



Ajuntament de Miralcamp

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS DE
L'AJUNTAMENT DE
MIRALCAMP

2020-2024

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	3
INTRODUCCIÓ.....	4
MARC NORMATIU.....	6
METODOLOGIA.....	14
DIAGNOSI: ÀMBITS D'ACTUACIÓ.....	17
ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	18
ÀMBIT 2. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT.....	29
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	33
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....	45
ÀMBIT 5. SELECCIÓ DE PERSONAL I FORMACIÓ EN IGUALTAT DE CONDICIONS.....	55
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ.....	63
ÀMBIT 7. CONDICIONS LABORALS.....	66
ÀMBIT 8. ASSETJAMENT.....	74
ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ.....	81
ÀMBIT 10. SALUT LABORAL.....	90
PLA D'ACCIÓ	99
Accions àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats.....	99
Accions àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat.....	101
Accions àmbit 3. Comunicació no sexista.....	102
Accions àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal.....	104
Accions àmbit 8. Assetjament.....	105
Accions àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	106
Accions àmbit 10. Salut laboral.....	107
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	108
GLOSSARI	109
BIBLIOGRAFIA	114

PRESENTACIÓ

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

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

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

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

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats s'aprova per un període de 4 anys (2020-2024) i passat aquest termini es revisarà i s'aprovarà un nou Pla.

INTRODUCCIÓ

Una bona definició del concepte de **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** la trobem a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'una diagnosi de la situació laboral existent.

Per tant, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats té la finalitat de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació laboral per raó de sexe i gènere. Es tracta doncs, d'un instrument imprescindible per superar tots els obstacles que les dones encara troben en el desenvolupament professional.

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

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

En cada àmbit es persegueixen uns **objectius específics**:

- Integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'Ajuntament, i la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes o de personal, en la presa de decisions i en les actuacions i processos portats a terme en el treball diari (àmbit 1).
- Sensibilitzar i assolir la igualtat d'oportunitats en el municipi (àmbit 2).

- Vetllar per la neutralitat en el llenguatge emprat en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament (àmbit 3).
- Que la distribució del personal estigui equilibrada entre els diferents llocs de treball, categories professionals, així com l'establiment d'equilibri entre dones i homes en la composició de l'equip de govern i en la distribució de les diferents regidories (àmbit 4).
- Oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a la ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional (àmbit 5).
- Establir mesures per eliminar les desigualtats retributives entre dones i homes (àmbit 6).
- Vetllar perquè no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada del personal (àmbit 7).
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe (àmbit 8).
- Establir mesures per al foment de nous usos del temps: coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral, adreçades també als homes (àmbit 9).
- Vetllar per la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i l'adequació dels llocs de treball a les característiques i necessitats de les dones (àmbit 10).

Una vegada analitzats tots els àmbits d'actuació es fixen un conjunt d'accions positives a desenvolupar en els propers 4 anys, per tal de compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes que formen part de la plantilla de l'Ajuntament.

MARC NORMATIU

El concepte d'igualtat, en qüestions jurídiques, s'inicia al segle XIX amb les reivindicacions feministes i, actualment, ja és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, comunitaris, estatals i catalans.

❖ NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera del drets humans.

Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la ***Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona***.

La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

Aquesta declaració és precursora de la Convenció de les Nacions Unides sobre ***l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979***, la qual entra en vigor en forma de Tractat internacional el 1981.

La Conferència de Drets de Viena és també remarcable en aquesta primera etapa d'establiment del principi de la igualtat entre dones i homes com a dret humà. A finals de la dècada dels vuitanta se situa un important punt d'inflexió en l'evolució jurídica del principi d'igualtat amb la introducció del concepte del *mainstreaming*, per part de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, l'any 1987.

Tot i això, serà a la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing el 1995** on es reconeixerà la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere.

❖ **NORMATIVA COMUNITARIA**

La igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals del dret comunitari europeu.

La Unió Europea ha desenvolupat un volum important de legislació sobre aquesta matèria.

Amb el **Tractat de Roma de 1957** pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, no inclou una definició genèrica del principi d'igualtat entre dones i homes, però en el seu article 119 es fa menció a la no – discriminació salarial, tot consagrant la igualtat de remuneració per a les dones i els homes per un treball d'igual valor.

El **Tractat d'Amsterdam de 1999** avança en l'assumpte del principi d'igualtat entre dones i homes, perquè s'amplia el seu concepte per tal de prohibir tota discriminació per raó de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

L'any 2001, el **Tractat de Niça** no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

El **Tractat de la Unió Europea** converteix el principi d'igualtat entre dones i homes en un valor comú de la Unió Europea (art.2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (art. 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del TFUE estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs accions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat.

La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits d'acord amb l'article 23 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del **Tractat de Lisboa**, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.

La Comunitat Europea ha desenvolupat diverses directives, recomanacions i resolucions que proporcionen el marc legal de referència per a tots els aspectes d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball (retribució, condicions de treball, contractació, promoció, etc.).

Entre les directives, d'obligat compliment i que modifiquen la legislació interna dels estats membres, cal destacar les següents:

- **Directiva 75 / 117 / CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975**, referent a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.
- **Directiva 76 / 207 / CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que amplia l'àmbit d'aplicació de l'article 141, estableix el principi d'igualtat de tracte en relació amb l'ocupació i ofereix una oportunitat per adoptar mesures d'actuació positiva.
- **Directiva 92 / 85 / CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992**, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat a llum o en període de lactància, encaminada a millorar la salut i la seguretat de les treballadores embarassades.
- **Directiva 96 / 34 / CE del Consell, de 3 de juny de 1996**, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **Directiva 97 / 80 / CE del Consell, de 15 de desembre de 1997**, sobre la revisió de la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.
- **Directiva 97 / 81 / CE del Consell, de 15 de desembre de 1997**, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **Directiva 2002 / 73 / CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76 / 207 / CEE del Consell**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball.
- **Directiva 2004 / 113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004**, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- **Directiva 2006 / 54 / CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

❖ **NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL**

El dret a la igualtat a Espanya s'inicia amb el reconeixement institucional, i continua amb el posterior desenvolupament legislatiu per tal d'arribar a una igualtat real.

En primer lloc, en la **Constitució espanyola de 1978** es distingeixen tres tipus d'igualtat:

- **Article 1.1** (igualtat com a valor general): estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic.
- **Article 9.2** (igualtat real i efectiva de les persones i dels grups): expressa la obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva.
- **Article 14** (principi d'igualtat i dret a la igualtat de tracte): en aquest precepte es subratlla el dret a la igualtat i a la no – discriminació de tracte per raó de sexe.

També és important destacar els articles següents:

- **Article 23.2**, que determina que la ciutadania té dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalin les Lleis.
- **Article 35**, que determina que la ciutadania té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.
- **Article 103.3**: es refereix a l'accés a la funció pública d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Val a dir que és important, no només el que s'estableix a nivell normatiu, sinó la interpretació que es fa per la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la igualtat. Segons la doctrina, en concret, la *STC 128 / 1987* determina que en l'article 14 de la CE i l'article 9.2 de la CE es fa menció a dos tipus d'igualtat: la **igualtat formal** (o igualtat davant la llei) i la **igualtat real** (o material).

La diferència es troba en que l'article 14 implica la igualtat en la llei, és a dir, que les lleis exigeixen un tractament igual; i la igualtat en l'aplicació de la llei, és a dir, l'exigència que les lleis siguin aplicables de manera igual a totes les persones. L'article 9.2, en canvi, exigeix als poders públics la participació activa a favor dels col·lectius més desfavorits per superar les desigualtats existents.

Per altra banda, la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** pretén assolir i garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes. Per a fer-ho, aposta per la prevenció de conductes discriminatòries.

L'article 3 fa referència al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i el defineix com l'absència de tota discriminació, directa o indirecta per raó de sexe.

L'article 5 estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció, així com les condicions de treball, tant en l'esfera pública com en la privada.

L'article 6 fa una distinció dels conceptes de discriminació directa i indirecta, entenent com a discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi sigut o pugui ser tractada, d'acord amb el seu sexe, de manera menys favorable que una altra persona en una situació igual.

La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres fica a persones d'un sexe en una situació de desavantatge respecte a altres persones de l'altre sexe, excepte que tal disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament atenent a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin necessaris i correctes.

En el Títol IV es fa menció a tot un seguit d'articles relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'esfera laboral. A tall d'exemple se citen el següents:

Article 43, recull la promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva a través de l'establiment de mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al mercat de treball i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i de no discriminació en les condicions laborals de dones i homes.

L'article 46, que defineix el Pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

I, l'article 51, que detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre els quals es troben: l'afavoriment de la conciliació, formació en igualtat de condicions, presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració, protecció davant supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, i la eliminació de qualsevol discriminació retributiva.

També és important destacar la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, i el **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, que determina la obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat d'oportunitats. En concret, s'especifica el següent:

<< Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. >>

<< Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin. >>

❖ **NORMATIVA A CATALUNYA**

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles:

L'article 4.3 insta als poders públics de Catalunya a 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.

L'article 19.2 disposa que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

L'article 40.8 determina que *<< els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. >>*

L'article 41.1 disposa que *<< 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. >>*

I, l'article 41.2 determina que *<< 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. >>*

També destacar la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, confereix a la violència una visió àmplia atenent a les diferents tipologies i àmbits on es pot manifestar, sota el concepte de *<< violència masclista >>*. La visió que aporta aquesta llei ha permès el reconeixement de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com tipologies de violència específiques de l'àmbit laboral.

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** té per objectiu facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, i també pretén avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral i facilitar el compliment d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida personal, familiar i laboral de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixen la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura de menors o de persones dependents.

I, finalment, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. D'aquesta Llei és important destacar els articles següents:

L'article 6 que recull les funcions que han de portar a terme els ens locals, i d'entre les quals trobem la funció d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

L'article 15 que obliga a 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 a aprovar un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe 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.

Per últim, l'article 16 fa referència a que les administracions públiques han d'impulsar la composició paritària de dones i homes dels tribunals i òrgans de selecció de personal.

METODOLOGIA

- A) INICIATIVA:** En aquesta fase l'Ajuntament de Miralcamp ha mostrat el seu compromís en la elaboració d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats, complint així amb el que es disposa en els articles 6 i 15 de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, que determinen la necessitat d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes per part dels ens locals de Catalunya, amb la finalitat d'aconseguir una igualtat de tracte i d'oportunitats real i efectiva.
- B) COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT:** En aquesta segona fase, l'Ajuntament ha fet públic el compromís de posar en marxa un Pla d'Igualtat d'oportunitats comunicant aquesta decisió a tot el personal funcionari i laboral. S'ha decidit també crear una Comissió d'Igualtat, que s'encarregarà de fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat un cop estigui aprovat. Com a resultat d'aquest compromís s'ha pres l'acord de fer una diagnosi de la situació de partida de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats, a fi d'identificar els aspectes a millorar.
- C) DIAGNOSI:** Aquesta fase és una de les més importants juntament amb el Pla d'Acció. En aquesta fase s'han analitzat tots els processos i pràctiques que tenen lloc a l'Ajuntament, per tal d'observar com es troba l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats i identificar les millores oportunes per conduir a l'Ajuntament cap a la plena igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Per valorar la situació de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats s'han analitzat un conjunt d'àmbits que es consideren importants per aconseguir la igualtat real a l'Ajuntament. Aquesta diagnosi està estructurada en un conjunt d'indicadors que cobreixen deu àmbits d'actuació diferents: àmbit 1 política d'igualtat d'oportunitats; àmbit 2 polítiques d'impacte a la societat; àmbit 3 comunicació no sexista; àmbit 4 representativitat de les dones i distribució del personal; àmbit 5 selecció de personal, formació i promoció en igualtat de

condicions; àmbit 6 retribució; àmbit 7 condicions laborals; àmbit 8 assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació; àmbit 9 conciliació de la vida personal, familiar i laboral; i àmbit 10 salut laboral.

Per analitzar cada àmbit d'actuació s'ha recollit informació de tipus **quantitativa** i **qualitativa**.

La **informació quantitativa** està formada per un conjunt de dades referents a la plantilla extreta de la base de dades del personal. Aquestes dades han sigut facilitades per l'àrea d'administració de l'Ajuntament, per exemple, dades relatives a condicions laborals de dones i homes, distribució de dones i homes per categories professionals; nombre de dones i homes en les diferents àrees de gestió de l'equip de govern, etc.); i també s'han formulat un conjunt de preguntes relatives a observar si es té en compte el principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament. També s'han recopilat les fonts documentals necessàries per tal de dur a terme la diagnosi sota la corresponent perspectiva de gènere: convocatòries de selecció de personal publicades en la seu electrònica, pàgina web de l'Ajuntament, documents de caràcter intern, etc. i, finalment, s'han realitzat cerques a nivell de guies, manuals, normativa, etc., per tal d'efectuar una diagnosi el més acurada possible.

