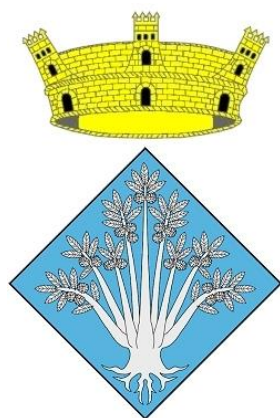


# Pla Intern d'Igualtat (2016-2019) Ajuntament de Viladrau





**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**  
**Març de 2016**

**Autoria:**  
iServeis

**Amb la col·laboració de:**  
Ajuntament de Viladrau



## Índex

---

<b>1. INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJECTIUS .....</b>	<b>6</b>
<b>3. MARC NORMATIU .....</b>	<b>7</b>
<b>4. PROCÉS METODOLÒGIC .....</b>	<b>13</b>
<b>5. DIAGNOSI DE GÈNERE .....</b>	<b>15</b>
5.1 Introducció.....	15
5.2 Polítiques d'igualtat de gènere.....	15
5.3 Comunicació, imatge i llenguatge .....	19
5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones.....	21
5.5 Selecció de personal .....	25
5.6 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial .....	26
5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes .....	28
5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball .....	30
5.9 Equilibri de la vida personal i professional.....	32
<b>6. PLA D'ACCIÓ .....</b>	<b>35</b>
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....</b>	<b>39</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>40</b>
<b>9. GLOSSARI .....</b>	<b>41</b>



## 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, dirigit 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 unes discriminacions indirectes que situen sovint a les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

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

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



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) Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal
- 5) Condicions laborals: 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 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 Viladrau, 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 Viladrau és el següent:

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

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

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 Viladrau.**

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 Viladrau.**

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. Per aquest motiu es plantegen actuacions i mesures en les línies estratègiques esmentades al capítol anterior.

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

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



### 3. MARC NORMATIU

---

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

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

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

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

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

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



A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals*".

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

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

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

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

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

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

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

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

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat.





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

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

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

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

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

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

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

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

*Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació”*

Per la seva banda **Llei 7/2007 de l'Estatut Basic de l'Empleat Públic**, 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 compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*

*c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

Pel que fa a les competències d'àmbit local, cal recordar que la **Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del regim local**, estableix en l'article 28 que “Els Municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient”.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”.

Cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. 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 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 Viladrau.

### **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 Viladrau 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 Viladrau, 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 a l'Ajuntament de Viladrau 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 Viladrau.

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

### Validació i aprovació del document

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

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

### \*Formulari

El formulari s'ha enviat a 20 persones (plantilla, Equip de Govern i oposició) i han respost 14 persones, 5 dones i 9 homes. El nombre de respostes representa el 70% del total. A continuació es detalla el perfil de les persones que han respost les preguntes segons càrrec i sexe.

**TAULA 1. Persones que han respost el formulari**

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	2	3
Plantilla	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016



## 5. DIAGNOSI DE GÈNERE

### 5.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere esdevé 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 Viladrau 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 Polítiques d'igualtat de gènere

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

#### **COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT**

A l'Ajuntament de Viladrau no hi ha cap política específica que treballi la igualtat de dones i homes. Tampoc hi trobem cap document municipal que exposi el compromís explícit de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Sí que cal remarcar que l'Ajuntament de Viladrau se suma a la commemoració del dia de la Dona treballadora i, en el Ple celebrat el 4 de març de 2016 es va aprovar una moció de suport a la Declaració institucional del Govern de la Generalitat pel Dia Internacional de les Dones.

Pel que fa a la percepció i coneixement de les persones que treballen a l'Ajuntament en relació amb el principi d'igualtat dona-home, les respostes del formulari ens mostren que la percepció de dones i homes és bastant diferent. El 56% dels homes



assegura que efectivament el principi d'igualtat és una prioritat per a l'Ajuntament. En canvi entre les dones, un 60% pensa que no és una prioritat i només un 20% creu que sí. També hi ha un 20% de dones que ha respost NS/NC. Cal fer esment que un 33% dels homes creu que l'Ajuntament no té com a prioritat el principi d'igualtat.

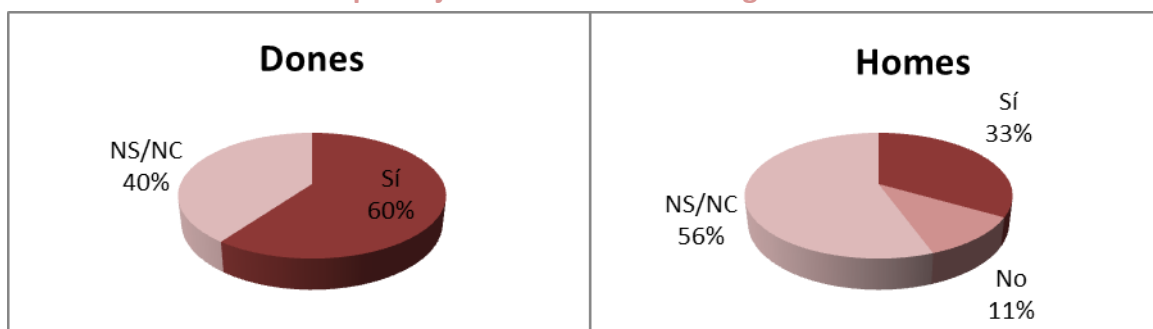
**GRÀFIC 1. Creu que l'Ajuntament té com a prioritat el principi d'igualtat?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Si atenem a la percepció i coneixement de les persones que treballen a l'Ajuntament en relació al foment de la igualtat que es realitza des de l'Ajuntament, veiem que el 60% de les dones i només el 33% dels homes pensen que sí que es fomenta. Tan sols un 11% dels homes però, creu que no es fomenta la igualtat. D'altra banda, cal destacar un 56% dels homes i un 40% de les dones respon NS/NC, fet que pot correspondre al desconeixement de la temàtica o al desconeixement de la pregunta.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

### INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que no es realitza de forma permanent i sistemàtica, ens ho mostra la documentació que s'ha analitzat i les respostes del formulari.

