

**Pla Intern
d'Igualtat de Gènere
(2017-2020)
Ajuntament de Mura**





Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mura

abril de 2017

Autoria:

Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Mura



Índex

1. INTRODUCCIÓ	4
2. OBJECTIUS	6
3. MARC NORMATIU	8
4. PROCÉS METODOLÒGIC	15
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	17
5.1 INTRODUCCIÓ	17
5.2 CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	17
5.3 COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	22
5.4 REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES.....	24
5.5 SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	29
5.6 CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL.....	31
5.7 ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	34
5.8 SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL	37
5.9 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL	38
6. PLA D'ACCIÓ	42
7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	47
8. BIBLIOGRAFIA	48
9. GLOSSARI	49



1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ajuntaments han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, adreçat a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern de l'Ajuntament.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar a l'Ajuntament de Mura

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització municipal.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització municipal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 8) Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Mura, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

2. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mura és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Mura per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consistori. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de l'Ajuntament de Mura.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Mura.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consistori.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament de Mura.**

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure en el conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.



3. MARC NORMATIU

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada 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 de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) *amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per*



a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional".

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe. La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "*el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats*".



Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en: Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "*Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació".

Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran*

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que es disposa 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 el mateix.

Per últim cal anomenar l'**Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005**, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: *"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. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*

2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

Art 56.3: *“ Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.*

Art 153: Polítiques de gènere: *“Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:*

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



A nivell de Catalunya cal destacar també 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**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, "impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".

Cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

4.PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ordenades cronològicament, així com les eines utilitzades per a la seva redacció.

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament de Mura.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament de Mura emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Formulari (*)	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'Ajuntament, Equip de Govern i oposició, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consistori.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament de Mura, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir l'Ajuntament de Mura cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els

homes que hi treballen.

Pla d'Acció

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament de Mura.

Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

La persona referent de l'Ajuntament, és qui fa la validació final del document, conjuntament amb la direcció política.

L'aprovació definitiva del document es fa al Ple Municipal.

*Formulari

El formulari s'ha enviat a 9 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, Equip de Govern i oposició) i han respost 9 persones, 4 dones i 5 homes. El nombre de respostes representa el 100% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	1	4
Plantilla	3	1
TOTAL	4	5

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2017



5. DIAGNOSI DE GÈNERE

5.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere és l'anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir l'Ajuntament de Mura cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en les vuit línies estratègiques esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quina és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mura, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política municipal, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

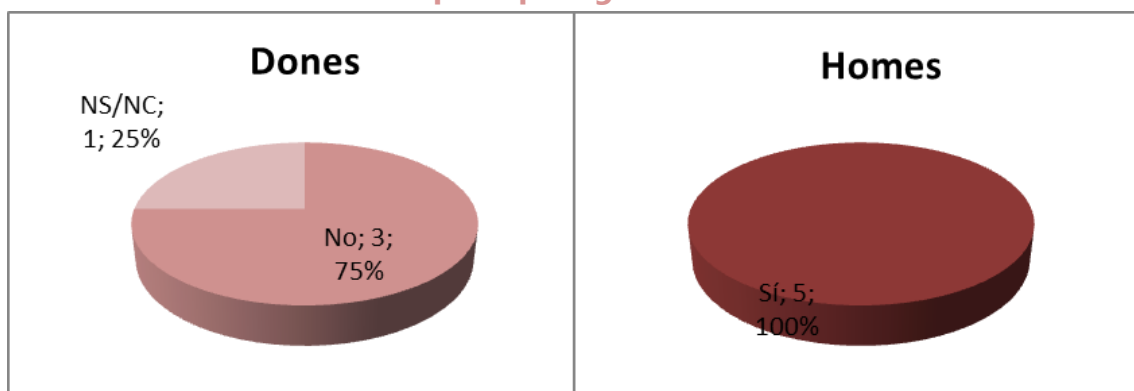
COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

A l'Ajuntament de Mura no hi ha un pla de ciutadania per a la Igualtat de Gènere i, fins ara, tampoc hi havia cap Pla Intern d'Igualtat. L'Ajuntament, però, està adherit al III Pla d'Igualtat de Gènere a la comarca del Bages: Construïm una societat igualitària.

L'Ajuntament no preveu una partida del pressupost per a l'organització de polítiques d'Igualtat ni es fa cap tipus d'activitat de conscienciació en aquest sentit.

Analitzant les opinions recollides al formulari, destaca la visió radicalment oposada entre les dones i els homes. Si un 75% de les dones creu que la igualtat no és una prioritat per a l'Ajuntament i el 25% restant respon NS/NC, pel que als homes el 100% asseguren que el principi d'igualtat sí que és una prioritat per a l'Ajuntament.

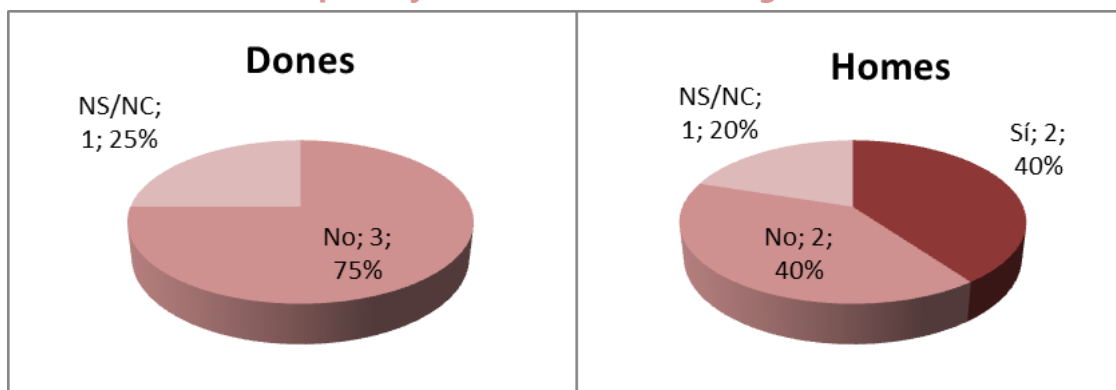
GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que respecte a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, hi continua havent disparitat d'opinions entre homes i dones, però menys acusada. En aquest cas les dones responen novament en un 75% dels casos que no es fomenta la igualtat. En canvi, els homes responen en un 40% que no es fomenta la igualtat, un altre 40% respon que sí que es fomenta aquest principi. Finalment un 25% de les dones i un 20% respon NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què implica fomentar el principi d'igualtat.