La **informació qualitativa** s'ha extret d'una enquesta formulada al personal de l'Ajuntament, que ha permès conèixer les opinions, actituds i el clima laboral a l'Ajuntament en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Una vegada extreta la informació s'ha portat a terme una valoració de cada indicador. El resultat de cada indicador s'ha estructurat en una fitxa que conté la informació següent: el codi de l'indicador, l'àmbit, la descripció de l'indicador, si la informació extreta és quantitativa o qualitativa, la font d'informació, la fitxa o l'objectiu que es pretén assolir i la diagnosi (dades reals obtingudes). Aquesta última s'indica a través de tres colors (vermell, ambre o verd) que serveix per avaluar els resultats obtinguts.

La informació de cada indicador resumida en fitxes ha permès elaborar unes conclusions globals de cada àmbit d'actuació, que es concreta en un conjunt de punts forts (pràctiques que l'Ajuntament ja desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats) i punts millorables (aspectes que s'han de corregir i que han donat

lloc a un conjunt d'accions que l'Ajuntament haurà d'implementar per assolir la igualtat real entre dones i homes).

- D) PLA D'ACCIÓ:** D'acord amb la situació real analitzada en la fase de diagnosi es procedeix a la definició de les accions que conduiran a l'Ajuntament a assolir la igualtat real i d'oportunitats.
- E) IMPLANTACIÓ:** En aquesta fase s'ha procedit a la revisió del document per a la seva posterior aprovació pel Ple i, a partir d'aquí, es posa en marxa les accions fixades.
- F) SEGUIMENT I AVALUACIÓ:** En aquesta última fase la Comissió d'Igualtat es reunirà un cop a l'any per valorar si s'estan complint amb les accions fixades.

DIAGNOSI: ÀMBITS D'ACTUACIÓ

La diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats ha permès analitzar l'estructura i la organització de l'Ajuntament, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc per tal d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, poden conduir a l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

Aquesta diagnosi ha consistit en el recull i anàlisi d'informació quantitativa i qualitativa.

Com ja s'ha indicat anteriorment, la informació quantitativa s'ha extret de la base de dades de l'àrea de personal, i la informació qualitativa a través de la enquesta que s'ha passat al personal de l'Ajuntament, que recull les opinions, les actituds i les experiències de les persones que hi treballen i del clima laboral en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

La diagnosi de gènere s'ha estructurat en 10 àmbits diferents, i de cada àmbit s'han extret unes conclusions que han donat lloc a un conjunt de punts forts i de punts millorables. Els punts millorables són els que han donat lloc a un conjunt d'accions definides en el Pla d'acció, i que l'Ajuntament haurà d'implementar per assolir la igualtat de tracte real i efectiva.

ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Per **política d'igualtat d'oportunitats** en un Ajuntament es fa referència al conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que aquest desenvolupa, resultat de la interacció entre les persones que hi treballen i la influència de l'entorn, que determina una manera concreta d'actuació.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats han de partir de la base que el gènere compromet a tothom, dones i homes. S'han de tractar a totes les persones com a iguals.

Aquest àmbit té per objectiu valorar el grau d'integració, sensibilització, conscienciació i implicació tant de l'equip de govern com de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.

Els **Indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

1.1 Treball en igualtat

1.2 Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats

1.3 Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

1.4 Principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Han respost a l'enquesta totes les persones que formen part de la plantilla, en concret, 6 dones i 3 homes.

Indicador 1. Treball en igualtat

Aquest primer indicador pretén valorar quina ha sigut la tasca portada a terme per l'Ajuntament de Miralcamp per assolir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

En aquest apartat no s'han formulat preguntes al personal, perquè és un indicador que estudia quin ha estat el treball que s'ha seguit en matèria d'igualtat d'oportunitats i, per tant, es tracta d'una informació de caràcter quantitatiu.

L'Ajuntament de Miralcamp no disposa d'un Pla d'igualtat d'oportunitats previ ni qualsevol altre document relatiu.

L'Ajuntament tot i que indica que si una dona treballadora patís un cas de violència masclista s'adaptarien les mesures necessàries, no disposa d'un catàleg específic que reculli els drets laborals per a les dones víctimes de violència masclista (reducció de jornada, mobilitat geogràfica, etc.).

No obstant això, s'han realitzat campanyes de sensibilització sobre la violència masclista en dies significatius com són el Dia internacional de les Dones.

Des de l'Ajuntament s'han portat a terme tot un seguit d'activitats per fomentar la importància de les dones. Es tracta d'activitats de caràcter lúdic obertes per a tothom, però mai s'han portat a terme jornades o xerrades específiques de sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Per tal d'estructurar el resultat dels diferents indicadors d'aquest primer àmbit i fer la seva valoració, es recullen de forma sistemàtica i ordenada a través d'una fitxa.

Fitxa per valorar l'indicador 1.1 sobre el treball en igualtat

Codi: 1.1

Àmbit: Política d'igualtat d'oportunitats

Descripció: Valoració del grau d'integració, sensibilització, conscienciació i implicació sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament

Font d'informació: Àrea d'administració

Quantitatiu / qualitatiu: Quantitatiu

Fita: Introduir la perspectiva de gènere en les pràctiques que tenen lloc a l'Ajuntament i en la presa de decisions.

Diagnosi: **Vermell** , i **Ambre** *

*. Vermell: indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'ajuntament haurà de dissenyar i implementar accions per tal de millorar aquelles desigualtats detectades;

Ambre: indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç i voluntat per tal de millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la;

Verd: indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no cal dissenyar accions específiques.

Indicador 2. Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats

Aquest indicador valora el grau de formació i coneixement en matèria d'igualtat d'oportunitats de la plantilla de l'Ajuntament.

Per valorar-ho s'ha extret informació tant de caràcter **quantitatiu** de l'àrea d'administració i informació de caràcter **qualitatiu** a través de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament.

A l'Ajuntament de Miralcamp no existeix una persona en concret que s'encarregui d'elaborar polítiques d'igualtat ni tampoc que disposi de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

I en l'enquesta s'observa que cap de les persones que formen part de la plantilla han participat en formacions específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Fitxa per valorar l'indicador 1.2 sobre formació en matèria d'igualtat d'oportunitats

Codi: 1.2

Àmbit: Política d'igualtat d'oportunitats

Descripció: Valoració del grau de formació i coneixement en matèria d'igualtat d'oportunitats

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / qualitatiu: Quantitatiu i qualitatiu

Fita: Que la plantilla de l'Ajuntament tingui coneixement en matèria d'igualtat d'oportunitats

Diagnosi: **Vermell**

Indicador 3. Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

Aquest indicador valora quin és el grau de sensibilització i de conscienciació de la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per valorar-ho s'ha extret informació de caràcter **qualitatiu** a través d'un conjunt de preguntes formulades a la plantilla de l'Ajuntament.

❖ **Elaboració d'un Pla d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament**

A la pregunta relativa a si veuen necessari la elaboració d'un Pla d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament, del total de la plantilla, la majoria, en concret, 4 dones i 3 homes consideren necessari elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament. Això suposa que el 78% del total de la plantilla ho veu important, front el 22% restant que no ho considera necessari, en concret, dues dones.

La dada curiosa és que de les persones que no ho consideren necessari totes són dones i, en canvi, tots els homes que formen part de la plantilla sí que ho consideren necessari.

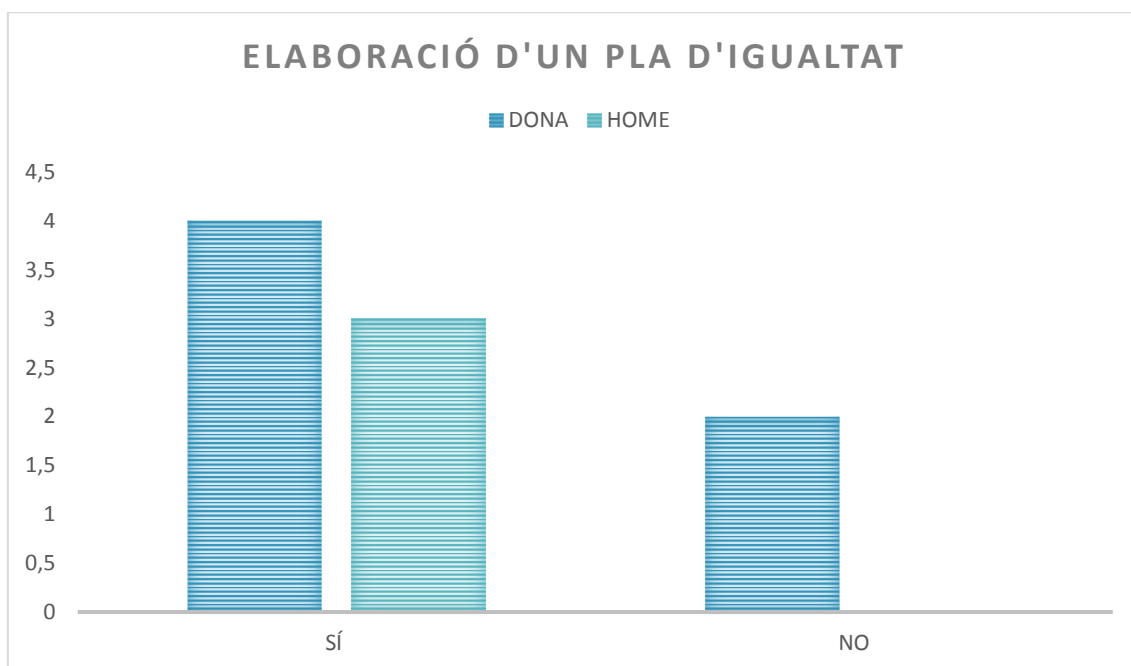
No obstant això, no hi ha diferències significatives entre les persones que sí veuen necessari elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats, ja que trobem 4 dones i 3 homes.

Gràfic 1. Percepció de la plantilla sobre la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Gràfic 2. Percepció de la plantilla sobre la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament. Per sexe

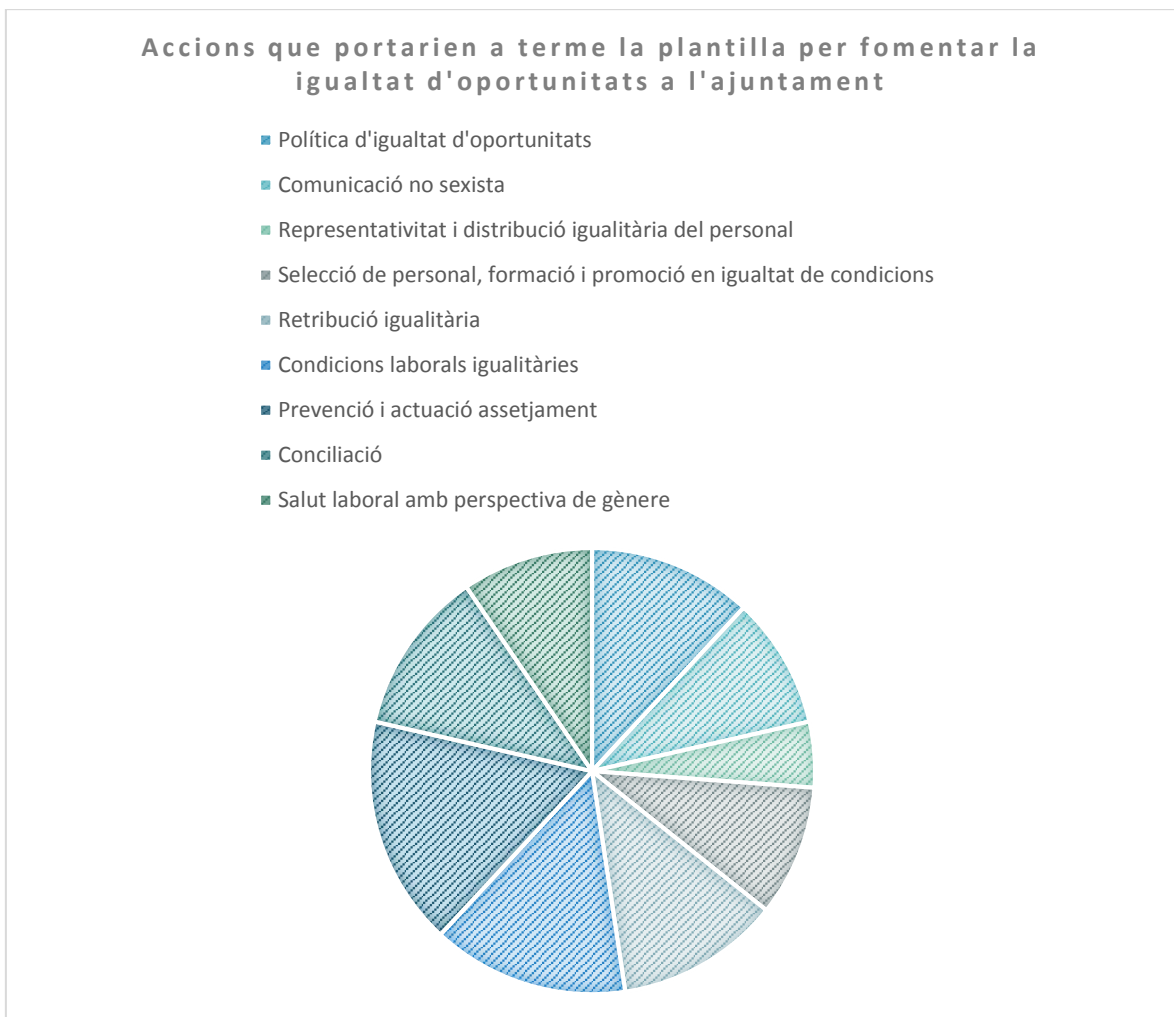


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

❖ Conscienciació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats

Per tal de valorar més detalladament el grau de conscienciació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats s'ha demanat al personal de l'Ajuntament que indiquin les accions que portarien a terme per fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament.

