



**AJUNTAMENT DE VILAGRASSA**

**PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS  
2021-2026**

Octubre de 2020

## 1. ÍNDEX

Introducció .....	3
Presentació .....	4
Normativa .....	5
Eixos .....	9
1. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la gestió municipal.....	9
1.1. Sensibilitzar al personal de l'administració pública, a les entitats privades, als col·lectius professionals i a la societat en general sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones .....	9
1.2. Incloure la perspectiva de gènere en les actuacions desenvolupades per totes les àrees municipals .....	9
2. Millorar l'ocupació de les dones i l'accés a un lloc de feina digne.....	9
2.1. Desenvolupar accions que garanteixin a les dones el dret a un treball digne i de qualitat .....	9
2.2. Fomentar la participació de les dones en una formació ocupacional que correspongui a les seves necessitats .....	10
2.3. Sensibilització de la societat en la conciliació de la vida laboral, familiar i personal .....	10
2.4. Promoure la conciliació del temps laboral, personal i familiar .....	10
3. Promocionar la salut de les dones .....	10
3.1. Impulsar la prevenció de les dones en temes de salut a través de la formació i la sensibilització.....	10
3.2. Impulsar programes que tractin de forma especialitzada les malalties que afecten a les dones.....	10
4. Fomentar la coeducació i la formació de les dones.....	11
4.1. Incloure tant en l'educació formal com en la no formal l'educació en igualtat d'oportunitats.....	11
4.2. Garantir l'existència d'una oferta formativa i educativa que tingui en compte els diferents col·lectius de dones, les seves necessitats i interessos, així com la seva disponibilitat horària .....	11
4.3. Desenvolupar campanyes de sensibilització en base a la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats i l'ús del llenguatge no sexista .....	11
5. Lluitar contra les formes de violència exercides per homes o dones .....	11
5.1. Prevenir la violència vers les dones .....	11
5.2. Erradicar la violència a les dones .....	11
6. Fomentar iniciatives socials que afavoreix la participació i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.....	11
6.1. Reconèixer i valorar el treball, la cultura i les activitats de les dones.....	12
6.2. Promoure la participació de les dones en l'oferta cultural, d'oci i de lleure que ofereix la ciutat .....	12
Àmbit d'aplicació i objectius .....	12
Metodologia .....	13
Diagnosi .....	13
GLOSSARI.....	14

## Introducció

Al llarg de la història la dona ha pogut constatar la seva situació de desavantatge i discriminació en favor de l'home. D'aquesta manera, en diferents àmbits de la societat ha patit aquest rebuig i s'ha vist perjudicada pels estereotips existents que li han impedit un desenvolupament equitatiu al del sexe contrari. Per aquest motiu és pel que des de fa uns anys ja es comença a treballar amb la idea de lluitar contra aquesta discriminació i es realitzen polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats a nivell europeu. De fet, les primeres són les organitzades per les Nacions Unides a les Conferències Mundials de les Dones. A Catalunya aquest treball té el seu origen amb les Primeres Jornades Catalanes de la Dona l'any 1976.

Tot i el treball que s'ha anat desenvolupant fins al moment, encara queda molta feina per fer. És per això, que hem cregut convenient la redacció d'aquest document escrit per assentar les bases de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats al municipi de Vilagrassa. Aquest document està basat en els resultats de la Diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats realitzada per l'Ajuntament de Vilagrassa amb la col·laboració de la Universitat de Lleida i de l'Institut Català de Dones durant l'any 2006. El Pla consisteix en configurar un seguit d'estratègies encaminades a arribar al reconeixement de la tasca de les dones en tots els àmbits de participació. Aquestes responen a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i s'entenen des del punt de vista de la tolerància i la convivència, el respecte a la diferència i la millora de la qualitat de vida. D'aquesta manera els objectius proposats han d'ajudar a erradicar les situacions de discriminació entre ambdós sexes en benefici del benestar i de la vida en societat.

