

# Pla d'igualtat de Gènere

(2019-2023)



**Ajuntament  
d'Alguaire**

# Índex

1. PRESENTACIÓ .....	3
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT .....	4
Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política .....	4
El paper dels governs locals .....	5
Els Plans d'Igualtat .....	6
3. MARC NORMATIU .....	7
Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de homes i dones .....	7
Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes .....	8
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA.....	13
Fases de la metodologia .....	13
Eines metodològiques .....	14
5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES .....	15
Objectius.....	15
Línies estratègiques .....	16
6. DIAGNOSI DE GÈNERE .....	17
Context territorial i demogràfic .....	17
Línies estratègiques .....	21
7. PLA D'ACCIÓ .....	41
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	42
9. GLOSSARI.....	43

ANNEXOS

# 1. Presentació

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Alguaire té per objectiu ser una eina estratègica per treballar la igualtat entre dones i homes, tant dins l'organització com en el disseny d'accions per a la ciutadania.

L'Administració Local és un organisme clau i de referència per a dur a terme polítiques i accions d'igualtat de gènere. En aquest sentit, un marc ideal per desenvolupar polítiques amb perspectiva de gènere és la transversalitat i una planificació estratègica que queda recollida en aquest Pla d'Igualtat.

L'Ajuntament d'Alguaire conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, pren el compromís institucional dins de l'àmbit de les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere, per potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

Amb aquest compromís treballarem per assolir nous reptes en la igualtat de gènere al municipi. Enfortint les polítiques de dones, implantant accions positives a fi i efecte d'eliminar discriminacions per raó de sexe, i afavorint la participació de les dones en les polítiques d'igualtat i en la presa de decisions públiques.

No podem ser indiferents a les discriminacions i les desigualtats entre dones i homes i haurem de seguir treballant fins que la igualtat sigui una realitat.

Des de l'Ajuntament d'Alguaire volem agrair a tots els qui d'una manera o altra han participat en la laboració d'aquest Pla d'Igualtat.

## 2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i de estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència de gènere, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

### 2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al

feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els que comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones a l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia de la transversalitat de gènere que resulta una eina clau per l'organització, la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

## **2.2 El paper dels governs locals**

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear el primers serveis d'atenció a les dones, adreçats principalment a atendre les situacions de violència de gènere.

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, adoptant mesures de sensibilització i

de transformació social. A partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'igualtat, impulsant serveis per a les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les agents d'igualtat, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

## 2.3 Els Plans d'igualtat

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

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

Amb aquest objectiu, els governs locals, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals i garantir una igualtat real dels drets i de les oportunitats entre dones i homes que formen o poden formar part de l'Administració. Aquest plantejament transversal, necessari, requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal que forma part de l'ens municipal.

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

## 3. MARC NORMATIU

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic.

Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com la estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques.

Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix. En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme **transversalitat de gènere+** en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'Administració Pública.

A Catalunya, els Plans d'igualtat es recolzen principalment en dues lleis: **la Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

### 3.1 Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes

La Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, en endavant LOIEMH, suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real.

La LOIEMH posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'ampara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes

de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on introdueix les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LOIEMH, estableix com a criteris d'actuació:

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

### Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007

<b>Pautes generals d'actuació dels poders públics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principi de transversalitat</li> <li>▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.</li> <li>▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere.</li> <li>▪ Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.</li> </ul>
<b>Foment de la igualtat en els principals àmbits socials</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</li> </ul> </li> <li>▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</li> </ul>
<b>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva.</li> <li>▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</li> <li>▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</li> <li>▪ Formació i promoció professional.</li> <li>▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.</li> <li>▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.</li> <li>- Permís de paternitat de 13 setmanes</li> <li>- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.</li> <li>- Reducció de jornada: s'aplica l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</li> <li>- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.</li> <li>- Excedència per cura de familiars: s'aplica 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.</li> </ul> </li> <li>▪ Modificacions de la Seguretat Social:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.</li> <li>- Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.</li> <li>- Prestació econòmica paternitat.</li> </ul> </li> <li>▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.</li> </ul>



### **3.2 Llei 17/2015, d'Igualtat efectiva de dones i homes.**

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la *Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art 153). L'àmbit competencial inclou:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

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

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

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

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

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

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

Els principals objectius de la Llei són:

“ Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

“ Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.

“ Reconèixer els drets de les dones que pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

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

a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.

b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat.

c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.

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

Com ja hem dit, l'administració pública local, en tant que la més propera a la ciutadania, ha estat clau en la implementació de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la normativa anteriorment referenciada.

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

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

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

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

## Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 17/2015

<b>Àmbits</b>	<b>Mesures</b>
<b>Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic</b> (Art. 10 i disposició adicional segona)	<p>Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària.</p> <p>Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.</p> <p>Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'igualtat</p> <p>El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya.</p>
<b>Ajuts públics</b> (Art. 11)	<p>Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.</p> <p>Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</p>
<b>Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic</b> (Art. 15)	<p>Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei)</p> <p>Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.</p>
<b>Ocupació pública</b> (Art. 16)	<p>Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.</p> <p>Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.</p> <p>Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.</p> <p>Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.</p>
<b>Pressupostos</b> (Art. 17)	<p>Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones</p>
<b>Polítiques i actuacions dels poders públics</b> (Art. 18)	<p>Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.</p>
<b>Participació política de les dones</b> (Art. 19)	<p>Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític.</p> <p>Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut Autonomia)</p>
<b>Participació social de les dones</b> (Art. 20)	<p>Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtatefectiva de dones i homes.</p> <p>Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.</p>

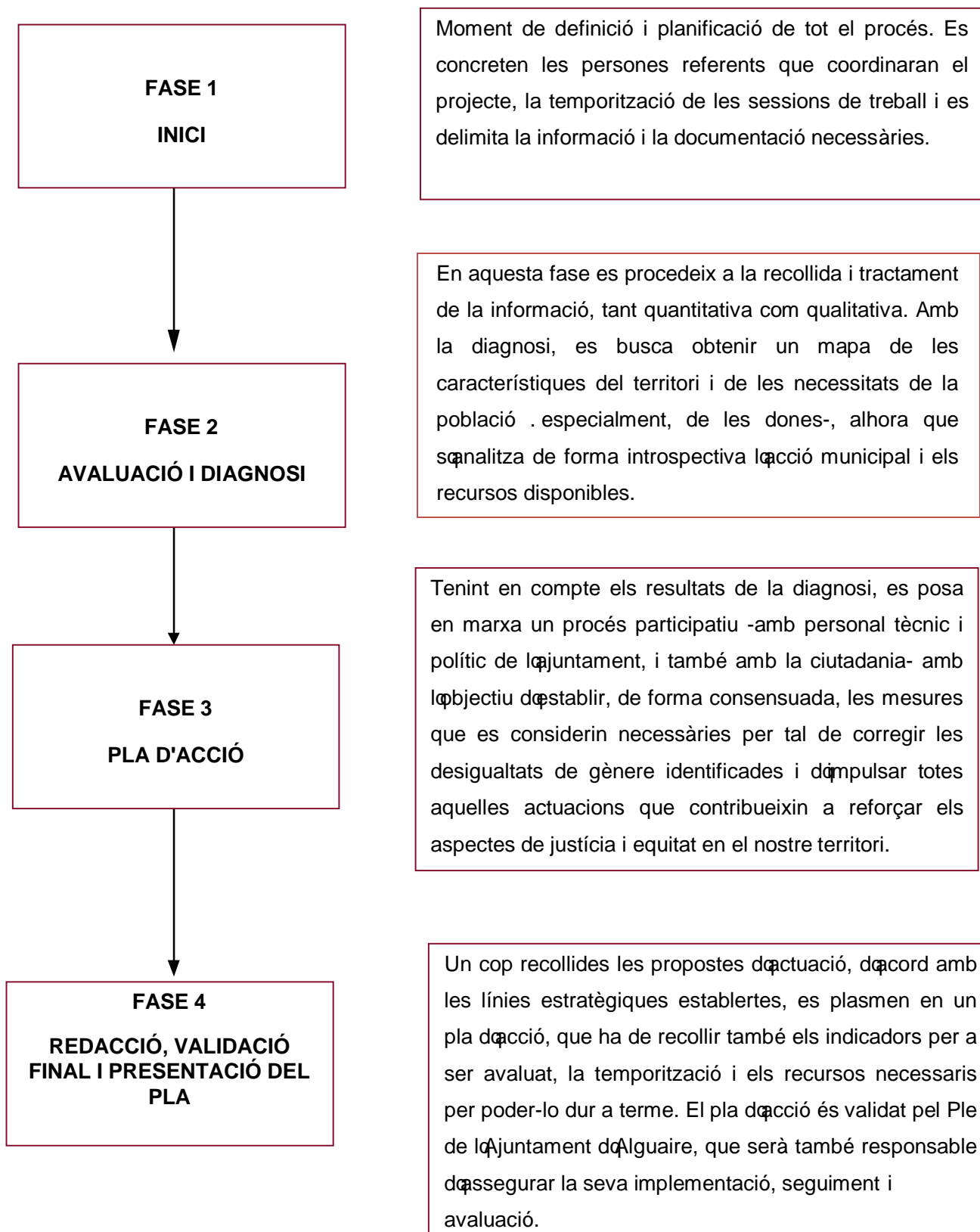
<b>Coeducació</b> (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena	<p>El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells.</p> <p>Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil.</p> <p>En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.</p>
<b>Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral</b> (Art. 32 i 45)	<p>Els poders públics han de:</p> <p>Elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; incorporar la perspectiva de gènere en els programes actives d'ocupació (PAO); incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones; promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eliminar la segregació horitzontal; i aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> </ul> <p>Les administracions públiques de Catalunya han de crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.</p>
<b>Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe</b> (Art. 18 i 33)	<p>Sector públic: les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>Sector privat: les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació sindical, per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>
<b>Plans d'igualtat a les empreses</b> (Art. 36)	<p>Les mesures dels plans d'igualtat s'han de negociar i acordar amb la representació legal del personal treballador.</p> <p>Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- més de 250 persones treballadores (Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes);</li> <li>- les empreses amb conveni col·lectiu de les quals així ho estableixi;</li> <li>- les empreses que estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador.</li> </ul> <p>Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades per llei.</p> <p>Tots els plans d'igualtat, tant els de les empreses que estan obligades per llei com els voluntaris, s'han de registrar en el Registre Públic de Plans d'igualtat.</p>
<b>Prevenició de riscos laborals a l'empresa</b> (Art. 44)	<p>Les empreses estan obligades a tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i a prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives.</p> <p>Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe i sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.</p>
<b>Estadístiques i estudis</b> (Art. 56)	<p>Les administracions públiques de Catalunya han de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme;</li> <li>- Establir nous indicadors estadístics;</li> <li>- Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.</li> </ul>

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són el joc i les joguines (Art. 23), les manifestacions culturals (Art. 24), els mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació (Art. 25), les universitats i la recerca (Art. 28), l'associacionisme i col·legis professionals (Art. 29), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), benestar social i família (Art. 47), la salut (Art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (Art. 53), la justícia (Art. 54) i la seguretat ciutadana (Art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquestes aspectes, la Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), la creació d'un Observatori de la Igualtat de gènere (art.58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei contempla un règim sancionador (art.59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

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

## 4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

### Fases de la metodologia



## Eines metodològiques

La metodologia que s'utilitza per a l'elaboració del Pla d'Igualtat contempla tècniques quantitatives i qualitatives, així com l'ús de les eines aplicades més adients per cada fase del procés.

