECTIUS DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT.....	24
8.	DIAGNOSI EXTERNA DEL MUNICIPI .....	25
8.1.	DEMOGRAFIA .....	25
8.2.	POBLACIÓ FEMENINA AL MUNICIPI .....	27
8.3.	TREBALL.....	28
8.4.	EDUCACIÓ.....	28
8.5.	TEIXIT CULTURAL, ESPORTIU I SOCIAL.....	29
8.6.	ALTRES FACTORS .....	29
9.	POLÍTIQUES D'IMPACTE/MARC TEMPORAL.....	31
10.	OBJECTIU GENERAL I LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL .....	34
10.1.	OBJECTIU GENERAL .....	34
10.2.	LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL .....	34
11.	SEGUIMENT I EVALUACIÓ DEL PLA.....	40
12.	BIBLIOGRAFIA .....	43
13.	EPÍLEG.....	46



## **1. CARTA DE COMPROMÍS INSTITUCIONAL DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT**



**Ajuntament dels Pallaresos**

### **CARTA DE COMPROMÍS INSTITUCIONAL DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT**

Partint del reconeixement per part de les autoritats públiques autonòmiques, estatals, europees i internacionals de l'existència d'una desigualtat constatable entre homes i dones en tots els àmbits de la vida de les persones (social, cultural, econòmica, política, etc.), des de l'Ajuntament dels Pallaresos es reconeix imprescindible treballar en pro de la igualtat real i efectiva de dones i homes a través de les seves actuacions polítiques dins les diferents regidories que conformen la corporació.

Amb l'evolució de la societat actual, la mentalitat en matèria de violència de gènere contra les dones i igualtat ha anat obrint-se a nous significats. La societat masclista i patriarcal i els models de masculinitat i feminitat estan en ple canvi i donen pas a noves formes de ser persones, que amplien i reconeixen el ventall de possibilitats que existeixen pel que fa al sexe, al gènere, a l'orientació i a la identitat de gènere existents (LGTBIQ).

Per a això, han d'articular-se actuacions, accions, mesures i polítiques que garanteixin la implementació, amb caràcter transversal, de la igualtat efectiva de dones i homes, no sols a nivell intern de l'Ajuntament sinó que, a més, es projecti en la prestació dels serveis que s'ofereix a la ciutadania i en la gestió de l'interès públic, influint de manera determinant en els nostres principals grups d'interès: la ciutadania i el municipi dels Pallaresos.

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 estableix que "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Així mateix, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no



## Ajuntament dels Pallaresos

---

discriminació per raó de sexe.

Per part seva, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

En el mateix sentit, l'article 15 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics.

Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

L'Il·lm. Sr. Alcalde i totes les regidores i tots els regidors, en ple convenciment que el desenvolupament de les mesures i accions contingudes en el PLA LOCAL D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DELS PALLARESOS, promouran una major responsabilitat social, política i en el conjunt de la societat, mostren amb la signatura d'aquesta carta el seu ferm compromís.

**Regidories d'urbanisme, serveis, governació i gent gran.**

L'Il·lm. Sr. Alcalde Francesc Xavier Marcos Tuebols



## Ajuntament dels Pallaresos

---

### Regidories de personal, igualtat i turisme.

Sra. Araceli Molina Camacho.

### Regidories de cultura, patrimoni, joventut, participació ciutadana i sanitat.

Sr. Samuel Urbano Botella.

### Regidories d'oficina d'atenció al ciutadà, medi ambient i Hisenda.

Sr. Felicià Fortuny Roselló.

### Regidories de benestar social, comerç i indústria, comunicació i esports.

Sr. Jordi Sans Ferrer.

### Regidories d'educació, festes, seguretat ciutadana, transport i mobilitat.

Sra. Maria Jesús Coronado Fuentes.

En Els Pallaresos a 15 d'octubre de 2020.



## **2. PRESENTACIÓ REGIDORA D'IGUALTAT**

Amb la realització del I PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DELS PALLARESOS s'ha fet un pas molt important per aconseguir l'objectiu de la igualtat entre homes i dones, però no és suficient quedar-se en l'àmbit intern de l'Organisme, del nostre Ajuntament, com a regidora d'Igualtat considero que la igualtat s'ha d'establir i implantar de forma transversal en totes les accions polítiques de totes les regidories que conformen el consistori i que afecten a tots els habitants del municipi.

La desigualtat entre dones i homes és una temàtica àmpliament treballada durant els últims anys per part d'organitzacions de defensa dels drets humans, moviments socials, entitats de participació ciutadana i, també, nosaltres com Administració Pública l'incorporem com a objectiu primordial i a promocionar, volent que l'Ajuntament dels Pallaresos sigui un referent i la igualtat de gènere un dels principals eixos de treball a desenvolupar. Atès que els dos plans d'igualtat es complementen.

Considero necessari no quedar-se en la perspectiva interna d'aportar aquest equilibri i paritat, sinó tindre com a pilar bàsic de la societat i que sigui tangible entre la població una igualtat real i efectiva a través de les polítiques públiques, com a polítics tenim no tan sols l'obligació perquè la Llei ens ordena sinó la responsabilitat en l'exercici de les nostres funcions de governar garantint el dret a la igualtat.

Motiu pel qual, s'elabora aquest I PLA LOCAL D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DELS PALLARESOS, amb el ferm compromís d'implantar-ho, executar-lo i fer el seguiment amb èxit des de totes les Regidories que conformen l'Ajuntament i per part de tots els membres del consistori.

**LA REGIDORA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT (Sra. ARACELI MOLINA CAMACHO)**



### **3. INTRODUCCIÓ**

El principi d'igualtat, entesa com a equivalència i com a no discriminació, entre homes i dones forma part dels drets humans i és fonament de tots els ordenaments jurídics de les societats democràtiques. Però, la realitat ens demostra que, malgrat aquesta implicació, la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes no s'aconsegueix només mitjançant el coneixement i l'aplicació de les lleis. A més sovint aquestes lleis no van dotades d'un pressupost adient pel seu desenvolupament, ni de personal tècnic amb els coneixements i les capacitats com per dur-ho a terme així com tampoc d'un seguiment i d'una avaluació tant del procés de la seva aplicació com dels resultats i les conseqüències de fer-ho.

Sovint es constata que persisteixen discriminacions que fan que aquesta igualtat no sempre sigui efectiva i és necessari establir mecanismes per evitar les discriminacions, per corregir-les i per implicar tots els aspectes de la vida ja siguin polítics, econòmics, socials i culturals i, d'aquesta manera poder assolir una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Uns mecanismes que, respectant i tractant les diferències, ajudin a resoldre els desequilibris existents en la vida quotidiana de les dones i els homes.

És evident que a la pràctica dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets i deures, tot i que existeix una igualtat formal a la pràctica no es tradueix en igualtat real i efectiva. Persisteixen desigualtats que són producte d'estructures socials que es generen en tots els àmbits de la vida i la societat; la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, en el món laboral, de l'esport, social, etc.