GRÀFIC 2. Creu que l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home?



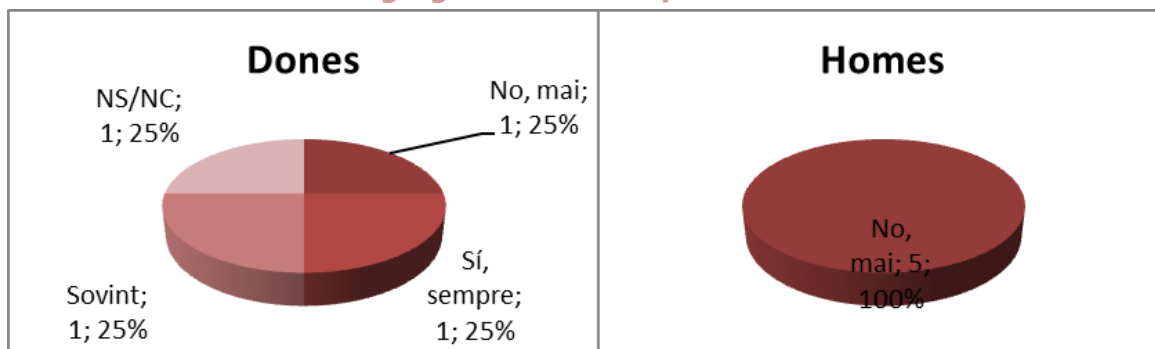
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, a l'Ajuntament de Mura no es fan pràcticament bases de dades que permetin desagregar les dades de forma permanent i sistemàtica. Sí que es fa, però, en les bases de dades que es porten a terme actualment. És important tenir en compte que cal continuar incorporant la variable "sexe" en totes les bases de dades municipals i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes.

Les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades indiquen que la majoria de persones no ho fa. Amb tot, sí que hi ha alguna àrea de treball en què sí es treballa amb dades desagregades. Segons el formulari, el 100% dels homes i el 25% de les dones diuen que no ho fan mai. Ara bé un 25% de dones assegura que ho fan sovint i un altre 25% que sempre. El 25% restant de dones respon NS/NC. Sí que des de l'entitat s'ha volgut remarcar que els homes i la dona que no ho fan mai és perquè es dediquen a funcions que no permeten desagregar les dades per sexe.

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme a l'Ajuntament se seguen les dades per sexe?



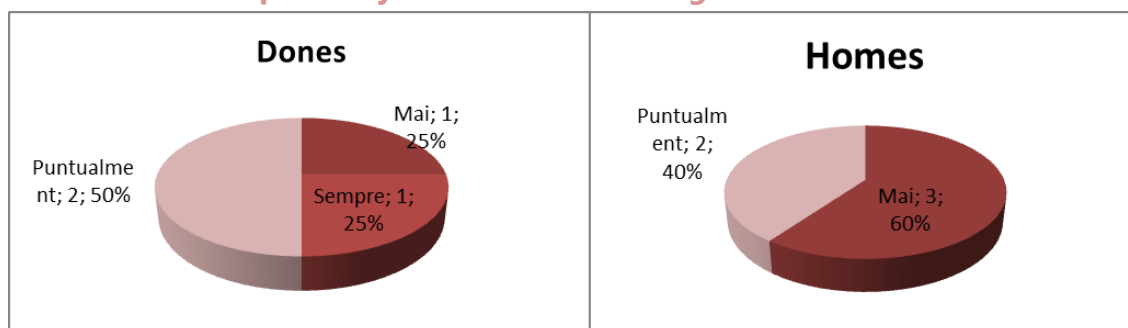
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament de Mura, en els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta vers les dones, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla de l'Ajuntament.

Mentrestant, els i les treballadores de la corporació municipal de Mura perceben alguns elements de desigualtat dins de l'Ajuntament. Al formulari el 50% de les dones i el 40% dels homes creu que "Puntualment" hi ha desigualtats entre homes i dones. A més el 25% de les dones creu que n'hi ha "sempre" de desigualtats. Amb tot, sí que hi ha un 60% d'homes i un 25% de dones que assegura que Mai hi ha desigualtats de gènere.

GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?



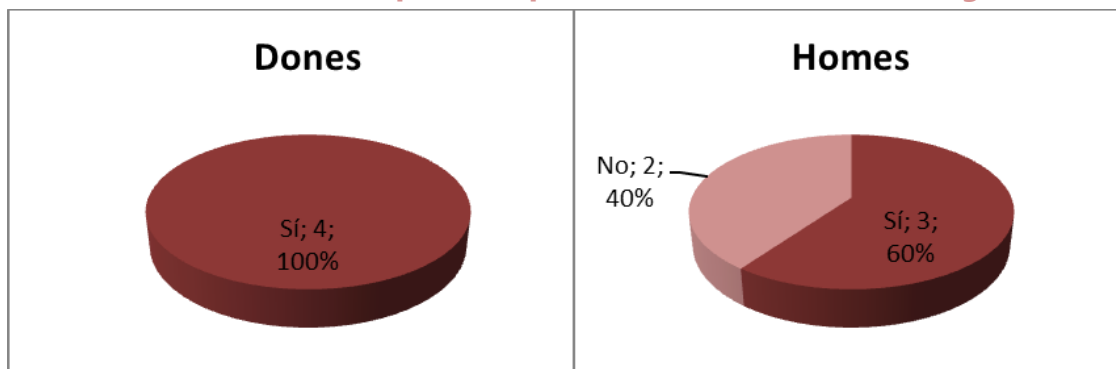
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Respecte a la importància que es dóna a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat veiem que hi ha disparitat d'opinions. Al formulari el 100% de les dones i un

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

60% dels homes assegura que sí que és important. Amb tot, un 40% d'homes considera que no és important fer aquest Pla Intern d'Igualtat.