Per tal de facilitar el procés de treball i assolir els objectius acordats es preveuen 4 fases en l'elaboració:

1. Fase inicial
2. Diagnosi
3. Pla d'Acció
4. Redacció i validació final

Passem a detallar els continguts fonamentals de les diferents fases del procés.

### FASE INICIAL

---

#### Tasques

---

- Reunió presentació projecte
- Concreció persona/es referent/s

### FASE DIAGNOSI

---

#### Tasques

---

- RECERCA I ANÀLISI QUANTITATIU (organismes públics, bases de dades, memòries, protocol prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal d'Alguaire, protocol per a l'abordatge de la violència masclista al Segrià, Pla Local de Joventut...)
  - ANÀLISI QUALITATIU
    - Sessió politico-tècnica informativa
    - Realització d'entrevistes: Alcalde, regidors, treballadora social, tècnica Igualtat Consell Comarcal del Segrià.
    - Formulari de diagnosi dirigit a tot el personal de l'Ajuntament
  - INFORME DE DIAGNOSI
- 

### FASE PLA D'ACCIO

---

#### Tasques

---

- AMB AJUNTAMENT  
Sessió amb personal tècnic i polític de l'Ajuntament: presentació diagnosi i propostes d'Acció
  - Elaboració ESBORRANY PLA i validació Comissió Informativa
- 

### FASE REDACCIÓ I VALIDACIÓ FINAL

---

#### Tasques

---

- Revisió i redacció final del document
  - Aprovació pel Ple de l'Ajuntament d'Alguaire
  - Presentació pública
-



## 5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

El present Pla d'igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania de treballar per la igualtat de dones i homes i d'incidir i transformar les diferents dimensions de la desigualtat que persisteixen a la nostra societat. Per això, les diferents àrees i regidories municipals assumeixen la responsabilitat de treballar de forma transversal, propiciant la participació i desenvolupant les accions oportunes per a la consecució dels objectius del Pla. Com a pas previ a l'elaboració del Pla d'igualtat, hem realitzat una diagnosi a través d'una sèrie de variables i indicadors que emmarquen la realitat municipal i identifiquen les diferents necessitats de les dones i els homes. Aquesta diagnosi ha permès identificar aquelles mancances que poden ser corregides i transformades a través de l'aplicació del pla.

### Objectius

El Pla d'igualtat es proposa els següents objectius generals:

- Mantenir el **compromís polític** per incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques municipals, per tal de **afavorir** la transformació de les relacions entre homes i dones i el progrés de la ciutadania.
- Promoure una **gestió transversal i integral** de les polítiques i els recursos municipals.
- **Determinar les estratègies** a adoptar i treballar per a la implementació de les **accions**.
- **Potenciar la participació de la ciutadania** i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.
- Facilitar la **formació** professional amb **perspectiva de gènere** del personal de l'Ajuntament, i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions, i de tota la ciutadania en general.
- Crear i donar visibilitat a la **Regidoria d'igualtat, com a impulsora de les mesures específiques i facilitadora del treball transversal** amb la resta de regidories i departaments de la corporació municipal.

## **Línies estratègiques**

El Pla d'igualtat inclou diverses línies estratègiques, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les 5 línies estratègiques que inclou el present pla d'igualtat són:

- Línia 1**           • Compromís amb la igualtat
  
- Línia 2**           • Acció contra la violència masclista
  
- Línia 3**           • Drets i qualitat de vida
  
- Línia 4**           • Treballs i temps
  
- Línia 5**           • Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

## 6. DIAGNOSI DE GÈNERE

### Context territorial i demogràfic

El municipi d'Alguaire té una extensió de 50 km<sup>2</sup>. És el segon municipi del Segrià en extensió. Situat a la dreta del Noguera Ribagorçana, està ubicat al peu de l'escarpament sobre el qual s'alçava el Castell d'Alguaire (comanda hospitalera i convent de monges), del qual queden escasses restes. Aquest escarpament separa el terme en dues parts o sectors: el de Ponent (a l'extens peu de muntanya que separa les valls del Cinca i el Segre) ocupa els altiplans que van dels vessants de Tabac (a migdia del terme) i de la serra del Convent (que domina la vila) fins a la Serra Pedregosa, i comprèn les partides del Coscollar, Unilla, el Fondo d'Almenar, Vilarnau, Malpartit i la Saida. El de Llevant, on es troba la plana del Segrià estricta, comprèn les partides o antics termes de Canissella, Ratera, Cruells, el Pedrís, Casal, la Calçada i altres. Alguaire es troba a 15 km al nord de la capital de província, Lleida.

Els principals sectors econòmics són l'agricultura i la ramaderia, i en el terme municipal s'hi ubica l'Aeroport de Lleida-Alguaire.

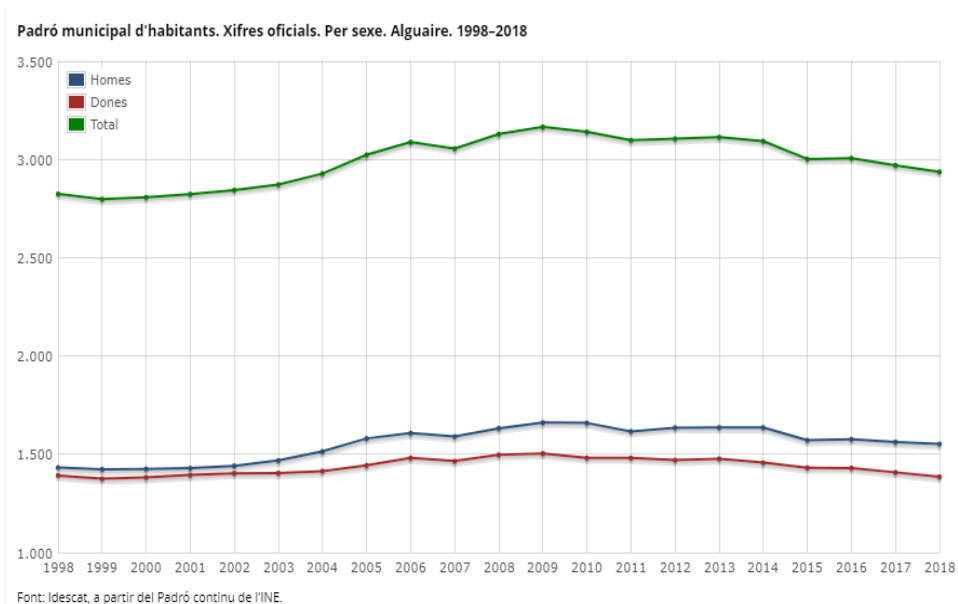
	SEGRITÀ	ALGUAIRE
Any	Habitants	Habitants
1996	163.691	2.825
2001	166.090	2.724
2011	207.063	3.097
2015	209.324	3.002
2018	208.638	2.937

**Taula 1. Evolució de la població a Alguaire**

Hem de constatar que la població total del municipi l'any 2018 ha disminuït, respecte a la de l'any 2015, traduïnt-se aproximadament en una disminució d'un 2,16%. Una tendència que es va repetint des de l'inici de la crisi econòmica. Des de 2005, no s'havia estat per sota del 3.000 habitants.

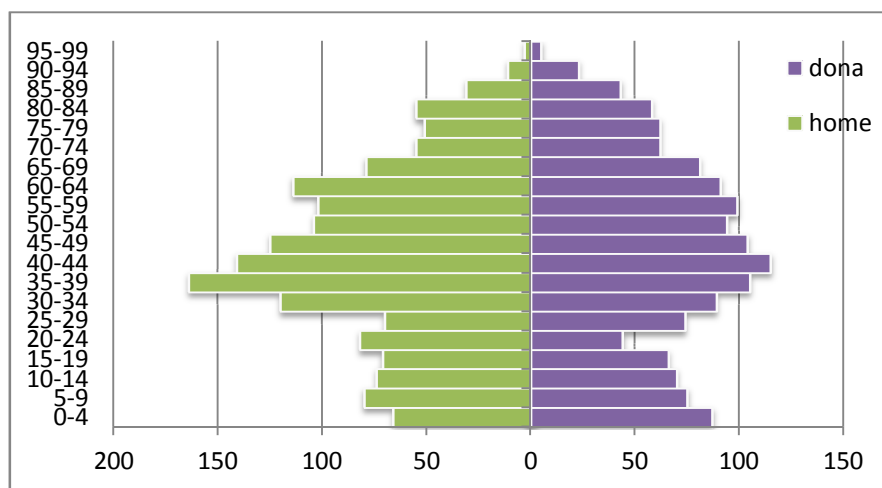
L'avaluació que es fa des de l'Ajuntament de aquesta disminució, a part que hi ha més defuncions que naixements, és que hi ha hagut moltes baixes de persones estrangeres que degut a la crisi econòmica han tornat als seus països d'origen o bé han marxat a altres zones del territori amb més possibilitats en el terreny laboral.

### Gràfic 1. Evolució de la població a Alguaire, 1998-2018, per sexes



Actualment, segons el padró municipal d'habitants (2018), a Alguaire hi resideixen 2.937 persones: 1.552 són homes (52,84%) i 1.385 dones (47,16%).