Són necessaris mecanismes per evitar les discriminacions, per corregir-les i d'aquesta manera poder assolir una igualtat real d'oportunitats entre dones i homes. Uns mecanismes que, respectant i abordant les diferències i les diversitats, ajudin a resoldre els desequilibris existents. Així doncs aquestes desigualtats entre homes i dones conformen una realitat social complexa que comporta el repartiment desigual del poder. El patriarcat com espai de poder masculí ha pres com a patró de referència l'home (i no només l'home, sinó l'home blanc, jove i d'una classe social determinada), convertit en allò pretesament neutre, representant del gènere humà.



El repartiment desigual del poder entre les dones i els homes generen actituds discriminatòries, normes pautades de comportament, hàbits socials i culturals que estan fortament arrelats impedeixen que el principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica provocant clares repercussions polítiques, socials i econòmiques.

La sensibilitat social en relació amb la igualtat de dones i homes ha augmentat de manera exponencial en els últims anys gràcies als esforços de persones i institucions que han dut a terme estudis sobre la realitat i han identificat, de manera incontestable, l'existència de diferències per raó de sexe. El sexe és un conjunt de peculiaritats d'estructura i de funció biològica que caracteritzen els individus d'una espècie dividint-los alguns en mascles i femelles. El sexe d'una persona és determinat per la naturalesa, però cap destí biològic ni físic defineix la figura de les dones. És la societat la que elabora aquest producte.

Una de les màximes conegudes de Simone de Beauvoir és: no es neix dona, arriba una a serho. La construcció de la dona o de l'home en una societat patriarcal empra l'educació dels nens i de les nenes per establir les diferències de gènere (de l'anglès gender, del francès gènere) i d'aquesta manera desenvolupar identitats genèriques. S'entén com a gènere aquells caràcters que s'associen al sexe i que no són conseqüència biològica si no són una construcció que fan les persones que participen d'una cultura o societat particular i acorden seguir certes regles convencionals que determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen els homes i les dones. Quan una persona es comporta i actua de forma diferent a les regles convencional marcades que determinen el que vol dir "ser home" i "ser dona" la societat actua a través de diferents mecanismes de control: burla, discriminació, violència, etc.

Un altre element imprescindible que cal tenir present és que l'escriptura androcèntrica de la Història ha menystingut tradicionalment el registre de les experiències femenines, considerant aquests sabers no sabers culturals. Aquestes desigualtats s'han materialitzat en tots els espais socials però un dels més rellevants és a través del llenguatge. El llenguatge és el mirall que reflecteix la societat que l'utilitza.





És una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo, estructurant-lo, incorporant les creences, els valors, els prejudicis i els estereotips. La persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge no és cap altra cosa que un senyal de presència generalitzada de sexisme, androcentrisme i masclisme en la nostra cultura (i de totes les opressions que hi ha a la societat; racisme, cisgènere,...però en aquest pla ens centrem). Segons Fina Birulés, “allò que no s’anomena, no existeix o se li dóna un caràcter excepcional”.

Les dones han ocupat l'espai privat, domèstic i desenvolupant tasques de cura i de reproducció de la força de treball, mentre que els homes han desenvolupat el rol dominant en una societat patriarcal on el seu treball era fora de l'espai domèstic, en l'àmbit productiu i desenvolupat en l'esfera pública, l'espai valorat social i econòmicament. Tot i els avenços que s'han fet en els darrers anys respecte a la igualtat entre homes i dones en els àmbits laboral, social, educatiu i legal, la realitat ens posa de manifest que segueixen existint indicadors de què aquesta igualtat no existeix, no està resolta: la divisió sexual del treball, el sostre de vidre, les desigualtats salarials, la feminització de la pobresa, la desigualtat en el temps que inverteixen homes i dones en les tasques domèstiques i de la cura de la família... i la manifestació més brutal d'aquesta desigualtat de gènere es mostra amb els nombrosos casos de violència masclista.

S'han bolcat els esforços en què les dones ocupessin els espais tradicionalment masculinitzats, els espais públics i el mercat productiu, sense posar en valor els espais ni les tasques tradicionalment feminitzades ni fent que els homes també hi volguessin participar. Les dones hem volgut estar presents en els espais que ens havien estat negats però els homes no s'han interessat ni incorporat al mateix nivell en les esferes tradicionalment femenines, poc visibilitzades i valorades social i econòmicament.



#### **4. PLA LOCAL D'IGUALTAT DEL MUNICIPI**

Per assolir la igualtat efectiva entre les dones i els homes, sense que existeixi cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir per:

- ❖ **La transversalitat.** de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten les dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per respondre a les realitats, oportunitats, necessitats i les expectatives dels dos gèneres principals construïts socialment.
- ❖ **Democràcia paritària i participació paritària.** de dones i homes en els afers públics especialment en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics, científics i en els espais de presa de decisions.
- ❖ **Apoderament.** Si pensem en les dones com a receptores d'una intervenció i no com a dones capaces, rebels, intel·ligents o fortes, persones que encaren situacions adverses i busquen estratègies per a fer-se un lloc i crear marcs de relació adequats, aquesta intervenció no tindrà un caràcter protector i paternal. Contràriament, l'objectiu de la intervenció consistirà a facilitar instruments útils en tots els àmbits de la vida, però seria limitada si no contribuís tant per la forma com pels continguts a l'apoderament. Apoderament en el sentit de la consciència i el desenvolupament de les pròpies capacitats, recuperar el valor de la pròpia experiència i posar-lo en el món.
- ❖ **Ús inclusiu del llenguatge.** Les institucions públiques han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere. S'ha de promoure un llenguatge respectuós en l'atenció personal, documentació escrita, gràfica i audiovisual.
- ❖ **Pla d'Igualtat.** El Pla d'Igualtat és una planificació estratègica general que ha de crear i adequar programes per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques: en l'elaboració dels pressupostos, en la diagnosi, el disseny i execució d'accions positives que s'hagi d'aplicar en l'àmbit de la seva intervenció.



## **5. MARC NORMATIU**

### **5.1. NORMATIVA INTERNACIONAL**

- La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el seu article 4.1. assenyala que: "L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte".
- **Conferències mundials sobre les dones.** Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Pequín el 1995. L'última va ser seguida per una sèrie d'exàmens quinquennals.

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.



- Destacar de l'Organització Internacional de Treball (OIT), la **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1975)**, que en l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconeixin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- **El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea**, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

## **5.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA**

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental a **la Unió Europea**:

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (Tractat d'Amsterdam (1997))**. Art. 141.4: "Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals".
- **Tractat de Niça (2001)**. Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.



- **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).** El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.
- **Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992,** per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006,** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. Així mateix, insta els empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.
- **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). En el seu articulat (l'article 157)** es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

### **5.3. *NORMATIVA ESTATAL***

- **Constitució espanyola.** Estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes a l'article 14, que estableix la igualtat de tots els espanyols davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



- **L'article 9.2** consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives.
  - A l'**article 35**, en relació amb el treball, estableix que: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".
  - **L'article 103.3** es refereix, específicament, a l'accés a la funció pública d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- **Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors** . Dins de l'estatut dels treballadors hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes:
- **Article 4.2.c.** En la relació de treball, els treballadors tenen dret: A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.
  - **Article 4.2.e.** En la relació de treball, els treballadors tenen dret: Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
  - **Article 17.4.** Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.



Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

- **Article 28.1.** L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents. (text introduït pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació).

- **Article 85.1.** Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.



Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.** Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Es dona un èmfasi principal a l'eliminació de qualsevol expressió de discriminació vers les dones, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

La Llei respon a l'obligació de transposició de les directives comunitàries en la matèria i a les demandes sindicals i socials d'un marc normatiu que garanteixi de forma efectiva els drets constitucionals d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

La principal novetat d'aquesta Llei rau en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, amb una dimensió transversal del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits d'ordenació de la realitat social, laboral, educativa, sanitària, en la participació política, cultural, artística, etcètera, en la qual pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat.

Segons constata la Llei, el reconeixement de la igualtat formal, malgrat ser decisiva, és insuficient pel que preveu, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal del principi d'igualtat i estableix un marc general per a l'adopció d'accions positives.

**L'article 5** d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.





**L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:**

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, **l'article 43** sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.



➤ **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.**

La disposició addicional setena del **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP)**, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

**Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.**

L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

➤ **El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.** no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

**S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEMH:**

- **Article 46.4.** Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.
- **Article 46.5.** Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.



- **Article 46.6.** S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.
- **La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de Seguretat Social, i en els articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques).

#### **5.4. NORMATIVA AUTONÒMICA**

##### ➤ **Estatut d'Autonomia de Catalunya**

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social.

Concretament en l'**article 19**:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'**article 41** preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

- Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en 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 d'embaràs o de maternitat.



- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
- 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.
- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Finalment, **a l'article 45, apartat tercer**, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eliminació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.



- **Article 27.** Actuacions de sensibilització i formació El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament.
- **La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.** Estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.



## 6. MARC CONCEPTUAL

És important primer de tot establir les mesures concretes a desenvolupar dins del marc d'actuació del municipi dels Pallaresos, motiu pel qual és necessari que coneguem des d'un punt de vista teòric els diversos conceptes que descriuen les situacions que es descriuran al llarg del Pla Local. Per això, ens hem atès a les definicions que s'estableixen a la **Llei 17/2015 d'Igualtat de Catalunya** en el seu **article 2**, i en reproduïm les principals a continuació:

- ❖ **Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.
- ❖ **Estereotips de gènere:** les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.
- ❖ **Equitat de gènere:** la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
- ❖ **Igualtat de gènere:** la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- ❖ **Discriminació directa:** la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.



No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

- ❖ **Discriminació indirecta:** la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.
- ❖ **Discriminació múltiple:** la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. En aquest punt caldria tenir en compte també el concepte d'interseccionalitat que pretén posar en consideració que les discriminacions acostumen a tenir diversos eixos com poden ser, a banda del gènere, la raça, l'edat, les capacitats físiques, la religió, etc.
- ❖ **Treball reproductiu:** Anomenat a la Llei 17/2015 com a "Treball domèstic i de cura de persones" es pot definir com el conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball o per a poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.
- ❖ **Coeducació:** l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.



## **7. OBJECTIUS DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT**

Per tal d'afrontar la tasca de garantir la igualtat de gènere i traçar les accions polítiques necessàries per a realitzar-ho des de l'àmbit local, cal doncs que ens fem dues preguntes fonamentals:

- 1.- Quina és la situació de partida dels homes i de les dones en el municipi dels Pallaresos?
- 2.- Quines mesures o accions s'establiran com a objectius a cada regidoria i quin serà l'impacte de les accions previstes en les dones i els homes de la localitat, serà igual o no, i quines diferències es poden produir? I haurem de respondre aquestes preguntes prenent com a base els conceptes teòrics que acabem de definir.

Per respondre a la pregunta principal de per què és necessari i què es vol aconseguir amb el Pla municipal per la Igualtat de l'Ajuntament dels Pallaresos, definirem els seus objectius generals que es concreten en els següents:

- 1.- Fer una exposició de dades quantitatives i qualitatives al voltant de la situació actual de les dones al municipi per definir les necessitats actuals per a les dones i homes que se'n puguin derivar.
- 2.- Revisar la documentació municipal, per detectar mancances quan a la igualtat entre dones i homes al municipi i elaborar propostes d'actuació al respecte.
- 3.- Definir línies estratègiques de treball per a fomentar el paper actiu de les dones a la societat del municipi.
- 4.- Definir objectius a curt, mig i llarg termini derivats de la posada en marxa i desenvolupament del Pla Local de Polítiques de Dones encarats a reduir les desigualtats i discriminacions de gènere que es detectin a la població, així com a generar una societat més igualitària. (Cada regidoria haurà de fer la valoració i detecció establint els objectius i la temporalitat de la consecució i incloure-ho als pressupostos).
- 5.- Elaboració i aplicació de polítiques actives transversals de les regidories de l'Ajuntament.





## **8. DIAGNOSI EXTERNA DEL MUNICIPI**

### **8.1. DEMOGRAFIA**

A través d'analitzar el context i determinades dades del municipi i la seva població (habitants), pretenem conèixer dades estadístiques significatives que identifiquen el municipi des de la perspectiva de gènere i que són útils per abordar i detallar les accions més adients per tindre polítiques d'igualtat tan aproximades com sigui possible a la realitat municipal.

El municipi dels Pallaresos és un municipi de Tarragonès amb una superfície de 5,53 Km<sup>2</sup> i amb 4 nuclis: Pallaresos poble, Urbanització Jardins Imperi, Urbanització Pallaresos Park i Urbanització Els Hostalets.

Els Pallaresos té bones comunicacions atès que té a prop la carretera nacional i l'autopista, amb bones connexions i infraestructures, a prop de la ciutat de Tarragona, tenint tots els serveis necessaris, havent passat de ser un poble "dormitori" on la població feia tota la vida a la ciutat i únicament venien a la nit o els caps de setmana, a un poble on es fa vida atès que disposa de tots els serveis essencials: consultori mèdic, escoles, institut, farmàcia, comerços i botigues, bars i restauració, residència per gent gran, així com diverses zones d'oci i d'esport.

Demogràficament, aquests canvis han comportat un augment en el nombre d'habitants al municipi:

Població al 2017: 4.635 habitants;

Població al 2018: 4.739 habitants;

