Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2019-2022)

Ajuntament de Garcia

Aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Garcia
en data 26 de febrer de 2019.
La Secretària,

HEURA Vidal Luengo - DNI 39895631S (AUT)

Firmado digitalmente por HEURA Vidal Luengo - DNI 39895631S (AUT)
Fecha: 2019.02.28 10:27:43 +01'00'

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

Gener de 2019

Autora:
Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Garcia

Índex

1. INTRODUCCIÓ 4

2. OBJECTIUS 7

3. MARC NORMATIU 9

4.PROCÉS METODOLÒGIC 16

5. DIAGNOSI DE GÈNERE 18

5.1 Introducció 18

5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere 18

5.3 Comunicació, imatge i llenguatge 24

5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones 28

5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal 32

5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial 36

5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes 43

5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball 46

5.9 Equilibri de la vida personal i professional 49

6. PLA D'ACCIÓ 52

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ 61

8. BIBLIOGRAFIA 62

9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS 63

10. GLOSSARI 66

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 l'Ajuntament de Garcia 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) Equilibri 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 Garcia, 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.

2. OBJECTIUS

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

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Garcia 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, reprodueixen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la què vivim. Les desigualtats de gènere es reprodueixen 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 composen 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 Garcia.**

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 Garcia.**

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 Garcia.

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 vertebra 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: "(...) a*mb 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 publiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques publiques 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 publica 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 publica com al llarg de la carrera professional.
Promoure la presencia 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 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 acompleixen 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 publiques 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 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 Garcia.
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 Garcia emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Formulari (*)	Es realitza un formulari en línia, dirigit 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 Garcia, 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 Garcia 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 Garcia. 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	Les persones referents de l'Ajuntament, són les que fan 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 14 persones (corresponent al total de la plantilla de l'Ajuntament, equip de govern i oposició) i han respost 13 persones, 6 dones i 7 homes. El nombre de respostes representa el 93% del total.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	2	4
Plantilla	4	3
TOTAL	**6**	**7**

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2018

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 Garcia 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 Garcia, 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

L'Ajuntament de Garcia no està adherit al Pla d'Igualtat de Dones de la Ribera d'Ebre 2017-2020, aprovat el desembre del 2017, però sí que hi està inclòs en la fase de diagnosi i proposta d'accions.

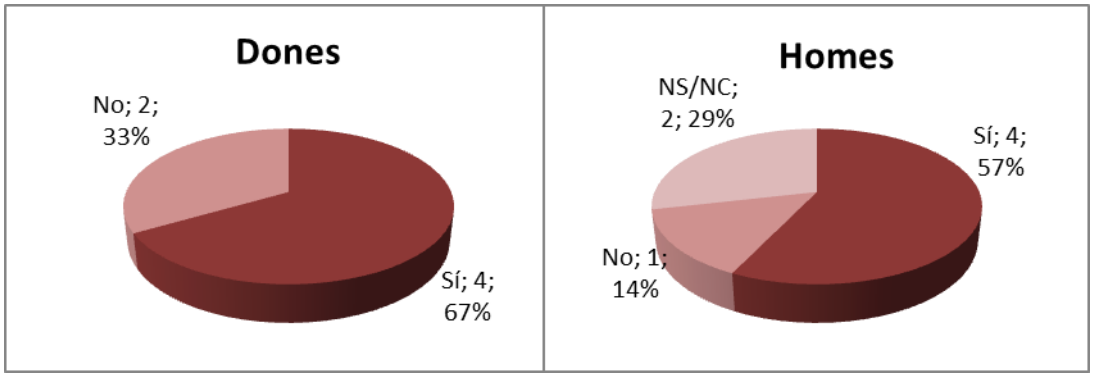
L'Ajuntament de Garcia no té un pressupost assignat per a portar a terme

polítiques d'igualtat de gènere. Amb tot, sí que ens anys anteriors s'havia donat suport a entitats del poble que organitzaven activitats per commemorar el 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i el 25 de novembre, el Dia Internacional contra la Violència vers les dones. Segons dades facilitades per l'Ajuntament, en aquesta legisltaura cap entitat ha demanat diners per aquesta raó. La intenció de les activitats era sensibilitzar i conscienciar les persones del municipi de les desigualtats encara existents en la societat i la greu problemàtica de les violències masclistes.

Quant a formació en temes d'igualtat de gènere sí que es detecta un dèficit, ja que fins al desembre del 2018 ningú de l'Ajuntament ha fet cap formació específica en gènere.

Si ens fixem ara en les opinions recollides a través del formulari, veiem que hi ha diversitat d'opinions. Un 67% de les dones i un 57% dels homes diuen que sí que l'Ajuntament té com a prioritat el principi d'igualtat dona-home. En canvi, un 33% de les dones i un 14% dels homes pensa que no. Finalment, un 29% d'homes respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què és el principi d'igualtat de gènere.

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

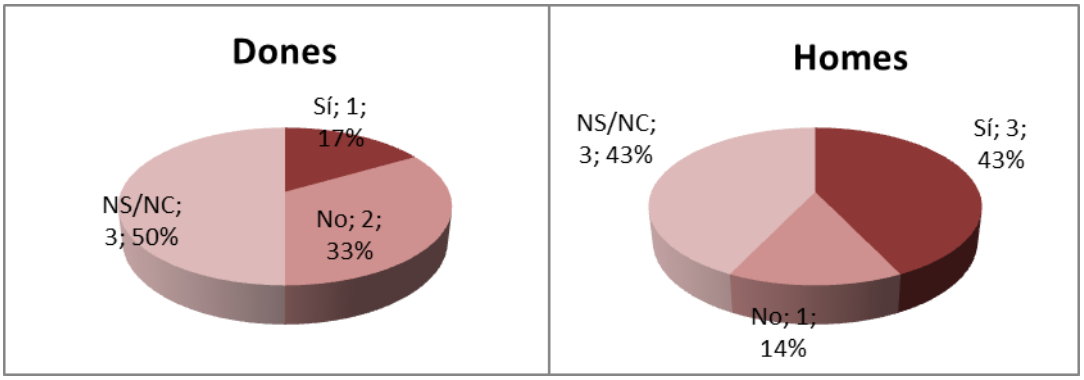


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Pel que fa a la pregunta de si l'Ajuntament fomenta la igualtat dona-home, les respostes varien substancialment. En aquest cas només el 12% de les dones i el 43% dels homes diuen que sí. En canvi un 33% de les dones i un 14% dels homes diu que no es fomenta aquesta igualtat. Finalment un 50% de les dones i un 43% dels homes han respost 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?



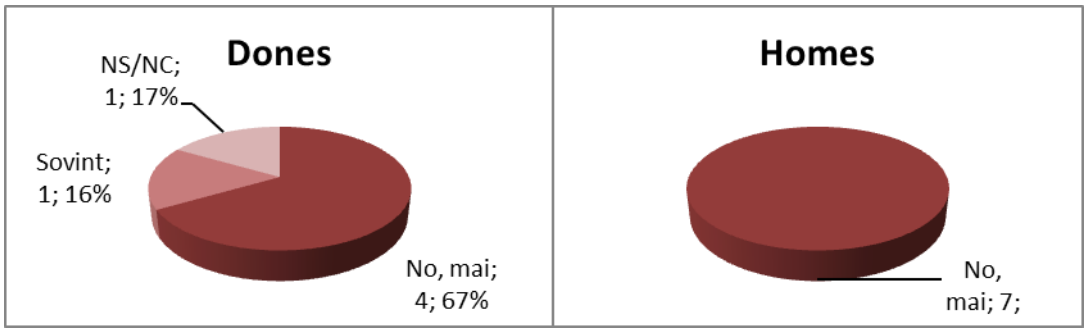
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica des de les diverses àrees de l'Ajuntament. És fa palès, doncs, la necessitat d'incorporar 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. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

Al formulari les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades indiquen, també, que no hi ha una sistematització clara que permeti fer-ho sempre. Cap persona assegura fer-ho sempre i tan sols un 16% de les dones diu que sovint segrega les dades. En canvi el 67% de les dones i el 100% dels homes diu que no ho ha fet mai. Finalment, un 17% de les dones respon NS/NC.