### Estructura de població Alguaire 2018 (fig 1)



L'anàlisi per edat i sexe de la població indica que el municipi d'Alguaire té un perfil demogràfic madur, amb un pes important de la població adulta a partir dels 30. Si observem la piràmide, anterior, podem constatar com el gruix de població es concentra entre els 30 i 54 anys.

La piràmide de població d'Alguaire, presenta una certa forma de bulb, i representa una població regressiva, amb una base més estreta que el cos central i un percentatge d'ancians relativament gran. Així, es tracta d'una població envellida, amb creixent esperança de vida,

amb baixes taxes de natalitat i de mortalitat, i amb un creixement natural reduït. Val a dir que es tracta de la tipologia de piràmide típica i característica dels països desenvolupats.

Respecte a l'anàlisi per sexes, les presències masculina i femenina mostren certes diferències, algunes més rellevants com són les que es produeixen entre les edats de 30 a 59 anys, tot i que conforme es va avançant cap a les edats de envelliment, les dones mantenen un nombre superior als homes. La gràfica en global, destaca un nombre superior d'homes respecte al de dones.

**Taula de població per grups d'edat**

<b>Població. Per grups d'edat. Homes i Dones. 2018</b>			
	HOMES	DONES	TOTAL
<b>De 0 a 14 anys</b>	198	214	412
<b>De 15 a 64 anys</b>	1.065	837	1.902
<b>De 65 a 84 anys</b>	237	259	496
<b>De 85 anys i més</b>	52	75	127
<b>Total</b>	1.552	1.385	2.937

En concordança amb el que s'observa a la piràmide de població (fig. 1), la relació de feminitat (RF), és a dir, la proporció de dones per cada 100 homes, per edats, és menor en la franja de 35-39 anys.

**Taula 2. Relació de feminitat a Alguaire (2018)**

<b>Grup d'edat</b>	<b>Relació de Feminitat (RF)</b>
De 25 a 29 anys	99,26
De 30 a 34 anys	94,68
De 35 a 39 anys	84,16
De 40 a 44 anys	92,35
De 45 a 49 anys	97,46

Diversos estudis demostren que la presència de dones joves i adultes joves és estratègica en clau de desenvolupament econòmic local ja que en els darrers anys aquest és un grup caracteritzat per un elevat nivell formatiu. Per això, una menor proporció de dones adultes i adultes joves es considera un indicador de manca de dinamisme amb importants efectes en el futur proper en relació al creixement. Hi ha una part dels grup de dones joves i adultes joves, possiblement les més ben formades, que tenen una elevada mobilitat residencial, i tenen menys presència en aquells municipis amb més problemes deatur. Així doncs, se sol trobar un índex menor de dones joves i adultes joves als municipis amb més atur i, en canvi, hi ha un plus d'aquests grups de dones als municipis més dinàmics.

En consonància amb les dades demogràfiques, els índex de envelliment i sobreenvelliment d'Alguaire, respecte les dades de població de 2018, són en el cas de envelliment superiors

que els de la resta de la comarca, de la província de Lleida i del conjunt de Catalunya, però iguals o molt similars pel que fa al sobreenvelliment.

S'observa, a més, una notable diferència entre l'índex de desenvolupament masculí i femení. Mentre hi ha 156 dones majors de 65 per cada 100 menors de 15, entre el col·lectiu masculí, hi ha molts menys homes grans (99 per cada 100).

Pel que fa al sobreenvelliment, és a dir, la proporció de persones majors de 85 anys sobre les persones majors de 65, també destaquen uns índexs, que s'apropen més a la mitjana comarcal i del conjunt de Catalunya i que suposen un sobreenvelliment del 0.20%

En aquest cas, l'índex de sobreenvelliment de les dones és del 0.29 % al municipi, essent del 0,26% a nivell comarcal i del 0,24 % a nivell de Catalunya.

L'envelliment i el sobreenvelliment, en definitiva, són fenòmens caracteritzats per la presència majoritària de dones ja que actualment les dones grans i molt grans tenen un pes creixent en la estructura de la població. És un col·lectiu, a més, que cal fer visible en la configuració de les polítiques locals en general, en les polítiques adreçades a la gent gran i en les polítiques d'igualtat, en particular. Es tracta d'un col·lectiu especialment fràgil per la seva elevada edat, les condicions físiques i per tenir, proporcionalment, un menor nivell d'ingressos. Cal tenir en compte les necessitats específiques en aspectes diversos com sanitat i la cura, la mobilitat i els serveis socials.

#### EVOLUCIÓ POBLACIONS TAXA ESTRANGERIA PER SEXES. (2018)

Població	Alguaire	Segrià	Catalunya
<b>Població. Per nacionalitat. 2018</b>			
Espanyola	2.503	171.510	6.517.966
Estrangera	434	37.128	1.082.099
Total	2.937	208.638	7.600.065
<b>Població. Per nacionalitat. Homes. 2018</b>			
Espanyola	1.269	83.987	3.175.354
Estrangera	283	20.975	554.972
Total	1.552	104.962	3.730.326
<b>Població. Per nacionalitat. Dones. 2018</b>			
Espanyola	1.234	87.523	3.342.612
Estrangera	151	16.153	527.127
Total	1.385	103.676	3.869.739

El nombre de població estrangera ha augmentat notablement durant el darrers vint anys, tot i que degut a la recessió econòmica que ha patit el país, una part han retornat als seus països d'origen o bé han marxat a altres zones amb més possibilitat de trobar feina.

L'evolució de la població pel que fa a la nacionalitat, indica que actualment a Alguaire un 14,78% de la població és d'origen estranger, dels quals un 65,21 % són homes i un

34,79 % són dones.

Si tenim en compte les nacionalitats, la nacionalitat amb més nombre de persones empadronades al municipi d'Alguaire és la romanesa, seguida de la maliana i en tercer lloc la gambiana. Si aquesta disgregació es fa per sexes tindrem que la nacionalitat rumana té un 53,33 % de població masculina respecte població femenina, la nacionalitat maliana té un total de 87,93 % de població masculina respecte la femenina, i la població masculina gambiana suposa un total de 69,23 % respecte la població femenina de la mateixa procedència.

## Línies estratègiques

### Línia estratègica 1: Compromís amb la igualtat

#### Objectiu de la línia estratègica

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

#### a) Situació institucional de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament d'Alguaire

L'Ajuntament d'Alguaire, des de la constitució del nou Ajuntament, el 13 de juny de 2015, organitza les seves polítiques municipals entorn a unes àrees de treball, cada una correspon a un dels regidors o regidores que configuren les àrees de gestió municipal que són les següents:

ÀREA	REGIDOR / REGIDORA	GRUP
<b>GOVERNACIÓ i FINANCES</b>	Francesc Teixidó Mola	ERC-AM
<b>REGIDORIES</b>	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
Seguretat i Civisme	Francesc Teixidó Mola	ERC-AM
Finances	Raul Delgado Torres	MES
Protocol	Jeroni Busquets Saz	MES
Comunicació i noves tecnologies	Gemma Massana	ERC-AM
Manteniment equipaments municipals	Carme Cambray	MES
Participació ciutadana	Gemma Massana	ERC-AM
	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
<b>REPRESENTANTS GRUP POLÍTICS</b>	Joan Busquets Saz Francesc Mayench Ariza	C. i U.

ÀREA	REGIDOR/REGIDORA	GRUP
<b>CULTURA, EDUCACIÓ I ESPORTS</b>	Francesc Teixidó Mola	ERC-AM
<b>REGIDORIES</b>	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
Educació, política lingüística	Elvira Larrègula Montserrat	MES
Salut, Benestar Social, Gent Gran	Francesc Teixidó Mola	ERC-AM
Patrimoni	Elvira Larrègula Montserrat	MES
Joventut	Gemma Massana	ERC-AM
Actes culturals i festes	Gemma Massana i Jeroni Busquets	ERC-AM MES
Esports	Raul Delgado i Gemma Massana	MES ERC-AM
	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
<b>REPRESENTANTS GRUP POLÍTICS</b>	Úrsula Olmo Rovira Francesc Mayench Ariza	C. i U.



ÀREA	REGIDOR / REGIDORA	GRUP
<b>ACTIVITATS ECONÒMIQUES i DESENVOLUPAMENT LOCAL</b>	Elvira Larrègula	MES
<b>REGIDORIES</b>	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
Agricultura, Indústria i Comerç	Elvira Larrègula	MES
Medi Ambient i sostenibilitat	Carne Cambray	MES
Promoció Local i Turisme	Elvira Larrègula Montserrat	MES
Empresa i ocupació	Gemma Massana	ERC-AM
	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
<b>REPRESENTANTS GRUP POLÍTICS</b>	Immaculada Roca Vidal Úrsula Olmo Rovira	C. i U.

ÀREA	REGIDOR / REGIDORA	GRUP
<b>URBANISME I OBRES MUNICIPALS</b>	Antoni Perea Hervera	MES
<b>REGIDORIES</b>	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
Desenvolupament Urbanístic	Antoni Perea	MES
Infraestructura i Obres	Carne Cambray	MES
Mobilitat	Gemma Massana i Cossials	ERC-AM
	<b>REGIDOR / REGIDORA</b>	<b>GRUP</b>
<b>REPRESENTANTS GRUP POLÍTICS</b>	Joan Busquets Saz Francesc Mayench Ariza	C. i U.

L'Ajuntament d'Alguaire no compta amb una Regidoria específica per a les polítiques d'igualtat de gènere amb personal tècnic específic i pressupost propi.

No disposa d'un Pla d'igualtat Intern que recopili totes les actuacions en matèria d'igualtat de gènere a nivell intern del consistori. Tampoc es disposa d'un manual de llenguatge no sexista.

Un element a destacar és la elaboració d'una proposta de Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual per a l'Ajuntament. La finalitat del document és la de combatre qualsevol tipus de discriminació envers les dones i l'eradicació de les conductes discriminatòries que es puguin donar en l'àmbit laboral. El protocol pretén prevenir i actuar en situacions d'assetjament sexual.

El Pla Local de Joventut d'Alguaire (2015-2019) també és un document estratègic i transversal de les polítiques juvenils que es desenvolupen a Alguaire.