Gràfic 3. Accions que portarien a terme la plantilla per fomentar la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Totes les accions proposades han sigut triades per dones i homes ja sigui en major o menor mesura. En major mesura trobem les accions següents: prevenció i actuació davant supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe; l'acció d'establir condicions laborals igualitàries entre dones i homes; l'acció de fomentar la política d'igualtat d'oportunitats tant a nivell intern com extern de l'Ajuntament; l'acció d'establir retribucions igualitàries entre dones i homes; i l'acció d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Les accions també triades però, en menor mesura són les següents: acció d'afavorir una comunicació no sexista; l'acció de selecció de personal, formació i promoció en igualtat de condicions; l'acció de salut laboral amb perspectiva de gènere; i l'acció de representativitat i distribució igualitària del personal.

Finalment, a la pregunta relativa a si estan d'acord en què es dissenyin accions perquè dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe, el 100% de la plantilla hi està d'acord, per tant, es detecta un nivell alt de sensibilització sobre aquest aspecte.

Fitxa per valorar l'indicador 1.3 sobre sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

Codi: 1.3

Àmbit: Política d'igualtat d'oportunitats

Descripció: Valoració del grau de conscienciació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats

Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu

Font d'informació: Enquesta a la plantilla de l'Ajuntament

Fita: Conscienciar a la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats

Diagnosi: Verd

Indicador 4. Principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament

En aquest indicador es valora si l'Ajuntament fomenta el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

❖ Principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament

S'han formulat unes qüestions que es consideren importants per tal d'observar si a l'Ajuntament es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

De les respostes obtingudes s'extreu el següent:

- En la documentació relativa als processos de selecció i contractació s'hi contempla la igualtat de dones i homes, ja que no es discrimina a cap gènere.
- A l'Ajuntament mai s'han produït dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes i, a la seva vegada, cap de les persones treballadores de l'Ajuntament s'ha sentit discriminada, tal com es mostra en els resultats de l'enquesta.
- El 100% de la plantilla considera que l'Ajuntament sí que fomenta la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes.

Fitxa per valorar l'indicador 1.4 sobre principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament

Codi: 1.4

Àmbit: Política d'igualtat d'oportunitats

Descripció: Valorar si es respecta el principi d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Fita: Afavorir el principi d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament

Diagnosi: Verd

Conclusions Àmbit 1. Política d'Igualtat d'oportunitats

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
El 78% de la plantilla considera important elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats.	L'Ajuntament de Miralcamp no disposa d'un Pla d'igualtat d'oportunitats previ.
A l'Ajuntament mai s'ha vulnerat el principi d'igualtat.	L'Ajuntament no disposa d'un catàleg específic que reculli els drets laborals per a les dones treballadores víctimes de violència masclista.
El 100% de la plantilla considera que l'Ajuntament fomenta la igualtat de tracte i d'oportunitats.	Mai s'han portat a terme jornades o xerrades específiques de sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.
	No es disposa d'una persona o persones en concret que s'encarreguin d'elaborar polítiques d'igualtat ni tampoc que disposin de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
	La plantilla de l'Ajuntament no disposa de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

L'administració local es configura com la institució pública que és més a prop de les necessitats, les inquietuds i els interessos de les persones que hi viuen. Per aquest motiu, els Ajuntaments han de tenir en compte la diversitat d'interessos de la ciutadania, i han de fomentar polítiques per a la igualtat d'oportunitats partint de la base que dones i homes s'han de tractar per igual i han de tenir les mateixes oportunitats.

Aquest àmbit preveu la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal, és a dir, tant en les relacions de l'ajuntament amb empreses, altres ajuntaments, o altres institucions com amb el conjunt de la ciutadania i, a la seva vegada, pretén valorar:

- Si existeix igualtat d'oportunitats amb el tracte amb la ciutadania, empreses i altres institucions.
- Si es difonen polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Si es fan campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.

L'**indicador** que es valora en aquest àmbit és el següent:

2.1 Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

La informació obtinguda és tant de caràcter **quantitatiu** a través de la obtenció de dades de l'àrea d'administració, i de caràcter **qualitatiu** a través de la enquesta formulada al personal.

Indicador 1. Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

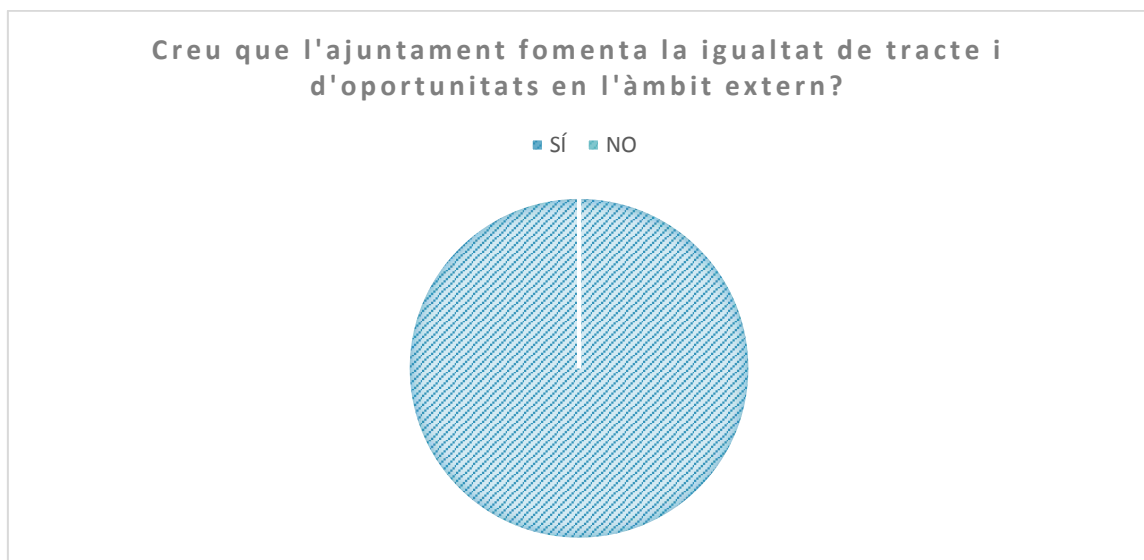
En aquest indicador es valora el grau de sensibilització de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de dones i homes, i com fomenta la igualtat d'oportunitats.

L'Ajuntament ha portat a terme xerrades informatives sobre la violència masclista. Com s'observa es tracta de xerrades més vinculades a la violència masclista, i no s'han realitzat xerrades específiques sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

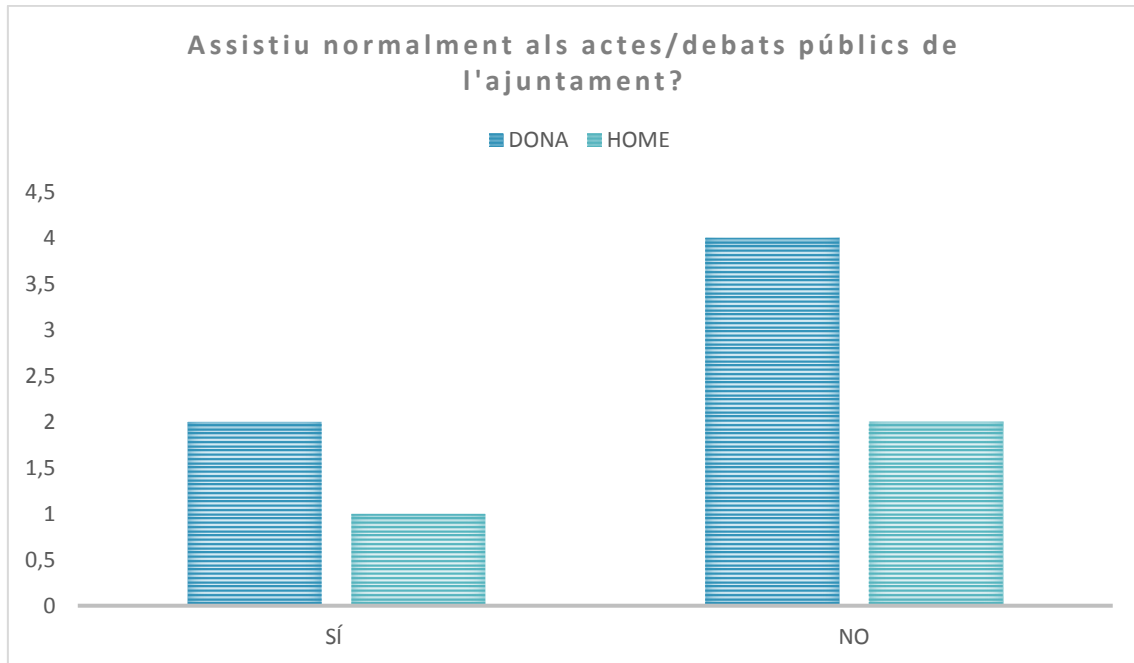
Pel que fa a la promoció de la igualtat d'oportunitats en les seves relacions amb altres ajuntaments, empreses i institucions, l'Ajuntament no informa del seu posicionament sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Respecte a la percepció que té la plantilla sobre l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats, s'observa que el 100% de la plantilla considera que l'Ajuntament fomenta la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit extern.

Gràfic 4. Percepció de la plantilla sobre l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit extern



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Gràfic 5. Assistència de dones i homes als actes / debats públics de l'Ajuntament

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

La majoria de la plantilla, en concret, el 67% no assisteix als actes/debats públics de l'Ajuntament. D'entre les persones que sí assisteixen als actes/debats públics no s'observen diferències entre dones i homes, perquè trobem dues dones i un home.

Fitxa per valorar l'indicador 2.1 sobre sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats

Codi: 2.1

Àmbit: Polítiques d'impacte a la societat

Descripció: Valoració del grau de sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats en l'àmbit extern

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Fomentar la igualtat d'oportunitats al conjunt de la població

Diagnosi: Vermell i Verd

Conclusions àmbit 2. Polítiques d'impacte a la societat

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
	L'Ajuntament no informa del seu posicionament sobre la igualtat de dones i homes a altres Ajuntaments, empreses i institucions.
El 100% de la plantilla considera que l'Ajuntament fomenta la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit extern.	L'Ajuntament no ha realitzat xerrades específiques sobre la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral.
La participació de dones i homes als actes/debats públics de l'Ajuntament és equilibrada.	

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge és un mitjà de comunicació que permet expressar allò que pensem i sentim a un altre ésser humà. El llenguatge és el primer sistema simbòlic que utilitzem per a estructurar la nostra experiència, alhora que és el vehicle de comunicació que ens permet expressar-nos. El nostre llenguatge reflectirà per això mateix- en matèria de sexes – allò que pensem i sentim, conscientment o inconscientment.

A dia d'avui encara existeix el problema de les diferències sexuals en l'ús de la llengua i les varietats lingüístiques que resulten d'aquesta diferència, així com la desigualtat del tractament lingüístic de les persones en funció del seu sexe (l'androcentrisme i el sexisme en la llengua).