És necessari 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

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**

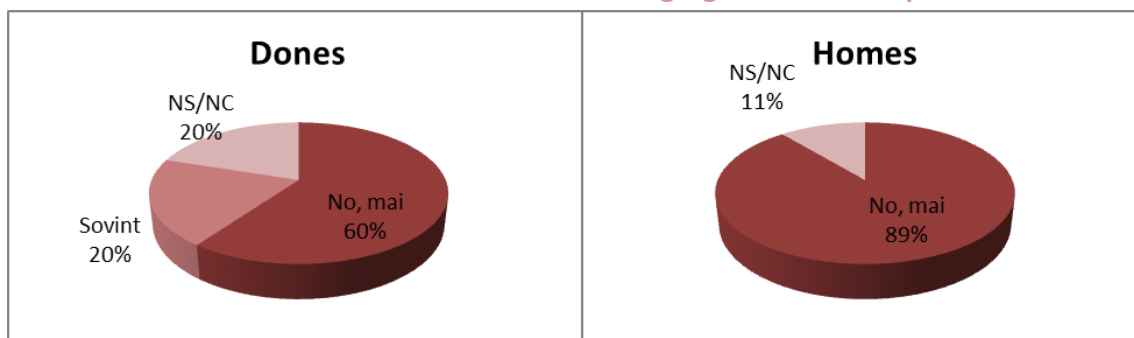




tenen en compte en la mateixa mesura.

Si atenem al formulari veiem que el 60% de les dones i el 89% dels homes no segreguen les dades per sexe en la seva àrea de treball. Cal destacar, però, que hi ha una part de la plantilla que ja comença a fer aquest exercici. Ho demostra el fet que un 20% de les dones assegura que ho fa sovint.

**GRÀFIC 3. En la seva àrea de treball se segreguen les dades per sexe?**



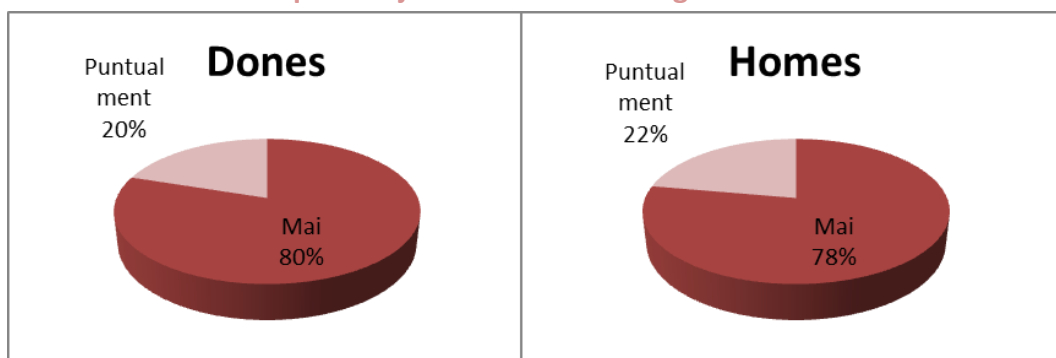
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

### **POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL**

L'Ajuntament de Viladrau, 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.

La majoria de treballadores i treballadors de la corporació municipal de Viladrau no percep elements de desigualtat al si de l'Ajuntament. El 80% de les dones i el 78% dels homes creu que no n'hi ha mai. Amb tot un 20% de les dones i un 22% dels homes pensa que hi ha desigualtats de dones i homes de manera puntual.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

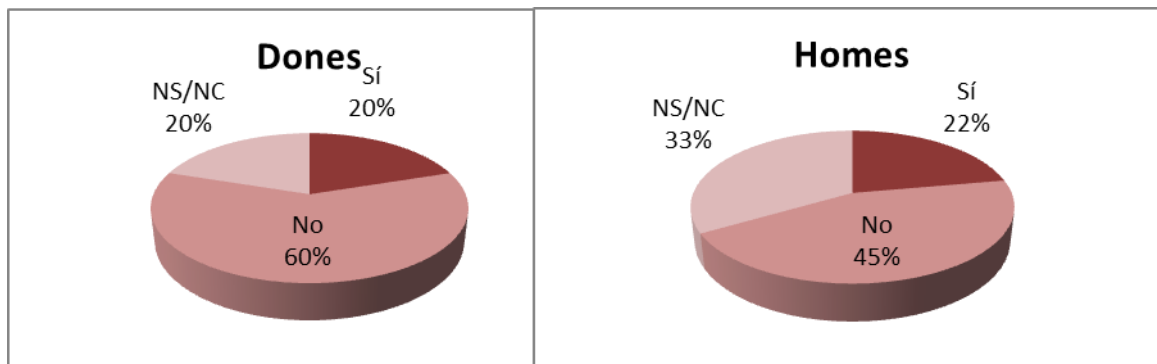
Pel que fa a l'opinió de la plantilla respecte a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat.

### **Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



Una majoria important de dones (60%) i un 45% dels homes creu que no és important. Només un 20% de les dones i un 22% dels homes diu que sí que és important aquest treball. Finalment, un 20% de les dones i un 33% dels homes ha respost NS/NC per desconeixement de la pregunta o per desconeixement de què és un Pla d'Igualtat Intern.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació de l'Ajuntament de Viladrau veiem que en alguns casos, però no de manera sistemàtica, sí que s'introdueixen criteris d'igualtat entre 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 subscriu, 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"*.