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



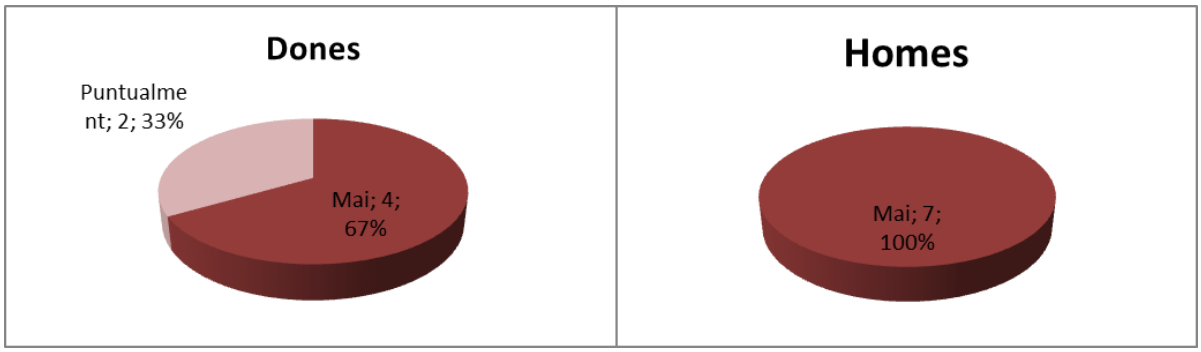
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament de Garcia, ens 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. És per aquesta raó que en aquest moment s'ha pres el compromís de fer un Pla Intern d'Igualtat amb una diagnosi prèvia que permeti determinar les mesures prioritàries de les possibles deficiències existents.

Mentrestant, en les respostes al formulari es mostren diversitat d'opinions pel que fa al fet de si a l'Ajuntament hi ha desigualtats. Un 67% de les dones i el 100% dels homes asseguren que Mai hi ha desigualtats al si de l'Ajuntament. Tot i així, un 33% de les dones diu que Puntualment hi ha desigualtats.
Per tant, podem dir que, tot i que no es fan accions concretes, la majoria de persones creu que no hi ha desigualtats entre dona i home a l'Ajuntament.

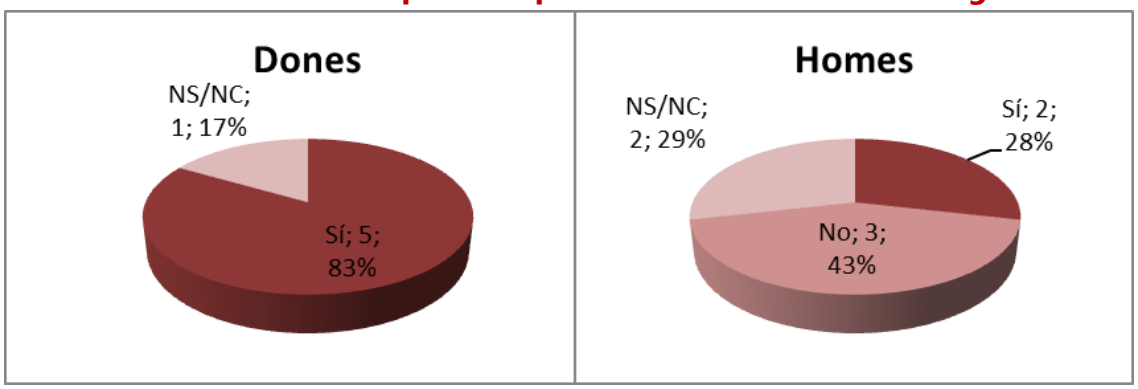
GRÀFIC 4. Creu que a l'Ajuntament hi ha desigualtats entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Quant a la importància que es dóna a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat, al formulari un 83% de les dones diuen que sí que és important. Ara bé, és significatiu que només opinen que és important un 28% dels homes. De fet, un 43% dels homes creuen que no és important fer aquest Pla Intern d'Igualtat. També hi ha un 17% de dones i un 29% d'homes que respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què suposa un Pla Intern d'Igualtat.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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 és present a l'Ajuntament, però manca encara un reforç pel que fa a l'àmbit intern per tal de garantir la igualtat real i efectiva per a tothom.

CONTRACTACIONS EXTERNES I BASES DE SUBVENCIONS

Pel que fa a les contractacions externes de serveis, subministraments i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no sempre 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 subscriguin, 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 Garcia no sempre compleix aquesta recomanació. Un exemple seria el plec de clàusules administratives i tècniques particulars per a la

concessió administrativa d'ús privatiu d'un bé de domini públic del bar "Casal del Maig", on no hi ha supòsits d'igualtat. El mateix passa en el plec de clàusules administratives particulars per a la licitació del contracte de serveis per a la direcció de les obres del projecte constructiu de l'edifici de serveis municipals "Ca Borràs", de Garcia, en què tampoc hi ha cap criteri d'igualtat de gènere. Tampoc hi ha cap supòsit d'igualtat al plec de clàusules administratives i tècniques particulars per a la concessió administrativa d'ús privatiu d'un bé de domini públic del bar de la piscina municipal de Garcia.

El mateix passa amb les bases reguladores per atorgar subvencions a entitats. Recordem que el punt 2 de l'article 11 de la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes que diu "Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere".

Però l'Ajuntament de Garcia no inclou supòsits per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones i la perspectiva de gènere a l'ordenança reguladora de l'atorgament de subvencions i l'establiment de convenis amb particulars, entitats públiques i privades per al foment d'activitats d'interès local de l'Ajuntament de Garcia. De fet, l'únic requeriment que hi ha en aquest sentit és que l'atorgament de la subvenció està condicionada a l'objectiu que es fomenti la igualtat d'oportunitats. Un objectiu, però, massa general que no especifica res en termes 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.

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
	- L'Ajuntament no està adherit al Pla d'Igualtat de Dones de la Ribera d'Ebre 2017-2020. -No hi ha perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupen al si del consistori.

	-No hi ha una partida pressupostària destinada a polítiques d'igualtat ni una regidoria que vetlli per aquestes polítiques. -No es fomenten les associacions locals destinades a promoure les polítiques d'igualtat. - Al formulari es fa palès que tot i que el personal i càrrecs polítics creuen que la igualtat home dona és una prioritat, després només un 17% de les dones i un 43% dels homes diu que es fomenta la igualtat amb accions concretes. -Cap persona de la plantilla ha rebut formació en polítiques de gènere.
	-No hi ha una sistematització de treball per a tothom i sempre amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.
-Una majoria de dones i homes creuen que no hi ha desigualtats a l'Ajuntament.	-Una 23% de dones creu que hi ha desigualtats a l'Ajuntament, de manera puntual. -Hi ha plecs de clàusules de contractació de serveis, subministrament o obres que no inclouen criteris de gènere. -Hi ha bases reguladores de subvencions que no inclouen criteris d'igualtat 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 i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

En aquest sentit, hem de recordar que La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Alhora, el Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada, obliga a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i a la utilització de termes que no suposin una discriminació per raó de sexe.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

El mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Garcia són la pàgina web institucional, el perfil de Facebook i els pregons municipals que estan compilats a l'aplicació eBando i també es veuen des del web municipal.

Pel que fa a la pàgina web, s'hi veu un esforç per a usar un llenguatge no sexista. Amb tot sí que hi ha algunes fórmules de llenguatge androcèntric, com es pot veure, per exemple, a la Benvinguda de l'alcaldessa, en què diu "**Benvinguts** a Garcia". En aquests casos, s'aconsella usar fórmules més inclusives com per exemple "Us donem la Benvinguda".

El mateix passa amb el perfil de Facebook. En quest cas es fa un ús del llenguatge androcèntric com es veu, per exemple, en una publicació del 26 de setembre del 2018 que diu "Després de varis entrebancs, ja podem dir que han començat les obres del nou local **pels nostres joves**. Perquè sempre hem cregut **amb ells** i volem que a Garcia hi estiguin a gust. Perquè han de ser un dels pilars del nostre poble. **Entre tots** farem gran el nostre poble". Un altre exemple el trobem en una publicació del 10 d'agost en què diu "Durant l'any els **veïns** de Garcia portem el dia a dia de la millor manera, treballant però gaudint

tot el que podem. Avui, comença la nostra Festa Major i us assegurem que si alguna cosa farem serà gaudir. Gaudir i xalar de valent! Des de l'Ajuntament, desitgem que tingueu unes molt bones festes, esperant que els actes que la Comissió de Festes us han preparat siguin del vostre agrat. Visca Garcia!!!". Per tal de complir la llei en aquesta matèria s'aconsella que en les xarxes socials es faci ús de llenguatge inclusiu.