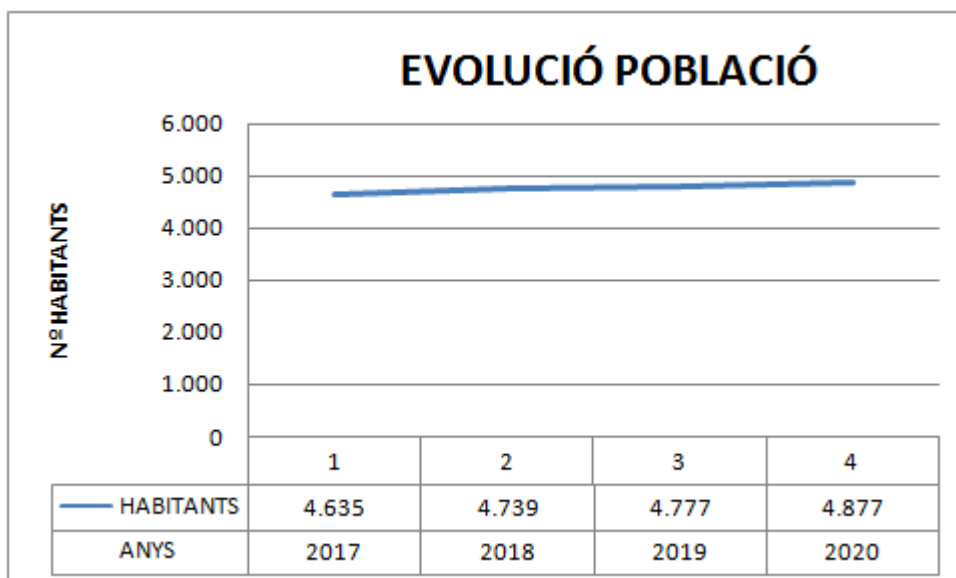
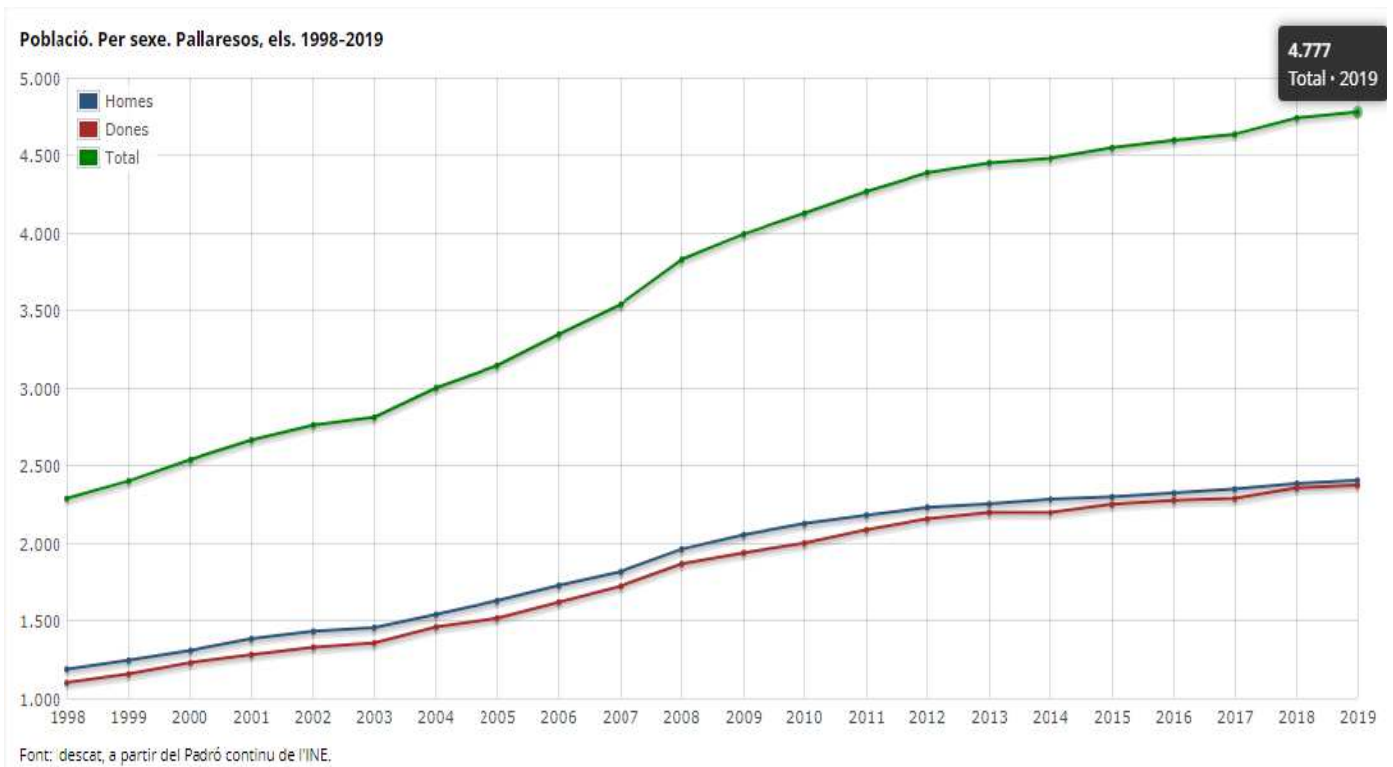
Població al 2019: 4.777 habitants;

Població al 2020 (a data de padró d'habitants 13/10/2020): 4.877 habitants;



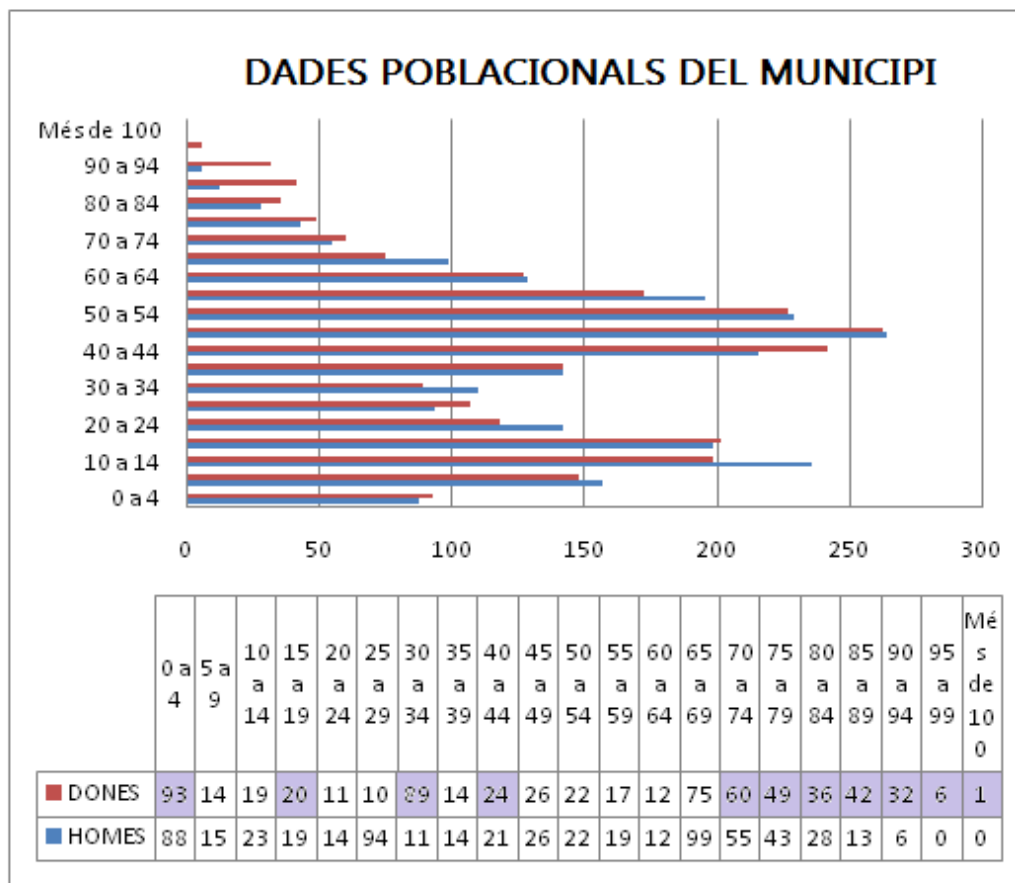
Motiu pel qual, s'ha produït en pocs anys un augment significatiu del nombre d'habitants.