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.

<b>POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
-Hi ha majoria de respostes favorables entre les dones (60%) al foment de la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament.	-Declaració institucional de compromís amb les polítiques d'igualtat de dones i homes. -Perspectiva de gènere a totes aquelles accions que es desenvolupin al si del consistori.

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



	<ul style="list-style-type: none"><li>-Fer públic el compromís d'iniciar un Pla Intern d'Igualtat.</li><li>-Hi ha majoria de dones (60%) que respon de manera negativa a la prioritat de l'Ajuntament vers el principi d'igualtat dona-home.</li><li>-Només un 33% dels homes creu que a l'Ajuntament es fomenta la igualtat entre dones i homes</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>-No es treballa de forma permanent ni sistemàtica amb dades desagregades per sexe, ni amb indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>-La majoria de persones que treballen a l'Ajuntament no percep elements de desigualtat al si de l'Ajuntament.</li><li>-Alguns plecs de clàusules de contractació de serveis o obres inclouen criteris de gènere.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-No tots els plecs de clàusules de contractació de serveis o obres inclouen criteris de gènere.</li><li>-El 60% de les dones i el 45% dels homes considera que no és important elaborar un Pla Intern d'Igualtat.</li></ul>

### 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 projecte l'Ajuntament, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

#### LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Viladrau són el web municipal, perfils de Facebook i Twitter i el butlletí municipal "El poble" amb la informació més rellevant del municipi i l'agenda d'activitats.

L'espai web municipal contempla un llenguatge, en general, no sexista tot i que hi ha alguns trets de llenguatge androcèntric en paraules com "ciutadans" per referir-se a tota la ciutadania o expressions com "Parlen els protagonistes" per referir-se a un grup de dones i homes.



Pel que fa al butlletí municipal, està fet amb un llenguatge generalment inclusiu, amb l'ús molt esporàdic de paraules androcèntriques com "Els caravanistes" o "Tots els participants".

Quant als perfils de Facebook i Twitter de l'Ajuntament s'usa un llenguatge inclusiu en els dos casos.

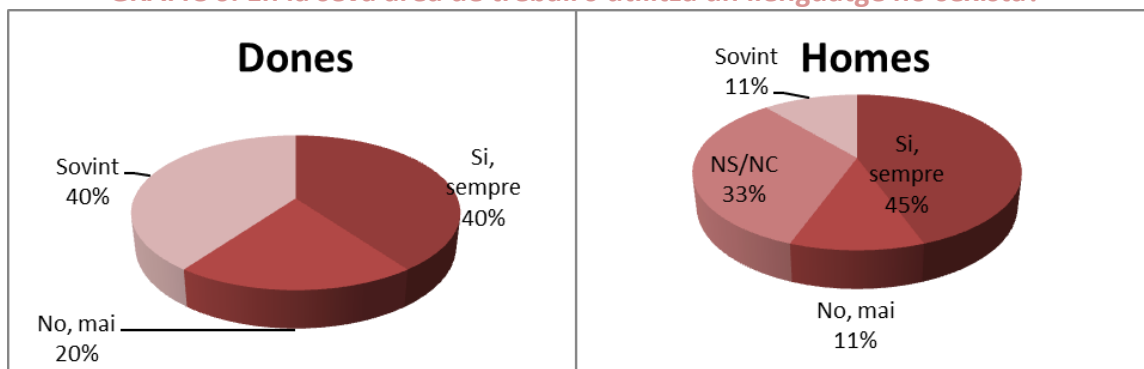
Pel que fa a les imatges que apareixen a l'espai web, els perfils de Facebook i Twitter i el butlletí "El poble" són igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant per a les dones i els homes.

També s'usa llenguatge no sexista als fulletons i publicacions municipals. Amb tot, també hi ha ús puntual del llenguatge androcèntric en documents com la instància genèrica on hi ha expressions com: "Dades del Representant" o "Dades del Sol·licitant / Interessat".

En documents de comunicació més interna, com les actes dels plens, també hi ha un ús del llenguatge no sexista, però amb alguns exemples de llenguatge androcèntric. Un exemple seria l'ús d'expressions com "Regidors: Josep Rabat Bas, Maria Formatjé Bancells ..." El mateix passa amb les actes de les juntes de govern on també hi ha ús puntual del llenguatge androcèntric en paraules com "regidors".

Si atenem a les respostes del formulari en aquest àmbit veiem que pel que fa a les dones, un 40% assegura que s'usa sempre i un altre 40% que es fa sovint. Un 20% de les dones creu que no s'usa mai un llenguatge no sexista. Pel que fa als homes un 45% creu que s'usa sempre un llenguatge no sexista i un 11% que s'usa sovint. El mateix percentatge, un 11% pensa que no es fa mai i, finalment, un 33% dels homes respon NS/NC per incomprensió de la pregunta o per desconeixement de què és el llenguatge no sexista.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016



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 als perfils de Facebook i Twitter i als fulletons municipals. -Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals. -La majoria de respostes és favorable en l'ús del llenguatge no sexista.	-Llenguatge puntualment androcèntric al web municipal i el butlletí municipal "El Poble". També a la instància genèrica. -Llenguatge puntualment androcèntric en documents interns com les actes de Ple o Junta de Govern.

#### 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 què s'estructuri l'Ajuntament.

#### PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

Segons dades de gener de 2016, l'Ajuntament de Viladrau està compost per una plantilla de 11 persones, de les quals el 36% són dones i el 64% són homes. Hi ha una majoria d'homes que treballen a l'Ajuntament de Viladrau.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla Ajuntament de Viladrau		
Dones	4	36%
Homes	7	64%
TOTAL	11	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'Ajuntament, veiem que hi ha més varietat entre els homes que entre les dones. De fet totes les dones tenen entre 51 i 60 anys. Entre els homes en canvi, n'hi ha tres que en tenen entre 30 i 40, dos que en tenen entre 51 i 60; un que en té entre 41 i 50, i un altre que en té entre 20 i 30.