De la seva banda, l'Ajuntament fa ús dels pregons municipals per oferir bona part de la comunicació amb la ciutadania. Aquests pregons es difonen també entre la població a través de l'aplicació eBando. En aquest cas, també es fa un ús del llenguatge androcèntric, ja que per exemple, hi ha un pregó del 28 de setembre del 2018 on es diu "Es comunica als veïns que...". Un altre pregó del 2017 de setembre diu que "s'informa a tots les veïns". En tots aquests casos, el consell és que parlem de veïns i veïnes o que s'obviï la paraula veïns i simplement s'opti per dir "es comunica que".

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

Referent a les imatges que apareixen a tots aquests mitjans de comunicació, els fulletons i les publicacions puntuals són sempre igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant.

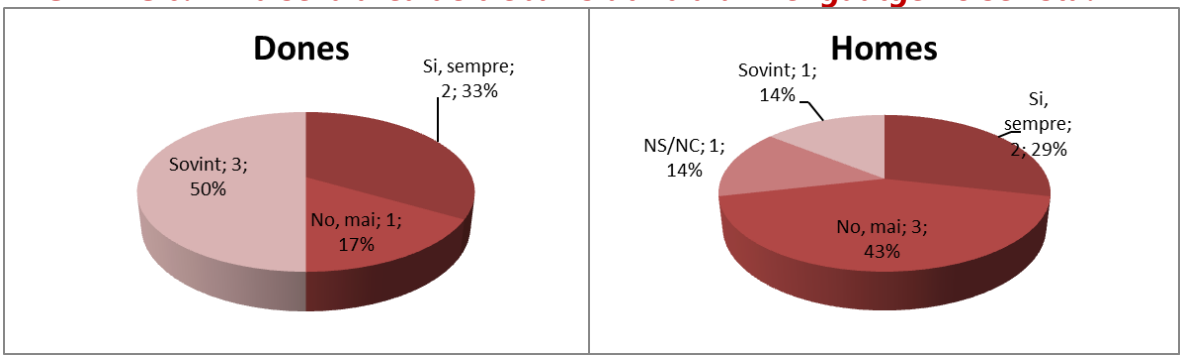
Si ens fixem ara en el llenguatge intern, veiem que en les actes de ple es repeteixen fórmules de llenguatge androcèntric com, per exemple, en l'acta de ple del 26 de juny de 2018 en què diu "Passada a la votació, el Ple aprova l'acta de la sessió núm. 1/2018 per sis vots a favor dels regidors Sra. Blanca Lopez Quiñones, Sr. Oriol Masip Hernandez, Sr. Josep Escoda, Pedrolo, Sra. Laura Vila Carreres, Sr. Joan Marimon Castellví i Sr. Vitor Gaixet Roca, i per tant, per unanimitat". En aquests casos en què parlem d'àmbits, com el de la política, on les dones encara hi són infrarepresentades s'aconsella fer servir la forma desdoblada per visibilitzar la pertinença de les dones.

En altres documents com les instàncies genèriques també es veu un ús androcèntric del llenguatge en expressions com "dades del Representant" o "dades del Sol·licitant/Interessat" en aquests casos s'aconsella fer un ús més

inclusiu dels termes fent ús, per exemple, d'expressions com "Representant" o "Sol·licitant.
Aquest mateix model serveix per diverses instàncies destinades a l'ús públic que l'Ajuntament posa a disposició dels veïns i veïnes a través del seu portal web.

Pel que fa a documents com les bases d'ofertes laborals, no es fa servir un llenguatge inclusiu com per exemple en les bases per a la selecció, mitjançant concurs oposició, torn lliure, d'una plaça d'auxiliar administratiu (equivalent al grup professional C2 de personal funcionari), amb caràcter de personal laboral, en règim de contracte temporal.
Si atenem a l'opinió de les persones que hi ha a l'Ajuntament hi ha disparitat d'opinions. Cal destacar que un 43% dels homes creuen que mai es fa servir un llenguatge no sexista, cosa que també pensen un 17% de les dones. En canvi un 33% de les dones i un 29% dels homes creuen que sempre es parla un llenguatge no sexista, i un 50% de les dones i un 14% dels homes asseguren que sovint es fa ús d'aquest llenguatge. Finalment, un 14% dels homes respon NS/NC per desconeixement de la pregunta o del que suposa llenguatge no sexista.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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**
-Llenguatge inclusiu a fulletons i cartells i publicacions puntuals.	-Llenguatge puntualment androcèntric en la pàgina web, el perfil de

-Imatges igualitàries i no sexista en les publicacions locals.	Facebook i als pregons municipals. -Documents interns com les actes de plens o alguns models de formularis o instàncies utilitzen un llenguatge androcèntric. -Un 43% dels homes i un 17% de les dones diuen que mai es fa un ús del llenguatge no sexista a l'Ajuntament. -Queda clar que el llenguatge no sexista no és quelcom que s'hagi posat sobre la taula com a directriu, ni en el llenguatge escrit ni en l'oral. -Llenguatge no inclusiu a les ofertes laborals.

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 paritària pel que fa al personal laboral. En total hi ha 7 persones a la plantilla; 4 dones i 3 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla		
Dones	4	57%
Homes	3	43%
TOTAL	7	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha varietat d'edats, especialment entre el personal femení. Cada una de les dones de la plantilla està en una franja d'edat diferent. En canvi els tres homes estan

més concentrats a la franja d'edat entre els 41 i els 50.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	%	Homes	%
21-30	1	25%		
31-40	1	25%		
41-50	1	25%	2	66,67%
51-60	1	25%	1	33,33%
TOTAL	**4**	**100%**	**3**	**100%**

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament de Garcia classifica el personal que treballa per la corporació en diferents categories professionals segons el seu lloc de treball. Algunes de les persones treballadores estan classificades segons el grup professional. Concretament tres dones, una que és A1, una altra C1 i la darrera situada en el grup C2. Altres persones de la plantilla estan classificades segons la categoria professional, una dona que és Tècnica d'Educació Infantil, un home que és oficial de Primera i dos homes que treballen de peons.

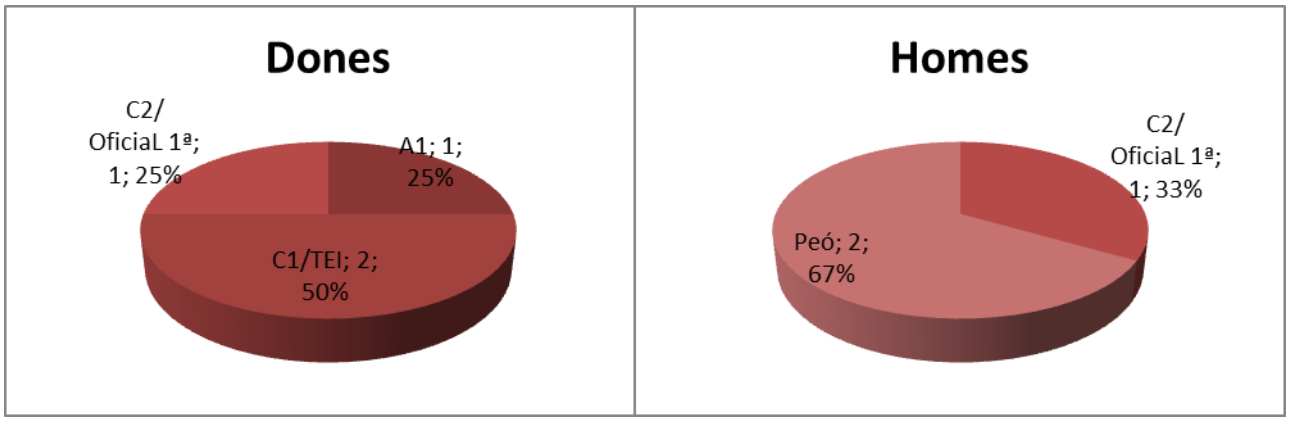
Segons aquestes classificacions, queda clar que les dones estan en categories més altes que els homes, ja que només hi ha dones en les categories més altes i en canvi no n'hi ha cap a les categories més baixes. Els homes per la seva banda, estan tots a les categories laborals més baixes.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	%	Homes	%
A1	1	25%	0	
C1/TEI	2	50%	0	
C2/Oficial de Primera	1	25%	1	33%
Peó			2	67%
TOTAL	**4**	**100%**	**3**	**100%**

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

GRÀFIC 7. Categories laborals



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Garcia es caracteritza per tenir unes àrees de treball més feminitzades i altres més masculinitzades. En àrees tradicionalment feminitzades com administració o educació, el 100% del personal son dones. En canvi, en àrees masculinitzades, com el cas de la brigada, el 100% són homes. Podem afirmar que a l'Ajuntament de Garcia es perpetuen els rols de gènere i, per tant, la segregació horitzontal. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere.