Adjuntem gràfiques d'acord amb les dades del padró d'habitants i les dades oficials de l'IDESCAT, pendent d'actualitzar, aquesta última font la dada d'habitants del 2020 (4.877).

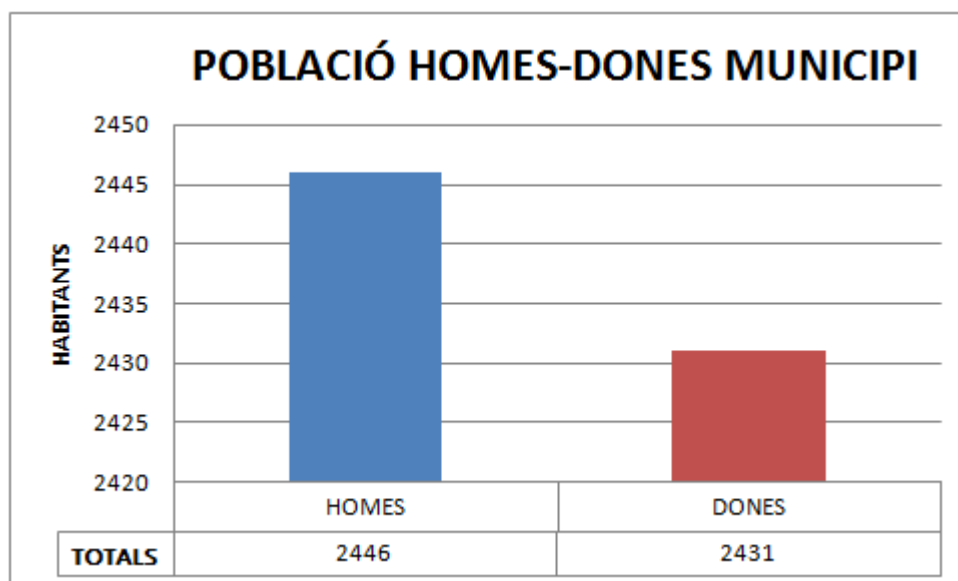




## 8.2. POBLACIÓ FEMENINA AL MUNICIPI



En aquesta gràfica el què apreciem és que neixen més nenes que nens, que despunta la diferència de dones en la franja d'edat dels 30 anys a 34 anys, així com a la franja dels 85 als 99, presentant les dones més esperança de vida, per tant una taxa superior d'envelliment respecte a la població masculina.



Podem observar com tan sols hi ha una diferència entre homes i dones de 15 homes més al municipi. També podem observar en el color lila de la gràfica anterior, que la franja d'edat on les dones superen en nombre als homes, això no obstant, en moltes franges d'edat la diferència és mínima o hi ha el mateix nombre.

### **8.3. TREBALL**

Respecte a les dades d'atur d'acord amb les dades de l'IDESCAT (2019), constaven en situació d'atur: 177 habitants, 73 homes i 104 dones. S'observa com les dones o bé tenen més dificultats per trobar treball, compaginar-ho, o per temes de conciliació i tindre cura d'infants o familiars a càrrec.

### **8.4. EDUCACIÓ**

En edat escolar, partint de llar d'infants fins batxillerat, tenint en compte que el padró d'habitants engloba fins als 19 anys i es finalitza als 18 per començar la universitat o els cicles formatius, tenim 642 homes envers 680 dones.



### **8.5. TEIXIT CULTURAL, ESPORTIU I SOCIAL**

El municipi té un teixit d'entitats i en l'àmbit associatiu i esportiu important on hi ha una presència important de dones.

En la **vessant cultural**, les dones tenen gran presència en aquest àmbit, per exemple a la Colla de Gegants dels Pallaresos i al Ball de Diables dels Pallaresos, colles emblemàtiques del municipi.

També tenen representació a l'AMPA IES Els Pallaresos i l'Associació de Pares de l'Escola Sant Sebastià, entre d'altres.

En la **vessant esportiva**, hi ha més diferència entre homes i dones, pels mateixos estereotips de sexe i per la manca de foment del sexe femení en els esports, no obstant, no de forma generalitzada, ni en tots els esports, atès que els clubs fomenten la inscripció femenina i no hi ha cap classe de discriminació per raó de sexe, el que si es pot trobar, és problemes per formar equips íntegrament femenins.

En la **vessant social**, també hi ha una representació important de la dona, per exemple en associacions com l'Afer de la dona, l'Associació de jubilats, Càrites Interparroquial Pallaresos, Perafort i Puigdelfí, associacions de veïns, etc.

### **8.6. ALTRES FACTORS**

Cal tenir present la situació d'emergència social, econòmica i de salut que estem patint per la pandèmia. Les dades d'atur són de l'any 2019, però aquest any l'augment d'acomiadaments, d'ERTES, morts, situacions de vulnerabilitat, ha augmentat de forma significativa i alarmant donant lloc a risc d'exclusió social alt de la població.

L'exclusió social és un dels factors determinants que inicien o resulten del seu procés, que no passa per no ser només la persona amb menys recursos econòmics o més pobra, sinó que és aquella que sovint viu aquesta situació en soledat, sense relacions socials ni vincles on trobar suport, sense xarxes socials, amb un capital social molt dèbil, amb estructures familiars cada vegada més fràgils i sense valors comunitaris sòlids.



## ÀMBITS D'EXCLUSIÓ SOCIAL



Els àmbits d'exclusió social s'intensifiquen pels **eixos de desigualtat social**:

Classe social  
Gènere  
Edat  
Procedència  
Origen o ètnia

**IMPORTANT!** No hi ha un patró fix de persones o col·lectius exclosos.

L'exclusió social és un procés que afecta una part significativa de la població que pateix una combinació de desavantatges socials, més o menys greus, en un moment del seu curs vital, com pot ser la manca de treball o la necessitat sobtevinguda de fer-se càrrec d'un familiar dependent, una separació, la custòdia dels menors, etc.. el que la situa en una posició de major vulnerabilitat i risc i la pot abocar a processos d'exclusió social més severos.



## **9. POLÍTIQUES D'IMPACTE/MARC TEMPORAL**

Les polítiques d'impacte a la societat es concreten en polítiques públiques que han de ser aplicades tenint en compte la igualtat aplicada de forma transversal en tots els àmbits que tinguin una repercussió en la societat del municipi.

Aquest pla local d'igualtat de l'Ajuntament dels Pallaresos, es centra en implantar la igualtat en l'àmbit extern de l'ajuntament la igualtat, per tal de tindre repercussió en la societat i habitants del municipi, a través d'aplicar de forma transversal polítiques d'igualtat en totes les regidories que conformen el govern municipal.