**TAULA 3. Edat de la plantilla**

Edat	Dones	Homes
20-30		1
31-40		3
41-50		1
51-60	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

L'Ajuntament classifica el personal en 4 grups professionals: A2, B, C2 i AP. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball.

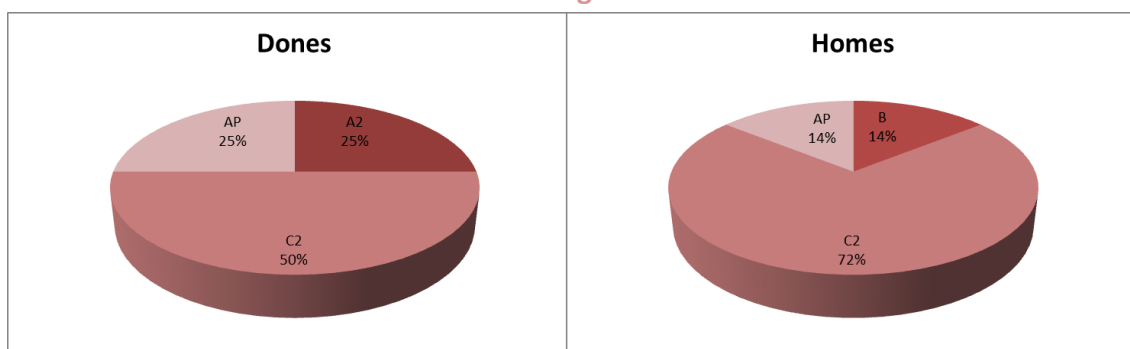
Si bé es tracta d'un municipi amb una plantilla amb majoria d'homes, la distribució per categories és equilibrada. En la categoria més alta, A2, hi ha una dona i en la següent, B, un home. En la categoria més baixa, AP, hi ha un home i una dona i la majoria de personal treballa a la categoria C2.

**TAULA 4. Categories laborals**

Categoria	Dones	Homes
A2	1	
B		1
C2	2	5
AP	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

**GRÀFIC 7. Categories laborals**



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

L'Ajuntament de Viladrau es caracteritza per tenir unes àrees de treball més

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



feminitzades i altres més masculinitzades. Com podem observar hi ha una clara representació femenina en l'àrea administrativa, així com una clara representació masculina en les tasques de manteniment i seguretat. Tot i això, també hem de remarcar que hi ha un home que fa tasques de recepció i una dona que ocupa la categoria laboral més alta fent tasques de Secretària, cosa que representa un trencament dels rols de gènere. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. A l'Ajuntament de Viladrau hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal.

**TAULA 5. Àrea de treball**

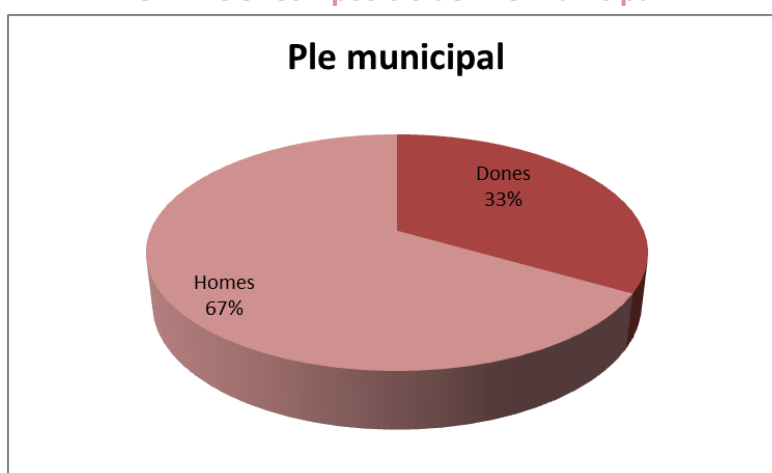
Àrea	Dones	Homes
<b>Tasques d'administració (secretaria, administració, recepció)</b>	3	1
<b>Arquitecte</b>		1
<b>Brigada</b>		3
<b>Seguretat</b>		1
<b>Guia de Parc</b>	1	1

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### **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 Viladrau, el Ple Municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 9 persones de les quals el 33% són dones i el 67% són homes. Podem afirmar que el Ple Municipal no és paritari.

**GRÀFIC 8. Composició del Ple Municipal**



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

Si atenem als tres partits que configuren el Ple (ERC, CDC i L'A) veiem que ERC presenta una dona com a cap de llista, mentre que CDC i L'Alternativa presenten homes com a cap de llista. L'Equip de Govern, compost per ERC i CDC, té un 60% d'homes i un 40%

### **Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



de dones, per tant és paritari. ERC està compost pel 67% de dones i un 33% d'homes, mentre que CDC està compost per un 100% d'homes.

**TAULA 6. Configuració dels Grups Municipals**

	ERC	CDC	L'A
<b>Dones</b>	67%		25%
<b>Homes</b>	33%	100%	75%

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

Si ens centrem en les àrees de gestió de l'Equip de Govern veiem que les àrees tradicionalment masculinitzades com Governació o Urbanisme estan ocupades per homes, mentre que les àrees tradicionalment feminitzades, com Cultura, estan ocupades per dones. En canvi hi veiem un trencament dels estereotips de gènere en el fet que l'alcaldesa és una dona i l'Àrea de Dinamització Econòmica i Estratègia, on hi ha Hisenda i Sectors Econòmics, està gestionada per una dona. La segregació horitzontal no és un element de discriminació en si mateix, però sí que és un element que perpetua els rols de gènere. En el cas de Viladrau, veiem que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal en els càrrecs polítics.