TAULA 5. Àrea de treball

Àrea	Dones	Homes
Administració	2	
Manteniment		3
Educació	1	
Secretaria	1	

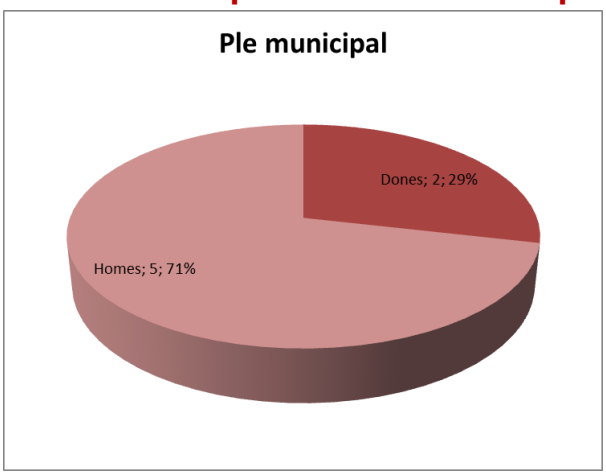
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

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 Garcia, el ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 7 persones de les quals el 29% són dones i el 71% són homes. Podem afirmar que el ple municipal no és paritari quant a representació política. Pel que fa a l'equip de govern d'UpG està compost per un 50% de dones i un 50% d'homes. De manera que en aquest cas

la presentació del partit sí que és equilibrada, lleugerament el principi de paritat marcat en el fet que cap col·lectiu tingui menys del 40% de representació.
UpG, el partit a l'equip de govern, va presentar un dona com a cap de llista, fet que trenca de manera evident la tendència de les llistes de política municipal presentades en la majoria d'ajuntaments de Catalunya.

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal



Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per Ajuntament de Garcia, 2018

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que es trenquen els rols de gènere pel que fa a l'alcaldia, així com en altres àrees com Protecció Civil i Agricultura que tot i ser àrees tradicionalment masculinitzades en aquest cas estan encapçalades per dones. Igualment, hi ha trencament dels rols de gènere en àrees feminitzades com Ensenyament que, en aquest cas, estan encapçalades per un home.

La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però si que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Garcia, veiem que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal en càrrecs polítics.

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

	Dones	Homes
Alcaldia,	1	
Ensenyament, Joventut i Noves Tecnologies, Cultura, Esports i Medi Ambient		1
Obres iServeis, Camins, Cementiri i Festes		1

Protecció Civil, Agricultura, Turisme i Comerç	1	

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2018

Per la seva banda, a la Junta de Govern Local, hi ha paritat ja que són dos homes i 1 dona

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 HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-La plantilla de l'Ajuntament de Garcia és paritària.	
-Les dones estan tant a les categories més altes, trencant la tendència del mercat laboral català.	
-Hi ha varietat d'edats pel que fa al personal, tot i que el col·lectiu masculí és lleugerament més envellit.	
	-Es perpetuen els rols de gènere pel que fa a les funcions laborals i les àrees de treball.
-L'equip de govern té una representació paritària i l'alcaldessa és una dona, trencant la tendència dels ajuntaments catalans. -La Junta de Govern local és igualitària. -Cert trencament dels estereotips de gènere en algunes àrees de gestió de l'equip de govern.	-El ple municipal no és igualitari quant a representació de dones i 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 Garcia un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal amb uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. No es requereix, entre altres coses que es tribunals sigui paritaris o que les persones que en formen part tinguin coneixements en gènere.

Cal destacar, també, que en els processos selectius no s'estableix com a requisit 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.* Igualment, s'ha de destacar que en la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 16 relativa a Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió. Concretament al punt 3 de l'article diu: "*Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva*".

Del 2014 al 2018 hi hagut tres processos de selecció de personal:

- Convocatòria per a la selecció, mitjançant concurs oposició, torn lliure, d'una plaça d'auxiliar administratiu (equivalent al grup professional C2 de personal funcionari), amb caràcter de personal laboral, en règim de contracte temporal. En aquesta convocatòria es van presentar tres dones i un home com a aspirants i al fina es va escollir una dona. El tribunal no era paritari, ja que estava format exclusivament per dones.

- Creació d'una borsa de treball per seleccionar la persona que han d'ocupar una plaça d d'un/a tècnic/a auxiliar de llar d'infants en règim laboral temporal (equivalent al grup professional C1 de personal funcionari) i per poder cobrir futures i eventuals necessitats de personal d'aquest grup professional. En aquest cas només es van presentar dones com a candidates i el tribunal tampoc era paritari perquè estava format exclusivament per dones.
- Convocatòria de contractació laboral temporal pel procediment de màxima urgència per raó de circumstàncies del servei d'un treballador a temps parcial i categoria professional d'operaris de manteniment i vigilància de la zona d'acampada controlada i de barbacoes i per maneig del pas de barca de Garcia. En aquesta ocasió es van presentar com a aspirants dos homes i el tribunal estava format per 2 homes i 1 dona, de manera que sí que era paritari.

Aquests processos s'han portat a terme amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques.

FORMACIÓ

Pel que fa a la formació, durant aquesta legislatura han fet formació tres dones i un home. En total, les dones han fet /80 hores de formació i l'únic home que n'ha fet, ha fet 12 hores. Tenint en compte la composició de la plantilla, es fa palès que les dones reben més formació que els homes.

TAULA 7. Hores de Formació

Formació	Dones	Homes	Durada
Office	3		18
Padró	1		5,5
Jutjats de Pau	1		5
Protecció de dades	1		5
Transparència	1		4,5
Penta	1	1	6
Secretaria i Intervenció	1		6
Elevadors		1	6
TOTAL HORES DONES			**80**

TOTAL HORES HOMES			**12**

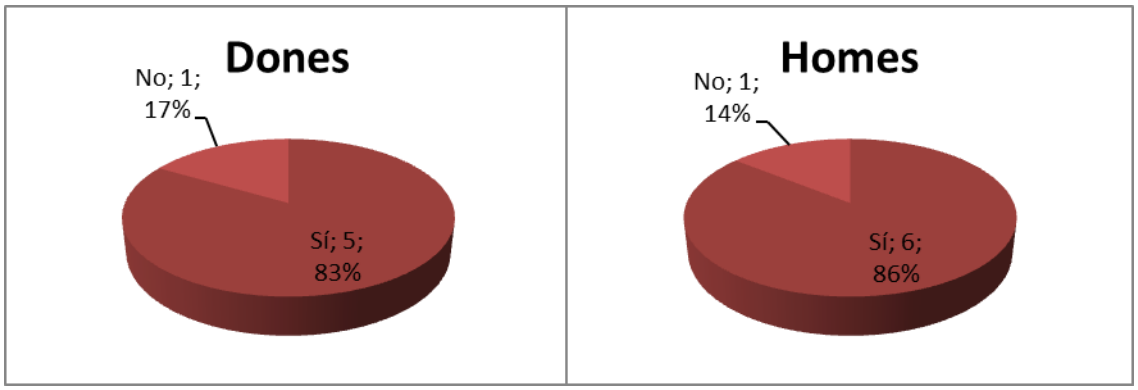
Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per l'Ajuntament, 2018

PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, la documentació cedida per l'Ajuntament, demostren que no hi ha hagut cap promoció en aquesta legislatura. De la mateixa manera que en els casos de selecció, no hi ha uns criteris definits per a la promoció de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Pel que fa a la percepció del personal i càrrecs polítics, pensen majoritàriament que en el cas que hi hagués promocions sí que es farien seguint els criteris d'igualtat. El 83% de les dones i el 86% dels homes respon que sí que es compleixen aquests criteris. En canvi, el 17% de les dones i el 14% dels homes assegura que no es compleixen.