Per tal de dur a terme les actuacions proposades és bàsic aplicar el principi de transversalitat, ja que és fonamental incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat en el conjunt de les polítiques i actuacions de la societat. Per aquest motiu cal que treballem tots junts i en tots els àmbits. Finalment els objectius i actuacions se sotmetran a una avaluació continuada per tal de saber-ne els resultats i prendre les mesures pertinents, sempre tenint en compte la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat. Aquest Pla d'igualtat d'oportunitat es desenvolupa mitjançant sis eixos estratègics que fan referència a diversos àmbits de la nostra societat per tal d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.

Els eixos són els següents:

1. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la gestió municipal.
2. Millorar l'ocupació de les dones i l'accés a un lloc de feina digne.
3. Promocionar la salut de les dones.
4. Fomentar la coeducació i la formació de les dones.
5. Lluitar contra les formes de violència.
6. Fomentar iniciatives socials que afavoreixin la participació de la dona i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

## Presentació

Tot i haver existit, en els últims temps, importants canvis en la incorporació massiva de la dona en el mercat de treball, encara predomina certa desigualtat. Aquesta desigualtat es tradueix en una precarietat en les condicions de treball de les dones, un increment de la bretxa salarial i també un increment de la taxa d'atur femenina.

Davant d'això, s'observa que, tot i que s'hagi produït una feminització del mercat laboral, aquesta no s'ha arribat a completar.

Els governs locals han estat pioners en incorporar la igualtat de gènere en les seves polítiques municipals. La proximitat amb la ciutadania i la realitat social, situa a les administracions públiques locals en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat dins el marc de les seves competències.

Per això l'Ajuntament de Vilagrassa no pot estar al marge de les polítiques d'igualtat i es compromet així a iniciar una etapa de forta implicació amb la igualtat d'oportunitats a través de l'elaboració d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats, i corregir així la situació de desavantatge en que es troben les dones, per tal d'assolir una igualtat real i efectiva.

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats s'aprova per un període de 6 anys (2021-2026) i passat aquest termini es revisarà i s'aprovarà un nou Pla. Té com a finalitat de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació laboral per raó de sexe i gènere. Es tracta doncs, d'un instrument imprescindible per superar tots els obstacles que les dones encara troben en el desenvolupament professional.

Per assolir aquesta igualtat real es porta a terme una diagnosi a través de l'estudi d'un conjunt d'àmbits d'actuació que es consideren importants. Aquests àmbits són els següents:

- Política d'igualtat d'oportunitats
- Polítiques d'impacte a la societat
- Comunicació no sexista
- Representativitat de les dones i distribució del personal
- Selecció de personal, formació i promoció
- Retribució
- Condicions laborals
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Salut laboral

En cada àmbit es persegueixen uns objectius específics:

- Integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'Ajuntament, i la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes o de personal, en la presa de decisions i en les actuacions i processos portats a terme en el treball diari.
- Sensibilitzar i assolir la igualtat d'oportunitats en el municipi.
- Vetllar per la neutralitat en el llenguatge emprat en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
- Que la distribució del personal estigui equilibrada entre els diferents llocs de treball, categories professionals, així com l'establiment d'equilibri entre dones i homes en la composició del ple municipal i en la distribució de les diferents regidories.
- Oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Establir mesures per eliminar les desigualtats retributives entre dones i homes.
- Vetllar perquè no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada del personal.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Establir mesures per al foment de nous usos del temps: corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral, adreçades també als homes.
- Vetllar per la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i l'adequació dels llocs de treball a les característiques i necessitats de les dones.

---

## MARC NORMATIU

### DRET INTERNACIONAL

El punt de referència dels drets de les dones cal situar-lo en la Declaració Universal dels Drets Humans, de 10 de desembre de 1948, en que s'enuncia com a principi fonamental la no discriminació per raó de sexe en matèria de drets i llibertats i el dret a la igualtat davant la llei.