L'**androcentrisme** consisteix en una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació a la norma.

El **sexisme** és bàsicament una actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvaloració del que són i el que fan les dones. És el conjunt de mètodes utilitzats pel patriarcat per continuar mantenint en una situació de subordinació al sexe femení.

Tal i com s'estableix a l'*Acord sobre l'ús no sexista de la llengua de la Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya*, els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics.

La *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, que com sabem, està inspirada en els preceptes estatutaris i legals en matèria de gènere i dret de les dones, en el seu article 3 determina que els poders públics catalans han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

3.1 Inclusió d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

3.2 Informació relativa a usos no sexistes en la llengua

3.3 Sensibilització en la utilització d'un llenguatge inclusiu

La informació obtinguda en aquest àmbit és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Indicador 1. Inclusió d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

En aquest indicador s'analitza la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació **interna** i **externa** de l'Ajuntament, per veure si s'utilitza un llenguatge inclusiu, contribuint així a fer visibles a les dones en tots els mitjans de comunicació.

L'Ajuntament no disposa de cap document ni guia de llenguatge que defineixi les pautes bàsiques a seguir per a una comunicació no sexista ni androcèntrica.

❖ Comunicació interna

Pel que fa a la comunicació interna s'ha decidit analitzar el llenguatge d'algunes actes dels plens municipals.

Així doncs, en l'acta de la sessió de la constitució del nou Ajuntament de Miralcamp (núm. 6/19), en la majoria d'apartats s'hi denota l'ús del llenguatge androcèntric. Per exemple, expressions com: << *tots ells* >>; << *regidors* >>; << *assistents* >>. Aquests termes es podrien substituir per altres formes genèriques que permetin fer visibles a les dones, per exemple: << *totes aquestes persones* >>; << *regidors i regidores* >>; << *persones assistents* >>.

No obstant això, en algun apartat de l'acta s'utilitzen usos inclusivus del llenguatge, per exemple: << *regidors i regidores* >>. Però, la majoria de termes utilitzats són de caràcter androcèntric.

En l'acta de 5 de juny de 2019 (núm. 27/19) en alguns apartats s'utilitza un llenguatge androcèntric i, en altres apartats, trobem usos lingüístics neutres i no discriminatoris.

Alguns termes neutres que s'utilitzen són els següents: << *membres* >>; << *persones* >>; << *Alcaldia* >>; << *persona interessada* >>.

Després trobem la utilització d'alguns termes en què es fa un ús indiscriminat del masculí com a genèric, per exemple: << *joves* >>; << *titular no conductor* >> ; << *interessat* >>.

Veiem que s'utilitzen termes neutres que no exclouen cap gènere, però en alguns apartats trobem la utilització d'usos lingüístics discriminatoris. Això dona lloc a que el redactat sigui ambigu, perquè tant s'utilitza un llenguatge inclusivus com un llenguatge androcèntric.

❖ Comunicació externa

Els mitjans de comunicació que s'utilitzen des de l'Ajuntament són el **web municipal**, l'aplicació **ebando** per a la comunicació de pregons i la xarxa social de **facebook**.

La persona que s'encarrega de redactar el contingut que s'hi publica en aquests mitjans no disposa de formació en llenguatge inclusivus.

En el **web** s'identifica una tendència general de l'ús inclusivus del llenguatge en la salutació i benvinguda de l'Alcaldia. Així, per exemple, s'utilitzen els termes següents que són neutres i que inclouen tant dones com homes en el discurs: << *benvolgudes i benvolguts*>>; << *veïns i veïnes* >>; << *l'equip de persones* >>.

En algunes notícies publicades al web municipal trobem la utilització de llenguatge androcèntric.

Per exemple, en la notícia publicada el 13 de setembre de 2019:

<< *L'Ajuntament comunica que, a tots els afectats per la mala senyal d'antena a les cadenes catalanes de televisió a causa del " 4G", poden trucar al telèfon, on els informaran i podran sol·licitar un tècnic gratuït >>.*

En aquesta notícia el correcte seria utilitzar la expressió << a totes les persones afectades >> ; << un/a tècnic/a >>.

En l'aplicació **ebando** trobem tant la utilització de termes de caràcter androcèntric com termes neutres. A continuació es mostren els següents exemples:

<< La llar de jubilats organitza una sortida a Sant Carles de la Ràpita, el dia 23 d'octubre al preu de 8 euros tot inclòs. Els interessats es poden apuntar al Bar del Poliesportiu i a la pastisseria Santi Sala >>.

El correcte seria substituir el terme << els interessats >> pel terme << les persones interessades >>.

<< Amb motiu de les eleccions Generals del proper 10 de novembre de 2019, s'exposen al públic a les Oficines d'aquest Ajuntament, les llistes electorals fins al 7 d'octubre de 2019, perquè les persones interessades les puguin consultar i presentar les reclamacions que creguin pertinents [...] >>

<< La penya Blaugrana de Miralcamp, comunica que els socis ja poden retornar els rebuts del mes de setembre. Disculpin les molèsties. >>

El correcte seria utilitzar el terme << les persones sòcies >>.

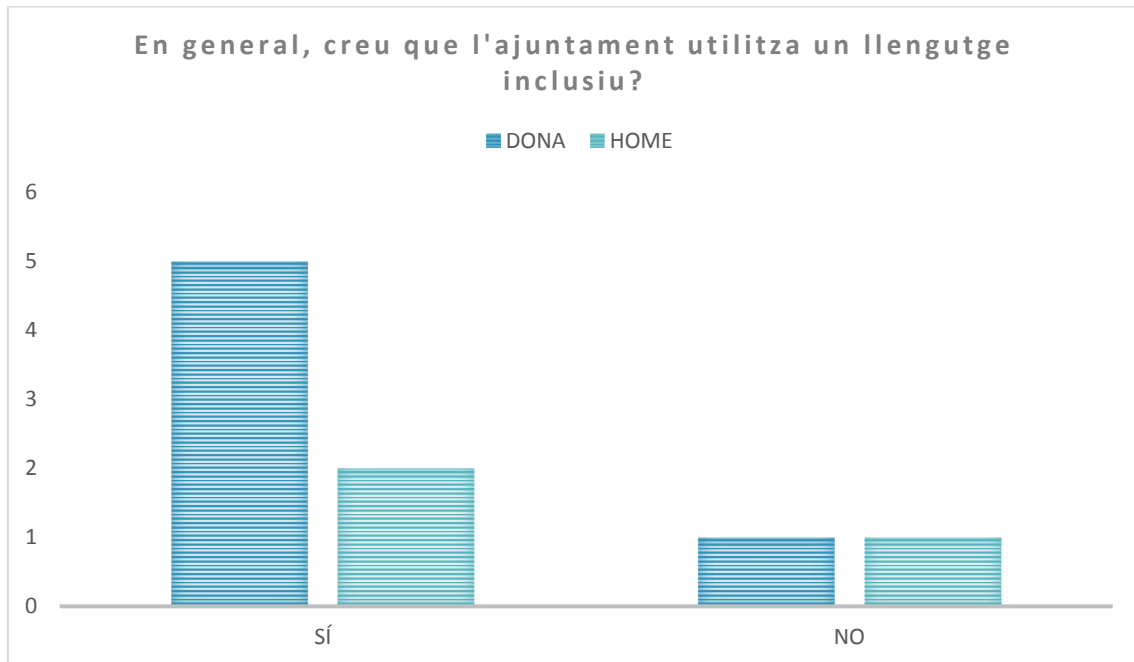
❖ **Percepció de la plantilla respecte l'ús d'un llenguatge no sexista per part de l'Ajuntament**

El 89% de la plantilla no ha percebut mai la utilització per part de l'Ajuntament d'un llenguatge sexista cap alguna persona treballadora ni tampoc en les seves comunicacions orals amb la ciutadania.

Tanmateix el 78% de la plantilla considera que l'Ajuntament en general utilitza un llenguatge inclusiu, front el 22% restant (una dona i un home) que no ho consideren.

No hi ha diferències d'opinió entre dones i homes sobre aquesta qüestió, ja que la majoria tenen una visió positiva.

Gràfic 6. Percepció de la plantilla sobre l'ús d'un llenguatge inclusiu per part de l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Observem que la opinió de la plantilla i els resultats de la diagnosi són diferents. Perquè, per una banda, l'Ajuntament utilitza en alguns apartats un llenguatge androcèntric (actes municipals, comunicació externa) i, per altra banda, la majoria de la plantilla creu que l'Ajuntament mai utilitza un llenguatge discriminatori. Probablement aquesta diferència és deguda a que la plantilla no disposa d'informació suficient sobre els criteris bàsics que s'han de seguir per a un ús no sexista del llenguatge; qüestió que en el proper indicador s'analitzarà amb més detall.

Fitxa per valorar l'indicador 3.1 sobre inclusió d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

Codi: 3.1

Àmbit: Comunicació no sexista

Descripció: Valoració i anàlisi de la comunicació interna i externa de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats

Font d'informació: Documentació interna, web municipal, aplicació ebando, i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Vetllar per la utilització d'un llenguatge inclusiu en totes les accions comunicatives de l'Ajuntament

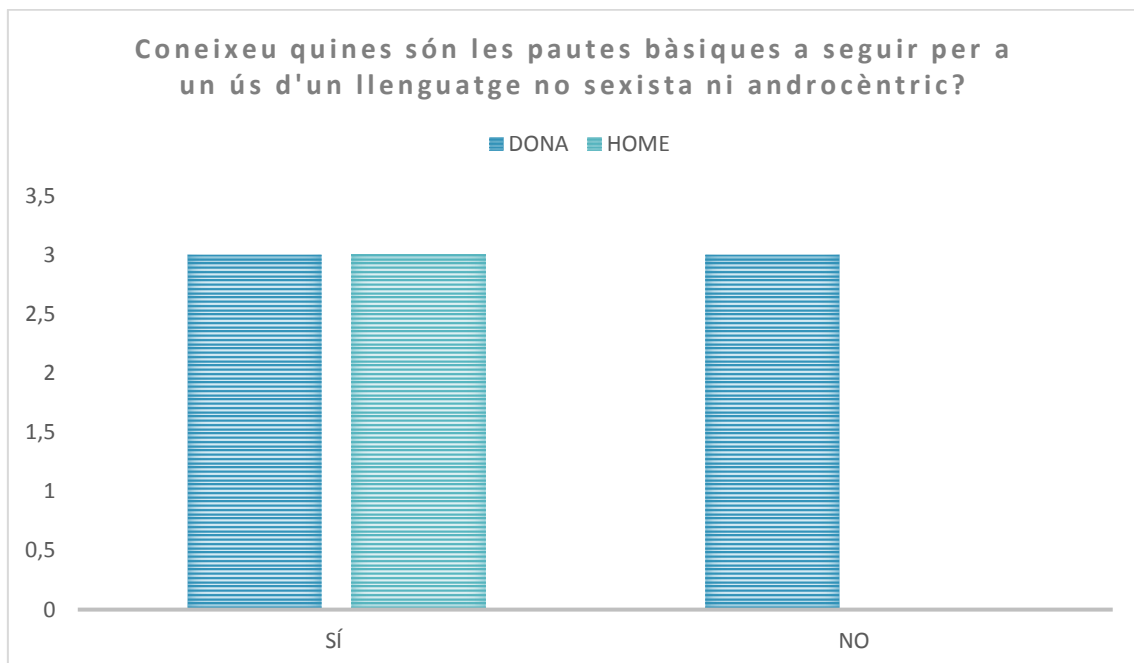
Diagnosi: Vermell i Ambre

Indicador 2. Informació relativa a usos no sexistes en la llengua

En aquest indicador es valora si la plantilla de l'Ajuntament disposa d'informació suficient sobre els criteris bàsics a seguir per a un ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.

Tota la informació obtinguda en aquest indicador és de caràcter **qualitatiu**.

Gràfic 7. Informació de la plantilla sobre usos no sexistes en la llengua



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Dels resultats de l'enquesta s'observa que el 67% de la plantilla coneix les pautes bàsiques a seguir per a la utilització d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, front un 33% (3 dones) que no disposa d'informació sobre aquest aspecte. Tot i que la majoria disposen d'informació, no s'ha de passar per alt perquè hi ha un 33% de la plantilla que no disposa d'informació i és necessari que tota la plantilla tingui informació suficient sobre usos no sexistes en la llengua.

Fitxa per valorar l'indicador 3.2 sobre informació relativa a usos no sexistes en la llengua

Codi: 3.2

Àmbit: Comunicació no sexista

Descripció: Valorar el grau de coneixement de la plantilla sobre els criteris bàsics per a la utilització d'un llenguatge no sexista.