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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 la legalitat vigent.	-No existeix un protocol específic per al reclutament i selecció de personal que garanteixi la igualtat real i efectiva

	entre dones i homes en aquests processos. -No es garanteix que els tribunals siguin paritaris. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere ni del tribunal ni de les persones que es presenten a les places.
	-Es fa poca formació en global al consistori i els homes, proporcionalment en fan menys que les dones.
-La majoria de dones i homes asseguren que no hi hauria desigualtats per raó de gènere si es fessin promocions.	-No hi ha criteris definits per a la promoció personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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

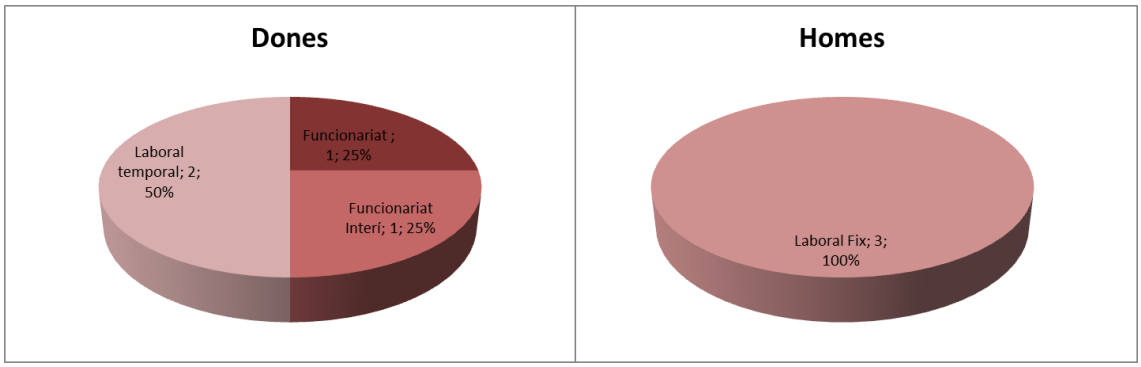
En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen a l'Ajuntament i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Garcia compta amb un 14% de funcionariat, un 14% de funcionariat interí, un 29% de personal laboral temporal i un 43% de personal laboral fix.

Si atenem a la variable sexe veiem que el 25% de les dones són funcionàries, el 50% tenen contracte laboral temporal i el 25% restant estan en situació de funcionariat interí. En canvi els homes estan en un 100% com a personal laboral fix. Per això podem afirmar que els homes tenen una situació de més estabilitat laboral que les dones pe que fa a la relació contractual.

GRÀFIC 10. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues.

Pel que fa a les dones el 75% fa menys de cinc anys que treballen a l'Ajuntament. Tan sols una dona fa més de 21 anys que manté la relació laboral amb el consistori. Pel que fa als homes un 33% fa menys de cinc anys, un 34% fa entre 6 i 10 anys, i el 33% restant fa entre 16 i 20 anys.

Podem afirmar, doncs, que la tendència a la permanència de l'Ajuntament és lleugerament superior entre els homes.

TAULA 8. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	%	Homes	%
Fins a 5 anys	3	75%	1	33%
de 6 a 10			1	34%
d'11 a 15				
de 16 a 20			1	33%
Més de 21	1	25%		
TOTAL	**4**	**100**	**3**	**100**

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa a la jornada laboral hi ha situacions diverses. El 50% de les dones fan jornada laboral parcial, mentre que el 100% dels homes fan jornada completa.

Quant a l'horari laboral, una vegada més el 50% de les dones fan jornada laboral partida, mentre que el 100% dels homes fan jornada continuada. Per

tant, es repeteixen els models del mercat laboral català en què les dones són les que majoritàriament fan jornades parcials.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Garcia es faran servir dades relatives, per una banda, als salaris base i, per l'altra, als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos.

D'entrada calculem la bretxa salarial que hi ha entre les dones i els homes que treballen al consistori. Les xifres demostren que hi ha una bretxa salarial d'un 37,37% en favor de les dones, ja que de mitjana cobren uns 6.000 euros més anualment que els homes. Ho detalla la taula de diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el salari anual brut.

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
22.378,20 €	16.290,07 €	-6.088,13 €	-37,37%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2018

Per veure amb més detall on recau la bretxa salarial, el que farem és comparar el salari anual brut del personal, però depenent de la categoria laboral que li ha estat atorgada segons el lloc de treball que ocupa.

D'entrada cal remarcar que només hi ha dones i homes a la categoria C2/ Oficial de 1ª. Per tant, només en aquest cas podem fer una comparativa de preus per llocs de treball de la mateixa categoria i comparables. En aquest cas hi ha una bretxa salarial en favor dels homes del 53,21%, que supera amb escreix la bretxa salarial catalana. És importants fer notar que actualment la bretxa salarial catalana està en un 25% a favor dels homes segons les xifres de l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", elaborat per la Generalitat de Catalunya a través de l'Observatori del Treball i Model Productiu[1]. Pel que fa a la resta de categories no es pot fer una comparació dels salaris perquè són llocs de treball no comparables.

[1] "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones" es pot veure a http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones

Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos).

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	39.702,74 €	-	-	-
C1/TEI	19.526,37 €			
C2/OFICIAL 1ª	10.757,32 €	22.994,58 €	12.237,26 €	53,21%
Peó		12.937,82 €		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

Per aclarir una mica més la situació econòmica farem ara l'exercici d'analitzar la bretxa salarial en el cas hipotètic que tot el personal fes el 100% de la jornada. En aquest cas, vegem que la bretxa salarial en favor de les dones encara és més elevada, ja que arriba al 50%, el que suposa que les dones cobren uns 8.000 euros anuals més que els homes al consistori de Garcia.

TAULA 11. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos 100% de la jornada)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
24.473,80 €	16.290,07 €	-8.183,73 €	-50,24%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2018

Si fem el mateix exercici, però per categories laborals, vegem que es redueix lleugerament la bretxa salarial de la categoria C2 en favor dels homes que és l'única que podem comparar. Ara la diferència salarial és de més de 8.000 euros anuals i, per tant, la bretxa és del 37,62%.
Vegent aquestes xifres podem dir que la diferència salarial en favor de les dones que hi ha a l'Ajuntament respon al fet que les dones treballen en categories superiors als homes i, per tant, tenen salaris més elevats. Amb tot sí que vegem que en l'única categoria amb llocs de treball comparables, la bretxa salarial és clarament a favor dels homes.

Per afinar una mica més l'origen de les diferències salarials, analitzem quina és

la situació de les retribucions salarials bàsiques. Veiem que en aquest cas les diferències salarials es redueixen, però continua havent-hi una bretxa salarial en favor de les dones del 21,22%.
Ho veiem a la taula de diferències salarials entre dones i homes basada en les retribucions salarials bàsiques.

TAULA12. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
9.959,27 €	8.216,13 €	-1.743,13 €	-21,22 %

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2018

De fet, si fem l'exercici d'analitzar les retribucions bàsiques en el cas hipotètic que tothom fes el 100% de jornada, el que passa és que la diferència salarial torn a pujar i arriba fins al 34,66%. Aquest fet torna a mostrar que la bretxa salarial existent ve de les diferents categories del personal, en què les dones estan a llocs molt més elevats que els homes.

TAULA13. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques 100% de jornada)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
11.064,06 €	8.216,13 €	-2.847,92 €	-34,66 %

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament 2018

Ara bé, si es comparen les retribucions per categories laborals, ens trobem que es manté una bretxa salarial en favor dels homes d'un 25%, que suposen més de 2.000 euros anuals més en salari base.

TAULA 14. Nivells salarials home-dona per categories salari base)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	16.116,38 €	-	-	-
C1/TEI	8.594,77 €			
C2/OFICIAL 1ª	6.531,14 €	8.708,00 €	2.176,86 €	25%
Peó		7.970,20 €		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

Ara bé, si es comparen les retribucions en el cas hipotètic que tothom fes el 100% de jornada desapareix completament la bretxa salarial, de manera que es fa evident que les diferències salarials entre les persones d'aquesta categoria venen dels complements i plusos.

TAULA 15. Nivells salarials home-dona per categories professionals(salari base 100% de jornada)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	16.116,38 €	-	-	-
C1/TEI	9.715,83 €			
C2/OFICIAL 1ª	8.708,00 €	8.708,00 €	-	-
Peó		7.970,20 €		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

COMPLEMENTS SALARIALS

Si atenem als complements salarials del personal de l'Ajuntament, veiem que tot el personal cobra els complements de destinació i específic. En canvi, un 50% de les dones i un 33% dels homes cobren el complement d'antiguitat. Finalment només un 33% d'homes i cap dona reben complement de Productivitat i Assistència. Per tant, els homes tot i tenir categories laborals més baixes sí que cobren més complements que les dones.