### DRET COMUNITARI EUROPEU

- L'article 110 del Tractat de Roma de 1957 establia que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.
- El Tractat d'Amsterdam, de l'1 de maig de 1999, reforça el compromís europeu en relació a la igualtat entre dones i homes, ja que inclou entre els objectius de la Comunitat Europea la promoció de la igualtat entre dones i homes - art. 2 del Tractat de la Comunitat Europea -.
- Article 16 del Reglament (CE) núm. 1083/2006 del Consell, d'11 de juliol de 2006, pel qual s'estableixen les disposicions generals relatives al Fons Europeu de Desenvolupament Regional, al Fons Social Europeu i al Fons de Cohesió, i es deroga el Reglament (CE) núm. 1260/1999.
- Durant el Consell Europeu de 23 i 24 de març de 2006 els Estats Membres van aprovar el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere. En aquest Pacte els Estats es comprometen en l'aplicació de polítiques destinades a afavorir l'ocupació de les dones i a garantir un equilibri entre la vida professional i la vida privada de les persones.
- El mes de desembre de 2006 es va crear l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere, per a donar suport tècnic al desenvolupament de les polítiques de igualtat.

### DRET ESTATAL

El 9 de desembre de 1931 es promulgà la Constitució de la República, la qual reconegué per primer cop el sufragi universal femení, la capacitat civil de la dona i el dret al divorci.

A partir de la Constitució Espanyola de 1978 es van anar aprovant una sèrie de reformes de la legislació civil, laboral i penal, que tenien per objecte la eliminació de la discriminació per raó de sexe de l'ordenament jurídic espanyol. Aquesta recull el principi d'igualtat en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament. A més, també cal fer referència als articles 23.2, 32.1 i 35, referents al dret dels ciutadans a accedir amb condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, al matrimoni, i al treball; respectivament.

Una vegada assolida la igualtat formal s'han aprovat una sèrie de lleis per anar avançant en la igualtat real i efectiva. Les més recents són les següents:

1. Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern del Estat, la qual constata que les decisions polítiques que, en principi, semblen no sexistes, podem tenir diferent impacte en les dones i en els homes.

2. Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a las persones en situació de dependència, mitjançant la que es pretén configurar un sistema integrat que abordi des de una perspectiva global el fenomen de la dependència.
3. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de dones i de homes, la qual té com finalitat l'eliminació de totes les manifestacions de discriminació, directe o indirecta, per raó de sexe i promoció de la igualtat real entre dones i homes en qualsevol dels àmbits de la vida i, en especial, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. Aquesta llei es desenvolupa mitjançant dos Reials Decrets publicats el 13 d'octubre de 2020 al BOE: el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
4. R.D 432/2008, del 12 d'abril, que crea el Ministeri d'Igualtat, amb la finalitat de realitzar la proposta i execució de les polítiques del Govern en matèria d'igualtat, lluita contra tota classe de discriminació i contra la violència de gènere.
5. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
6. El text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.
7. El text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial decret Legislatiu estatal 5/2015, de 30 d'octubre.
8. Reial Decret 713/2010, de 18 de maig, sobre registre i dipòsit de convenir i acords col·lectius de treball, que té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, conforme el previst a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març i en les previsions contingudes en els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Aquestes últimes tres normes són el marc que actualment garanteix l'aplicació de polítiques que no tant sols evitin desigualtats i discriminacions vers les dones dins de l'exercici de l'activitat laboral, si no que remoguin les dificultats i obstacles que es puguin trobar en el seu desenvolupament professional.

També trobem la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, la Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci; entre d'altres.

A més en matèria de violència de gènere s'han aprovat diverses lleis sent les més importants:

1. Llei 27/2003 de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de las víctimes de la violència domèstica, d'acord amb la qual, i entre les mesures cautelars que el Jutge pot acordar, es troba l'ordre de protecció, per aquells casos de violència domèstica en què resulti una situació objectiva de risc per a la víctima. Aquesta ordre de protecció confereix un estatut integral, el qual comprendrà tant mesures penals -la presó provisional de l'agressor, la prohibició d'apropar-se o comunicar-se amb la víctima- com mesures civils -us del domicili familiar, guarda i custòdia dels fills, la prestació d'aliments-, així com aquelles altres mesures d'assistència i protecció social que siguin necessàries per atorgar aquesta protecció integral.
2. La Llei Orgànica 11/2003 de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers i la Llei Orgànica 15/2003 de 25 d'octubre van modificar el Codi Penal i introduir el delictes de mal tractament domèstic.