Font d'informació: Enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu

Fita: Que el personal de l'Ajuntament tingui informació suficient en matèria d'usos no sexistes ni androcèntrics en la llengua

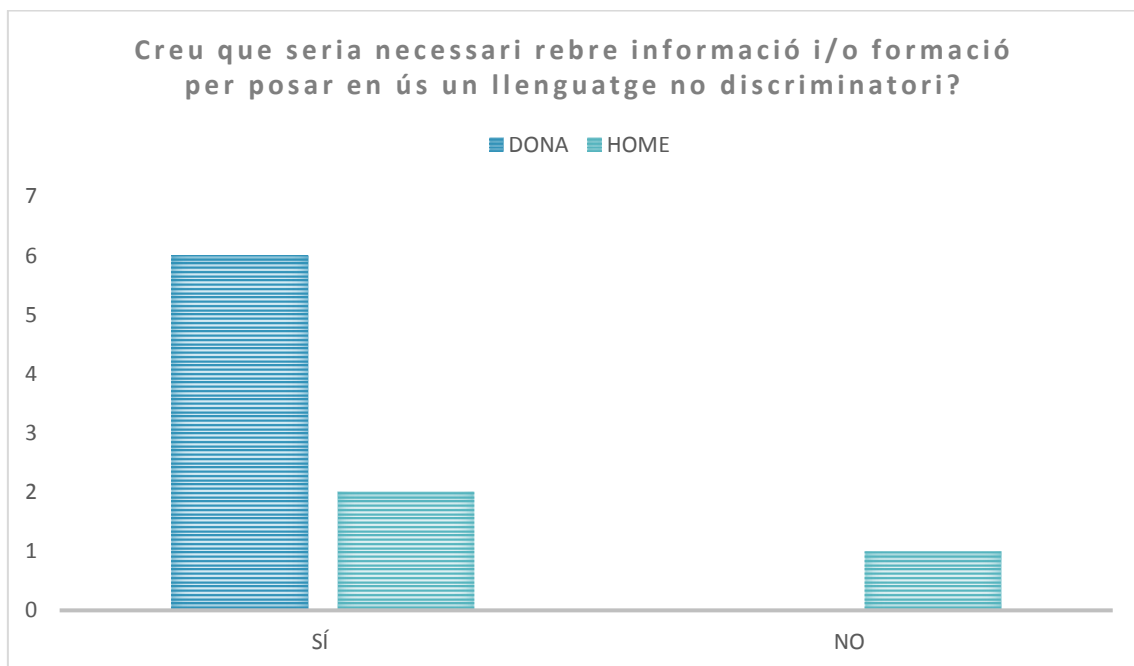
Diagnosi: **Vermell**

Indicador 3. Sensibilització en la utilització d'un llenguatge inclusiu

En aquest indicador es valora el grau de sensibilització de la plantilla en matèria d'usos lingüístics neutres i no discriminatoris.

La informació obtinguda és de caràcter **qualitatiu**.

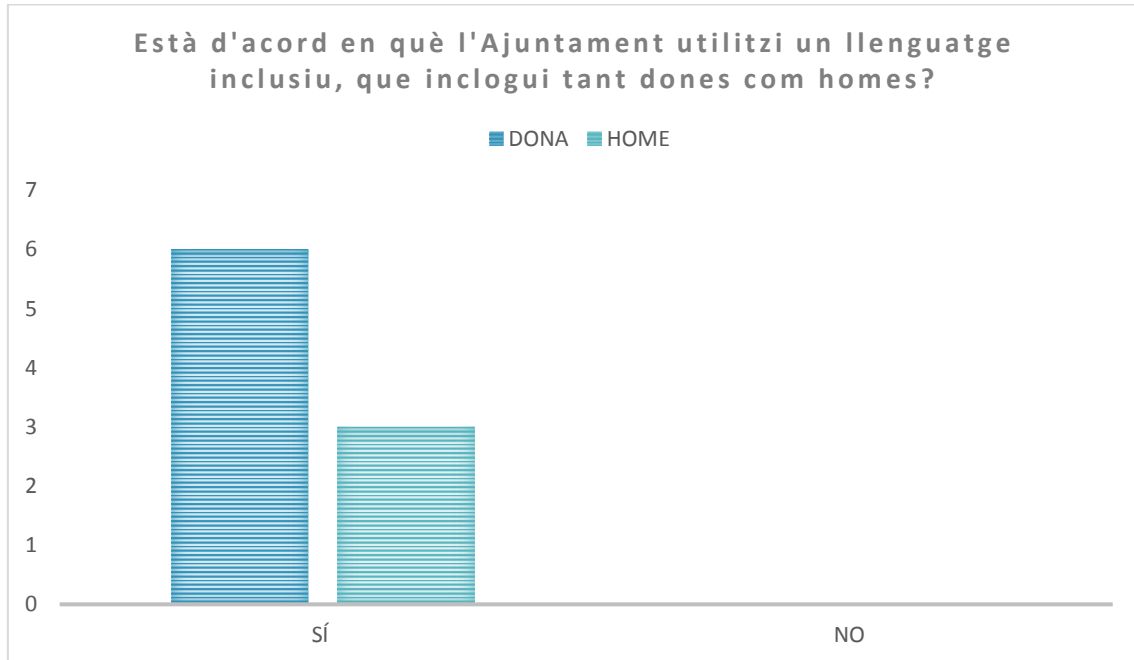
Gràfic 8. Percepció de la plantilla sobre la necessitat de rebre informació sobre usos no sexistes en la llengua



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats mostren que, la majoria de la plantilla, en concret, el 89%, veuen necessari rebre informació i/o formació sobre usos no sexistes en la llengua, front un 11% (un home) que no ho considera necessari.

Gràfic 9. Sensibilització de la plantilla sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

El 100% de la plantilla està d'acord amb aquesta qüestió. Això és positiu perquè no s'observen diferències d'opinió de dones i homes i, a la seva vegada, es detecta un nivell alt de sensibilització de la plantilla sobre la importància d'una comunicació no sexista.

Fitxa per valorar l'indicador 3.3 sobre sensibilització en la utilització d'un llenguatge inclusiu

Codi: 3.3

Àmbit: Comunicació no sexista

Descripció: Valorar el grau de sensibilització de la plantilla sobre la utilització d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

Font d'informació: Enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu

Fita: Que tant dones com homes tinguin un nivell alt de sensibilització i conscienciació sobre una comunicació no sexista

Diagnosi: Verd

Conclusions Àmbit 3. Comunicació no sexista

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
En alguns apartats d'algunes actes dels plens municipals s'utilitzen termes inclusius.	L'Ajuntament no disposa de cap document ni guia de llenguatge que defineixi les pautes bàsiques a seguir per a una comunicació no sexista ni androcèntrica.
En el web s'identifica una tendència general de l'ús inclusiu del llenguatge en la salutació de l'Alcaldia.	En la majoria d'apartats d'algunes actes dels plens municipals s'hi denota l'ús de llenguatge androcèntric.
El 78% de la plantilla considera que l'Ajuntament en general utilitza un llenguatge inclusiu.	El llenguatge emprat en algunes notícies publicades en l'aplicació ebando és ambigu, perquè tant s'utilitzen termes inclusius com termes androcèntrics.
El 89% de la plantilla veu necessari rebre informació i/o formació sobre usos no sexistes en la llengua.	La persona que redacta el contingut que es publica als mitjans de comunicació no disposa de formació en llenguatge inclusiu.
El 100% de la plantilla està d'acord en què l'Ajuntament utilitzi un llenguatge inclusiu.	

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

La situació de la dona a dia d'avui no està equiparada a la de l'home i dins d'aquesta no equiparació, de fet, trobem, la seva situació en el mercat de treball.

De fet, després de la Revolució Industrial i el sorgiment del capitalisme, apareix la teoria de la *domesticitat*, segons la qual els homes els hi corresponen les tasques productives i a les dones les reproductives. Això suposa una divisió "social" de rols segons el sexe, que a dia d'avui encara es manté. Aquesta divisió sexual del treball dóna lloc a una situació de segregació del mercat de treball per qüestions de gènere. I aquesta segregació es manifesta tant des d'una vessant horitzontal com vertical, que suposa greus repercussions per a les dones tant a nivell retributiu com en el desenvolupament de la seva trajectòria professional.

Des d'una vessant **horitzontal**, la divisió del mercat de treball es manifesta en la existència de determinats sectors d'activitat *masculinitzats*, sectors que, la presència de dones és gairebé inexistent. Després també hi ha sectors *feminitzats*, que la presència de dones és elevada. La segregació horitzontal també dóna lloc a un major nombre de contractes a temps parcial i de caràcter temporal, que afecten en major mesura a les dones.

Des d'una vessant **vertical**, es manifesta en una poca presència (gairebé inexistent) de les dones en llocs de treball i de responsabilitat major (tasques de direcció, comandament, etc.). La absència de dones en aquests llocs de treball de major responsabilitat dóna lloc al denominat *sostre de vidre*, que suposa la barrera invisible que es troben les dones quan volen desenvolupar càrrecs de major responsabilitat dins el lloc de treball.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

4.1 Representativitat de les dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament.

4.2 Representativitat de les dones i homes en l'equip de govern.

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu**, que està basada en dades referents a la situació laboral que ocupa la plantilla a l'Ajuntament, i dades referents a creació de la Junta de Govern Local.

Indicador 1. Representativitat de les dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament

Aquest indicador valora la representativitat de les dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament, tot observant el nombre de persones que treballen a l'Ajuntament i si la seva distribució és paritària.

També s'analitza la distribució del personal per categories professionals i per àrees de treball, per tal de detectar si existeix segregació horitzontal o vertical.

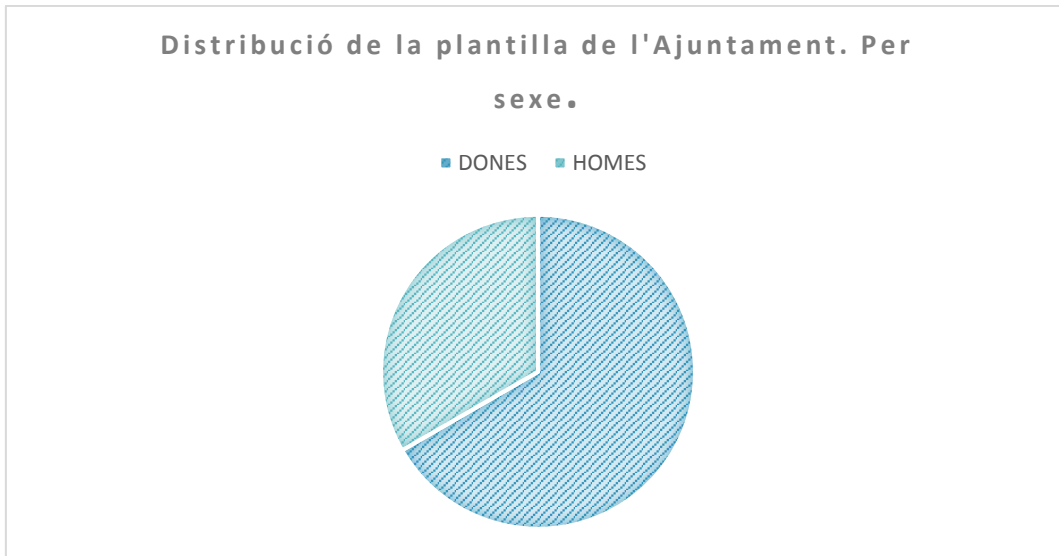
❖ Nombre de dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament de Miralcamp

La plantilla de l'Ajuntament de Miralcamp està formada per 9 persones, 6 de les quals són dones, i les 3 restants, homes. Observem que la distribució de la plantilla **no és paritària**, perquè les dones representen el 67% del total de la plantilla, mentre que els homes el 33% restant.

Taula 1. Plantilla de l'Ajuntament de Miralcamp

DONES	HOMES
6	3
Total: 67%	Total: 33%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes de l'àrea d'administració de l'Ajuntament, 2019.

Gràfic 10. Distribució de la plantilla de l'Ajuntament. Per sexe.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes de l'àrea d'administració de l'Ajuntament, 2019.

Hem de recordar que perquè la distribució de la plantilla sigui paritària hauria de complir amb el següent:

- Entre el 60% i el 40% (presència equilibrada).
- Entre el 61% i el 70% (presència desequilibrada).
- Més del 71% (destacada presència desequilibrada).

O dit d'una altra manera, que cap sexe no superi el 60% del conjunt de persones ni sigui inferior al 40%.