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat ?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Les diferents percepcions entre homes i dones, pel que fa a les preguntes analitzades confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor que no està consolidat a l'Ajuntament de Mura.

CONTRACTACIONS EXTERNES DE SERVEIS I OBRES

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa *"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"*.

L'Ajuntament de Mura, per tant, no compleix aquesta recomanació. Un exemple seria al "Plec de clàusules econòmic administratives que regiran per la contractació de les obres anomenades Protecció de zona inundable i creació d'equipament esportiu", on no hi ha supòsits d'igualtat de gènere.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
- L'Ajuntament està adherit al III Pla d'Igualtat de Gènere a la comarca del Bages: Construïm una societat igualitària.	-Perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupin al si del consistori. -L'Ajuntament no porta a terme cap activitat sobre temàtiques d'igualtat de gènere. - Cap de les dones que han respost el formulari respon positivament al fet de si l'Ajuntament fomenta el principi d'igualtat o el fomenta amb accions concretes.
	-No està consolidada la dinàmica de treball sistematitzada amb dades desagregades per sexe, amb indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.
	-El 50% de les dones i el 40% dels homes pensa que a l'Ajuntament puntualment hi ha desigualtats de gènere i un 25% de dones creu que n'hi ha sempre. -Els plecs de clàusules de contractació de serveis, subministrament o obres no inclouen criteris de gènere.

5.3 Comunicació, imatge i llenguatge

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Té per objectiu valorar com l'Ajuntament contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta l'Ajuntament, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.



LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

El mitjà de comunicació local que s'utilitza des de l'Ajuntament de Mura és el web municipal.

Si analitzem el llenguatge, el web municipal es veu un interès per no usar un llenguatge sexista, però encara hi ha mostres de llenguatge androcèntric, un exemple el trobem en la notícia publicada el 10 de gener de 2017 titulada "Obre la Farmaciola de Mura", on diu: "Animem tots els veïns a fer ús d'aquest servei tan necessari..." En aquests casos, s'aconsella usar formes genèriques com "animem a totes les persones del municipi a fer...".

Un altre exemple el trobem a la notícia on s'informa d'una oferta de treball del 2 de febrer del 2016, on diu: "Es convoca 1 plaça d'informador al Centre d'Informació de Mura". En casos com aquest, on es tracta de selecció de personal és recomana usar les fórmules desdoblades "informador o informadora" per evitar qualsevol tipus de discriminació.

L'Ajuntament de Mura també compta amb fulletons i cartells de campanyes puntuals on, generalment veiem que es fa un ús del llenguatge inclusiu.

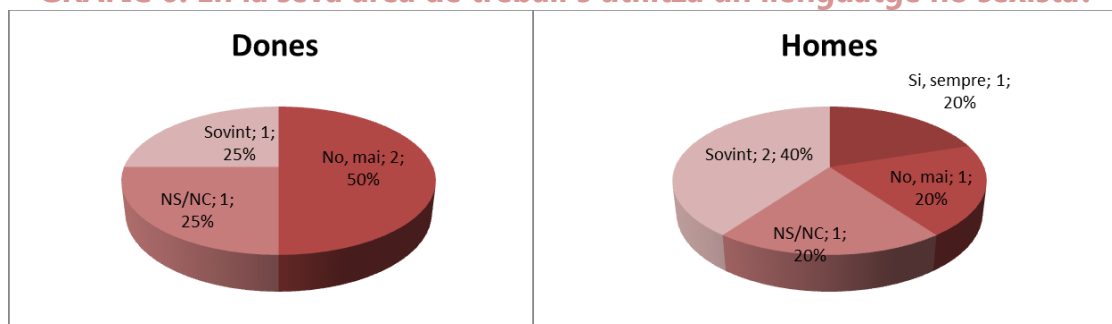
Referent a les imatges que apareixen al web municipal i els fulletons municipals, són igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

Pel que fa al llenguatge intern, si analitzem les actes de plens municipals també es comprova que es fan amb un llenguatge inclusiu.

Pel que fa a documents interns destinats al públic, en el cas de Mura es pot fer ús de dues instàncies genèriques, totes dues accessibles des del web municipal. Una que es troba quan tries l'opció de fer la tramitació per internet, que està feta amb llenguatge androcèntric ja que hi apareixen fórmules com "Dades del Representant/ Dades del Sol·licitant / Interessat". En aquest cas es recomana l'ús de fórmules inclusives com "Nom i cognoms de la persona interessada". També hi ha un altra instància genèrica enllaçada al web en què novament es fa un ús de llenguatge androcèntric per què una de les qüestions que cal respondre és "Veí de".

Si atenem a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que hi ha disparitat de respostes. Només un 20% dels homes assegura que sempre s'usa un llenguatge no sexista. Ara bé, un 40% dels homes i un 25% de les dones diu que sovint s'usa aquest tipus de llenguatge. Cal remarcar, però, que un 50% de les dones i un 20% dels homes diuen que no s'usa mai un llenguatge no sexista. Finalment, un 25% de dones i un 20% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -La majoria de fulletons estan escrits amb llenguatge inclusiu. -Les actes de ple estan escrites amb llenguatge inclusiu. -Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals. 	<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge puntualment androcèntric al web municipal. -Documents interns com les instàncies genèriques utilitzen en algunes ocasions un llenguatge androcèntric. -Un 50% de les dones i un 20% dels homes assegura que mai s'usa un llenguatge no sexista.