**TAULA 7. Àrees de gestió de l'Equip de Govern**

Àrees de gestió	Dones	Homes
<b>Àrea Transparència i Participació Ciutadana</b>	1	
<b>Àrea Gestió del Territori : Urbanisme, Medi Ambient i Sostenibilitat</b>		1
<b>Àrea Governació, Ensenyament, Serveis Socials i Salut</b>		1
<b>Àrea Vida Associativa: Associacions, Esports i Joventut</b>		1
<b>Àrea Dinamització econòmica i estratègia: Hisenda, Sectors Econòmics i Cultura</b>	1	

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

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.

<b>REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
	-L'Ajuntament de Viladrau disposa d'una plantilla amb majoria d'homes.
-Es mostra un cert trencament dels rols de gènere pel que fa a les funcions	





laborals.	
-Es mostra un trencament dels rols de gènere en les àrees de gestió de govern. -ERC té una majoria de dones. -L'Equip de Govern és paritari.	-El Ple Municipal de Viladrau no és paritari.

### 5.5 Selecció de 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).

#### CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix a l'Ajuntament de Viladrau un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. L'Ajuntament no ha elaborat cap document on s'expliciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius.

Cal destacar 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.*

A l'últim anunci de convocatòria i bases per a la selecció d'una plaça de Vigilant Municipal amb caràcter de funcionari en propietat pel sistema de concurs oposició mitjançant torn lliure es va fer amb criteris de selecció neutres i amb els procediments reglamentaris de les administracions públiques. En aquesta convocatòria s'hi van presentar 27 homes i 1 dona i es va contractar un home. La decisió la va prendre un jurat equilibrat pel que fa a homes i dones, ja que estava format per 3 dones i un home.

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	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Criteris de selecció neutres, atenent a la	-No existeix un protocol específic per al



legalitat vigent.	reclutament i la selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere.
-------------------	---

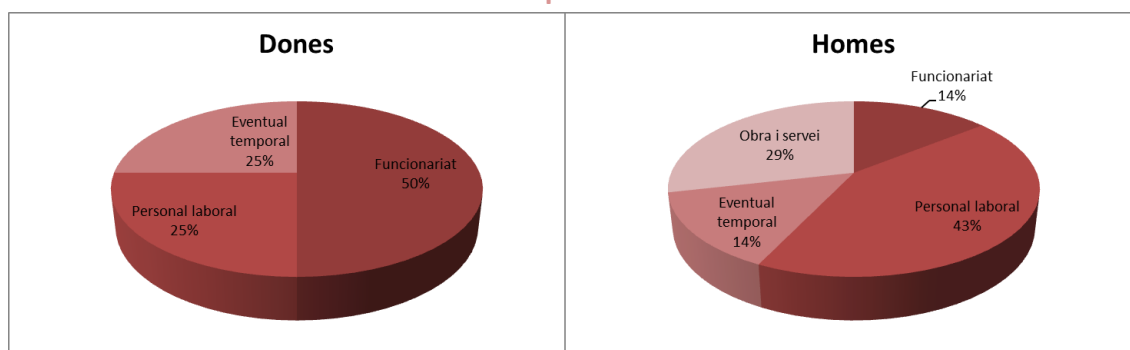
### 5.6 Condicions laborals: contracte, jornada i nivell salarial

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

#### TIPUS DE CONTRACTE

L'Ajuntament de Viladrau compta amb el 27% de personal funcionari i el 37% de personal laboral, 18% amb contracte eventual temporal i un altre 18% amb contracte per obra i servei. Si atenem a la segregació per sexes veiem que el 50% de les dones és funcionariat, el 25% personal laboral fix i el 25% personal laboral eventual temporal. Pel que fa als homes, el 14% és funcionariat, el 43% personal laboral fix, el 14% personal laboral temporal eventual i el 29% és personal laboral amb contracte per obra i servei. El 64% de les persones de la plantilla de l'Ajuntament tenen contracte fix.

GRÀFIC 9. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

#### ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals molt diverses, que van des d'incorporacions recents fins a més antigues. En aquest cas les dones tenen una molt major permanència que no pas els homes, ja que hi ha tres dones que fa més de 21 anys que treballen a l'Ajuntament. En canvi, entre els homes les relacions laborals són molt més recents i no passen dels 10 anys.



TAULA 8. Antiguitat

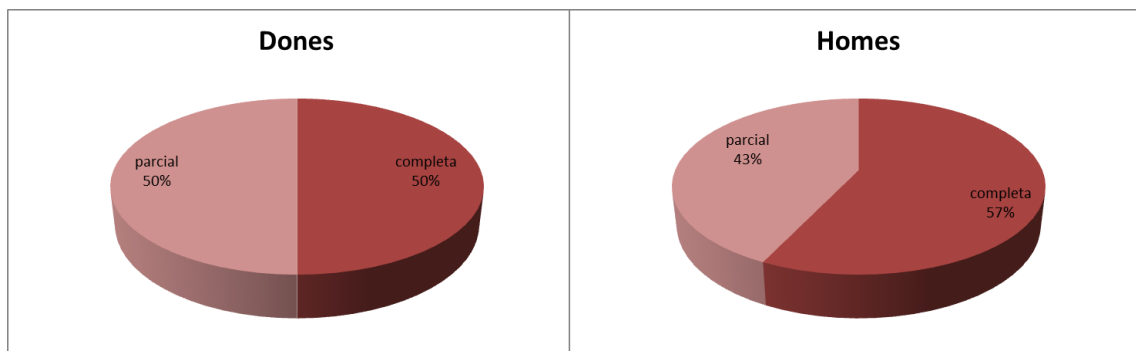
Anys que fa que hi treballa	Dones	Homes
Menys de 5	1	5
De 5 a 10		2
D'11-20		
de 21 a 30	2	
més de 30	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral de les persones en plantilla de l'Ajuntament de Viladrau combina jornada completa i jornada parcial. Si atenem a la variable sexe ens adonem que el 50% de les dones fa jornada completa i l'altra 50% jornada parcial. Pel que fa als homes un 57% fa jornada completa i el 43% restant fa jornada parcial.