Aquestes àrees són:

- Àrea d'Urbanisme, Serveis, Governació i Gent Gran;
- Àrea d'Oficina d'Atenció al Ciutadà, Medi Ambient i Hisenda;
- Àrea de Personal, Igualtat i Turisme;
- Àrea de cultura, Patrimoni, Joventut, Participació Ciutadana i Sanitat;
- Àrea de Benestar Social, Comerç i Indústria, Comunicació i Esports;
- Àrea d'Educació, festes, Seguretat Ciutadana, Transport i Mobilitat;

S'estableixen uns objectius generals a través d'unes línies estratègiques de treball que afecten el conjunt de les regidories, per tal que l'ajuntament arribi o consolidi un grau d'igualtat òptim en les polítiques públiques.



Aquestes línies estratègiques es concreten en un determinat nombre d'accions a desenvolupar per la corporació, a curt, mig o llarg termini, per tal de ser assolits.

Cada regidoria serà l'encarregada de determinar, la o les persones responsables i les destinatàries de les accions, amb indicació de si la seva execució comporta o no cost econòmic, i els indicadors de seguiment i avaluació de cadascuna. Informant a la persona responsable de la implementació, seguiment i avaluació del pla quan els hi sigui requerit per realitzar la memòria o informe d'impacte de seguiment o de resultats finals.

En termes generals, **s'estableix per tots els plans d'igualtat un termini d'execució d'aquest de quatre anys: (novembre 2020-novembre 2024).**

Els terminis fixats corresponen al detall següent:

- **Curt** termini: de novembre de 2020 a novembre de 2022;
- **Mig** termini: de novembre de 2022 a novembre de 2023;
- **Llarg** termini: de novembre de 2023 a de novembre de 2024;

**(S'ha de tindre en compte i és important, que els terminis són merament orientatius, donat que el pla d'igualtat s'elabora durant una situació social, sanitària i econòmica excepcional degut a la pandèmia que estem patint, i que pot afectar a la realització o consecució d'alguns dels objectius establerts, per les restriccions que es van imposant a tots els nivells i àmbits pel COVID-19).**

Els indicadors de seguiment i avaluació establerts per a cada acció seran els instruments de mesura en relació a l'execució de l'acció, en base als quals podrà analitzar l'impacte de l'acció en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Finalitzades les accions i mesurades, per tant, serà necessari elaborar un informe d'impacte del pla d'acció que determinarà el grau d'assoliment dels objectius per a cadascun dels àmbits fixats així com els dels objectius generals i comportarà nous objectius i accions a desenvolupar.





La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament dels Pallaresos té en compte i s'analitza en el present àmbit, tenint en compte tot un seguit de variables: com per exemple l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes entre d'altres accions, existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats, existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització en gènere, integració de la perspectiva de gènere en les diferents regidories, la situació al municipi de la demografia, el treball i el teixit cultural, social i esportiu, així com altres factors com els riscos d'exclusió social de les famílies més vulnerables.

A partir de l'anàlisi es determinaran les àrees de millora al respecte.

Motiu pel qual, **línies estratègiques a** aconseguir en aquests quatre anys de vigència del Pla local d'igualtat de l'Ajuntament dels Pallaresos, que hauran de ser controlats i avaluats pels indicadors corresponents.

Les línies estratègiques d'actuació que es presenten en aquest Pla pretenen ser un marc general sense entrar, a vegades, en la concreció i el detall. Les línies generals del nostre Pla tenen un abast de diferents àmbits com l'educació, la formació en polítiques de dones i d'igualtat, formació per a les dones en temes d'interès i necessitat, la cultura, el lleure, salut, i participació...; àmbits que seran amb els que centrarem les accions del Pla d'igualtat.



## **10. OBJECTIU GENERAL I LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL**

### **10.1. OBJECTIU GENERAL**

Impulsar la incorporació de forma transversal de la perspectiva de gènere i la igualtat a través de les polítiques públiques de cada regidoria a tots els àmbits: social, econòmic, polític i cultural del municipi, per tal d'aconseguir la igualtat real entre homes i dones de tots els habitants del municipi.

### **10.2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL**

1.- **Transversalitat de les polítiques de gènere** a través de la implementació del Pla Local d'Igualtat. La implementació del Pla d'igualtat té per objectiu situar la igualtat de dones i homes en un nivell estratègic que combini les accions específiques adreçades a dones amb la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees o departaments de l'Ajuntament. (Es complementa amb el primer Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament dels Pallaresos elaborat 2020).

Tots els àmbits de la vida social i política són susceptibles a la integració de la perspectiva de gènere i per assolir aquesta inclusió de la perspectiva de gènere es necessari un procés de difusió d'aquestes a través d'accions de sensibilització tots nivells.

Per tant, es pretén donar a conèixer precisament les polítiques de dones, els instruments per desenvolupar-les, promoure els estudis i adequar l'estructura municipal pel que fa al llenguatge no sexista.

Per exemple en el tema de licitació d'obres, o contractes públics en general, que sigui un punt afegit que tinguin pla d'igualtat a l'empresa, o en cas d'empat en puntuació, a favor de la que tingui elaborat un pla d'igualtat, o establir-ho com a requisit per accedir si concorren grans empreses.



2.- **Lluitar contra la violència de gènere.** La violència de gènere és la manifestació més contundent de les relacions de desigualtat entre dones i homes, suposa un greu atemptat contra la dignitat de les dones i impedeix la seva consideració com a persones de ple dret.

No es tracta d'un problema individual i personal de les dones, sinó que és una qüestió de la societat en general. El fenomen de la violència de gènere emergeix com a problemàtica social en les darreres dècades del segle XX. La normalització històrica de la problemàtica es va trencar gràcies a la denúncia protagonitzada pel moviment feminista i al paper posterior que han tingut els mitjans de comunicació en la seva visualització i en la creació d'opinió pública al respecte.

Això ha facilitat l'entrada de la violència de gènere a les agendes polítiques. En aquest apartat, ens plantegen diferents accions de reivindicació contra la violència, de sensibilització i prevenció a la ciutadania en general i sobretot a les dones, posant especial atenció als i les joves per a la superació dels estereotips de gènere.

En aquest àmbit també s'inclou tota l'estructura del Servei d'Informació i atenció a les dones i el treball en xarxa en el protocol d'actuació en casos de violència masclista.

Tenir present la violència de gènere en els adolescents, atès que ha sorgit un increment dels casos de violència de gènere en els últims anys amb dades molt preocupants, atès que comencen amb relacions de parella molt joves, que es converteixen amb el temps tòxiques, arribant a la violència de gènere. Arribar aquest sector amb polítiques formatives, preventives, per exemple als instituts i col·legis del municipi.



3.- **Fomentar la participació de les dones.** Com s'ha mencionat en apartats anteriors, el municipi compta amb una ampla presència de les dones a les associacions, colles, clubs, en tot el teixit cultural, social i esportiu, no obstant, hi ha un gran nombre de dones que no pertanyen o participen o no formen part d'aquesta comunitat, per tant amb les accions del Pla cal visualitzar aquesta carència de participació, fer-les partícips del Pla, a través d'oferir i incloure activitats a les AMPAS, associacions, clubs esportius, colles, ect... oferir recursos i material específic, suport a les entitats ja creades, etc.