5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri l'Ajuntament.

PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Pel que fa a la plantilla de l'Ajuntament, en termes de sexe, veiem que hi ha una composició amb una àmplia majoria de dones. En total la plantilla està composta per 4 persones; 3 dones i 1 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla Ajuntament de Mura		
Dones	3	75%
Homes	1	25%
TOTAL	4	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha poca varietat d'edats. Hi ha 1 dona que té entre 31 i 40 anys; 2 dones que tenen entre 41 i 50 anys i 1 home que està entre 51 i 60 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	Homes
20-30	0	0
31-40	1	0
41-50	2	0
51-60		1
més de 60		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament de Mura classifica el personal en un sol grup professional: C2. Aquest grup engloba totes les persones que treballen a la corporació, per tant queda clar que no hi ha segregació vertical de cap tipus.

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Mura es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com administració o neteja el 100% del personal són dones i en altres de masculinitzades com Manteniment de carrers, el 100% són homes. Per tant podem afirmar que a l'Ajuntament de Mura no hi ha un trencament dels rols de gènere i, per tant, de la segregació horitzontal. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

perpetua els rols de gènere.

TAULA 4. Àrea de treball

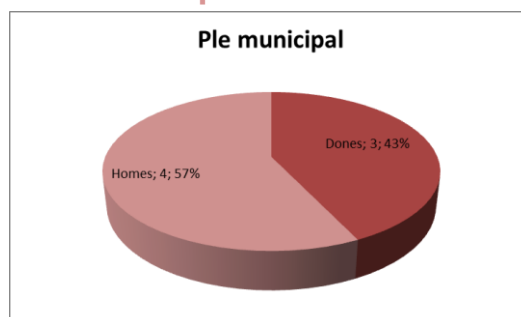
Àrea	Dones	Homes
Secretaria	1	
Administració	1	
Neteja	1	
Manteniment		1

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Mura, el Ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 5 persones de les quals el 20% són dones i el 80% són homes. Podem afirmar que el Ple municipal no és paritari quant a representació política de dones i homes ja que hi ha majoria d'homes. Pel que fa a l'equip de govern de PSC-CP i ERC-AM, correspon a totes les regidores i regidors del ple i, per tant, tampoc és paritari.

GRÀFIC 7. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de l'acta de la sessió de constitució del nou Ajuntament de Mura, 2015

PSC va presentar un home com a cap de llista, que és l'actual alcalde del municipi i ERC també va presentar un home com a cap de llista.

Pel que fa a ERC-AM compta amb un 50% de dones i un 50% d'homes, de manera que té una representació paritària pel que fa a dones i homes.

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que àrees tradicionalment feminitzades com Sanitat i Serveis Socials estan ocupades per l'única dona que hi ha al ple. Igualment, àrees tradicionalment masculinitzades com Alcaldia, Urbanisme, Promoció Econòmica, etc. estan ocupades per homes.

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

En canvi, hi veiem un cert trencament dels estereotips de gènere en el repartiment de la regidoria d'Esports, que comparteixen un home i una dona. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Mura, veiem que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal en els càrrecs polítics.

TAULA 5. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

	Dones	Homes
Urbanisme, Patrimoni, Turisme i Ensenyament (compartida)		1
Medi Ambient, Pagesia, Cultura (compartida), Festes (compartida) i Esports (compartida)		1
Promoció Econòmica, Obres i Serveis		1
Ensenyament (compartida), Noves Tecnologies i Protecció Civil		1
Cultura (compartida), Festes (compartida), Esports (compartida), Sanitat i Serveis Socials	1	

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament de Mura, 2016

Quant a la Comissió especial de comptes, actualment està formada per 3 homes i cap dona i, per tant, no és paritària, ja que està constituïda per un 100% d'homes.

Pel que fa a la representació de la corporació en els òrgans col·legiats i entitats, veiem que de 19 òrgans i entitats, només n'hi ha 2, és a dir un 11%, en què tenen representació femenina per part de l'Ajuntament de Mura. A banda, es tracta de dos espais que tracten temes sanitaris i culturals, que responen a àmbits típicament feminitzats, de manera que es perpetuen els rols de gènere i la segregació horitzontal en aquest àmbit.

TAULA 6. Representació òrgans col·legiats i entitats

Comissions	Dones	Homes
Consorci LOCALRET		1
Consorci Bages Turisme		1
Consell Escolar Zer Moianès		1
Xarxa Local de Consum		1
A.D.F. Bages Oriental		1
Comissió Consultiva del Parc Natural de Sant Llorenç del Munt i l'Obac		1
Comissió Coordinadora del Parc Natural de Sant Llorenç del Munt i l'Obac		1

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



Consorci Sanitari del Bages – Solsonès	1	
Associació Catalana de Municipis		1
Federació Catalana de Municipis		1
Consorci Residus		1
Pedra seca		1
CETS Carta Europea de Turisme sostenible		1
Viu el Parc	1	
Associació de Propietaris Forestals		1
Associació d'Empresaris		1
Grup d'acció Social Associació de Desenvolupament Rural de la Catalunya Central.		1
Protecció Civil		1
Parc a Taula		1

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament de Mura, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-L'Ajuntament de Mura està compost per una majoria de dones trencant la tendència del mercat laboral català.	
	-Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a algunes funcions laborals, com administració, neteja o manteniment.
-Cert trencament dels estereotips de gènere en les àrees de gestió de l'equip de govern.	-El Ple municipal i l'equip de govern estan formats per una majoria d'homes. -A la Comissió Especial de Comptes hi ha un 100% d'homes. -El 89% de representació de l'Ajuntament a òrgans col·legiats i entitats són homes.

5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com l'Ajuntament contribueix al desenvolupament professional.

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament de Mura un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal.