GRÀFIC 10. Jornada laboral



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

### RETRIBUCIÓ

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

Podem observar que només hi ha dones i homes a les categories C2 i AP. Si atenem a aquestes categories per analitzar les diferències salarials entre dones i homes que en la categoria C2 les dones cobren més que els homes, concretament un 7,67% més, el que suposa uns 1.657,32€ l'any. Això significa un trencament de la tendència del mercat laboral actual. Pel que fa a la categoria AP, homes i dones cobren exactament la mateixa retribució. Cal fer notar, però, que en els categories superiors, el sou dels homes de la categoria B és més alt que el sou de les dones d'una categoria superior, A2. En aquest cas, si fessin el 100% de la jornada laboral, els homes de la categoria B cobrarien un 25,59% més que les dones de la categoria superior, el que suposa uns

Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau



15.099,19 euros anuals. Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos i amb jornada laboral completa).

**TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos i amb jornada laboral completa)**

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A2	43.899,87 €			
B		58.999,06 €	15.099,19 € respecte a les dones de la categoria superior	-25,59% respecte a les dones de la categoria superior
C2	21.606,41 €	19.949,09 €	1.657,32 €	7,67%
AP	20.013,68 €	20.013,68 €	0€	0%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

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.

<b>CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
-El 64% de la plantilla de l'Ajuntament té contracte fix indefinit.	-El 36% de la plantilla té contracte laboral temporal.
-Clara permanència de les dones en la plantilla de l'Ajuntament.	
Les dones de la categoria C2 cobren un 7,67% més que els homes de la mateixa categoria, trencant la tendència del mercat laboral actual.	Els homes de la categoria B cobren un 25,59% més que les dones d'una categoria superior (A2).

### **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 Viladrau no disposa de cap mecanisme de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

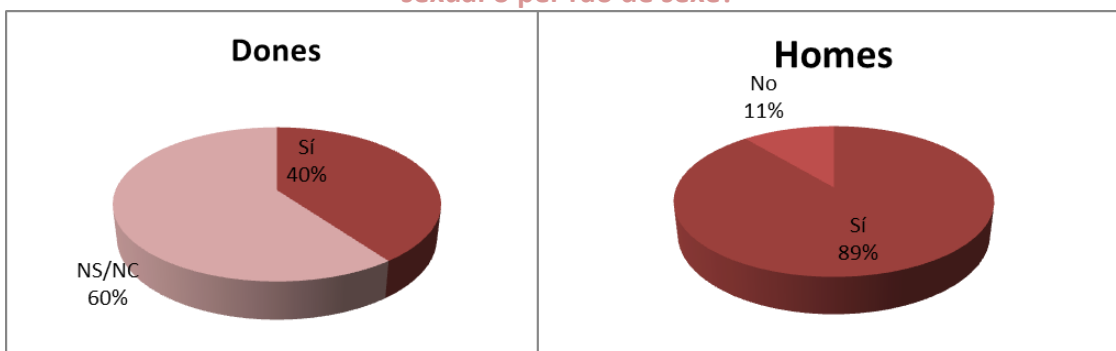
La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exposa que "per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació". En el cas de Viladrau podem afirmar que no es dóna compliment a la normativa pel que fa aquest àmbit.

## 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 una corporació. 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 destaca que la majoria de les dones (60%) respon NS/NC per desconeixement de la pregunta, del que significa un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o perquè prefereix no respondre. Amb tot, la resta de dones (40%) diuen que sí que es garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament. Entre els homes en canvi, una gran majoria (89%) assegura que sí que es garanteix un entorn lliure d'assetjament. Cal fer notar, però, que un 9% dels homes considera que no es garanteix un entorn lliure d'assetjament.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

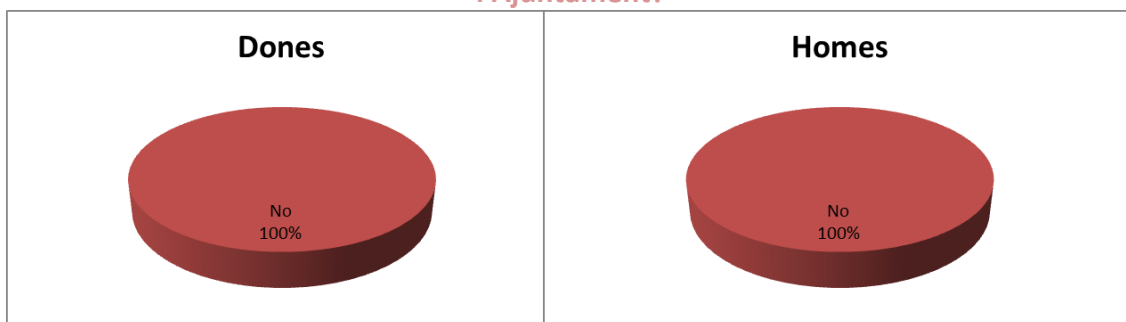
Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir a si alguna persona que treballa a l'Ajuntament ha viscut alguna situació de sexisme, observem que el 100% de

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



les dones i els homes afirma que no han viscut cap situació de sexisme.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

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
	-No hi ha Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com estableix la Llei 17/2015.
-El 89% dels homes assegura que l'Ajuntament garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. -El 100% de dones i homes no ha viscut mai cap situació de sexisme a l'Ajuntament.	-El 60% de les dones responen NS/NC per desconeixement de la pregunta, del que significa un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o perquè prefereix no respondre.