TAULA 16. Complements i plusos

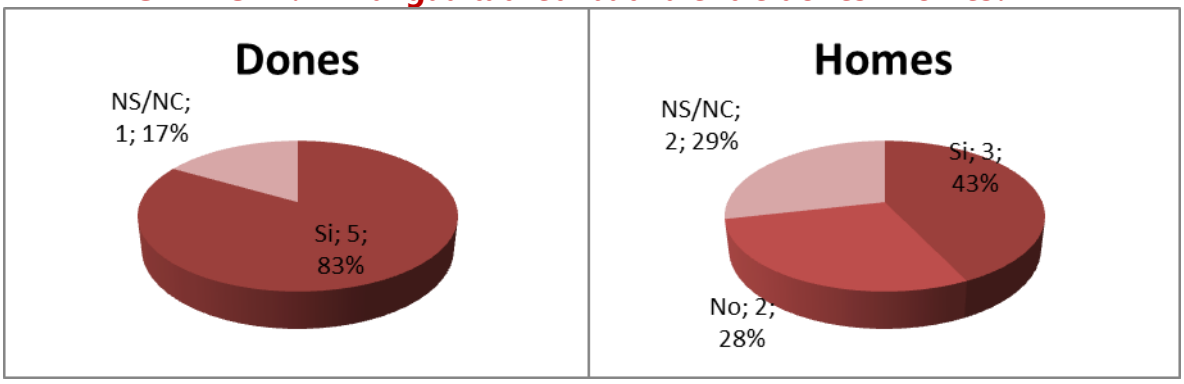
Tipologia de complements i plusos	Dones	% Dones	Homes	%Homes
Complements de Destí i Específic	4	100%	3	100%
Complement de Productivitat	0		1	33%
Complements d'Antiguitat	2	50%	1	33%
Complement d'Assistència	0		1	33%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva. Al formulari vegem que el 83% de les dones i només el 43% dels homes diuen que sí hi ha igualtat retributiva. En

canvi, un 28% d'homes respon que no hi ha igualtat en aquest àmbit. Finalment un 17% de les dones i un 29% dels homes respon NS/NC.

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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**
	-El 75% de les dones tenen contractes laborals temporals, mentre que el 100% dels homes tenen contracte laboral fix.
	-Els homes tenen una lleugera major tendència a la permanència que les dones.
	-Un 50% de les dones fa jornada parcial, mentre que el 100% dels homes fan jornada completa. -Igualment, el 50% de les dones fa jornada partida, mentre que el 100% dels homes fa jornada continuada. Això segueix la tendència del mercat laboral català, que a causa dels rols de gènere fa que les dones tinguin més sovint aquest tipus de jornades,

	generalment més precàries.
-A l'Ajuntament de Garcia les dones estan en categories més altes que els homes, cosa que fa que els salaris siguin més alts i, per tant, la diferència salarial afavoreixi les dones, trencant la tendència del mercat laboral català. -Una gran majoria de dones, el 83%, creu que hi ha igualtat retributiva.	-En l'única categoria laboral on es poden comparar mitjanes de sous de dones i homes, la C2, hi ha una important bretxa salarial, que supera la mitjana catalana, en favor dels homes. Tot i tenir el mateix salari base, els homes d'aquesta categoria cobren sous més alts perquè tenen més complements i més elevats. -Un 28% dels homes assegura que no hi ha igualtat retributiva entre dones i homes a l'Ajuntament de Garcia.

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.

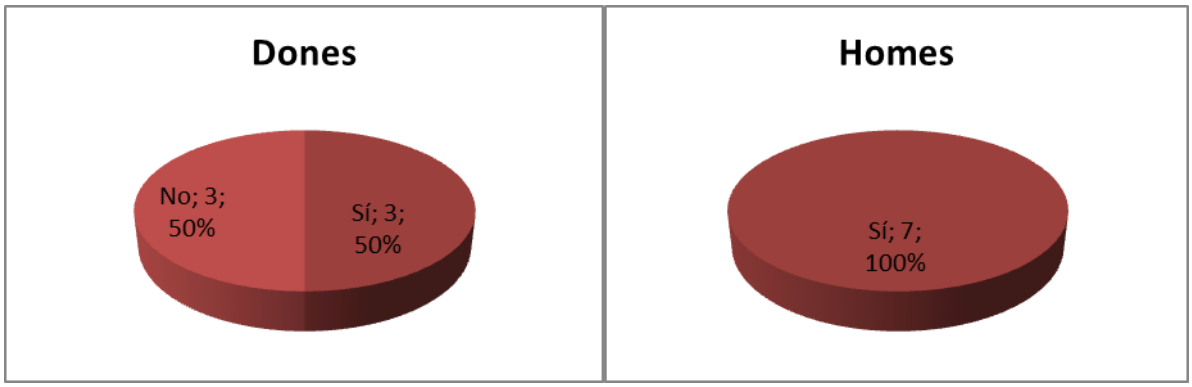
MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Garcia 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 Garcia l'Ajuntament no disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe ni s'han aplicat mai mesures per evitar aquestes situacions.

Si atenem a la percepció de la plantilla tenint en compte les respostes del

formulari veiem que la meitat de les dones que han contestat el formulari assegura que no sabria on dirigir-se en cas d'assetjament. Sorprèn, però, que el 100% dels homes asseguren que sí que sabrien on dirigir-se en cas de patir assetjament. Pel que fa a les dones un 50% diu que sí que sabria on dirigir-se.

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



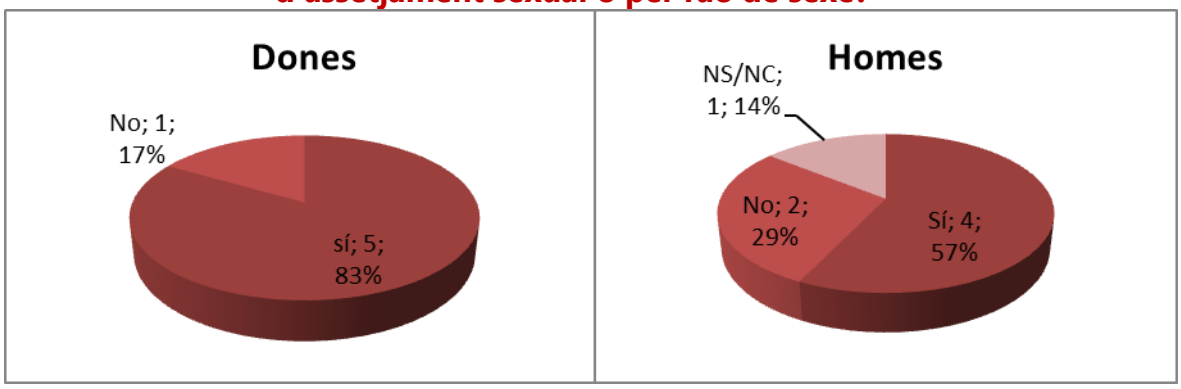
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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, al formulari, el 83% de les dones i el 57% dels homes sí que creuen que es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual. Un 14% d'homes, però, respon NS/NC, per desconeixement de la pregunta o de què implica un entorn de treball lliure d'assetjament sexual. Finalment un 17% de les dones i un 29% dels homes assegura que no es garanteix aquest entorn.

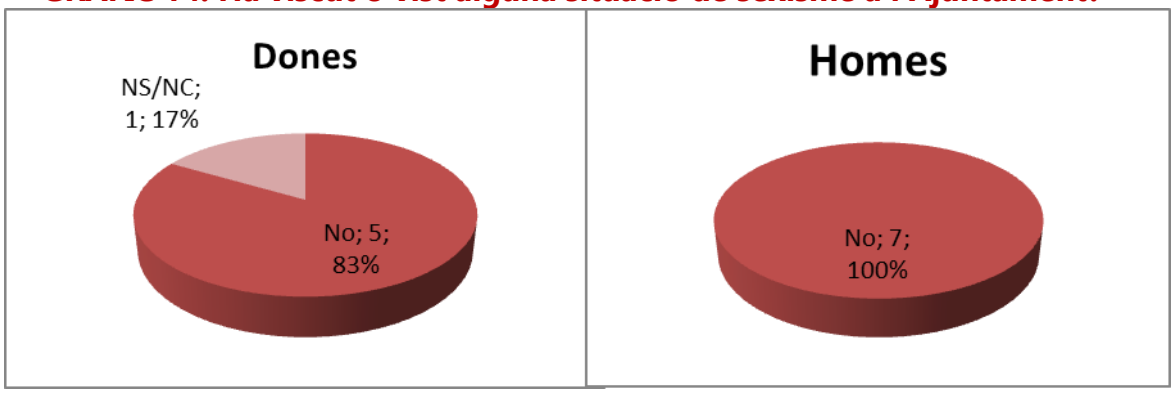
GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir, a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut o vist alguna situació de sexisme, al formulari, la majoria de dones (83%) i tots els homes (100%) diuen que no han vist ni patit cap d'aquestes situacions. Hi ha un 17% de dones que respon NS/NC per desconeixement de la pregunta o de què implica una situació de sexisme.