En relació amb el compromís institucional vers les polítiques de gènere, caldria avançar en la inclusió d'objectius d'igualtat entre dones i homes en els propis objectius del mandat, així com incloure al cartipàs municipal, la Regidoria d'igualtat, per donar rellevància i visibilitat al compromís amb la igualtat entre dones i homes i per marcar línies d'actuació i objectius específics en matèria d'igualtat.

## b) Transversalitat de gènere a l'Ajuntament d'Alguaire

### DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT PER LLOC DE TREBALL:

Numero de llocs	Lloc de Treball	Categoria Professional
1	Secretaria-Intervenció	Secretaria -Intervenció
1	Tècnic/a	Enginyer Industrial
1	Arquitecte Tècnic/a	Arquitecte Tècnic
3	Auxiliar Administratiu/va	Auxiliar Administratiu
3	Oficial Administratiu/va	Oficial Administratiu
1	Ordenança	Ordenança
3	Peó/na	Peó
2	Bibliotecari/a	Biblioteca i Tasques Cultura

Actualment l'Ajuntament d'Alguaire té un total de 15 treballadors/es, dels/les quals 8 són dones i 7 són homes.

Pel què fa als llocs de treball, 6 dels 7 llocs de treball de caràcter administratiu estan ocupats per dones, els llocs de treball en matèria tècnica són ocupats 1 per una dona i l'altre per un home, respecte a l'ordenança i peons són tot homes i pel què fa a la biblioteca el lloc de treball és ocupat habitualment per una dona, que actualment està de baixa per embaràs i el seu lloc està ocupat per un home.

Tot i l'aparent equitat entre homes i dones entre els treballadors de l'Ajuntament d'Alguaire, en realitat no és tal, ja que l'àrea administrativa està clarament feminitzada igualment que l'àrea de treballs de brigada municipal està masculinitzada. És per això que s'ha de treballar per oferir igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes a l'hora d'oferir possibles vacants.

Pel què fa a la jornada laboral hi ha una jornada establerta segons la Llei, que són 37,5 hores setmanals, igual per a tots els treballadors, no obstant la distribució d'hores és diferent en funció del servei.

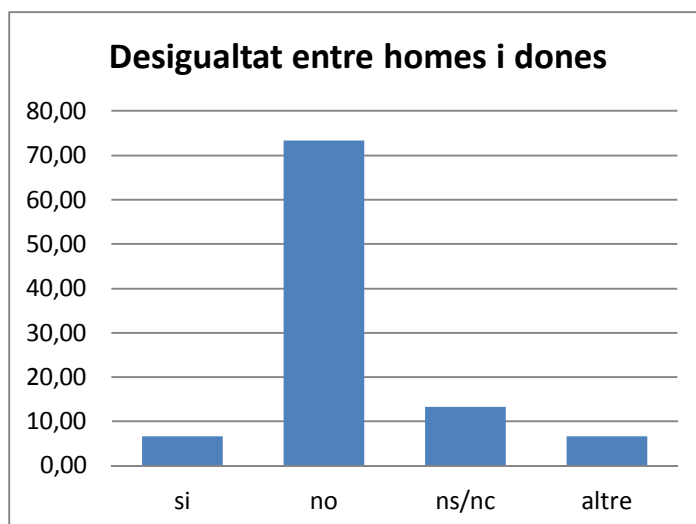
Pel què fa al personal d'oficines aquesta jornada es realitza habitualment en horari de matí de manera ininterrompuda, el personal de brigada i de biblioteca treballen a jornada partida atesa la naturalesa del servei.

Per tal de mesurar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament d'Alguaire, s'ha elaborat un qüestionari voluntari i anònim al personal laboral/funcionari i als càrrecs polítics del consistori.

Les persones enquestades fa des de 6 mesos fins a 26 anys que ocupen algun lloc de treball/càrrec a l'Ajuntament d'Alguaire i formen part de les diferents àrees i serveis municipals.

Han respost un total de 15 persones, 46,67% dones i 53,33% homes i amb edats compreses entre els 30 i 61 anys.

Els resultats respecte a la percepció de les persones enquestades relativa a la desigualtat entre homes i dones en relació al seu lloc de treball i en global de l'Ajuntament és que en general no hi ha desigualtat per raó de sexe.



### c) Actuacions per a la igualtat de gènere a Alguaire

Les actuacions desenvolupades el 2018 per a la promoció de la igualtat de gènere a Alguaire són les referents a commemorar el Dia Internacional de les Dones i al Dia Internacional contra la Violència Masclista.

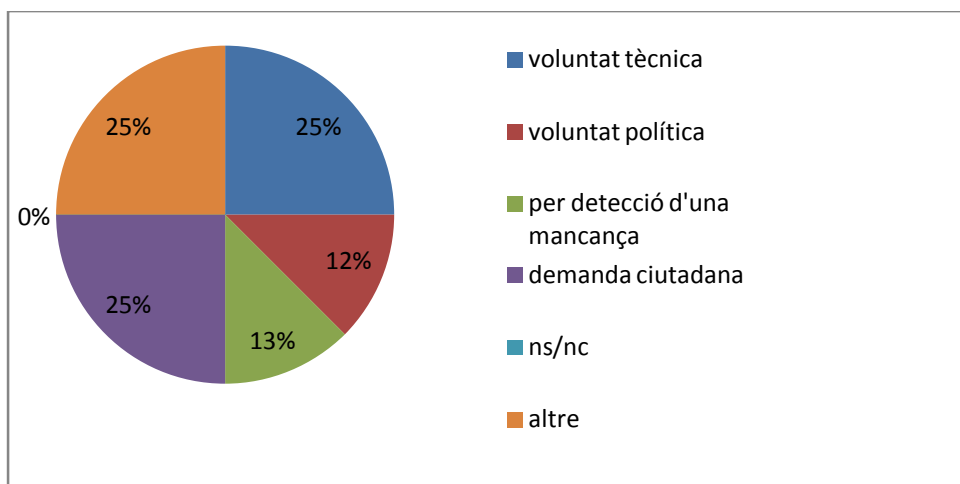
També es col.labora amb l'Associació Dones Merli, amb l'objectiu de donar suport a aquest col.lectiu que durant aquest any ha celebrat els seus 25 anys d'història.

Des de la Regidoria de Joventut s'ha organitzat una xerrada en relació a l'assetjament sexual en el món de l'esport.

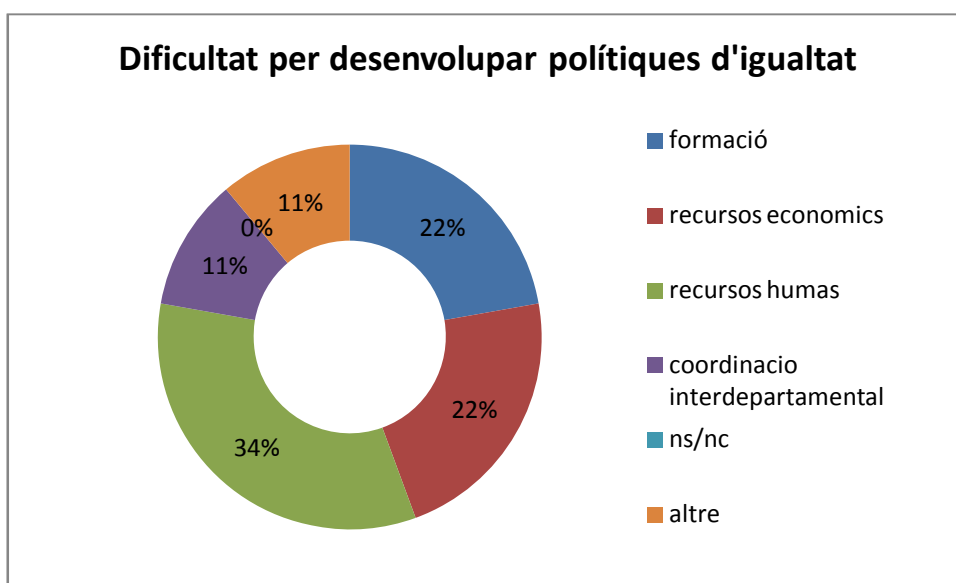
Les polítiques d'igualtat no estan dotades d'un espai específic al web municipal, ni es gestiona cap xarxa social vinculada a les polítiques d'aquest àmbit específic. Pel què fa a la revista Cercavila (butlletí informatiu trimestral) veiem que no sempre s'utilitza un llenguatge no sexista.

Pel què fa als resultats obtinguts de l'enquesta elaborada als treballadors i càrrecs polítics de l'Ajuntament podem extreure que el 40% dels enquestats consideren que es fan polítiques d'igualtat des de l'àrea en que treballa, un 33,33% considera que no se'n fan i un 26,67% no sap/no contesta.

Els enquestats que han contestat favorablement en l'apartat anterior consideren que el motiu pel qual s'han desenvolupat polítiques d'igualtat en les seves àrees són per:



Un 20,00% dels enquestats considera que la dificultat per la realització de polítiques d'igualtat és principalment per la inexistència d'un Pla d'igualtat, i la principal dificultat per desenvolupar-lo i posar-lo en pràctica es considera que és la manca de recursos humans, seguida per la manca de formació al respecte.



Finalment un 40% dels enquestats consideren que no és una prioritat de l'Ajuntament desenvolupar polítiques d'igualtat envers el 33,33% que consideren que sí que ho és.

El 86,67% considera que és necessari dur a terme polítiques d'igualtat home-dona des de l'Ajuntament.

## Línia estratègica 2: Acció contra la violència masclista

---

### Objectiu de la línia

---

#### Disminuir l'impacte de la violència de gènere i avançar en la seva eradicació

---

#### a) Recursos específics per a la prevenció i atenció de dones en situació de violència masclista

**SIAD comarcal** (Servei d'informació i Atenció a les Dones), un servei integral de promoció de la igualtat de dones i homes amb l'objectiu de donar resposta a demandes d'informació, sensibilització, atenció i recuperació de les desigualtats de gènere i les violències masclistes a la comarca. El SIAD té un grup de suport psicosocial per a dones que pateixen o han patit violència. El grup permet identificar, compartir i elaborar processos que pateixen les dones, contribuint a la seva recuperació i potenciant els processos d'autonomia personal.

En el darrer any, els diferents serveis han atès 11 casos de violència de gènere a Alguaire, que han estat detectats primerament per Serveis Socials i han estat derivats al SIAD.