La pretensió és arribar a les dones i joves no integrades, per tant, cal facilitar espais de trobada que promoguin la participació de les dones.

L'estratègia per aconseguir-ho ha de ser conjuntament des de les diferents àrees municipals per tal de superar els obstacles que dificulten la participació o inclusió d'aquestes joves i aquestes dones.

Per exemple la regidoria d'esports, fomentar entre el sector femení de la població la pràctica d'esports amb campanyes, formació, jornades de portes obertes amb col·laboració amb els clubs. Campionats femenins.

4.- **Promoure canvis en el repartiment del treball i en la gestió del temps a la vida quotidiana.** Quan parlem d'usos del temps ens referim als lligams en l'organització de la vida del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci; uns temps que condicionen inevitablement els altres.

La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació social està pensat i estructurat en funció del treball productiu, és a dir, en relació al temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu.

Per això, les polítiques del temps han de fer emergir el temps personal de les dones i construir societats on aquestes puguin gaudir en igualtat de condicions. Davant



les necessitats de conciliar temps personal, familiar i laboral, durant el període de vigència del present Pla s'ha d'intentar promoure estudis i donar eines per a la gestió i usos del temps cercant la implicació i transversalitat d'àrees.

#### 5.- **Fomentar la coeducació, la formació i la creació cultural de les dones.**

L'educació és fonamental per a l'adquisició de coneixements i transmissió de valors culturals que resulten claus per a la igualtat d'oportunitats per poder produir canvis en l'estructura social per superar els estereotips de gènere que inclogui tant a homes com dones.

Cal d'una educació des d'una perspectiva coeducativa, tant a nivell formal com informal i per a totes les edats. Els models quotidians utilitzats en els mitjans de comunicació, als centres educatius, a les famílies, etc. han de canviar, per això també en aquest àmbit, pretenem donar suport a la creació i difusió cultural de les dones que permeti enriquir i diversificar el fet cultural incorporant noves sensibilitats.

La formació, és un dels elements crucials per la consecució d'un valors socials i culturals idonis pel creixement integral de les persones. La formació capacita les persones, els hi ofereix possibilitats d'elecció (laborals, personals...), possibilitats de canvi i de transformació social.

Concursos i premis fomentant la participació o exclusius per les dones, per exemple, a la regidoria de cultura.

La regidoria de Festes, per exemple, contractar grups musicals femenins.



6.- **Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de les urbanitzacions i del poble.** Les urbanitzacions i el poble, en resum els espais de convivència han de ser llocs adients per al desenvolupament integral de les persones i, per això, han de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius que els conformen, entre ells el col·lectiu de dones.

Així mateix, han de ser planificacions territorial respectuoses amb el medi ambient perquè són el mitjà on es desenvolupa una qualitat de vida idònia.

És imprescindible la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de les urbanitzacions i el poble per tal de promoure serveis adients i pròxims, vetllar per l'accessibilitat dels espais, reorganitzar els temps i els treballs.

Si s'ha de ficar el nom a un carrer, a un edifici públic per exemple, escollir el nom d'una dona per comptes d'un nom masculí.

Cal també intervenir per millorar els espais de convivència, millorar els espais verds, controlar el soroll i la contaminació, millorar la mobilitat dins el municipi, millorar la seguretat i, en definitiva, fer del municipi un espai òptim per a la socialització de les persones.

Millorar la il·luminació de les zones on hi hagi menys llum i puguin ser punts d'inseguretat o per llocs on no s'atreveixin a passar per por, tot i que sigui una sensació. Fent una enquesta per exemple a l'INS, en quines zones no et sents segura o no hi passes per por? Com exemple.

7.- **Promoure la salut de les dones.** El dret a la salut és un dret de tots i totes. Perquè realment es faci efectiu s'han de reconèixer els diferents factors que influeixen en la salut dels homes i de les dones i no limitar-se a només donar rellevància a diferències de sexe per explicar les situacions de malaltia.



Cal vetllar pel desenvolupament integral de la salut i la millora del benestar de les dones al llarg del seu cicle vital, tenint en compte les diferències biològiques i la prevenció de conductes de risc així com dels trastorns sovint associats al rol social de cura i a la sobrecàrrega de treball i responsabilitat que les dones assumeixen majoritàriament.

Pel que fa a la qüestió biològica hem de tenir en compte en les nostres actuacions les necessitats diferents de les dones joves, d'edat mitjana i les dones grans.

Accions formatives des de la regidoria de sanitat, per exemple amb campanyes sobre sexualitat. Des de la regidoria de seguretat, per exemple cursos d'autodefensa i protecció. Des de la regidoria d'igualtat formació sobre la violència de gènere a totes les edats, joves i grans, atès que no discrimina.

**Totes aquestes línies estratègiques de treball es poden dur a terme per les diferents regidories a curt, mitjà o llarg termini, incorporant-les a les polítiques públiques que vagin anant desenvolupant i tenint-les en compte, atès que marcar unes fites concretes i uns objectius concrets en la situació actual de pandèmia, a nivell social, econòmic, cultural, sanitari, etc... no es podria ajustar als terminis per les constants modificacions i restriccions, així com les mesures que es van establir atenent a la situació de la ciutadania.**



## **11. SEGUIMENT I EVALUACIÓ DEL PLA**

El seguiment i l'avaluació són processos clau per conèixer el nivell d'execució de les mesures i l'assoliment dels resultats del Pla d'igualtat.

El **sistema de seguiment i avaluació** s'estableix sobre la base del mateix Pla d'igualtat, que inclou indicadors objectivament verificables, qualitatius i quantitatius i sensibles al gènere.

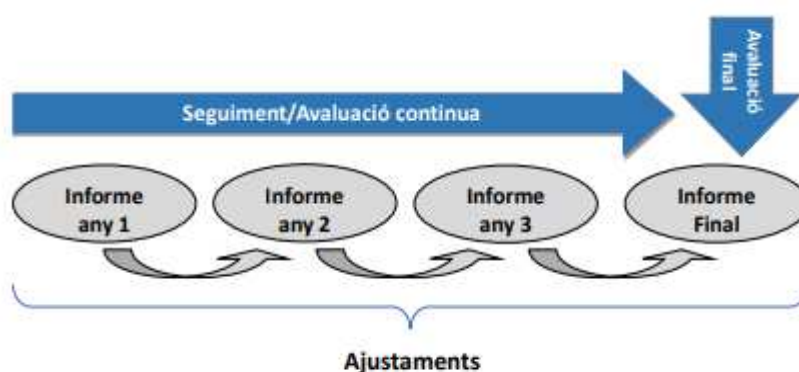
El **seguiment** s'orienta fonamentalment a:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Mesurar el nivell de desenvolupament de les mesures previstes.
- Mesurar com s'avança en l'assoliment dels resultats previstos, identificar restriccions en l'assoliment dels resultats i rutes de com superar-les.
- Identificar noves necessitats que requereixin noves accions.
- Disposar de dades fiables per a la presa de decisions sobre ajustaments a la planificació i la continuïtat d'aquesta.
- Facilitar l'aprofitament màxim dels recursos disponibles.

Per a facilitar aquest procés es disposa **d'indicadors de procés** per al conjunt de les mesures dissenyades.