Cal destacar que en els processos selectius no s'estableix com a requisit del tribunal tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*

Els darrers dos anys s'han fet tres contractacions de personal amb caràcter temporal i a través de plans d'ocupació de la Diputació de Barcelona.

El març del 2016 es va fer el procés de selecció per a la contractació d'una persona com a auxiliar administratiu/va. Hi va haver 8 persones candidates, set dones i un home i finalment es va contractar una dona.

També al març del 2016 es va fer la contractació per la plaça de peó de manteniment. Hi va haver 4 persones candidates, 3 homes i 1 una dona, i es va contractar 1 home. D'aquesta mateixa convocatòria varen sobrar diners i a través de la borsa es van contractar els altres 2 homes per 2 mesos a mitja jornada. La noia va renunciar perquè ja havia trobat una altra feina.

L'estiu del 2016 es va obrir una convocatòria per a dues places de vigilants banyistes, en que es van presentar 4 homes, dels quals se'n van contractar 2.

El desembre del 2016 es va fer una altra convocatòria per una plaça de peó de manteniment i es va presentar 1 home, que va ser contractat.

Tots els processos de selecció de l'Ajuntament es fan amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

FORMACIÓ

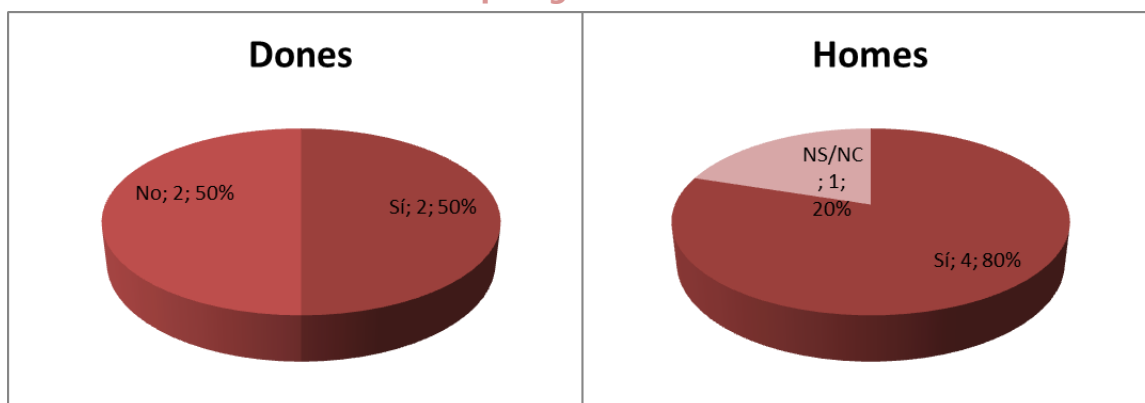
Pel que fa a la formació, segons les dades facilitades per l'Ajuntament de Mura durant aquesta legislatura cap de les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament ha fet formació. Per tant, no podem analitzar si hi ha discriminació de gènere a l'hora d'accedir a la formació.

PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament demostra que mai no hi ha hagut cap tipus de promoció a l'Ajuntament de Mura. Tampoc no hi ha uns criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el formulari queda reflectit que la percepció del 80% dels homes i el 50% de les dones de la plantilla és que en cas que hi haguessin promocions internes els criteris serien igualitaris. Un 50% de les dones, però, pensa que els criteris no serien igualitaris en termes de gènere. Un 20% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 8. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Criteris de selecció neutres, atenent a	-No existeix un protocol específic per

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

la legalitat vigent.	al reclutament i selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere ni es requereix coneixements de gènere a les persones que formen el tribunal.
	-No podem saber si l'accés a la formació és igualitari per a dones i homes, perquè no hi ha cap persona de plantilla que n'hagi rebut aquesta legislatura.
	-No hi ha criteris definits per a la promoció personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. De fet, no hi ha hagut mai cap promoció a l'Ajuntament.

5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Mura compta amb el 100% de personal laboral. Si atenem a la variable sexe veiem per tant, que les condicions són iguals per tothom.

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals molt diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues. Pel que fa als homes, l'única que hi ha fa entre 5 i 10 anys que hi treballa. Pel que fa a les dones, 1 fa menys de cinc anys que hi treballa, una altra en fa entre 5 i 10 i la darrera fa més de 20 anys que hi treballa. Podem afirmar que la tendència a la permanència de l'Ajuntament és igualitària entre dones i homes.

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

TAULA 7. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	Homes
Fins a 5 anys	1	
de 5 a 10	1	1
d'11 a 20		
de 21 a 30	1	
TOTAL	3	1

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

JORNADA DE TREBALL

Les persones en plantilla de l'Ajuntament de Mura, fan en el seu 50% jornada completa i la resta fan jornada parcial. Si atenem a la variable sexe ens adonem que el 67% de les dones fa jornada completa i el 33% restant fa jornada parcial. Pel que fa als homes, el 100% fa jornada parcial. Quant a l'horari laboral veiem que totes les persones de la plantilla fan jornada laboral continuada.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Mura es faran servir dades relatives als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos i amb jornada laboral completa. Per fer l'estudi, doncs, hem calculat el sou que cobrarien els i les treballadores en cas que fessin el 100% de la jornada laboral.

Podem observar que només hi ha dones i homes a la categoria C2. Si atenem a aquesta categoria, segons les dades ofertes per l'Ajuntament en cas que tot el personal fes el 100% de la jornada laboral, les dones cobrarien més que els homes, concretament un 25,68% més, el que suposen uns 5.056,46 euros anuals més. Aquesta diferència de salari s'explica pel fet que una de les dones de la categoria C2 fa funcions de secretaria i per tant, rep un sou adient a les responsabilitats que se li requereixen.

Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos i amb jornada laboral completa i 12 mesos l'any).