En relació amb la prevenció i atenció de les dones que pateixen violència masclista, hi ha un conjunt de eines de les quals actualment l'Ajuntament no disposa i que poden ser elements de millora de cara al Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes:

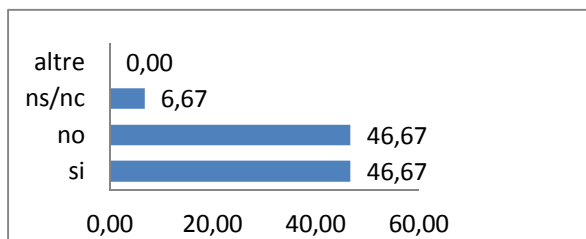
- Protocol d'actuació en matèria de violència masclista
- Circuit d'actuació en matèria de violència masclista
- Tallers de prevenció de les relacions abusives a escoles i/o instituts
- Accions de formació sobre violència masclista

Aquest any 2018, durant la festa major i al recinte de les penyes, s'ha participat en la campanya anomenada **NO és NO, contra les actituds sexistes**, promoguda pel Consell Comarcal del Segrià. S'han penjat uns cartells informatius, repartit fulletons i polseres, per tal de prevenir i sensibilitzar contra conductes d'assetjament sexual que atempten contra la llibertat de les joves.

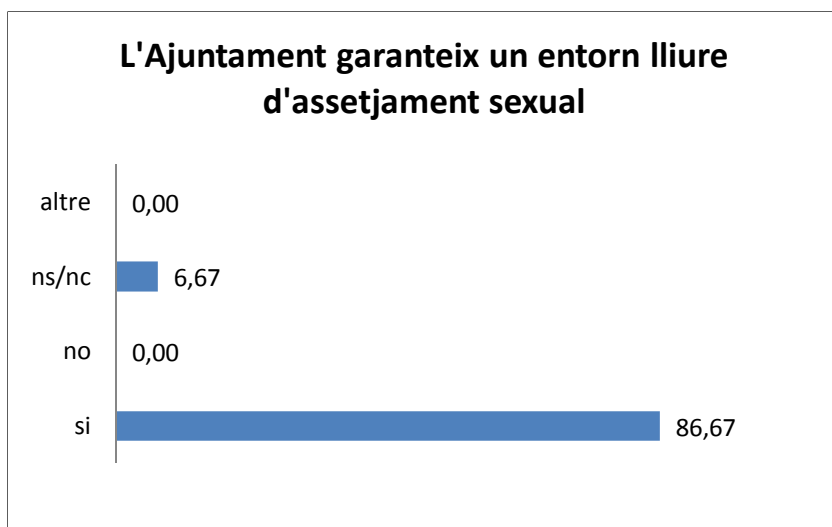
Des de l'any 2018, el Consell Comarcal del Segrià disposa d'una Agent d'igualtat Comarcal, per donar suport als municipis en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i assessorament, en les elaboracions dels seus plans d'igualtat municipals. També és l'encarregada de supervisar i redactar el protocol comarcal d'actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic.

## b) Percepció de la violència masclista entre el personal de l'Ajuntament

En el qüestionari elaborat per al personal de l'Ajuntament, s'ha posat de manifest la percepció de la plantilla vers la violència de gènere i abus sexual:



Sabries on dirigir-te en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Des de l'Ajuntament i per lluitar contra la violència masclista es preveuran dins el desenvolupament del projecte del Pla d'Igualtat de Gènere les següents mesures, ja sigui a través de polítiques pròpies o a través de polítiques transversals i interdepartamentals amb altres administracions com Consell Comarcal del Segrià i el Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya:

- **En relació a la prevenció:**
  - A les xarxes socials èmfasi a la gent jove.
  - Incidir en la reflexió del llenguatge violent i ofensiu.
  - Accions comunicatives proactives.
  - Informació i educació especialment a les escoles.
  - Il·luminar millor alguns carrers i zones del municipi.
- **Accions de sensibilització:**
  - Campanyes de sensibilització i participació, projectes de coeducació.
- **Sobre anàlisi i estudis:**
  - Anàlisi de la problemàtica al municipi sobre la qüestió i estudis de detecció.

- **Actuacions específiques a l'Administració local:**

- Pla Intern d'Igualtat pel personal municipal.

- **Recursos específics:**

- Difondre els telèfons d'emergències
- Tallers per treballar l'autoestima.

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

---

### **Objectiu de la línia**

---

**Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna**

---

#### **a) Inclusió social i gent gran**

Des de l'Ajuntament es treballa conjuntament amb la Llar de Jubilats Joan Bañeres i Cateura per assegurar que totes les persones grans del municipi tenen les oportunitats i els recursos necessaris per no ser exclosos per raó d'edat i per a gaudir d'unes condicions de vida normals, promovent la possibilitat de participació igualitària de tots el col·lectiu de persones grans.

Entre les activitats que s'organitzen a nivell municipal destinades a la gent gran, podem destacar l'homematge que es fa anualment a totes les persones que celebren el 84è aniversari, el 90è aniversari i les Noces d'Or, lliurant-los una placa commemorativa durant el dinar anual de la Llar de Jubilats.

També s'ofereixen de manera gratuïta cursos d'informàtica per a gent gran, que es duen a terme a la sala d'informàtica ubicada en la mateixa Llar de Jubilats, i que ajuden a minimitzar la fractura digital que pateixen les persones de major edat.

A banda, s'ofereix el servei de gimnàstica suau i ioga per totes aquelles persones que vulguin sentir-se actives i realitzar exercici promovent la vida saludable.

Per altra banda i per a totes aquelles persones grans que vulguin col·laborar realitzant una activitat solidària es dona la possibilitat ser membres del Banc d'Aliments ajudant amb la recollida i lliurament dels aliments a les persones necessitades del municipi.

#### **b) Perspectiva de gènere en les polítiques per al benestar i la qualitat de vida de la ciutadania**

Alguaire compta amb diverses actuacions o mesures que fomenten la millora de la qualitat de vida de les dones i vetllen per la igualtat de gènere en els àmbits de l'educació, l'esport, la infància i la joventut:

---

#### **Educació**

---

- Treball conjunt amb les escoles i/o instituts perquè incorporin un model coeducatiu fent que la coeducació estigui al dia dels centres escolars.
- Realització d'accions d'educació afectivo-sexual dirigides a joves adolescents.

---

#### **Esport**

---



- 
- Oferta d'activitats atractives per a les dones.
- 

### **Infància**

---

- Nombre de places d'escoles bressol públiques suficients en relació a la demanda.
  - Existència de activitats extraescolars.
- 

### **Joventut**

---

- Recopilació de dades / mecanismes per conèixer les necessitats i interessos dels nois i de les noies.
  - Realització de acció amb joves relacionada amb la igualtat de gènere.
- 

**L'educació** és un dels eixos fonamentals del desenvolupament de les societats i un vehicle indispensable en la transmissió de valors. La coeducació és una eina bàsica per construir un nou model de ciutadania, que ha de fer possible la participació i el desenvolupament de totes les persones. La coeducació té com a objectiu promoure una educació que potenciï la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de la perspectiva de gènere en els continguts d'aprenentatge. Alguaire té l'Escola Teresa Bergadà, l'Escola Bressol Municipal i l'Escola Municipal de Música.

**La cultura** és el conjunt de formes de vida, coneixements i expressions d'una societat i, com a tal, és un element fonamental per al desenvolupament humà. La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública i la igualtat efectiva de dones i homes en la creació i producció artística intel·lectual és fonamental per un municipi que vetlla per la igualtat de dones i homes. L'Ajuntament d'Alguaire compta amb diversos equipaments culturals que permeten el desenvolupament d'expressions artístiques diferencials: la Biblioteca Josep Lladonosa i Pujol, l'Escola Municipal de Música d'Alguaire i l'Espai Jove %o Trull+.

**L'esport** és qualsevol joc o activitat de lleure que procura millorar el benestar físic i mental de l'ésser humà. Malgrat els avenços aconseguits, la discriminació per raó de gènere se segueix donant en l'esport i en l'educació física actual. L'esport, com altres àmbits de la societat, s'ha de feminitzar i per aconseguir-ho cal incrementar la presència de les dones en la pràctica esportiva, el nombre d'esports amb presència femenina i el nombre de dones que participen en la direcció de clubs i entitats. Pel que fa als equipaments esportius, comptem amb el Pavelló Municipal, un Camp de futbol, unes piscines municipals, una pista de pàdel i una de tennis.

La **salut pública** compren el conjunt de activitats dirigides a la promoció de la salut amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de dones i homes al llarg del seu cicle vital. Els **programes de salut comunitària** que ofereixen són: PAFES i NEREU.

Les **polítiques de joventut** són un element imprescindible de l'actuació municipal ja que actualment els i les joves travessen una difícil situació, fruit del context social en que vivim. Les polítiques actives de joventut han de garantir que les persones que es troben en aquesta etapa vital, puguin desenvolupar la seva estratègia vital amb llibertat i puguin participar activament a la societat. Alguaire disposa d'un Pla Local de Joventut (2015-2019), en el marc del qual, es programen activitats, tallers, xerrades i recursos pels joves del municipi.

## Línia 4. Treballs i temps

### Objectiu de la línia

Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

#### a) Mercat de treball

L'economia d'Alguaire és principalment agrícola i ramadera, amb poc teixit industrial. El mercat de treball ha patit canvis molt significatius durant els darrers anys a tot Catalunya, degut a la crisi econòmica que ha fet que des de fa uns anys, parlem del mal comportament de les dades referents al mercat de treball.

Pel què fa a la situació del mercat de treball, les taxes d'atur són:

- *Atur registrat. Municipi. Sexe. Grups d'edat. (2018)*

Atur registrat. Per sexe i edat. Mitjanes anuals Alguaire, 2018			
Edat	Sexe		Total
	Homes	Dones	
De 16 a 19 anys	2,2	1,4	3,6
De 20 a 24 anys	3,2	2,3	5,4
De 25 a 29 anys	3,6	4,9	8,5
De 30 a 34 anys	1,9	10,2	12,1
De 35 a 39 anys	7,0	10,1	17,1
De 40 a 44 anys	9,0	5,8	14,8
De 45 a 49 anys	7,8	8,2	15,9
De 50 a 54 anys	5,2	7,3	12,5
De 55 a 59 anys	6,3	9,8	16,1
De 60 anys i més	16,4	12,3	28,8
<b>Total</b>	<b>62,4</b>	<b>72,3</b>	<b>134,7</b>

Unitats: Persones.  
Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

En l'anàlisi de l'atur registrat per edat i sexe, s'observa que les diferències per sexes es fan més visibles entre els 25 i 40 anys igualant-se després i tornant a repuntar a partir dels 50 anys. Així, en aquestes franges d'edat, les noies/dones registren uns nivells d'atur més elevat que els nois/homes.