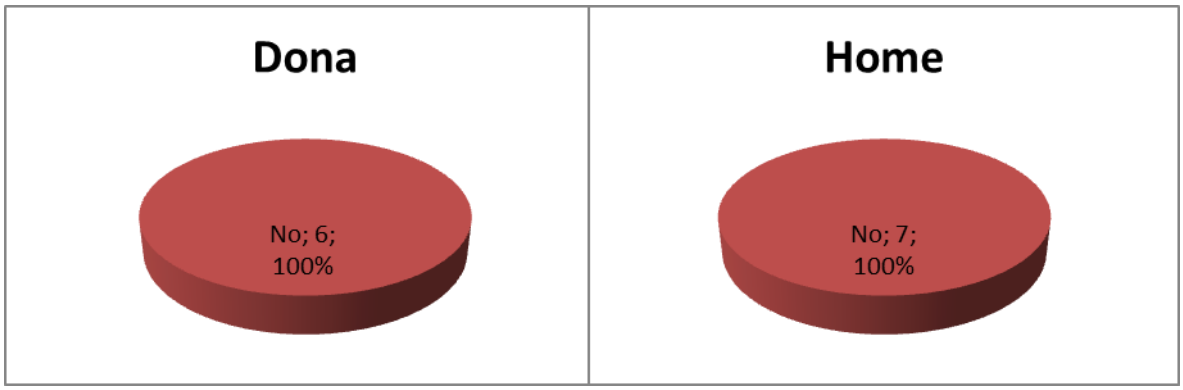
GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Pel que fa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, al formulari els 100% de les persones que han respost, siguin dones o homes, asseguren que no han vist ni patit cap situació d'assetjament, la resposta és significativament unànime.

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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**
	-L'Ajuntament de Garcia no disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe. -Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, cal destacar que un 50% de les dones que ha respost el formulari no sabrien on dirigir-se en un cas d'aquests.
-El 100% de les persones que han respost el formulari afirmen que no han vist o viscut un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. A banda, el 100% dels homes i el 83% de les dones diu que no han vist o viscut un cas de sexisme.	-La majoria de dones i homes assegura que es garanteix un entorn lliure d'assetjament, però no es saben concretar accions que es facin des de la corporació per garantir aquesta situació.

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 necessitat 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 Garcia té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Segons les informacions rebudes per l'Ajuntament, aquest pla no està fet des d'una perspectiva de gènere, ja que no s'ha realitzat una avaluació de riscos dels diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere ni s'han implantat mesures correctores per sexe en les diferents àrees de treball. Sí que té en compte, però, una avaluació de riscos específica per casos d'embaràs i alletament. Igualment es tenen presents els riscos psicosocials.
Podem afirmar doncs, que la prevenció de riscos laborals de Garcia no inclou la perspectiva de gènere d'acord amb 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, 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 FÍSIQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'Ajuntament de Garcia disposa de quatre equipaments municipals en els quals hi ha personal de l'Ajuntament, que es configura d'aquesta manera:

TAULA 17. Equipaments municipals

	Despatxos	Dones per despatx	Homes per despatx
Oficines Municipals	3	1-2-1	0
Biblioteca	1	1	0

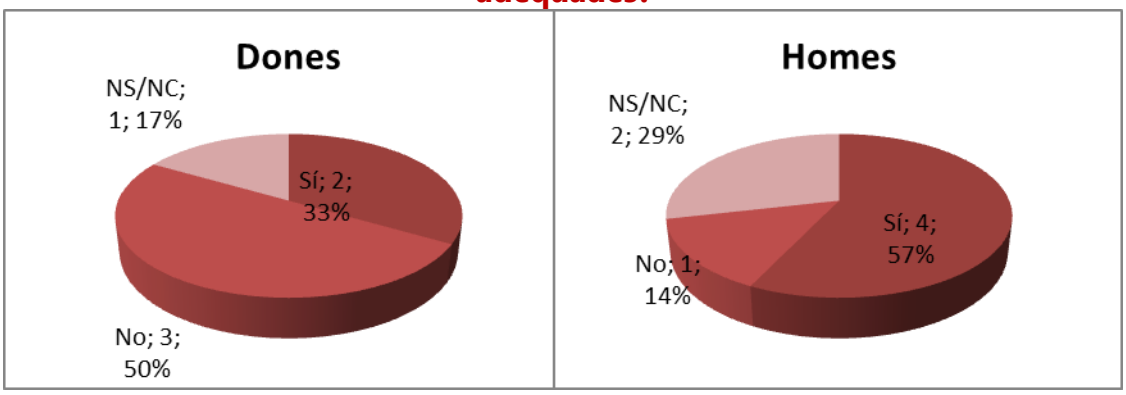
Guarderia	1	1	0
Magatzem brigada	1	0	0

Font: Ajuntament de Garcia, 2018

No hi ha cap espai, per tant, en què hi hagi un gran nombre de persones ni es detecten diferències per raó de gènere quan a la ubicació laboral. Sí que cal destacar que en tots aquests espais, excepte al magatzem de la brigada, hi ha serveis diferenciats per homes i per dones

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, hi ha disparitat d'opinions. Al formulari queda palès que un 50% de les dones i un 14% dels homes diuen que no són adequades. La queixa és que les instal·lacions de l'actual Ajuntament són molt velles. Cal remarcar, però, que en aquests moments s'està en procés de construir un nou edifici municipal que, en principi, ha de millorar sensiblement les instal·lacions.
En canvi, un 33% de les dones i un 57% dels homes asseguren que sí que són correctes. Un 17% de dones i un 29% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

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 FÍSIQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-No hi ha una distribució	-L'Ajuntament compta amb una

desequilibrada entre homes i dones dels despatxos o les sales de treball.	política activa de Prevenció de Riscos Laborals que no inclou completament la perspectiva de gènere.
	-Es demanen millores en temes d'adequació dels espais. Al formulari, un 50% de les dones considera que les instal·lacions no són adequades. Ara s'està en procés de construcció d'un nou edifici municipal que, en principi, resoldrà les mancances actuals.

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 a càrrec que tenen les persones treballadores veiem que la gran majoria de dones i homes de la plantilla té 1 o 2 fills o filles a càrrec. 2 dones no en tenen cap. Dues dones en tenen un, una altra en té 1 i una altre 2. Un home en té 2 i dos homes entenen 1. Cap de les persones de la plantilla tenen persones grans al se càrrec

TAULA 18. Filles i fills de les persones en plantilla

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

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2018

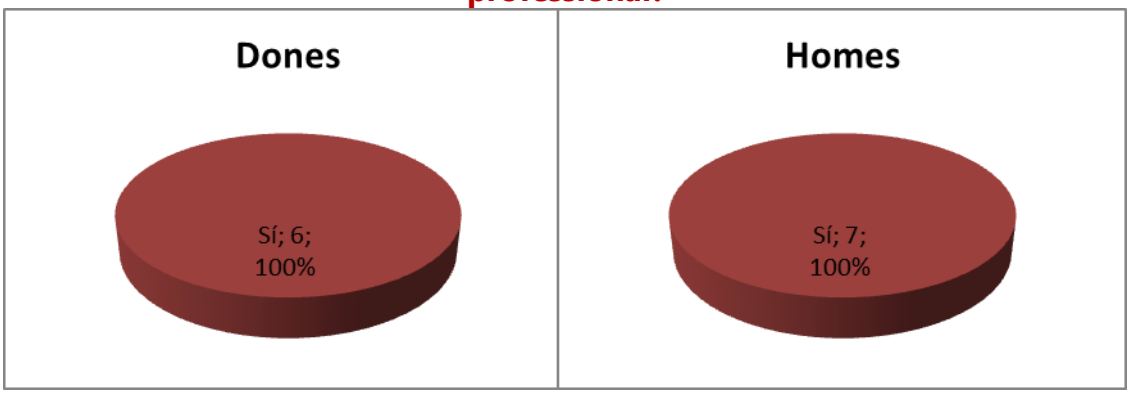
L'Ajuntament de Garcia aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei

8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que, durant la darrera legislatura cap de les persones de la plantilla ha sol·licitat mesures de conciliació familiar.