## 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 Viladrau té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Aquest pla inclou mesures específiques en casos de maternitat, però no inclou

**Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladrau**



un apartat específic de riscos psicosocials ni recull l'assetjament sexual i per raó de sexe. Podem afirmar, doncs, que la prevenció de riscos laborals de Viladrau s'ha de reforçar pel que fa a la perspectiva de gènere.

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

### CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

L'equipament municipal on treballa la major part de la plantilla municipal és al mateix edifici de l'Ajuntament, que disposa de 6 despatxos. Els despatxos són amplis i ben equipats i garanteixen unes bones condicions per a les persones que hi treballen.

A continuació es relaciona el nombre de despatxos i les persones segons sexe que l'utilitzen.

TAULA 10. Despatxos municipals

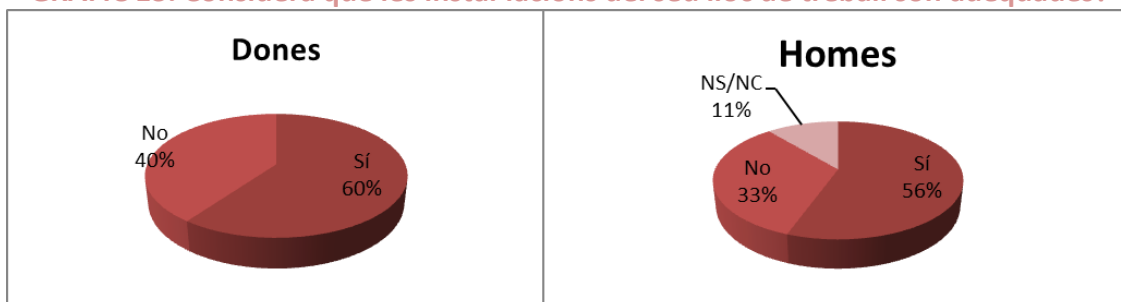
Despatx	Dones	Homes
Despatx Alcaldessa	1	
Despatx Secretaria	1	
Despatx Serveis tècnics	1	
Despatx Serveis tècnics		1
Recepció-despatx	1	1
Despatx Oficina del vigilant		1

Font: documentació emesa per part de l'Ajuntament, 2016

Atenent a les respostes del formulari, una lleugera majoria de persones considera que les instal·lacions són adequades al lloc de treball. Entre les dones ho pensa un 60% i entre els homes un 56%. Amb tot un 40% de les dones i un 33% dels homes asseguren que les instal·lacions no són adequades. Finalment un 11% dels homes ha respost NS/NC.



**GRÀFIC 13. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Podem afirmar que l'Ajuntament de Viladrau disposa d'espais de treball que, majoritàriament, garanteixen un entorn de treball digne.

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.

<b>SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
-Pla de Prevenció de Riscos Laborals que inclou: .Protocol per a la protecció de la Salut durant la maternitat.	- Al Pla de Prevenció de Riscos Laborals hi manca: .Factors psicosocials en el lloc de treball .Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
-Condicions físiques de l'entorn de treball dignes per la majoria de persones de la plantilla.	-Un 33% dels homes i un 40% de les dones considera que les instal·lacions no són adequades.

### 5.9 Equilibri de la vida personal i professional

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza l'Ajuntament per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

### RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills que tenen les persones treballadores veiem que bona part de la plantilla té 1 o 2 filles o fills. Hi ha 1 dona que en té 3, i dos homes que





no en tenen cap.

**TAULA 11. Filles i fills de les persones en plantilla**

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

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa per l'Ajuntament, 2016

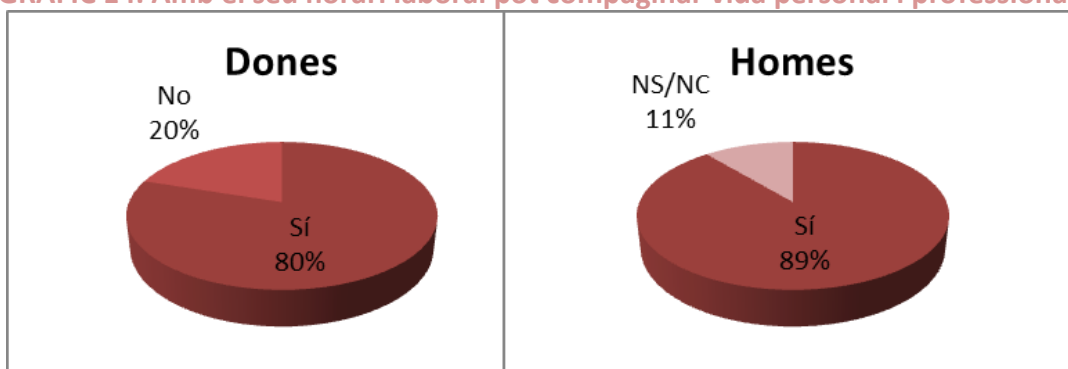
L'Ajuntament de Viladrau aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que, durant els últims quatre anys, no s'ha sol·licitat ni concedit cap excedència voluntària ni per a tenir cura d'un fill o filla o d'un familiar, ni pel manteniment de la convivència, ni s'ha demanat cap mesura de conciliació adreçada a facilitar la cura d'una persona dependent.