Com a resultat del procés de seguiment, s'hauran **d'elaborar Informes de seguiment anuals**, on es recolliran les conclusions d'aquest procés en relació amb el nivell de desenvolupament de les mesures previstes, els possibles ajustaments/reformulacions de mesures o les noves mesures necessàries.





**L'avaluació s'orienta** fonamentalment a:

- Conèixer el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Diagnosticar, en profunditat, l'impacte de les mesures implementades en la transformació de les desigualtats i discriminacions entre dones i homes, prèviament identificades i sobre les quals actuen les mesures.
- Prendre decisions per al futur (Pla d'igualtat següent).

Per a facilitar aquest procés es disposa d'indicadors de resultats per a cadascun dels àmbits d'intervenció. Tots els indicadors compten amb valors d'entrada obtinguts durant la diagnosi (línia basal), cosa que permetrà mesurar-ne l'evolució i fer la comparació amb la situació prèvia.

**Per dur a terme l'avaluació** es faran servir els mateixos instruments per a la recollida i la posterior sistematització i tractament de la informació que s'han fet servir en el diagnòstic, per afavorir la identificació dels canvis generats per la implementació del Pla d'igualtat.

En acabar la implementació del Pla d'igualtat s'haurà de fer un Informe final d'avaluació que estableixi l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció, així com el grau general d'assoliment dels resultats previstos mesurats amb els indicadors prèviament dissenyats.



**Els resultats d'aquesta avaluació** han de servir de base per al disseny del Pla d'igualtat següent. En relació amb el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, la Comissió Tècnica d'Igualtat ha d'elaborar-lo, impulsar-lo i fer-ne el seguiment en col·laboració amb els responsables de cada regidoria i membres del govern de l'Ajuntament.

El **seguiment i l'avaluació del Pla** han de permetre revisar la metodologia emprada a l'hora de desenvolupar les accions i els resultats que es van obtenint per l'assoliment dels objectius, per reconduir-los si no s'obtenen els resultats esperats.

**Es fixaran anualment els objectius específics** (sempre que sigui possible COVID-19) de cada una de les accions i mesures que es vagin realitzant mitjançant un sistema d'indicadors de gènere quantitatius i qualitius a curt, mig i llarg termini. Aquests indicadors seran de caire econòmic, indicadors sobre els processos així com indicadors sobre els resultats i d'aquí s'extraurà la memòria de seguiment del Pla.

**La memòria** no haurà de ser únicament descriptiva, haurà de tenir un component d'anàlisi que permeti reconduir i corregir allò que no hagi obtingut el resultat esperat. A banda, de veure els resultats obtinguts fins al moment i la situació de les dones en el municipi, ens ha de permetre adequar el Pla a situacions imprevistes i canviar els objectius en funció de noves prioritats sorgides i canvis en la metodologia si és el cas.



## **12. BIBLIOGRAFIA**

- Modelo de referència para la elaboración del diagnóstico y diseño e implementación de planes de igualdad; Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011;
- Diccionario Ideológico Feminista (Volumen II); Victoria Sau Acord sobre l'ús no sexista de la llengua; Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments;
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració;
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes;
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic;
- Constitució Espanyola de 29 de desembre de 1978;
- Estatut d'Autonomia de Catalunya de 19 de juliol de 2006;
- Guia per elaborar plans d'igualtat del Ministeri de Treball i Assumptes Socials;
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Pla d'igualtat de l'Ajuntament del Vendrell;



- Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Cartagena;
- Pla municipal d'igualtat de Barcelona;
- Pla municipal d'igualtat de Santa Perpètua de Mogoda.
- Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere de la presidència del govern;
- Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tarragona;
- Guia pràctica per com elaborar un pla d'igualtat. Secretaria de CCOO d'Andalusia.
- Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona;
- Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat als Ajuntaments (ELOISA). INEX;
- Institut Català de les dones del Govern de la Generalitat de Catalunya;
- Observatori de la igualtat de Gènere (OIG) creat per la Llei 17/2015 de 21 de juliol;
- DECRET 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere;
- Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- 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. FALÚ, Ana (Ed.);



- Mujeres en la ciudad. De violencias y derechos, Red Mujer y Hábitat de América Latina, Ediciones SUR, Santiago de Chile, 2009 FREIXANET MATEO, Maria (Coord.);
- “No surtis sola” Espais públics segurs amb perspectiva de gènere, Institut Català de Ciències Polítiques i Socials (ICPS), Col·lecció “Ciutats i Persones”, Barcelona, 2011 SERRA, Albert “La transversalitat en la gestió de polítiques públiques”. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004.
- Informe “La situació de la desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones”, Observatori del Treball i el Model Productiu, Generalitat de Catalunya, 2017.
- Institut d’Estadística de Catalunya: [www.idescat.cat](http://www.idescat.cat) Instituto Nacional de Estadística.
- [www.ine.es](http://www.ine.es) Observatori “Dones, homes i vida quotidiana”.
- [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)



### **13. EPÍLEG**

El mes de febrer de 2009 es va crear el Programa “Xarxa d’Agents d’Igualtat” subvencionat pel Servei d’Ocupació de Catalunya de la Generalitat de Catalunya, l’Organisme Autònom de Desenvolupament Local de la Diputació de Tarragona i el Fons Social Europeu. En el marc d’aquest projecte ens van formar una sèrie de dones que vam ser distribuïdes per la província de Tarragona i les Terres de l’Ebre, en determinats ajuntaments, per tal d’elaborar els primers plans d’igualtat.

La funció principal de l’agent d’igualtat era la promoció de la igualtat de gènere i la transversalitat a l’ajuntament de destí per millorar les condicions de treball, l’eficiència i la productivitat dels treballadors i treballadores, així com contribuir a una nova cultura de treball on l’ajuntament esdevingués un referent de bones pràctiques i responsabilitat social.

Vam començar i treballar en aquests plans d’igualtat però no hi havia suficients agents d’igualtat per a tots els municipis i la subvenció va finalitzar al novembre de 2011.

El municipi dels Pallaresos no va ser un dels municipis on es va designar una agent d’igualtat. No obstant, a part de la meva professió, vaig anar especialitzant-me en temes d’igualtat, tot tipus d’assetjament, agressivitat, xarxes socials i violència de gènere, arribant a fundar l’Associació 3violetes, sense ànim de lucre com a hobby personal.

Aquest any 2020, el govern de l’Ajuntament dels Pallaresos ha creat la Regidoria d’Igualtat i ha donat impuls des del principi a polítiques i accions per instaurar la igualtat efectiva i real entre homes i dones i ha adquirit un compromís ferm i determinant, fruit d’aquest, el resultat és l’elaboració del I PLA D’IGUALTAT DEL PERSONAL DE L’AJUNTAMENT DELS PALLARESOS i EL I PLA LOCAL D’IGUALTAT DE L’AJUNTAMENT DELS PALLARESOS.



Vull agrair a totes les persones implicades la seva confiança i col·laboració per tal que aquests PLANS D'IGUALTAT hagin estat elaborats i siguin una realitat en l'actualitat.

**AGENT D'IGUALTAT (Sra. IRENE DELGADO GUERRERO)**