- *Atur registrat. Municipi. Comarca. Província. Catalunya (2018)*

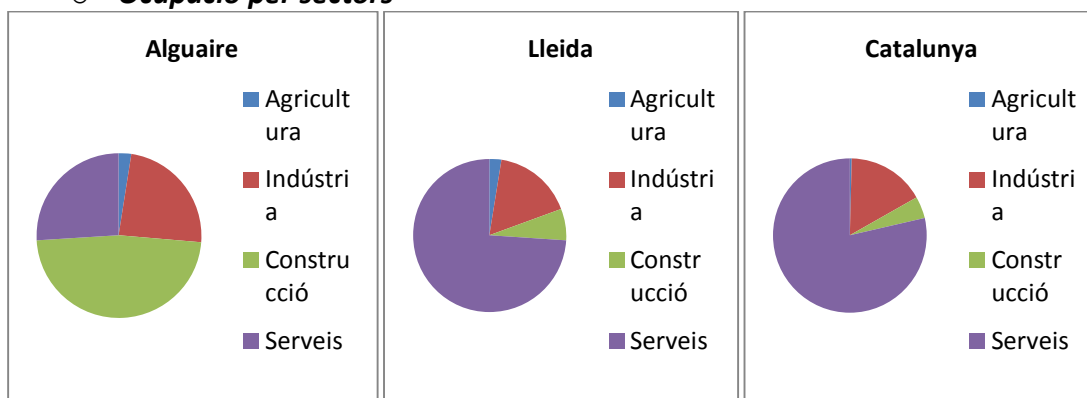
Atur registrat. Per sexe i edat. Mitjanes anuals Catalunya, 2018			
Edat	Sexe		Total
	Homes	Dones	
De 16 a 19 anys	4.799,6	3.536,3	8.335,9
De 20 a 24 anys	9.312,6	9.345,2	18.657,7
De 25 a 29 anys	12.791,2	17.002,8	29.794,0
De 30 a 34 anys	13.959,1	21.502,3	35.461,4
De 35 a 39 anys	17.596,3	25.547,0	43.143,3
De 40 a 44 anys	20.467,3	26.722,7	47.190,0
De 45 a 49 anys	22.048,6	26.402,3	48.450,8
De 50 a 54 anys	22.747,5	27.174,3	49.921,8
De 55 a 59 anys	24.825,7	32.801,0	57.626,7
De 60 anys i més	21.207,3	33.203,3	54.410,7
<b>Total</b>	<b>169.755,2</b>	<b>223.237,2</b>	<b>392.992,4</b>

Unitats: Persones.  
Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Pel que fa a la comparativa amb les dades deatur registrades en les mateixes dates al nivell de tota Catalunya podem dir que ens trobem en un supòsit molt similar al que ens trobem a nivell municipal, les dones de més de 25 anys registren uns índex deatur molt superiors als registrats pels homes incrementant-se ostensiblement entre els 30 i 39 anys, edat en que les dones solen ser mares, fet que encara crea més desequilibri i discriminació laboral respecte al sexe masculí.

A més a més, cal destacar que els municipis amb elevades taxes deatur de les dones són els que sovint presenten manca de dones joves i dones adultes joves, i aquesta manca va, ahora, en detriment del dinamisme, el que converteix laocupació femenina en un element clau per al municipi.

### o **Ocupació per sectors**



Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Locupació per sectors dels joves dAlguaire a laigual que la resta de població activa del municipi es centra especialment de major a menor en la construcció, indústria, serveis i agricultura i ramaderia. Els resultats presentats en els gràfics són del total de població activa tant del municipi, de la província i de la resta de Catalunya, no obstant són unes dades certament extrapolables a la població jove, especialment la del municipi.

Si realitzem una comparativa de sectors deocupació amb la província i la resta de Catalunya podem observar unes divergències importants pel què respecta als sectors econòmics deocupació, essent a Alguaire el sector de la construcció el què ocupa més persones en contraposició de la província i Catalunya que és el sector serveis el que més ocupació ofereix.

Pel que fa a laagricultura la franja de dedicació al municipi i la província són similars, no obstant és un sector amb molt poca ocupació al conjunt de Catalunya.

### **b) Coresponsabilitat personal, familiar i laboral i equilibri en el temps**

En relació a la coresponsabilitat i els usos dels temps en termes generals, des de

L'Ajuntament es té consciència que habitualment són les dones qui suporten el pes de les càrregues domèstiques i de cura i que dones i homes no estan en situació d'igualtat en el gaudi del temps lliure ni en les oportunitats laborals, pel que es treballarà en l'àmbit de l'educació en la coresponsabilitat i en la millora de la conciliació de la vida laboral i familiar.

Algunes mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, destaquem:

- Tenir en compte les necessitats familiars i afavorir la vida personal i laboral per a les treballadors i treballadores.
- Borsa de treball.
- Potenciar la creació de treball per a dones i prioritzar la incorporació al mercat de treball de col·lectius de dones específics.
- Flexibilització horària.
- Potenciar la formació.
- Donar suport a l'associacionisme.
- Promoure la paritat.
- Incentius per casos de baixa per natalitat.
- Utilitzant les eines adequades com: conferències, xerrades, etc...
- Pla d'igualtat per al personal municipal.
- Fer més econòmic el servei d'Escola Bressol.

## Línia V. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

---

### Objectiu de la línia

---

**Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.**

---

#### a) Foment de la participació política i social de les dones

En relació a la participació social de les dones a Alguaire destaquem, en primer lloc, que existeix una associació de dones al municipi: L'Associació Dones Merli, que enguany ha fet 25 anys de la seva constitució. També, hi ha participació social i cultural de les dones en les entitats d'Alguaire. Són especialment les associacions culturals i les AMPAs on participen més les dones.

Val a dir a més, que per part de l'Àrea de Cultura es detecten desequilibris pel què fa a la representació pública a les associacions: De les 25 entitats locals, només 7 tenen presidentes al capdavant. Val a dir, però que l'AMPA té un president, i que el CE Alguaire i el Club de Botifarra tenen presidentes.

L'Associació de Dones Merli, programa diferents activitats al llarg de l'any i participa en moltes altres que organitza l'Ajuntament o altres entitats locals. Moltes de caire lúdic i festiu, d'altres litúrgiques i altres solidàries. Organitza alguna sortida cultural, tallers per a les sòcies, una caminada, la festa de les àguedes, el pubillatge, però participa en moltes altres com Sant Antoni, l'Abril Cultural, els vermuts de fira i festa major, al Mullaç per l'esclerosi, festa de la Mare de déu del Merli, Correllengua o La Marató.

En referència a la participació política, analitzem la paritat al Consistori d'Alguaire. El Ple municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compostat per 11 persones: 6 homes i 5 dones.

L'Equip de Govern de l'Ajuntament està format per 7 persones: 4 homes i 3 dones.

Si atenem a la segregació vertical i horitzontal de l'Equip de Govern, veiem que, els càrrecs més rellevants són ocupats majoritàriament per homes. Ens referim a les tinències d'alcaldia. A Alguaire hi ha 3 tinències d'alcaldia, 2 de les quals són ocupades per homes (1ª, 2ª) i una per una dona (3ª). Per tant, els càrrecs de major responsabilitat estan ocupats per homes. Podem afirmar que hi ha segregació vertical.

Pel que fa a la segregació horitzontal les dones ocupen les àrees típicament feminitzades com són educació i joventut, menys l'àrea de drets socials i sanitat que acostuma a ser una àrea molt feminitzada i en el cas d'Alguaire està dirigida per un home. Les àrees majoritàriament ocupades per homes com són l'Alcaldia, serveis financers, urbanisme, personal i governació, a Alguaire es reproduïx la tendència i estan ocupades per homes. L'àrea de esports, tradicionalment masculinitzada, en el cas d'Alguaire, està compartida per una dona, així com l'àrea de serveis municipals que també està en mans d'una dona. Podem afirmar doncs que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal ja que en moltes àrees es trenca amb l'estereotip de gènere tradicional.

## **b) Reconeixement dels sabers de les dones**

Pel que fa al reconeixement del lideratge i la participació de les dones, per millorar els canals o els espais de participació, es preveu realitzar una avaluació i manteniment dels mecanismes actuals i a més implementar diverses actuacions:

- “ Analitzar els beneficis de les eines 2.0 i realitzar formació per tal de minimitzar l'escletxa digital, sobretot entre dones a partir dels 40 anys.
- “ Bústia de suggeriments.
- “ Xerrades i col·loquis.
- “ Participació en presa de decisions polítiques.
- “ Major formació i comunicació .
- “ Projecte amb les entitats locals pel lideratge femení, especialment a les entitats esportives.
- “ Afavorir la conciliació de la vida política i la familiar per afavorir la participació de les dones a la política.

De manera més concreta i per àmbits d'actuació::

### **“Treball i ocupació**

- . Promoure l'ocupació dels col·lectius més vulnerables.
- . Cursos d'integració per als col·lectius susceptibles d'exclusió social.
- . Cursos d'oficis per a dones aturades i dinamitzar algun tipus de política que les retorni al món laboral.
- . Projectes específics amb les empreses i comerços per la inserció laboral femenina.
- . Projecte amb les entitats locals pel lideratge femení.

### **“Foment de la participació**

- . Reforçar els espais de participació ciutadana.

### **“Sensibilització i formació**

- . Començar per canviar estereotips de conducta.
- . Tallers i xerrades (psicòlogues, llevadores, alts càrrecs dones...).
- . Fer cursos de formació: llengua catalana, anglès, informàtica, xarxes socials, preparació per a la graduació en ESO
- . Formació i el reciclatge imprescindibles per aconseguir la igualtat entre homes i dones.
- . Incentivar formació de grups de diverses les edats per treballar la igualtat de gènere.
- . Potenciar el paper de l'home a dins la vida domèstica.