L'Ajuntament de Miralcamp supera el 60% i es troba en una situació de **presència desequilibrada**, ja que hi ha una majoria de dones.

En definitiva, la plantilla de l'Ajuntament es troba feminitzada i no compleix amb el principi de paritat.

❖ **Distribució de dones i homes per categories professionals**

Les categories professionals de l'Ajuntament de Miralcamp són diverses. En concret, trobem les següents:

- A1
- A2
- C1
- C2
- E

Taula 2. Categories professionals de l'Ajuntament de Miralcamp distribuïdes per sexe

CATEGORIA PROFESSIONAL	DONES	HOMES
A1	1	0
A2	2	0
C1	1	0
C2	2	1
E	0	2

Font: Elaboració pròpia a partir de la documentació emesa per l'àrea d'administració de l'Ajuntament, 2019.

En l'anterior taula observem que la distribució de dones i homes en les diferents categories professionals és variada i diferencial. Per una banda, trobem que en la categoria professional C2 hi ha una representació igualitària perquè trobem presència tant de dones com d'homes (dues dones i un home). En canvi, en la resta de categories professionals la distribució no és igualitària perquè, o bé trobem una representació de dones o bé, una representació d'homes, però no hi ha una distribució de dones i d'homes dins d'aquella mateixa categoria professional.

Amb tot això veiem que hi ha categories professionals feminitzades i masculinitzades (menys en la categoria professional de C2).

No obstant això, l'aspecte positiu és que les dones es concentren en les categories professionals més altes: A1 i A2. Aquest factor en certa mesura trenca amb la segregació vertical, perquè per exemple, per a la categoria professional més alta i de major responsabilitat trobem una dona.

❖ **Distribució de dones i homes per àrees de treball**

Taula 3. Àrees de treball de l'Ajuntament de Miralcamp distribuïdes per sexe

ÀREES DE TREBALL	DONES	HOMES
Secretaria – Intervenció	1	0
Administració	3	1
Educació	2	0
Agutzil	0	1
Jardineria	0	1

Font: Elaboració pròpia a partir de la documentació emesa per l'àrea d'administració de l'Ajuntament, 2019.

La distribució de dones i homes per àrees de treball de l'Ajuntament de Miralcamp és variada.

Per una banda, trobem que l'àrea amb major responsabilitat, que és la de Secretaria – Intervenció està representada per una dona, que és la Secretària – Interventora de l'Ajuntament. Aquest factor és positiu perquè trenca amb el fenomen de la segregació vertical.

I en l'àrea de treball d'administració trobem una representació equilibrada perquè hi ha una presència de dones i d'homes.

Per altra banda, hi ha àrees de treball feminitzades i masculinitzades. Així doncs, la resta de dones es concentren en l'àrea de treball d'educació (llar d'infants); una àrea de treball que tradicionalment ha sigut ocupada per dones; en canvi, els homes es concentren en

l'àrea de treball d'agutzil i de jardineria; àrees de treball vinculades als homes per estereotips de gènere. Per tant, aquí es dona el fenomen de **segregació horitzontal** perquè trobem una distribució de dones i homes que treballen a l'Ajuntament en uns llocs de treball determinats, tot basant-se en els tradicionals estereotips de gènere.

Fitxa per valorar l'indicador 4.1 sobre la representativitat de dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament

Codi: 4.1

Àmbit: Representativitat de les dones i distribució del personal

Descripció: Equilibri en les proporcions de dones i homes en la plantilla, en les diferents categories professionals, i en les diferents àrees de treball.

Font d'informació: Àrea d'administració

Quantitatiu / qualitatiu: Quantitatiu

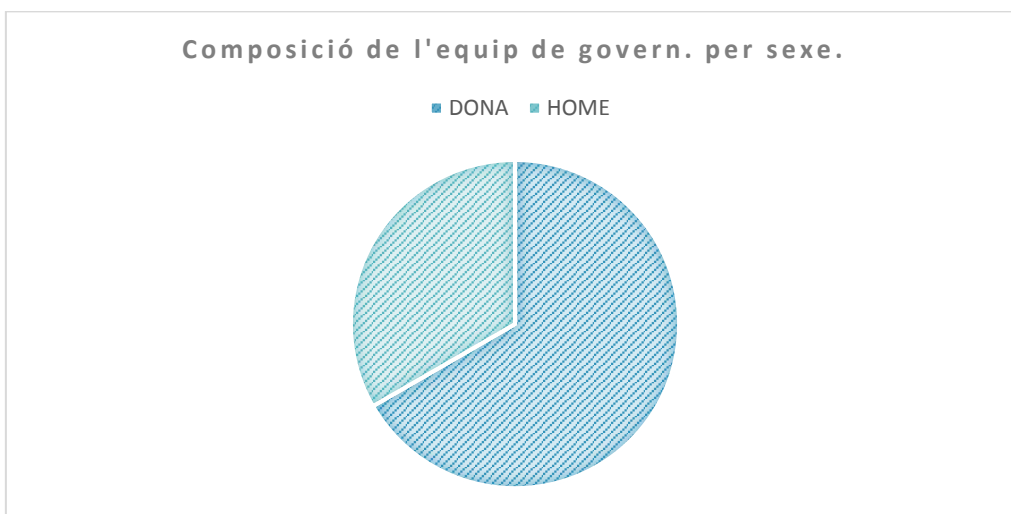
Fita: Assolir la paritat. En cap cas ha de ser inferior al 40% ni superior al 60%.

Diagnosi: **Vermell**

Indicador 2. Representativitat de les dones i homes en l'equip de govern

❖ Composició de l'equip de govern

Gràfic 11. Composició de l'equip de govern. Per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes de l'àrea d'administració de l'Ajuntament, 2019

A l'Ajuntament de Miralcamp, la composició de l'actual mandat (2019-2023) està formada per 6 persones: 4 de les quals són dones, i les 2 restants, homes.

La representació de dones i homes en l'equip de govern **no és paritària** perquè les dones representen un 67% del total i els homes representen un 33%. Per tant, no es compleix amb el principi de paritat que, com ja es va destacar, estableix que, del conjunt dels llocs o càrrecs disponibles, cap dels dos sexes haurà de tenir una proporció inferior al 40% o superior al 60%. Hi ha una **presència desequilibrada**.

❖ Regidories

Taula 4. Regidories per sexe

REGIDORIES	DONES	HOMES
Alcaldia i Regidoria de Cultura, Comunicació i Noves Tecnologies	1	0
Regidoria d'Educació, Sanitat, Medi Ambient, i Serveis Municipals	0	1
Regidoria d'Obres i Urbanisme, Infraestructures, Seguretat i Protecció Civil	0	1
Regidoria de Joventut, Festes i Esports	1	0
Regidoria de Finances i Promoció Econòmica	1	0
Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Drets de la Dona, Associacions i Participació Ciutadana	1	0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes del web municipal de l'Ajuntament, 2019.

La distribució de les regidories és força equilibrada perquè trobem que Alcaldia (una àrea que tradicionalment per estereotips de gènere ha sigut representada per homes) a l'Ajuntament de Miralcamp està representada per una dona.

La resta de dones que formen part de l'equip de govern estan representades en la Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Àrea de la Dona, Associacions i Participació Ciutadana, i en la Regidoria de Joventut, Festes i Esports, i la Regidoria de Finances i Promoció Econòmica. Aquestes dues últimes regidories normalment per estereotips de gènere són ocupades per homes, en canvi, a l'Ajuntament de Miralcamp són representades per dones. Això és positiu perquè trenca amb el fenomen de la segregació horitzontal.

La resta d'homes de l'equip de govern representen la Regidoria d'Educació, Sanitat, Medi Ambient, Serveis Municipals, i la Regidoria d'Obres, Urbanisme i Infraestructures, Seguretat i Protecció Civil.

Fitxa per valorar l'indicador 4.2 sobre la representativitat de les dones i homes en el ple municipal i en les diferents regidories

Codi: 4.2

Àmbit: Representativitat de les dones i distribució del personal.

Descripció: Equilibri en les proporcions de dones i homes en la composició del ple municipal i en el repartiment de les regidories.

Quantitatiu / qualitatiu: Quantitatiu

Font d'informació: Web municipal

Fita: Assolir la paritat en la composició de l'equip de govern. En cap cas ha de ser inferior al 40% ni superior al 60%.

Diagnosi: Vermell i Verd

Conclusions Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
L'àrea de Secretaria – Intervenció, que és una àrea de màxima decisió i responsabilitat, està ocupada per una dona.	La plantilla de l'Ajuntament de Miralcamp no és paritària.
	Segregació horitzontal en la distribució d'alguns llocs de treball: dones i homes són ocupades i ocupats en llocs de treball determinats, basant-se en els tradicionals estereotips de gènere: dones (llar d'infants) i homes (tasques d'agutzil i de jardineria).
Distribució equilibrada en les diferents àrees de gestió de l'equip de govern (regidories). Hi ha dones que representen regidories tradicionalment vinculades – per estereotips de gènere – als homes, i això trenca amb el fenomen de la segregació horitzontal.	Presència desequilibrada de dones i homes en l'equip de govern.

ÀMBIT 5. SELECCIÓ DE PERSONAL I FORMACIÓ EN IGUALTAT DE CONDICIONS

Els homes tenen més facilitat d'incorporació al mercat de treball que les dones. Aquest desequilibri prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat de treball.

Tal com disposa l'article 42 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, s'ha d'afavorir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral a través de l'augment de participació de les dones en el mercat de treball, millorant la seva ocupabilitat i permanència.

L'article 32 de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, que fa referència a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, determina que els poders públics han de millorar la ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, i amb aquest objectiu han d'incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, i incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció.

En aquest àmbit s'estudia i analitza el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diferents modalitats d'accés i de formació professional.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

5.1 Selecció de personal en igualtat de condicions

5.2 Formació en igualtat de condicions

La informació obtinguda en aquest àmbit és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Indicador 1. Selecció de personal en igualtat de condicions

En aquest primer indicador es valora si en els processos selectius de l'Ajuntament es té en compte el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

S'han formulat unes preguntes a l'àrea d'administració per observar com es realitzen els processos selectius, i unes preguntes al personal a través de l'enquesta per observar quina és la percepció que tenen sobre la selecció de personal a l'Ajuntament. Per tant, la informació obtinguda en aquest indicador és tant de caràcter **quantitatiu** com **qualitatiu**.

En els processos selectius no es té en compte el sexe de la persona ni tampoc les situacions personals i familiars per valorar la idoneïtat a un determinat lloc de treball, ja que l'oferta pública d'accés és la mateixa per dones que per homes i els canals i els mecanismes de difusió existents no provoquen discriminacions d'accés en relació amb el sexe. Per tant, es compleix amb el principi d'igualtat que es troba recollit a l'article 14 de la Constitució espanyola (en endavant, CE), que proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe (principi d'igualtat *formal*), així com l'article 9.2 CE que preveu la obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones sigui real i efectiva (principi d'igualtat *material* o real).

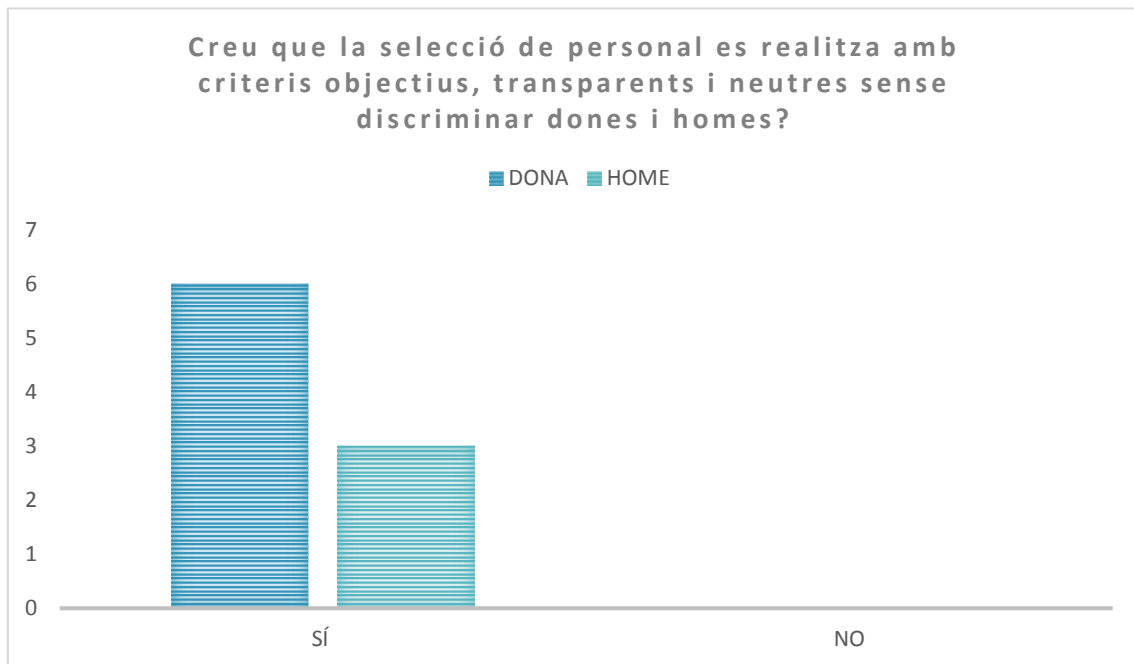
En aquest primer indicador també es pretén valorar si a l'Ajuntament s'han rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar en els processos de selecció. De manera general, en els últims 5 anys s'han rebut moltes més candidatures per part de dones que d'homes, i la raó ve justificada perquè depèn la plaça que es convoqui es presenten un major nombre de dones o d'homes. Les raons que ho justifiquen són els estereotips de gènere, perquè les dones tenen certa tendència a presentar-se a convocatòries i llocs de treball que culturalment han sigut i continuen sent feminitzades, i el mateix passa amb els homes que tenen certa tendència a presentar-se a llocs de treball tradicionalment masculins.