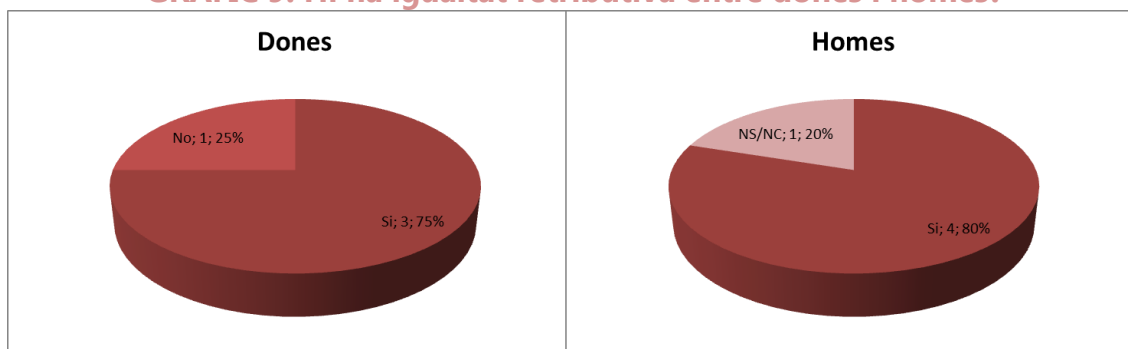
TAULA 8. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos i amb jornada laboral completa)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
C2	19.690,63 €	14.634,17 €	5.056,46 €	25,68%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva. A través del formulari hem vist que el 75% de les dones i el 80% dels homes respon que sí hi ha igualtat retributiva. Un 25% de dones respon que no i un 20% d'homes ha respost NS/NC.

GRÀFIC 9. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Tendència a la permanència de dones i homes a la plantilla.	
	-Un 50% de la plantilla fa jornada laboral parcial.
-No hi ha diferències quant a la retribució de complements i plusos a l'Ajuntament de Mura.	
-La majoria de plantilla i càrrecs polítics respon positivament a la pregunta de si hi ha igualtat retributiva a l'Ajuntament.	

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura

5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa l'Ajuntament.

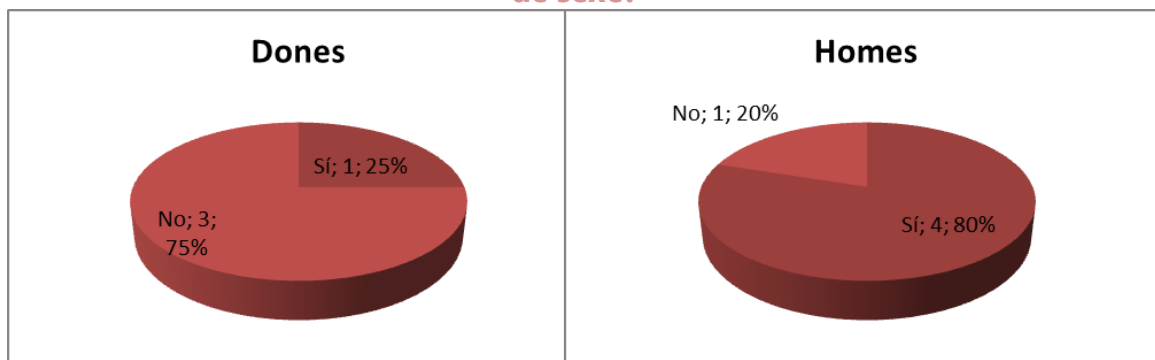
MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Mura no disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas de Mura l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Si atenem a la percepció de la plantilla sobre si sabrien on dirigir-se en cas d'assetjament sexual, tenint en compte les respostes del formulari veiem que hi torna a haver molta disparitat entre dones i homes. El 75% de les dones no sabria on dirigir-se en aquest cas i només un 25% diu que sí que ho sabria. En canvi, entre els homes, un 80% sí que ho sabria i només un 20% no.

GRÀFIC 10. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



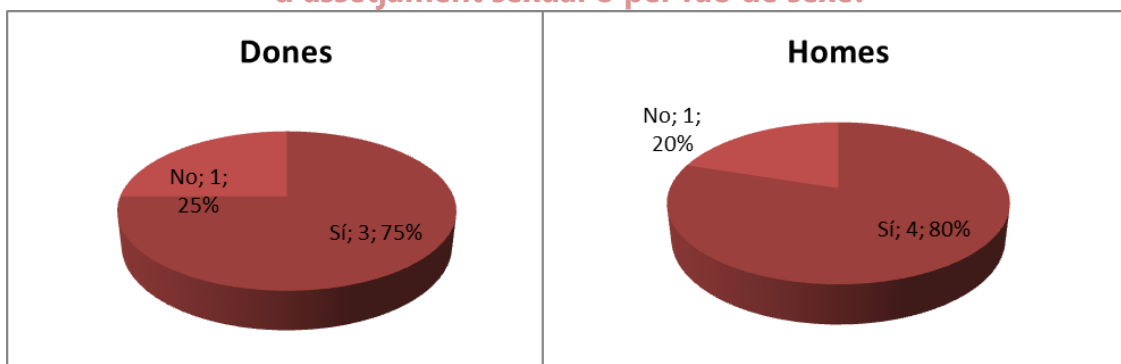
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un Ajuntament. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament que hem rebut del formulari, el 75% de les dones i el 80% dels homes creu que es garanteix aquest entorn lliure d'assetjament sexual. Cal remarcar, però, que un 25% de les dones i un 20% dels homes asseguren que no es garanteix aquest entorn.