### **“Altres**

- . Potenciar més l'esport femení.
- . Impulsar alguna xarxa de suport a les persones cuidadores de persones dependents
- . Introduir al nomenclàtor més dones famoses.

## 7. Pla d'acció (2019-2023)

### **Compromís amb la igualtat**

L'administració es compromet a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals, amb la plena convicció que això significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de les persones, així com en el creixement i sostenibilitat de la nostra economia.

Malgrat les fites aconseguides, aquest compromís amb la igualtat implica necessàriament tornar a reformular algunes iniciatives i definir-ne de noves per tal de avançar cap a una ciutadania més igualitària.

El compromís amb la igualtat implica la posada en marxa d'accions específiques que permetin millorar la situació de les dones i equilibrar les condicions entre ambdós sexes, sinó també, i sobretot, incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per tal de evitar la falsa neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones. Així, la transversalitat de gènere ha de estar present en la cultura organitzativa i institucional, esdevenint un mitjà per promoure la participació de les diferents àrees.



<b>Línia Estratègica 1. Compromís amb la igualtat</b>			
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.			
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>			
<p>Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.</p> <p>Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.</p> <p>Incorporar tota la ciutadania en les polítiques d'igualtat i promoure un model d'organització local que impliqui les entitats, associacions i tot el teixit social present en el territori.</p>			
<b>ACCIONS</b>	<b>AREES IMPLICADES</b>	<b>Any</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>
Comunicar les línies estratègiques del Pla d'Igualtat a les diferents comissions de treball i al Ple Municipal	Equip de Govern	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de coneixement del Pla Igualtat per part de les comissions i regidories</li> </ul>
Constituir la Comissió d'igualtat	Equip de Govern	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de la Comissió</li> <li>• Persones que formen part de la Comissió</li> </ul>
Creació d'una Regidoria d'igualtat	Equip de Govern	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació del Comitè</li> <li>• Persones que formen part del Comitè per departament i sexe</li> </ul>
Seguiment anual del Pla d'igualtat	Regidoria d'igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració anual d'una memòria</li> </ul>
Elaboració d'una enquesta de seguiment del Pla d'igualtat al personal de l'Ajuntament	Regidoria d'igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'enquesta</li> <li>• Núm. participants per sexe</li> </ul>
Introduir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les contractacions externes. (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques.	Regidoria d'igualtat Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau d'incorporació de les mesures de gènere en els plecs de clàusules</li> <li>• Número d'empreses contractades amb mesures de gènere vigents.</li> </ul>
Formació de llenguatge i comunicació no sexista en el marc del Pla de formació de gènere. Formació de gènere dirigit a càrrecs polítics, personal Ajuntament, etc.	Regidoria d'igualtat Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. de sessions formatives realitzades</li> <li>• Hores dedicades a la formació</li> <li>• Grau de satisfacció dels i les assistents a les sessions</li> </ul>

<p>Creació d'un espai a la web de l'Ajuntament on es visualitzin les polítiques d'igualtat. Afegir enllaços d'interès, telèfons d'atenció a les violències, recursos per a les dones del municipi, penjar-hi el Pla Local d'igualtat, protocols d'abordatge de violències de gènere, etc.</p>	<p>Regidoria d'igualtat i Noves Tecnologies</p>	<p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espai web creat</li> <li>• Nombre i tipologia d'activitats</li> <li>• Visites a l'espai realitzades</li> </ul>
<p>Revisió documental en llenguatge no sexista, tant de la documentació interna com externa de la corporació.</p>	<p>Regidoria d'igualtat Regidoria Comunicació</p>	<p>2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. i tipus de documents interns revisats</li> <li>• Núm. i tipus de documents externs revisats</li> </ul>

## **Acció contra la violència masclista**

La violència és una de les xacres socials més greus que persisteix a la nostra cultura, que vulnera els drets humans i que atempta contra la plena ciutadania, l'autonomia, la dignitat i la llibertat de les dones.

L'Ajuntament es compromet a desenvolupar un paper actiu en la lluita contra la violència masclista, promovent, en el marc de les seves competències, les mesures adients per a la seva eradicació.

Aquest compromís és coherent amb el mandat de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que propugna la responsabilitat dels poder públics i la necessitat d'intervenir de manera integral. Això significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització social, de detecció de la problemàtica, i de prevenció i recuperació de les dones que la pateixen, i dels seus fills i filles.

Per tal de desenvolupar aquesta intervenció integral, les actuacions s'han de basar en un model de treball en xarxa que requereix de planes i estratègies de coordinació i cooperació entre els diferents serveis, institucions i agents socials per tal de abordar la violència masclista de manera efectiva i evitant la doble victimització de les dones.

<b>Línia Estratègica 2: Acció contra la violència masclista</b>			
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació			
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>			
2.1. Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.			
Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.			
Implicar el màxim de serveis presents en el territori i també la ciutadania per tal de favorir la identificació precoç de la violència i millorar la seva prevenció.			
Ampliar el focus de treball vers els micromasclismes i la violència subtil que tolera i fomenta la violència masclista en l'àmbit públic i privat.			
Contribuir a la capacitat i formació específica del personal tècnic i polític.			
<b>ACCIONS</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>Any</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>
Aprovar un Protocol específic contra la violència masclista	Regidoria Salut Serveis Socials	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redacció del protocol</li> <li>Personal implicat en la redacció del Protocol per àrees</li> </ul>
Dissenyar i distribuir un díptic informatiu sobre els canals públics per l'assessorament i la denúncia de casos de violència masclista	Regidoria Comunicació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. i tipus de materials de difusió publicats</li> </ul>
Elaborar un Informe anual d'anàlisi del grau d'impacte de la violència masclista	Regidoria Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'informe</li> </ul>
Organitzar una campanya de sensibilització a les escoles i els instituts sobre la igualtat i la no violència masclista	Regidoria de Joventut	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. d'accions de sensibilització realitzades a cada escola i a l'institut</li> </ul>
Acció de sensibilització per la joventut: repartiment de frases contra la violència masclista.	Regidoria Joventut	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipus d'acció realitzada</li> <li>Núm. i tipus de material difós</li> </ul>
Visibilització del rebuig a la violència masclista a través d'una acció amb entitats, instituts i escoles en el marc del 25 de novembre	Regidoria Participació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipus d'acció realitzada</li> <li>Persones participants, per sexe</li> </ul>
Difusió del telèfon de la línia d'atenció contra la violència masclista a través del web municipal, els butlletins i les notes de premsa	Regidoria Comunicació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visibilitat del telèfon al web</li> <li>Nombre de butlletins i notes de premsa on s'ha inclòs el telèfon</li> </ul>

## **Drets i qualitat de vida**

L'administració local entén el dret a una vida digna i al benestar físic, psicològic i social com a valor fonamental i, per tant, adquireix una dimensió clau en les seves polítiques públiques.

La garantia d'aquesta qualitat de vida passa per l'equitat en els processos de distribució i accés als recursos, espais i oportunitats que es presenten en un territori. Per això, cal treballar perquè aquesta igualtat pugui donar-se franquejant els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa o indirecta la salut, l'educació i el benestar de les persones, o qualsevol altre que impedeixi el lliure desenvolupament de les persones, especialment de les dones.

A més, cal que les actuacions s'adrecin a propiciar que aquest sigui un municipi inclusiu, socialment cohesionat i capaç de generar un repartiment equitatiu dels recursos i de cobrir les necessitats i interessos de les dones i els homes, tenint en compte les seves especificitats i les diferents etapes dels seu cicle vital.

<b>LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA</b>			
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.			
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>			
Sensibilitzar envers les diferències de gènere que afecten la qualitat de vida de les persones i treballar per la eliminació de les desigualtats que se'n generen.			
Tenir en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones en tots els plans, programes i projectes que es portin a terme, especialment en els àmbits de salut, esports, educació, atenció social, diversitat..			
Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones			
<b>ACCIONS</b>	<b>AREES IMPLICADES</b>	<b>Any</b>	<b>INDICADORS D'AVALUACIO</b>
Recopilar i posar a l'abast dels centres educatius recursos pedagògics coeducatius a través del Consell Escolar	Regidoria Educació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. i tipus de materials facilitats</li> </ul>
Organitzar accions informatives i divulgatives amb materials referents a la coeducació per al professorat i famílies	Regidoria Educació Regidoria Joventut	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. d'accions realitzades per a professorat / famílies</li> <li>• Núm. d'assistents a les accions per sexe</li> </ul>
Organitzar una jornada sobre salut i dones. Esport i dones.	Regidoria Salut Regidoria Esport	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de la jornada</li> <li>• Núm. de participants</li> </ul>
Crear un Grup d'Ajuda Mútua de salut afectiu -emocional	Regidoria Salut	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació o no del GAM</li> <li>• Núm. de participants del GAM</li> </ul>
Programar tallers a les escoles i a l'institut sobre els estereotips de gènere als mitjans de comunicació i a les xarxes socials	Regidoria Educació Regidoria Joventut	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. i continguts dels tallers realitzats</li> </ul>
Commemorar el Dia de la Dona Treballadora; 8 de març	Regidoria Participació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. d'activitats realitzades</li> <li>• Temàtiques treballades</li> <li>• Nombre de participants segons edat i sexe</li> </ul>

## Treballs i temps

Tot i que la taxa d'ocupació femenina ha augmentat considerablement en els últims anys, les dones encara es veuen afectades per unes condicions laborals més precàries: més presència en l'economia submergida, salaris més baixos, major temporalitat, segregació horitzontal . sectors professionals feminitzats i poca diversificació de les opcions. , i segregació vertical . dificultats per a accedir a càrrecs de responsabilitat o comandament.

A més, la manca de reconeixement social del treball de cura i atenció a l'àmbit domèstic i familiar, i la quasi inexistent corresponsabilitat entre dones i homes, augmenten les dificultats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i esdevenen també causes directes en la precarització laboral femenina. Temps i treball són, doncs, dos elements que interactuen i als quals cal prestar atenció i cercar mesures que impliquin tots els sectors socials i que promoguin una veritable transformació cultural.

En aquest sentit, les polítiques públiques han de promoure un nou pacte social entre els diferents agents socials, per tal d'impulsar un nou model d'organització del treball, dels serveis i dels temps, que integri les necessitats familiars i personals dels homes i de les dones.