Per continuar observant si es compleix amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en base a la selecció de personal és també convenient analitzar si la composició del tribunal en les entrevistes de selecció és paritària, és a dir, que les realitzi i valori més d'una persona (dona i home).

Els processos selectius es porten a terme per un Tribunal qualificador col·legiat que està format per més d'una persona, i que la seva composició s'ajusta al principi de paritat entre home i dona.

Per tant, s'observa que la selecció de personal a l'Ajuntament es realitza per un tribunal amb una composició paritària entre home i dona i es compleix amb l'article 51.d de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva*, que determina la necessitat de promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Gràfic 12. Percepció de la plantilla sobre els criteris de selecció



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que cap persona creu que els criteris de selecció de personal es realitzin amb criteris subjectius i que discriminin a homes i dones, sinó que al contrari, el 100% de la plantilla considera que la selecció de personal es realitza sota criteris neutres sense discriminar dones i homes.

Així doncs, el 100% de la plantilla té una visió positiva sobre els criteris de selecció de personal de l'Ajuntament. Aquesta percepció coincideix amb les conclusions extretes anteriorment en què s'ha vist com la selecció de personal garanteix la no discriminació per sexe i situacions personals i familiars.

Fitxa per valorar l'indicador 5.1 sobre selecció de personal en igualtat de condicions

Codi: 5.1

Àmbit: Selecció de personal, formació i promoció

Descripció: Valorar si en els processos selectius de l'Ajuntament es té en compte el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu/ Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en totes les fases del procés selectiu de personal

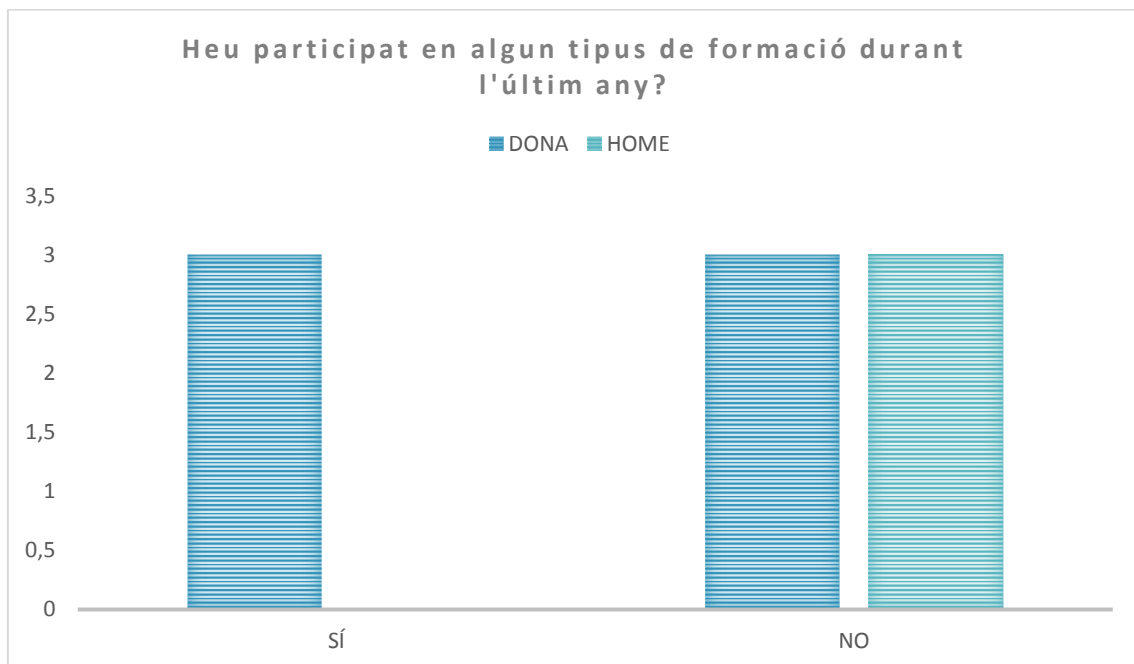
Diagnosi: Verd

Indicador 2. Formació en igualtat de condicions

En aquest indicador s'analitza la participació del personal de l'Ajuntament en la formació, per tal de detectar si existeixen o no situacions de desigualtat entre dones i homes. També s'analitza i valora si la plantilla de l'Ajuntament ha rebut formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Gràfic 13. Participació de la plantilla en formacions en l'últim any

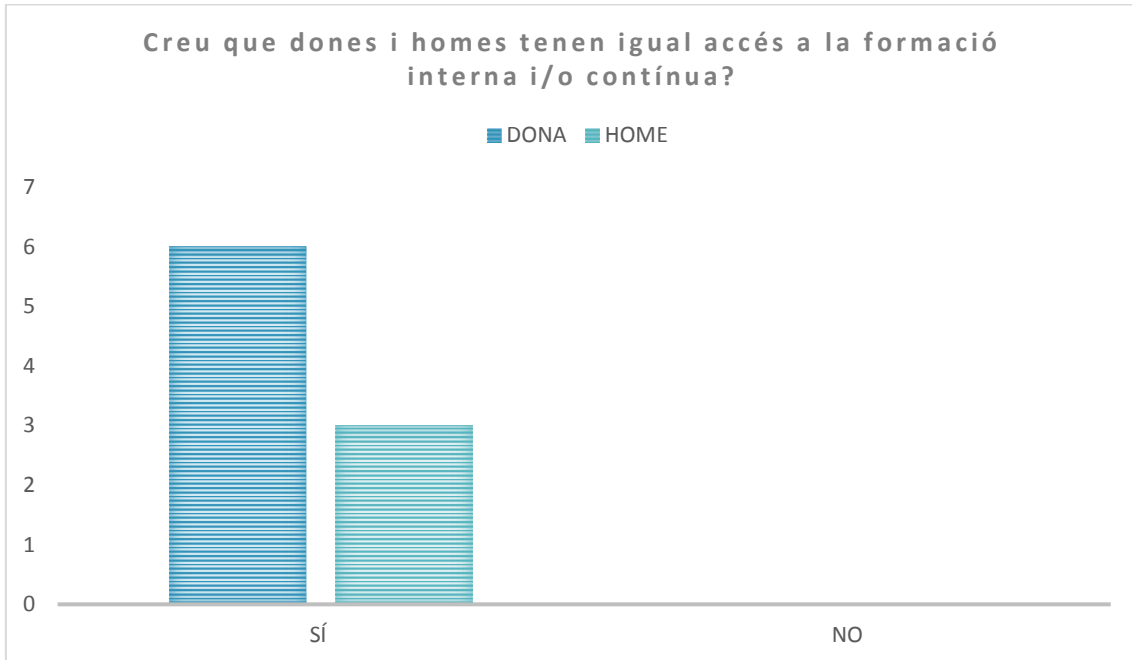


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que hi ha una majoria de la plantilla, en concret, el 67% que no ha participat en formacions en l'últim any. L'altre 33% restant que sí, són tot dones.

No obstant això, cap de les persones que ha participat en formacions ha rebut formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Gràfic 14. Percepció de la plantilla sobre l'accés a la formació de dones i homes en igualtat de condicions



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

El 100% de la plantilla considera que dones i homes tenen igual accés a la formació interna i/o contínua.

Per tant, no s'observen diferències entre dones i homes pel que fa a la seva percepció sobre l'accés a la formació de dones i homes en igualtat de condicions, ja que tant dones com homes consideren que es respecta el principi d'igualtat en l'accés a la formació.

Fitxa per valorar l'indicador 5.2 sobre formació en igualtat de condicions

Codi: 5.2

Àmbit: Selecció de personal, formació i promoció

Descripció: Valorar si en l'accés de dones i homes a la formació es té en compte el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Que l'accés a les formacions de dones i homes es faci en igualtat de condicions

Diagnosi: Verd

Conclusions Àmbit 5. Selecció de personal i formació en igualtat de condicions

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
Es compleix amb el principi d'igualtat en els processos de selecció de personal.	
La composició del tribunal qualificador en els processos selectius és paritària.	
El 100% de la plantilla considera que es té en compte el principi d'igualtat en els processos selectius.	
No s'observen diferències respecte a la participació en formacions de dones i homes.	Cap persona de la plantilla ha rebut formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
El 100% de la plantilla considera que tant dones com homes tenen igual accés a la formació.	

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

La retribució és, segons mostren les dades estadístiques, una de les condicions laborals en la que més incideix la discriminació. De fet, la discriminació es produeix de manera directa, perquè homes i dones no disposen de la mateixa retribució a pesar de que ocupin el mateix càrrec i nivell de responsabilitat; aquest factor se'l denomina *bretxa salarial*. Tot això suposa un incompliment de l'article 7 del *Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales*, que determina el següent:

<< Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione, como mínimo, a todos los trabajadores:

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. >>

Tanmateix suposa un incompliment de l'article 28 del *Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre*, que fa referència a la igualtat de retribució per raó de sexe.

Aquesta situació de desigualtat, visible en la bretxa salarial no s'ha reduït en els últims anys, i això suposa que la meitat de la població pateix una forta discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals.

La diferència retributiva es troba lligada al desigual valor que s'adjudica als treballs realitzats per homes i per dones i al fenomen de la segregació ocupacional.

Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva a l'Ajuntament per veure així si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

L'**indicador** que es valora en aquest àmbit és el següent:

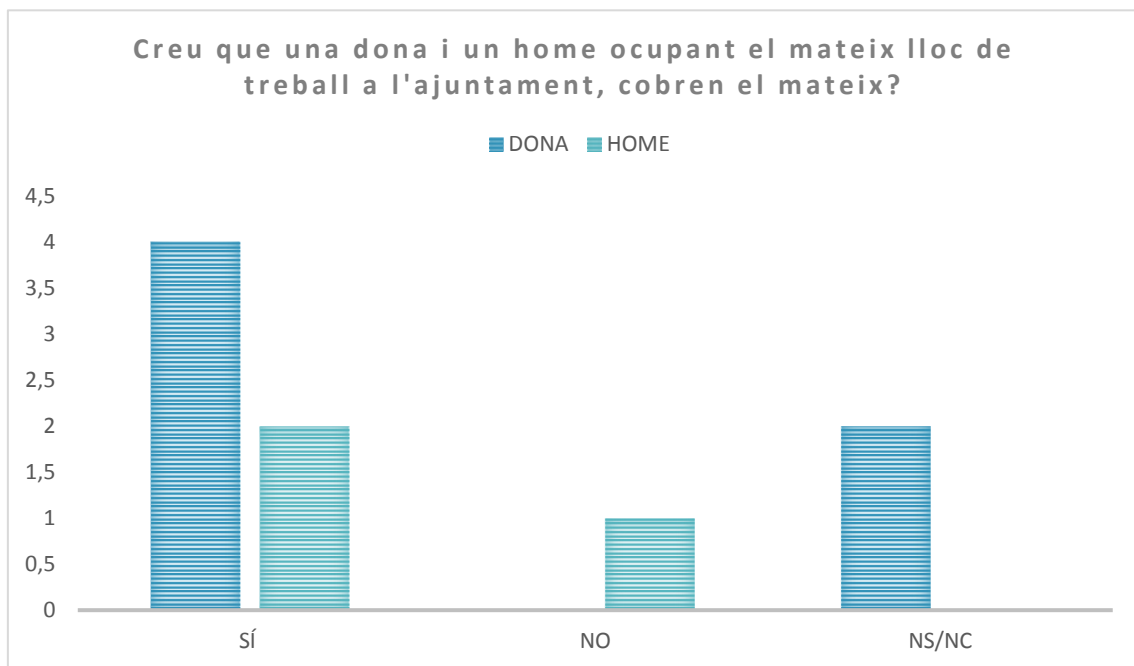
6.1 Igualtat de condicions en la política retributiva

Indicador 1. Igualtat de condicions en la política retributiva

En aquest indicador no s'ha pogut fer una anàlisi comparativa de les retribucions de dones i homes perquè, tot i que en la categoria professional C2 hi hagi dues dones i un home hi ha certes variacions en les retribucions, ja que hi ha alguna persona que disposa de complement d'antiguitat i una altra que no, etc.