3. La Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, resulta aplicable a les dones víctimes de violència exercida per els que són o han estat seus cònjuges o els que estan o han estat lligats a elles per relacions d'afectivitat, encara que no hagi convivència. La Llei estableix mesures de protecció integral, la finalitat de les quals és prevenir, sancionar i eradicar aquesta violència i prestar assistència a les víctimes. Així ens trobem amb mesures de sensibilització, prevenció, detecció i intervenció en els diferents àmbits: educatiu, sanitari, social, de la publicitat, judicial, policial, A més, la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, ha acordat la creació del Jutjats de Violència sobre la Dona que coneixen tant de les causes penals (ordre de protecció, instrucció de les causes penals, enjudiciament de les faltes ) com de les causes civils relacionades ( separacions, divorci, relacions paternofilials, filiació ).

## **DRET AUTONÒMIC**

L'Estatut d'Autonomia de 2006 preveu com a valor i com a dret la igualtat i, a més, a l'article 19 estableix que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

Amb anterioritat a l'aprovació de l'actual Estatut d'Autonomia cal destacar les següents actuacions:

1. Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.
2. En abril de 2002 s'acorda el Pla integral de prevenció de la violència de gènere i d'atenció a les dones que la pateixen.
3. El 21 d'octubre de 2003 s'estableix que els punts de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència domèstica siguin les Oficines d'Atenció a la Víctima del Delicte.
4. Finalment, en 2005 s'aprova el Pla d'acció i de desenvolupament de les polítiques de dones (2005-2007), entre els objectius del qual es troba aconseguir la transversalitat de les polítiques de govern per fer realitat la igualtat entre dones i homes.

També cal destacar diverses lleis del Parlament de Catalunya que han suposat un avenç en polítiques d'igualtat, quan a l'equilibri entre la vida professional i privada i la violència de gènere:

1. La Llei 4/2001, de 9 d'abril, estableix que tota disposició de caràcter general ha d'anar acompanyada d'un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició i va atribuir a l'Institut Català de la Dona l'elaboració d'aquest informe.
2. La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya, adopta diverses mesures per afavorir la conciliació i l'equilibri entre els àmbits personal, laboral i familiar de les persones al servei de les Administracions de Catalunya.
3. La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, on es reconeix el caràcter innovador i exemplar de les actuacions polítiques dels ens locals en l'abordatge de la violència de gènere i en l'establiment de protocols d'actuació conjunta que han inspirat bona part dels continguts d'aquest text legal. Aquesta llei amplia el concepte legal de violència de gènere a tota violència que pateixen les dones pel sol fet ser-ho i estableix mesures integrals respecte a la prevenció, la detecció i la sensibilització respecte a la violència de gènere i reconeix els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral

4. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per la qual hi hagi l'establiment de mesures d'acció positiva que afavoreixin l'accés a l'ocupació de les dones o l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball, la millora de la formació, de l'ocupabilitat de les dones i de la seva permanència en el mercat de treball i reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars.

5. Dins la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'hi especifica l'obligació de les administracions públiques d'adoptar Plans d'Igualtat referents a la pròpia organització:

*DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA. Plans d'igualtat*

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

2. *Sense perjudici d'allò disposat en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.*

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'entitat més enllà de donar compliment a la legislació, redunden en l'optimització dels recursos humans i dels processos per adequar-los al principi d'igualtat efectiva d'homes i dones. També en l'Avantprojecte de Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes, es dona especial rellevància a la necessitat que les administracions públiques desenvolupin mesures per garantir la igualtat en l'àmbit intern i procedimental, i així s'explicita en el seu *Títol II: Mecanismes per garantir el dret a la Igualtat de dones i homes en l'administració pública*. Dins d'aquest títol també s'hi especifica l'obligació de les administracions locals en la implantació de Plans d'Igualtat de dones i homes:

#### Article 22

##### *Plans d'igualtat de dones i homes*

1. *Les Institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i l'Administració local de Catalunya, han d'aprovar, en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un Pla d'Igualtat de dones i homes a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball, adreçat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.*

2. *Aquest Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*

3. *El Pla ha de contemplar, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a representativitat de les dones, accés, selecció, promoció i desenvolupament professional, condicions laborals, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, violència masclista, prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, comunicació no sexista, i estratègia i organització interna de l'organisme.*

4. *El Pla a què fa referència l'apartat 1 ha d'incloure mesures específiques per adequar-lo a les peculiaritats del personal docent, el personal sanitari, el personal investigador, el personal penitenciari, el personal bomber, el personal agent rural i el personal dels cossos i forces de seguretat.*

5. *El Govern de la Generalitat ha de fomentar l'adopció de Plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei de l'Administració corporativa, els agents socials, les entitats sense afany de lucre i els consorcis.*

6. Finalment, els articles 15 i 16 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, els quals regulen els Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic i les Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública, respectivament.



**EIXOS:****1. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la gestió municipal.**

Totes les polítiques municipals han d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació, ja que d'aquesta manera ens assegurem que des de totes les àrees es tingui en compte la visió de la dona, tant en les actuacions proposades com en la creació de recursos nous.

Objectius i accions positives:

1.1. Sensibilitzar al personal de l'administració pública, a les entitats privades, als col·lectius professionals i a la societat en general sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- Desenvolupar cursos de formació del personal de l'Administració en igualtat d'oportunitats.
- Avaluació de la influència de les polítiques de gènere en les polítiques municipals des de tots els àmbits.
- Potenciar l'ús del llenguatge no sexista als materials i documents de l'Ajuntament.
- Establir les actuacions necessàries per al desenvolupament de polítiques d'igualtat.

1.2. Incloure la perspectiva de gènere en les actuacions desenvolupades per totes les àrees municipals

- Difondre la informació sobre els serveis i recursos destinats a les dones existents a Vilagrassa.
- Establir una bona coordinació entre els professionals dels recursos existents i col·laborar en la realització d'estratègies i actuacions.
- Col·laborar amb les associacions de dones que hi ha al municipi que tinguin iniciatives per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats.

---

**2. Millorar l'ocupació de les dones i l'accés a un lloc de feina digne.**

L'accés al món laboral per part de les dones és un dels elements clau en les polítiques d'igualtat, ja que les dones presenten uns índex d'atur més elevats que els homes i en molts casos realitzen feines que s'exerceixen sense estar regularitzades. Alhora, en les condicions d'accés als diferents llocs de feina hi ha una discriminació respecte als homes, tant a nivell contractual com de remuneració. Per aquests motius, creiem que és convenient treballar per assolir la igualtat d'oportunitats i de condicions en l'àmbit laboral.

Objectius i accions positives:

2.1. Desenvolupar accions que garanteixin a les dones el dret a un treball digne i de qualitat.

- Fomentar la inserció laboral de col·lectius de dones amb més dificultats per trobar feina.
- Possibilitar l'accés de les dones a feines en relació amb el seu nivell d'estudis i amb contractes de qualitat, així com també l'accés a llocs de direcció. Evitant així la segregació vertical i el sostre de vidre.
- Impulsar mesures informatives per al foment de la regulació de feines feminitzades que s'exerceixen sense contracte.
- Fomentar la presència de dones en sectors de treball i activitats masculinitzades i viceversa, per tal d'erradicar la segregació horitzontal.

2.2. Fomentar la participació de les dones en una formació ocupacional que correspongui a les seves necessitats.

- Avaluar els interessos i necessitats, tant formatives com ocupacionals de les dones de Vilagrassa.
- Realitzar una guia de recursos formatius i ocupacionals del municipi.
- Orientar la formació cap a les noves necessitats d'ocupació.
- Afavorir en aquests cursos de formació la participació de les dones amb més dificultats d'inserció laboral.