Les actuacions han d'anar dirigides a promoure la participació equilibrada de dones i homes en la vida laboral, familiar, personal i social, sense que això suposi un detriment en la carrera professional i/o qualitat de vida de les persones i, especialment, de les dones. Per això, cal també promoure l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de condicions, fomentar l'emprenedoria i l'autoocupació de les dones i el reconeixement del talent femení com motor de desenvolupament econòmic i social.

<b>LÍNIA ESTRATÈGICA 4: TREBALLS I TEMPS</b>			
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com en el privat			
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>			
4.1. Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure una utilització equitativa per part de dones i homes.			
Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.			
Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.			
Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.			
Potenciar el teixit productiu garantint la igualtat i l'aprofitament del talent femení.			
<b>ACCIONS</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>Any</b>	<b>INDICADORS D'AVUACIO</b>
Mantenir actualitzades les fonts estadístiques sobre treball amb indicadors desagregats per sexe	Regidoria Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. i tipus de dades recopilades desagregades per sexe</li> </ul>
Desenvolupar programes de formació i inserció ocupacional per les dones aturades de llarga durada	Àrea de Promoció Econòmica	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. i continguts de les sessions formatives realitzades</li> <li>Assistència a les formacions, per edat</li> </ul>
Organitzar accions de sensibilització sobre nous usos dels temps per al personal de l'Ajuntament	Àrea de Promoció Econòmica	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Núm. i tipus d'accions de sensibilització realitzades</li> <li>Assistents a les sessions per sexe i àrea</li> </ul>
Impulsar la creació d'una xarxa de dones emprenedores i empresàries	Àrea de Promoció Econòmica	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la xarxa</li> <li>Núm. de dones participants</li> </ul>



## **Reconeixement del lideratge i participació de les dones**

L'administració pública, com a institució propera a la ciutadania, és una observadora de primera línia de les necessitats i interessos de la ciutadania i, per tant, ha de ser capaç de canalitzar les seves demandes.

Des de fa uns anys, es parla de participació lligada a la política, com una eina per democratitzar decisions i construir nous processos socials que donin poder a les persones. Els mecanismes desplegats però, defensen formes de participació que no sempre acaben reflectint totes les veus de la ciutadania.

Tot i que la participació política i social de les dones ha anat en progressiu augment, el cert és que aspectes psicosocials, polítics, econòmics, d'horaris, i també d'interessos, dificulten o, en el pitjor dels casos, impedeixen, el lliure accés de les dones a les esferes públiques i de decisió.

Per això, les polítiques públiques han de treballar per transformar les formes i els canals de participació perquè siguin compatibles amb la vida quotidiana de les persones, eliminant la dicotomia entre formal i informal, reconeixent el valor i les capacitats diferenciades de dones i homes i potenciant l'apoderament individual i col·lectiu. Les actuacions s'adrecen, per tant, a pal·liar les deficiències existents i a promoure noves mesures de representació equilibrada, partint del convenciment que les noves demandes i realitats socials necessiten de les aportacions de les dones, d'un nou model de gestió i de renovades línies d'acció en l'agenda política.

Així mateix, cal seguir treballant per donar valor i visibilitat a totes les aportacions que les dones fan a la cultura i donar la importància que mereixen les seves contribucions a la memòria històrica.

<b>LÍNIA ESTRATÈGICA 5: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES</b>			
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells de la vida pública.			
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS:</b>			
Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiu.			
Potenciar la incorporació i el lideratge de les dones en tots els nivells de responsabilitat i presa de decisions dels espais institucionals.			
Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.			
Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.			
Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.			
<b>ACCIONS</b>	<b>AREES IMPLICADES</b>	<b>Any</b>	<b>INDICADORS D'AVAUACIÓ</b>
Facilitar espais de reunió i contacte entre dones d'Alguairó	Regidoria de Participació	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. de trobades realitzades</li> <li>• Núm. de dones participants</li> </ul>
Recopilar dades sobre l'ús dels equipaments culturals desagregades per sexe	Regidoria de Cultura	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. de registres desagregats per sexe</li> <li>• Usos dels equipaments per sexe</li> </ul>
Incorporar a les bases de les convocatòries de subvencions, criteris de valoració que promoguin la presència de les dones en els òrgans directius de les entitats i en perspectiva de gènere	Regidoria de Cultura	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. de subvencions en què s'han inclòs criteris d'igualtat de gènere</li> <li>• Núm. de subvencions atorgades a entitats que compleixen criteris d'igualtat respecte al núm. total de subvencions atorgades</li> </ul>
Organitzar una exposició de creacions artístiques de dones de diferents modalitats (pintura, escultura...)	Regidoria de Cultura	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització de l'exposició</li> <li>• Núm. de dones participants</li> <li>• Núm. de visites a l'exposició</li> </ul>

## 8. Seguiment i avaluació.

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Local d'igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Alguaire. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

NOM DE L'ACCIÓ				
<b>Línia estratègica</b>				
<b>Descripció de l'acció</b>				
<b>Temps d'execució</b>	<b>CURT TERMINI (2019)</b>			
	<b>MIG TERMINI (2020-2021)</b>			
	<b>LLARG TERMINI (2023)</b>			
<b>Pressupost executat</b>				
<b>Persona/Entitat responsable</b>				
<b>Indicadors d'avaluació</b>				
<b>Grau de compliment</b>	<b>ALT</b>	<b>MIG</b>	<b>BAIX</b>	<b>NUL</b>
<b>Observacions:</b>				

## 10. Glossari

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i són extrets de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*. Elaborades per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.

**Accions positives:** Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

**Agent per a la igualtat:** Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

**Assetjament sexual:** És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulnereu la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

**Avaluació de l'impacte segons el gènere:** Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

**Discriminació directa:** Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

**Discriminació indirecta:** Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

**Discriminació per raó de sexe:** Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

**Equitat de gènere:** Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

**Estererotip de gènere:** És un conjunt de actituds, de clichés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

**Gènere:** Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

**Igualtat de gènere:** Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

**Igualtat de tracte entre dones i homes:** Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

**Transversalització de gènere (mainstreaming):** És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones. **Segregació horitzontal:** Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

**Segregació vertical:** Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

**Sexe:** Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

**Sexisme en el llenguatge:** Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

**Sostre de vidre:** Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

**Violència masclista:** violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

# 11. Annexos

MODEL ENQUESTA



Ajuntament  
d'Alguaire

## FORMULARI

---

Per tal d'ajudar-nos en la elaboració del *Pla d'Igualtat de Gènere* de l'Ajuntament d'Alguaire, us agraiem si podeu respondre el formulari següent. Gràcies per la col·laboració.

### 1. Sexe :

- Home
- Dona
- Altre

### 2. Responsabilitat laboral a l'Ajuntament d'Alguaire?

- Càrrec polític
- Càrrec tècnic
- Càrrec administratiu
- Altre

### 3. Quina és l'àrea de gestió on treballa? ( resposta múltiple)

- Alcaldia
- Finances
- Serveis municipals
- Medi Ambient
- Urbanisme
- Cultura
- Educació
- Esports
- Salut i Benestar Social
- Festes
- Promoció Econòmica i Turisme
- Participació
- Noves Tecnologies i Comunicació
- Joventut
- Altre

### 4. Quants anys fa que treballa a l'Ajuntament d'Alguaire?

**5. Quants anys fa ocupa un càrrec polític?**

**6. Des de la seva àrea es realitzen o desenvolupen accions per a la igualtat dona- home?**

- Sí
- No
- NS/NC

**7. En cas afirmatiu, podria enumerar les principals accions que es desenvolupen?**

**8. En cas afirmatiu, per quin motiu s'han desenvolupat aquestes accions? (resposta múltiple)**

- Per voluntat tècnica
- Per voluntat política
- Per detecció d'una mancança al municipi
- Per una demanda ciutadana (entitat o persona física)
- NS/NC
- Altre

**9. En cas afirmatiu, té dificultats per realitzar polítiques d'igualtat de dones i homes? (resposta múltiple)**

- Sí, per falta de formació en la matèria
- Sí, per falta de recursos econòmics
- Sí, per falta de recursos humans,
- Sí, per falta de coordinació interdepartamental
- Sí, per la inexistència d'un pla d'igualtat
- Sí, per falta de voluntat política
- NS/NC

**10. En cas afirmatiu, quines són les principals avantatges per a desenvolupar-les? (resposta múltiple)**

- Formació en la matèria
- Recursos econòmics
- Recursos humans
- Coordinació interdepartamental
- NS/NC
- Altre



**11. En cas afirmatiu, quines són les principals dificultats per a desenvolupar-les? (resposta múltiple)**

- Formació en la matèria
- Recursos econòmics
- Recursos humans
- Coordinació interdepartamental
- NS/NC
- Altre

**12. Creu que l'Ajuntament d'Alguairó té com a prioritat el desenvolupament de polítiques per la igualtat de dones i homes?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**13. Considera necessari dur a terme polítiques d'igualtat dona-home des de l'Ajuntament?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**14. Quin àmbit considera imprescindible de treballar per combatre les desigualtats entre dona-home? (resposta múltiple)**

- Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat.
- Acció contra la violència masclista (abordatge de la violència masclista).
- Drets i qualitat de vida (igualtat dona-home en tots els àmbits; salut, esports, cultura, educació, urbanisme, seguretat, etc.)
- Reformulació dels treballs i dels temps (igualtat dona-home en l'àmbit laboral i conciliació de la vida laboral, familiar, personal i comunitària).
- Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (participació de les dones en càrrecs de lideratge i de poder i associacionisme).
- Educació i coeducació (educació en valors per la igualtat de dones i homes).

**15. Afegeix alguna acció que consideris important a tenir en compte al nou Pla d'Igualtat de Gènere**

**16. Quins són els requisits necessaris per al futur de les polítiques d'igualtat? (resposta múltiple)**

- Compromís polític
- Eines metodològiques específiques
- Recursos humans
- Recursos econòmics

- Formació en la matèria
- Espais de coordinació interdepartamental
- Existència d'un pla d'igualtat
- NS/NC
- Altre

**17. Considera important que s'elabori un Pla d'Igualtat de Gènere?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**18. Creu que a l'Ajuntament d'Alguaire hi ha desigualtats entre dones i homes?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**19. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**20. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**21. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?**

- Sí
- No
- NS/NC
- Altre

**22. Vol afegir algun comentari per completar el formulari.**