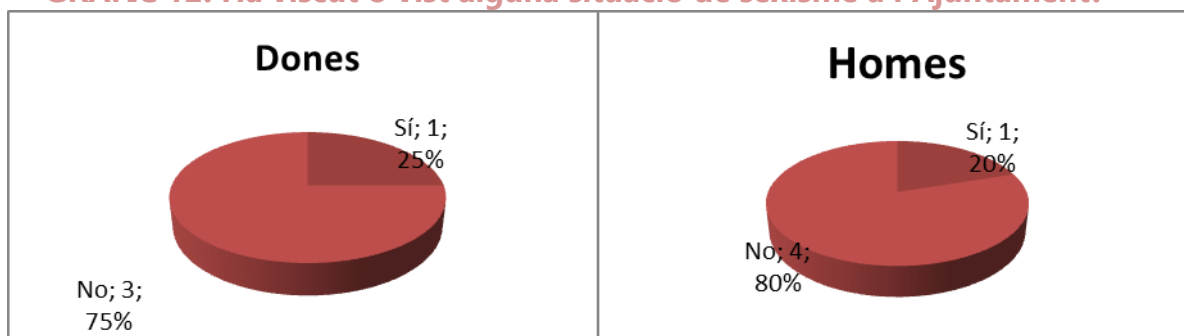
GRÀFIC 11. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir, a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut alguna situació de sexisme observem que el 75% de les dones i el 80% dels homes afirma que no ha viscut cap situació de sexisme. Ara bé un 25% de les dones i un 20% dels homes diu que sí que ha viscut o vist una situació de sexisme al si de l'Ajuntament.

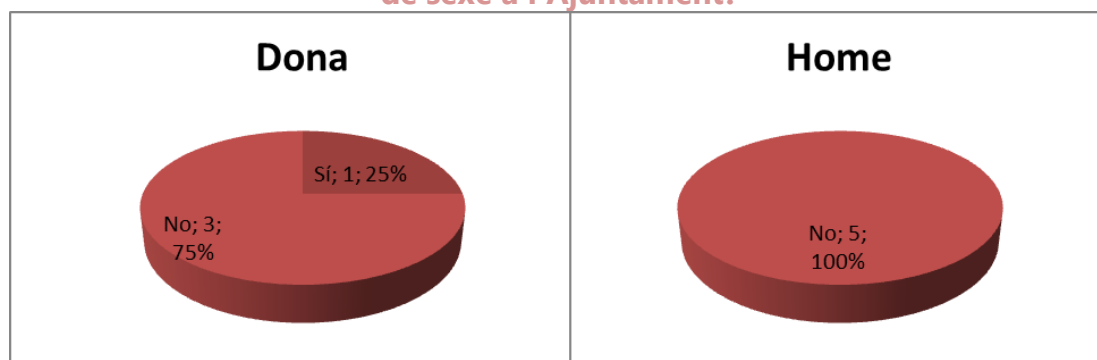
GRÀFIC 12. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

En la pregunta de si han viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, el 75% de les dones i el 100% dels homes responen que no n'han vist ni viscut cap. Ara bé, cal remarcar que una dona (25%) respon que sí. Aquesta mateixa persona, a la pregunta que demana valorar l'actuació municipal davant d'aquesta casos respon que "Ni en són conscients de què passa".

GRÀFIC 13. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, la majoria d'homes (80%) sí que ho sap.	-L'Ajuntament de Mura no disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



	<p>Raó de Sexe.</p> <p>-Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, la majoria de dones (75%) no que ho sap.</p>
<p>-La majoria de dones (75%) i homes (80%) considera que s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>-El 75% de les dones i el 80% dels homes asseguren no haver patit cap situació de sexisme a l'Ajuntament.</p> <p>-El 75% de les dones i el 100% dels homes asseguren no haver vist ni patit cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.</p>	<p>-Una dona i un home asseguren que han vist o patit una situació de sexisme a l'Ajuntament.</p> <p>-Una dona assegura que ha vist o patit una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.</p>

5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitats i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Mura té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Aquest pla inclou mesures específiques en casos de maternitat i alletament i un apartat específic de riscos psicosocials. Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Mura contempla la perspectiva de gènere que requereix la normativa.

Cal recordar que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals,

Pla Intern d'Igualtat de Gènere l'Ajuntament de Mura



amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen.

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

El personal de Mura treballa, majoritàriament a l'edifici de l'Ajuntament. Allà hi tenen el seu lloc de treball les dues dones que fan tasques de secretaria i administració. Aquestes dues dones comparteixen un despatx.

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, per part de les persones que treballen a l'Ajuntament, les respostes al formulari indiquen que el 100% de les dones i els homes creuen que les instal·lacions són adequades.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-L'Ajuntament compta amb una política activa de Prevenció de Riscos Laborals que inclou un apartat específic per atendre situacions d'embaràs i alletament, a més de riscos psicosocials.	
-La percepció de tot el personal és que els espais de treball ofereixen unes condicions adequades.	

5.9 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la



divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills i persones ascendents a càrrec que tenen les persones treballadores veiem que dues dones tenen 2 fills o filles a càrrec i una en té 1. L'home que treballa a l'Ajuntament en té dos.

TAULA 9. Filles i fills a càrrec de les persones en plantilla

Fills/es	Dones	Homes
0		
1	1	
2	2	1
3		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2017

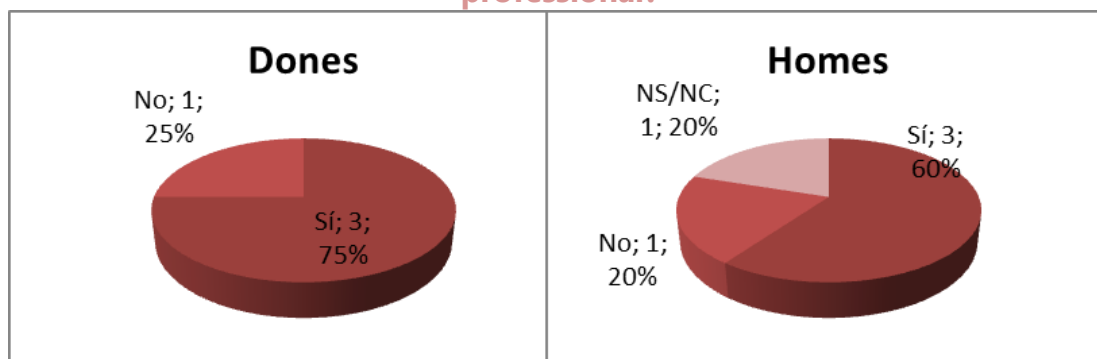
Per la seva banda, cap de les persones que treballen a l'ajuntament tenen una persona ascendent al seu càrrec.