2.3. Sensibilització de la societat en la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

- Realitzar campanyes que difonguin mesures per conciliar la vida laboral, familiar i personal.
- Accions de sensibilització en la conciliació familiar, laboral i personal en els diferents àmbits educatius.

2.4. Promoure la conciliació del temps laboral, personal i familiar.

- Posar en marxa projectes que tinguin com a objectiu la introducció de canvis en la societat per aconseguir fer compatible les responsabilitats personals, familiars i laborals de les dones i els homes.
- Reconèixer públicament les empreses locals que faciliten la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Potenciar el desenvolupament i l'adequació dels serveis sociocomunitaris que facilitin la conciliació del temps personal, laboral i familiar.

---

### 3. Promocionar la salut de les dones.

És evident que per la seva condició, les dones necessiten una atenció específica. Aquesta atenció ha d'anar encaminada a la prevenció, promoció i sensibilització de totes les malalties i infeccions que poden afectar a les dones en algun moment o altre del seu cicle vital. Així doncs, aspectes com la fibromialgia, el càncer de mama o problemes de l'embaràs són qüestions que s'han d'abordar des d'un bon començament i oferint el major de recursos possibles. Per tant, començarem sempre des de la prevenció ja que creiem que és la millor manera de desenvolupar aquestes actuacions.

Objectius i accions positives:

3.1. Impulsar la prevenció de les dones en temes de salut a través de la formació i la sensibilització.

- Augmentar la informació sobre les malalties que més afecten les dones i sobre els processos que els són propis (materno-reproductius, menopausa, etc.)
- Facilitar informació sobre els riscos físics, psíquics i socials derivats de l'activitat laboral.
- Fomentar hàbits de vida saludables com els beneficis de la pràctica d'activitat física i una alimentació adequada.

3.2. Impulsar programes que tractin de forma especialitzada les malalties que afecten a les dones.

- Augmentar les accions respecte als grups de dones que requereixen una atenció específica en matèria de salut.
- Donar suport als programes per la prevenció del càncer d'úter i de mama.
- Realitzar programes d'educació sexual i tallers dirigits a adolescents i joves que tractin el tema de la sexualitat i l'afectivitat, així com també de malalties pròpies d'aquesta edat com l'anorèxia i la bulímia.
- Dur a terme campanyes informatives i de sensibilització sobre diverses temàtiques de salut tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Fomentar la promoció de la salut (exercici físic, alimentació saludable, higiene, consum de drogues, mètodes anticonceptius, etc.) en funció de les necessitats de cada sector de població.

#### 4. Fomentar la coeducació i la formació de les dones.

Per tal d'equiparar les desigualtats entre homes i dones que s'han anat desenvolupant al llarg del temps cal treballar conjuntament des de la coeducació, ja que d'aquesta manera garantirem el lliure desenvolupament de la persona independentment de quin sigui el seu sexe. Un punt en el que també s'ha d'avançar és amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori, sinó que sigui inclusiu i que representi de la mateixa manera a homes i dones. Llavors serem capaços d'avançar i conèixer cap a la coeducació i la igualtat d'oportunitats.

Objectius i accions positives:

4.1. Incloure tant en l'educació formal com en la no formal l'educació en igualtat d'oportunitats.

- Fomentar materials i recursos escolars no sexistes als centres educatius.

4.2. Garantir l'existència d'una oferta formativa i educativa que tingui en compte els diferents col·lectius de dones, les seves necessitats i interessos, així com la seva disponibilitat horària.

4.3. Desenvolupar campanyes de sensibilització en base a la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats i l'ús del llenguatge no sexista.

---

#### 5. Lluitar contra les formes de violència exercides per homes o dones.

El principal objectiu que ens hem de marcar es lluitar perquè s'erradiquin totes les formes de violència, tant a dones com a homes. Ja que actualment, encara passen desapercebudes moltes manifestacions de violència; ja siguin assetjaments sexuals, o assetjaments per raó de sexe. Per aquest motiu hem de treballar per canviar els valors socials existents per erradicar qualsevol tipologia de violència de gènere.