Pel que fa a la percepció de la plantilla quant a la conciliació de la vida personal i professional, al formulari comprovem que el resultat és unànime. Totes les persones que han respost han dit que amb el seu horari laboral poden compaginar vida personal i professional.

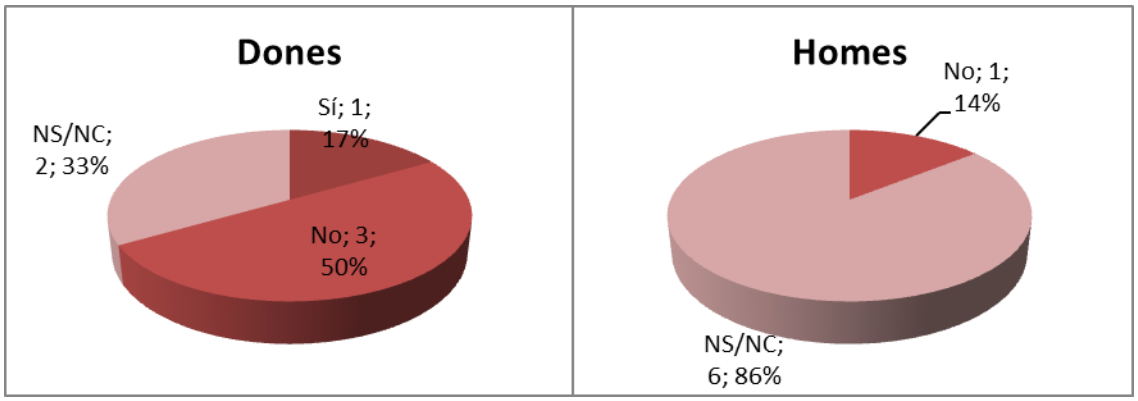
GRÀFIC 18. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació, al formulari hi ha disparitat d'opinions. Només el 17% de les dones respon que sí que es podria millorar. En canvi el 14% dels homes i el 50% de les dones pensen que no es podria millorar. El 33% de les dones i el 86% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2018

Pel que fa a les respostes obertes, en aquest cas només hi ha una proposta per part d'una dona:

Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable a l'Ajuntament
Horari Flexible

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 Garcia aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 i les millora amb algunes de les propostes del conveni. -El 100% de les persones que han respost l'enquesta diuen que amb el seu horari poden compaginar vida laboral i professional.	-Ningú ha demanat ni s'ha concedit cap mesura de conciliació en la darrera legislatura. -Una persona demana horari flexible.

6. PLA D'ACCIÓ

Tal com dèiem a la introducció d'aquest document, l'objectiu general d'aquest Pla d'Acció és:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Garcia 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 consecució d'aquest objectiu, una vegada identificats els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, cal:

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

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que s'han 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, l'objectiu que es vol aconseguir, 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 (abans de finalitzar el 2019), a mig termini (durant el curs 2020-2021) i a llarg termini (durant el curs 2022).

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.
Objectiu	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de al ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat o en resum a l'espai web municipal.
Àrea responsable	Administració/Alcaldia
Calendari	Curt termini: febrer de 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Garcia al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.[2]
Objectiu	Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre.
Àrea responsable	Administració/Alcaldia

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

Calendari	Curt termini: febrer de 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 3: PROMOURE LES ASSOCIACIONS QUE FOMENTEN ACCIONS DE GÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Promoure les associacions de dones locals que promouen accions en favor de les dones. Promoure accions conjuntes de sensibilització i formació de les polítiques de gènere.
Objectiu	Fomentar l'associacionisme en favor de les polítiques de gènere.
Indicadors d'avaluació	Accions portades a terme a mb les associacions Recursos oferts a les associacions
Àrea responsable	Alcaldia
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	A decidir segons les accions que es portin a terme.
ACCIÓ 4: DESIGNAR UNA/ES PERSONA/ES REFERENTS D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Designar una o unes persones referents per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
Objectiu	Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat.
Indicadors d'avaluació	Document de designació de la persona/es referents. Informes de seguiment del Pla Intern d'Igualtat elaborats

Àrea responsable	Alcaldia
Calendari	Curt termini (febrer 2019): - Designació feta.
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 5: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Seguiment i avaluació final del Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament. Elaboració d'un informe final d'avaluació del Pla Intern d'Igualtat fent el seguiment de les accions portades a terme i el grau d'aplicació de cada una, a més de seguiment del calendari i els recursos previstos.
Objectiu	Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Avaluació final elaborada
Àrea responsable	Persona/es referent del Pla
Calendari	De manera periòdica i permanent.
Recursos extraordinaris	< 2.000 euros (depenent de si es fa amb recursos municipals o contractant assessorament extern)
ACCIÓ 6: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere als plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com recomana 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 *"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 subscriguin, 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".
Objectiu	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	A partir del proper plec de clàusules que es faci des de l'Ajuntament
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 7: BASES REGULADORES PER SUBVENCIONS AMB CRITERIS D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir criteris d'igualtat a les bases reguladores per a qualsevol tipus de subvenció que atorgui l'Ajuntament per tal de donar compliment a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que en l'article 11.2 estableix que "*les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere*". Igualment incloure en les bases que, en compliment de l'article 11.1 de la mateixa llei, es denegarà qualsevol ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest

	efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.
Objectiu	Promoure que les entitats, persones o organitzacions que reben ajudes de l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes
Indicadors d'avaluació	Nombre i tipus de criteris inclosos en les bases reguladores
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	En les properes bases reguladores que es facin des de l'Ajuntament
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 8: 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.
Objectiu	Garantir les eines per poder dissenyar noves polítiques d'igualtat de gènere, tant internes com externes.
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 corporació
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos	No són necessaris

extraordinaris	
ACCIÓ 9: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en els espais webs municipals com el web o els pregons, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació inclusiva i no sexista de cara a la ciutadania
Indicadors d'avaluació	Acta de la persona referent sobre al revisió elaborada 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	Referent Igualtat
Calendari	Mig termini: febrer 2020
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 10: 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[3]. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Objectiu	Garantir la comunicació interna inclusiva i no sexista
Indicadors d'avaluació	Acta de la persona referent sobre al revisió elaborada

[3] 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

	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	Referent d'igualtat
Calendari	Mig termini: desembre 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 11: INCLOURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I VIOLÈNCIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	-Incloure els temes sobre normativa d'igualtat i sobre violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'ocupació pública.
Objectiu	Fomentar el coneixement de la normativa en igualtat de gènere per part del personal
Indicadors d'avaluació	-Nombre i percentatge anual de processos de selecció i provisió de personal en els quals s'han inclòs temes d'igualtat de gènere i violència masclista.
Àrea responsable	Secretaria-administració
Calendari	Mig termini : Desembre 2019
Recursos extraordinaris	No són necessaris
ACCIÓ 12: PROTOCOL D'ASSSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES

Descripció	Elaborar un Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015.
Objectiu	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
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 designada Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament, definits
Persona responsable	Regidoria de Polítiques d'Igualtat
Calendari	Curt termini: Juny 2019
Recursos extraordinaris	A determinar per la comissió d'igualtat <1.000 euros

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 Garcia. 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 (2019)**			
	MIG TERMINI (2020-2021)			
	LLARG TERMINI (2022)			
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 perquès 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 Garcia
https://www.Garcia.cat/

9. ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

9.1. Taules

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

TAULA 3. Edat de la plantilla

TAULA 4. Categories laborals

TAULA 5. Àrea de treball

TAULA 6. Àrees de gestió de l'Equip de Govern

TAULA 7. Hores de Formació

TAULA 8. Antiguitat

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos)

TAULA 11. Diferències salarials dona-home (plusos i complements inclosos 100% de la jornada)

TAULA12. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

TAULA13. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques 100% de jornada)

TAULA 14. Nivells salarials home-dona per categories salari base)

TAULA 15. Nivells salarials home-dona per categories professionals(salari base 100% de jornada)

TAULA 16. Complements i plusos

TAULA 17. Equipaments municipals

TAULA 18. Filles i fills de les persones en plantilla

9.2. Gràfics

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

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

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

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

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

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

GRÀFIC 7. Categories laborals

GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció de l'Ajuntament afavoreixen per igual dones i homes?

GRÀFIC 10. Tipus de contracte

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 13. A l'Ajuntament es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 14. Ha viscut o vist alguna situació de sexisme a l'Ajuntament?

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?

GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació a l'Ajuntament?

10. 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.

Equilibri 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 manipulat.

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

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

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

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 s 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.