L'Ajuntament de Mura aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que, en aquesta legislatura ningú no ha demanat ni se li ha concedit cap mesura de conciliació familiar.

Pel que fa a la percepció de la plantilla i càrrecs polítics quant a la conciliació de la vida personal i professional respostes al formulari mostren que el 75% de les dones i el 60% dels homes diu que l'horari de treball permet equilibrar la vida professional i personal. Un 20% dels homes i un 25% de les dones responen que no i un 20% dels homes respon NS/NC. Cal remarcar que el personal de la plantilla es mostra molt majoritàriament satisfet de la conciliació de la vida personal i professional. És més complicada, en canvi, aquesta conciliació entre càrrecs polítics.

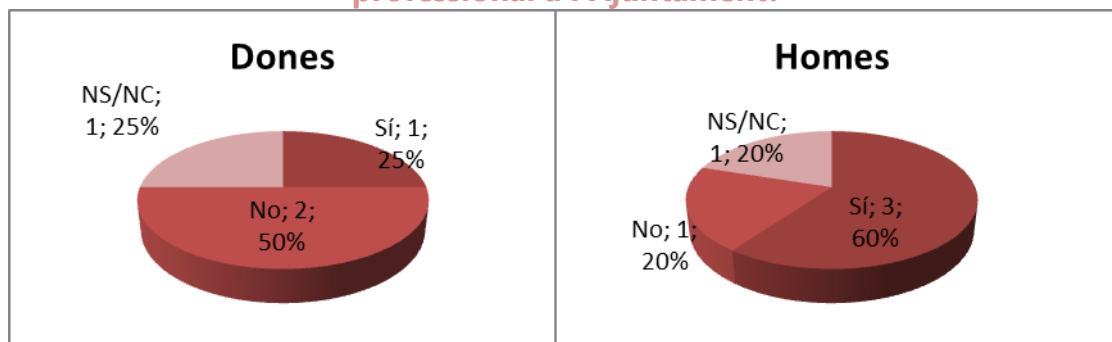
GRÀFIC 14. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació, hi ha disparitat d'opinions. El 60% dels homes i el 50% de les dones respon que no que es podria millorar. En canvi el 25% de les dones i el 20% dels homes pensen que sí que es podria millorar. A banda el 25% de les dones i el 20% d'homes respon NS/NC. De les persones que diuen que sí, proposen millores com Flexibilitat horària, optimització de les tasques a resoldre a l'administració o poder combinar la feina de regidor i la que tens, sense haver de renunciar un sou digne per a fer les dues funcions.

GRÀFIC 15. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017



Pel que fa a les respostes obertes, les propostes que exposen els treballadors i treballadores i regidors i regidores són:

Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament
Flexibilitat horària
Optimització de les tasques a resoldre del dia a dia a l'administració
Poder combinar la feina de regidor i la que tens, sense haver de renunciar un sou digne per a fer les dues funcions

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-L'Ajuntament de Mura aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. -Percepció majoritàriament positiva entre les dones (75%) i els homes (60%) vers la conciliació de la vida personal i professional.	



6. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Mura.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar, resultants de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, s'hagin considerat més urgents a treballar i més assumibles per part de l'Ajuntament.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (2017), a mig termini (durant el curs 2018-2019) i a llarg termini (al llarg del 2020).



ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament.
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat a l'espai web municipal.
Àrea responsable	Administració
Calendari	Curt termini: maig 2017
ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mura al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. ¹
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	Curt termini: juny 2017

¹<http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-dIgualtat-00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>



ACCIÓ 3: DIFONDRE EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre entre les treballadores i treballadors i la ciutadania el Pla Intern d'Igualtat, així com les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des de l'Ajuntament.
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Àrea responsable	Administració
Calendari	Curt termini: De maig de 2017 a setembre de 2017
ACCIÓ 4: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere en tots 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, on s'hi exposa <i>"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"</i> .
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Àrea responsable	Secretaria-Intervenció
Calendari	A partir del proper plec de clàusules de l'Ajuntament



ACCIÓ 5: DADES DESAGREGADES PER SEXES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de l'Ajuntament (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de dades internes desagregades per sexes Tipologia de dades internes desagregades per sexes Nombre de dades externes desagregades per sexes Tipologia de dades externes desagregades per sexes
Àrea responsable	Tota la plantilla de l'Ajuntament
Calendari	Mig termini: setembre 2018
ACCIÓ 6: REVISIÓ DEL LENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en l'espai web municipal i als fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.
Àrea responsable	Personal administratiu
Calendari	Mig termini: gener 2018



ACCIÓ 7: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria ² . En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.
Àrea responsable	Personal administratiu-Secretaria
Calendari	Mig termini: gener 2018
ACCIÓ 8: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
Línia estratègica 6 i 7	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Elaborar un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015.
Indicadors d'avaluació	Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament, definits
Persona responsable	Equip de govern
Calendari	Curt termini: desembre 2017

² Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>



7. SISTEMA DE 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 Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mura. 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.

ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció				
Temps d'execució	CURT TERMINI (2017)			
	MIG TERMINI (2018-2019)			
	LLARG TERMINI (2020)			
Compliment dels indicadors				
Recursos invertits	HUMANS			
	TÈCNICS			
	ECONÒMICS			
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				



8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
<http://dones.gencat.cat/>

Ajuntament de Mura
<http://www.mura.cat/>

9. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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 vulneren 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 múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

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.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, 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 manipulats.

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.

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Transversalització de gènere: 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.