Objectius i accions positives:

5.1. Prevenir la violència vers les dones.

- Campanya de sensibilització de la societat sobre la violència a les dones.
- Tallers formatius dirigits a tota la població sobre les causes i conseqüències de la violència vers les dones.

5.2. Erradicar la violència a les dones.

- Oferir formació als professionals de les diferents àrees municipals que intervenen als punts d'informació i d'atenció a les situacions de violència contra les dones, així com també als professionals de salut.
- Establir un protocol d'actuacions i coordinació entre els diferents serveis existents al municipi en els casos de violència de gènere.
- Prioritzar l'accés de les víctimes de maltractament als diferents programes municipals existents.
- Millorar la qualitat dels serveis municipals existents adreçats a dones i ampliar-los.

---

#### 6. Fomentar iniciatives socials que afavoreix la participació i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La dona ha de tenir els mateixos drets a participar i actuar en la vida social i associativa que l'home. És més, ha d'aportar la seva visió amb veu i vot i participar en les dinàmiques culturals, esportives o d'oci.

D'aquesta manera i amb aquesta participació en els mecanismes de decisió serà molt més fàcil adequar l'oferta

existent a les seves necessitats, ja que en serà plena coneixedora.

Objectius i accions positives:

6.1. Reconèixer i valorar el treball, la cultura i les activitats de les dones.

- Fer visible les aportacions socials i culturals de les dones al municipi.
- Impulsar iniciatives per donar a conèixer els diferents col·lectius de dones procedents de diferents països i les seves cultures.
- Donar suport a la producció cultural de les dones.
- Fomentar la creació de serveis, programes i accions de suport per a prevenir i actuar davant situacions de risc d'exclusió social i feminització de la pobresa.

6.2. Promoure la participació de les dones en l'oferta cultural, d'oci i de lleure que ofereix la ciutat.

- Oferir activitats culturals i d'oci adequades a les necessitats i interessos de les dones, així com col·laborar amb les associacions de dones del municipi.
- Fomentar la participació de les dones a totes les activitats socials, lúdiques i culturals del municipi.
- Fomentar, afavorir i recolzar la participació de les dones a la vida associativa del municipi.

---

### **ÀMBIT D'APLICACIÓ I OBJECTIUS:**

Els objectius del Pla són:

- El compromís de la institució en promoure i avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Integrar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament.
- Determinar els obstacles i barreres que fan difícil que es doni la igualtat de gènere.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà a l'Ajuntament de Vilagrassa i ha de fonamentar la seva aplicació en mesures concretes en les polítiques de selecció i contractació de personal quan la normativa ho permeti, en la formació i la promoció, en les mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar, en la comunicació, la imatge i l'ús de llenguatge no sexista, en la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual i la cultura d'organització, entre altres. L'elaboració del pla d'igualtat és un procés que implica decisions en diferents àmbits, en el polític, en l'assignació de mitjans, si fos el cas, o en el treball basat en la potenciació de la transversalitat i horitzontalitat.

### **METODOLOGIA:**

La metodologia en la que es basa la creació del pla d'igualtat realitzat per l'Ajuntament de Vilagrassa consta dels següents fases:

- Inici

Consisteix en la recollida de dades per realitzar tasques de tractament i elaborar una diagnosi. Donar la informació sobre el procés i demanar la col·laboració dels membres de l'Ajuntament.

- Avaluació i diagnosi

En aquesta fase es recull la informació quantitativa i qualitativa, amb l'objectiu d'obtenir una visió global de l'actual situació en la que es troba l'entitat en matèria d'igualtat. Identificació dels objectius i de les accions a desenvolupar.

- Pla d'acció

En base als resultats obtinguts mitjançant la diagnosi, s'inicia el pla d'acció amb la participació dels treballadors per establir les mesures convenients per assolir la igualtat de gènere en l'Ajuntament de Vilagrassa. Per altra banda, també es fa la redacció i elaboració final del document oficial del Pla d'igualtat.