L'anàlisi de les respostes del formulari, en relació amb l'equilibri de la vida personal i professional, mostren que l'horari de les persones treballadores de l'Ajuntament de Viladrau permet compaginar la vida personal i professional. Un 80% de les dones i un 89% dels homes considera que sí que es pot compaginar i només un 20% de les dones diu que no. Finalment un 11% dels homes ha respost NS/NC:

Tot i així, un 40% de les dones i un 45% d'homes creu que es pot millorar la conciliació de la vida personal i la familiar. D'altra banda un 40% de les dones i només un 11% dels homes assegura que no es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional. Cal remarcar també que un 44% dels homes i un 20% de les dones respon NS/NC al fet de si es podria millorar la conciliació de la vida personal i professionals a l'Ajuntament.

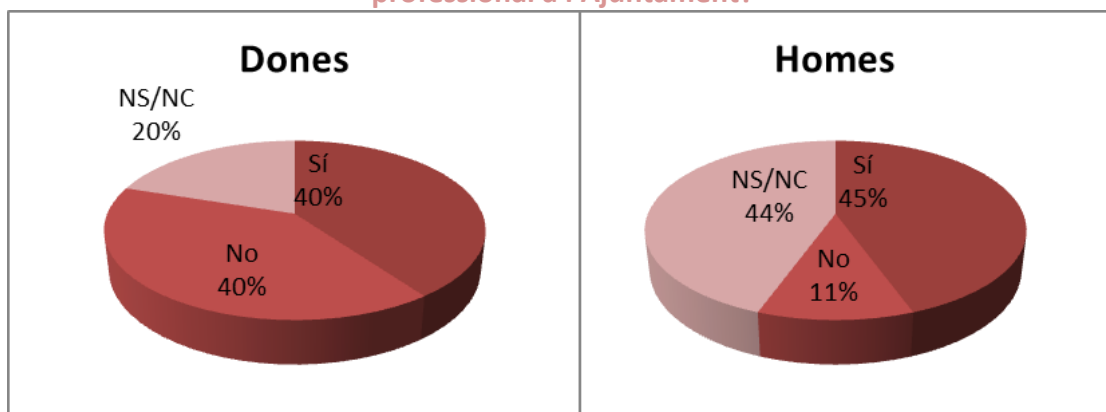
**GRÀFIC 14. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016



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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

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.

<b>EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS A MILLORAR</b>
-L'Ajuntament de Viladrau aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. -Percepció majoritàriament positiva vers la conciliació de la vida personal i professional, per part de la plantilla.	-Un 40% de les dones i un 45% dels homes considera que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional.



## 6. PLA D'ACCIÓ

---

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

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

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2016), a mig termini (durant el curs 2017-2018) i a llarg termini (al llarg del 2019).



<b>COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	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.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Document de compromís redactat Publicació del compromís al butlletí "El poble" Publicació del compromís a l'espai web municipal
<b>Àrea responsable</b>	Equip de Govern per la redacció del compromís Personal administratiu per la publicació a Viladrau Informació i a l'espai web municipal
<b>Calendari</b>	Abril 2016
<b>DADES DESAGREGADES PER SEXES</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	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.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	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
<b>Àrea responsable</b>	Tota la plantilla de l'Ajuntament
<b>Calendari</b>	Maig 2018



<b>PLEC DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Línia estratègica 1</b>	POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
<b>Descripció</b>	Introduir la perspectiva de gènere en tots els plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Mesures incloses en tots els plec de clàusules d'obres Mesures incloses en tots els plec de clàusules de serveis
<b>Àrea responsable</b>	Secretaria-Intervenció
<b>Calendari</b>	A partir del proper plec de clàusules elaborat per l'Ajuntament
<b>REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA</b>	
<b>Línia estratègica 2</b>	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
<b>Descripció</b>	Revisar el llenguatge de l'Ajuntament en l'espai web i el butlletí "El poble". També a les informacions i fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
<b>Àrea responsable</b>	Personal Administratiu
<b>Calendari</b>	Maig 2017



<b>REVISIÓ DEL LENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA</b>	
<b>Línia estratègica 2</b>	COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE
<b>Descripció</b>	Revisar el llenguatge de la documentació interna de l'Ajuntament, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Nombre de revisions realitzades Canvis substancials que s'hagin fet Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet Quines dades s'han desagregat per sexes
<b>Àrea responsable</b>	Personal administratiu-Secretaria
<b>Calendari</b>	Gener 2017

<b>PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</b>	
<b>Línia estratègica 6</b>	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
<b>Descripció</b>	Incloure la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL). Afegir un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Viladrau, tal com estableix la Llei 17/2015 i un apartat específic de riscos psicosocials.
<b>Indicadors d'avaluació</b>	Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, definits Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància elaborat
<b>Persona responsable</b>	Administració- Secretaria
<b>Calendari</b>	Gener 2019



## 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 Viladrau. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

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

NOM DE L'ACCIÓ				
<b>Línia estratègica</b>				
<b>Descripció de l'acció</b>				
<b>Temps d'execució</b>	<b>CURT TERMINI (2016)</b>			
	<b>MIG TERMINI (2017-2018)</b>			
	<b>LLARG TERMINI (2019)</b>			
<b>Recursos invertits</b>				
<b>Persona responsable</b>				
<b>Indicadors d'avaluació</b>				
<b>Grau de compliment</b>	<b>ALT</b>	<b>MIG</b>	<b>BAIX</b>	<b>NUL</b>
<b>Observacions:</b>				



## 8. BIBLIOGRAFIA

---

### Fonts Documentals

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

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

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

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

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

### Enllaços web

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

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

Ajuntament de Viladrau  
<http://www.Viladrau.cat/www>





## 9. GLOSSARI

---

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

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

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

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

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

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

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

**Discriminació indirecta:** Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o



aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

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

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

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

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

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