- Aprovació i implantació

En aquesta penúltima fase es realitzarà una revisió exhaustiva del pla d'igualtat i modificacions si s'escau, seguidament es realitzarà la aprovació pel Ple de la institució per a la seva posada en pràctica.

- Seguiment i avaluació

Finalitzat les quatre fases anteriors i després d'executar les accions incloses en el Pla, es realitzarà el seguiment i l'avaluació de les mesures dissenyades que s'hagin implantat.

---

### **DIAGNOSI:**

La diagnosi ens permet elaborar una avaluació de la situació actual, en la que es troba la institució en termes de gènere, i necessària per a poder iniciar aquest procés. Aquesta avaluació s'ha basat en dades quantitatives i qualitatives. Pel que fa a l'obtenció d'aquestes, s'han pres de base les dades laborals així com les opinions mostrades pel personal de l'Ajuntament de Vilagrassa, a través dels seus representants.

L'estudi que ens permetrà valorar l'estat en que es troba la igualtat dins l'entitat, i obtenir aquesta diagnosi, es desenvoluparà a partir de les diferents actuacions.

A continuació es detallen els punts de millora globals un cop havent realitzat la diagnosi:

- Incloure polítiques internes i externes d'igualtat.
- Definir els llocs de treball de manera que la atribució de tasques sigui indiferent al gènere.
- Selecció de personal en igualtat de condicions i oportunitats.
- Imposar la neutralitat en els processos de selecció.
- Difusió d'un llenguatge no sexista per part dels membres de l'Ajuntament.

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat correspon a l'Alcaldia. L'avaluació que es dur a terme ens permetrà:

- Visualització de necessitats.
- Detecció d'obstacles.
- Reajustaments d'accions.

Els responsables de l'alcaldia així com els responsables del pla d'igualtat faran una valoració dels èxits i fracassos que han anat sorgint transcórrer els sis anys naturals de vigència del pla per tal de valorar la implementació de cada acció. També es realitzarà una avaluació final per aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de compliment de les accions desenvolupades.

El període de vigència d'aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vilagrassa és per a les anualitats 2021-2026.

Així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de 6 anys. Al final del període de vigència, l'Ajuntament elaborarà un nou diagnòstic amb l'objectiu de decidir si el pla existent ha de ser prorrogat o es necessari que s'actualitzi les mesures i accions establertes o fins i tot realitzar un nou pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vilagrassa.

## **GLOSSARI**

Per tal de fer més entenedor el Pla d'igualtat d'oportunitats de Vilagrassa considerem oportú explicar part de la terminologia emprada en la redacció.

*Acció positiva:* Mesures dirigides a un grup determinat amb què es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

*Assetjament sexual:* Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que contingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es generi en un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*Assetjament per raó de sexe:* Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe de la persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de generar un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*Conciliació del treball i de la vida familiar i personal:* Introducció de sistemes de permís per raons familiars i del permís patern, d'atenció a la infància i a persones d'edat avançada i creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que faciliti als homes i a les dones la combinació del treball i de les responsabilitats familiars.

*Igualtat d'oportunitats entre homes i dones:* Inexistència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social.

*Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques:* Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb l'objectiu específic d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament des de la fase de planificació, els seus efectes quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

*Perspectiva de gènere:* Tenir en consideració i prestar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats d'una política.

*Segregació del mercat laboral:* Concentració de dones i homes en un tipus i nivells diferents d'activitat i de treball, on les dones es veuen abocades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

*Segregació horitzontal:* Concentració de dones i homes en sectors i treballs específics. *Segregació vertical:* Concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitats o de llocs de treball.

*Sostre de vidre:* Barrera invisible que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament professional, de manera que, arribades a un punt, molt poques el flanquegen i la seva carrera professional s'estronca. Les causes d'aquest estancament provenen en major part dels prejudicis empresarials sobre la capacitat de les dones d'exercir llocs de responsabilitat, així com sobre la seva disponibilitat laboral lligada a la maternitat i a les responsabilitats familiars i domèstiques ("sòl enganxós"), activitats que solen coincidir amb les fases de l'itinerari professional lligades a la promoció professional.