Per tant, només s'ha pogut extreure informació de caràcter qualitatiu, per tal de valorar la percepció de la plantilla sobre la política retributiva de l'Ajuntament.

Gràfic 15. Valoració del personal sobre la política retributiva a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

El 67% de la plantilla creu que sí; hi ha un home que no ho considera, i la resta són dues dones que no han contestat a la pregunta formulada.

En resum, la majoria de la plantilla té una percepció positiva sobre aquest aspecte i no creuen que hi hagi diferències salarials per raó de gènere a l'Ajuntament.

Fitxa per valorar l'indicador 6.1 sobre igualtat de condicions en la política retributiva a l'Ajuntament

Codi: 6.1

Àmbit: Retribució

Descripció: Valorar si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Neutralitat en les retribucions de dones i d'homes, que no produeixi una diferència salarial

Diagnosi: Verd

ÀMBIT 7. CONDICIONS LABORALS

El treball temporal acostuma a ser superior en les dones i la ocupació a temps parcial es configura com un element important de desigualtat.

Una de les característiques del model productiu de la nostra societat ha estat la de menysprear el potencial de coneixement, experiència i talent que representen les dones. Aquestes s'han vist abocades a l'atur, a treballs que per la seva menor valoració estan pitjor retribuïts, amb pitjors jornades.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

7.1 Distribució de dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament

7.2 Distribució de dones i homes per tipus de contracte i categoria professional

7.3 Distribució de dones i homes per tipus de jornada

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Indicador 1. Distribució de dones i homes en la plantilla

❖ Distribució de dones i homes en la plantilla

Com ja es va comentar en l'àmbit 4, la distribució de la plantilla no és equilibrada perquè hi ha una majoria de dones; les dones representen el 67% del total de la plantilla i els homes el 33% restant.

Fitxa per valorar l'indicador 7.1 sobre la distribució de dones i homes en la plantilla

Codi: 7.1

Àmbit: Condicions laborals

Descripció: Valorar si es compleix amb el principi de paritat en la distribució de dones i homes en la plantilla

Font d'informació: Àrea d'administració

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu

Fita: Que cap sexe superi el 60% del conjunt de persones que formen part de la plantilla ni sigui inferior al 40%

Diagnosi: **Vermell**

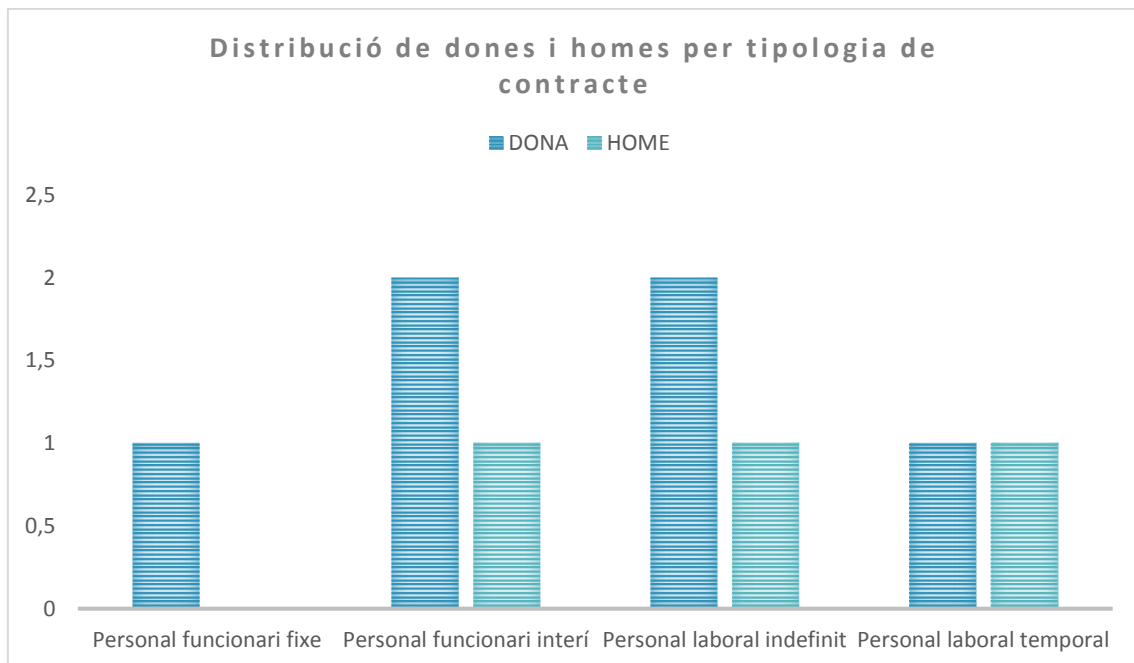
Indicador 2. Distribució de dones i homes per tipus de contracte i categoria professional

L'objectiu principal d'aquest indicador és valorar si tant les dones com els homes de l'Ajuntament tenen les mateixes condicions laborals pel que fa al tipus de contracte. I també es valora la percepció de la plantilla respecte a la responsabilitat que tenen en relació amb la seva categoria professional.

La informació obtinguda en aquest indicador és de caràcter **quantitatiu** a través de tota la documentació extreta de l'àrea d'administració i de caràcter **qualitatiu** a través de la informació extreta de l'enquesta al personal per valorar la seva percepció respecte a aquesta matèria.

❖ Distribució de dones i homes per tipologia de contracte

Gràfic 16. Distribució de dones i homes per tipologia de contracte



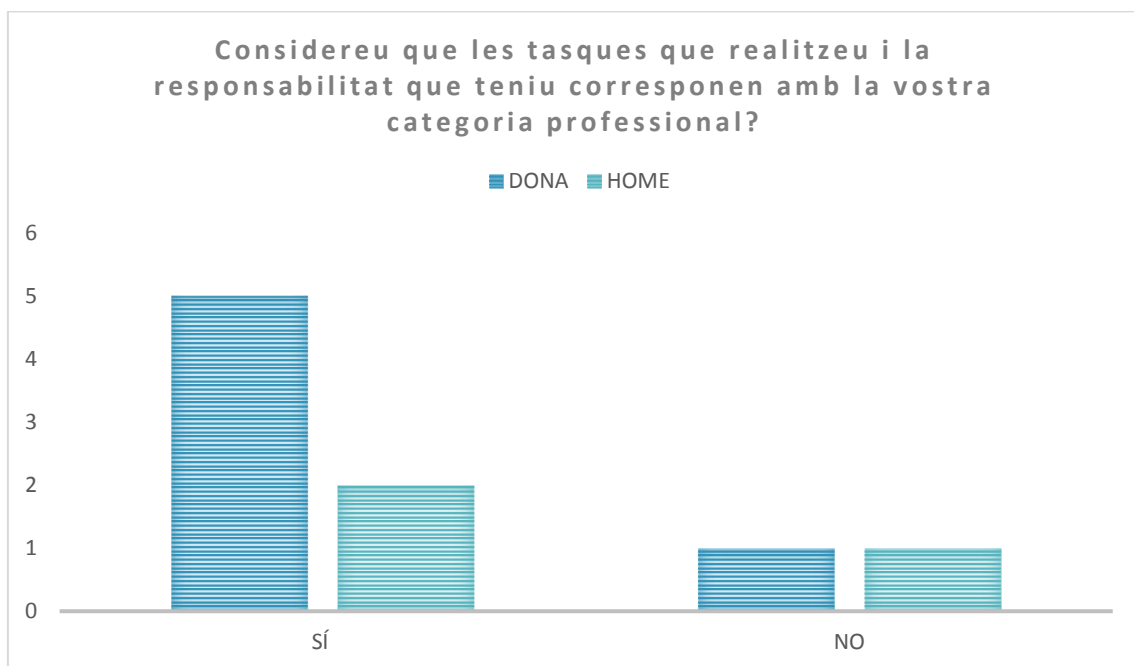
Font: Elaboració pròpia a partir de la documentació emesa per l'àrea de Secretaria – Intervenció de l'Ajuntament, 2019.

A l'Ajuntament de Miralcamp hi ha quatre tipus de personal: **personal funcionari fixe; personal funcionari interí; personal laboral indefinit; i personal laboral temporal.**

De personal funcionari fixe trobem una dona. La distribució de dones i homes en la resta de tipologies de contracte és bastant equilibrada, perquè de personal funcionari interí trobem dues dones i un home; així com de personal laboral indefinit. I de personal laboral temporal trobem una representació igualitària: una dona i un home.

❖ **Percepció de la plantilla respecte a les tasques que realitzen en funció amb la seva categoria professional**

Gràfic 17. Percepció de la plantilla respecte a les tasques que realitzen en funció amb la seva categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que la majoria de la plantilla, en concret, el 78%, considera que les tasques que realitza i la responsabilitat que té a la feina sí que s'ajusta a la seva categoria professional.

Fitxa per valorar l'indicador 7.2 sobre la distribució de dones i homes per tipus de contracte i categoria professional

Codi: 7.2

Àmbit: Condicions laborals

Descripció: Valorar si hi ha discriminació de gènere en el tipus de contracte del personal

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el tipus de contracte del personal i categoria professional

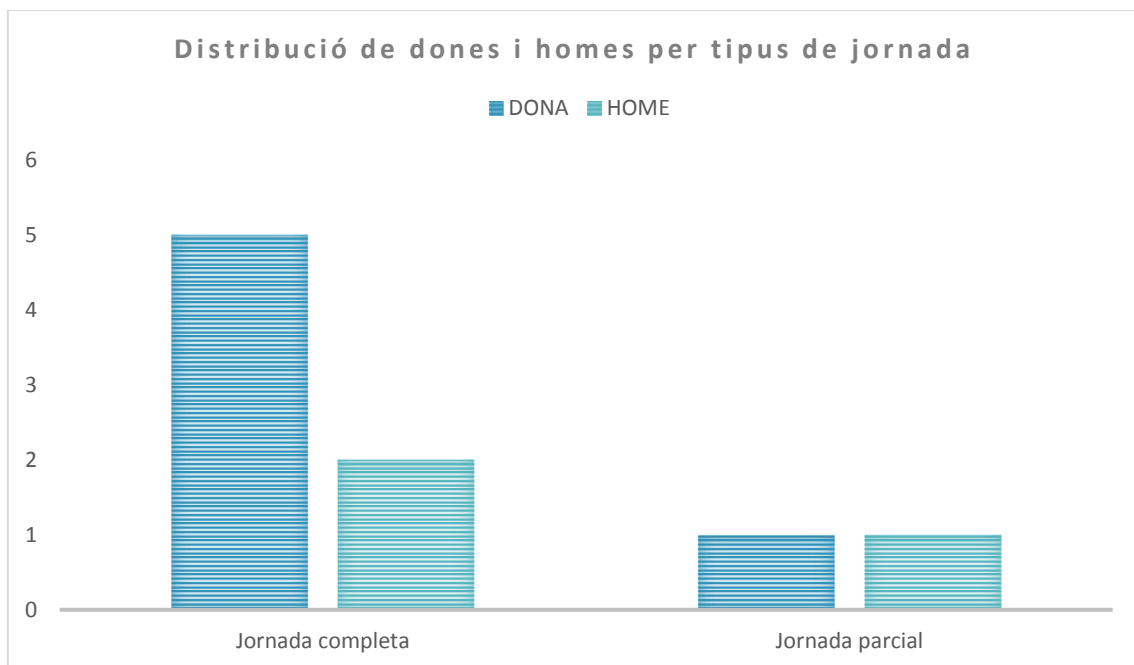
Diagnosi: Verd

Indicador 3. Distribució de dones i homes per tipus de jornada

Aquest indicador valora i comprova si hi ha discriminació de gènere en la tipologia de jornada del personal.

Tota la informació obtinguda en aquest indicador és de caràcter **quantitatiu**.

Gràfic 17. Distribució de dones i homes per tipus de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de la documentació emesa per l'àrea de Secretaria – Intervenció de l'Ajuntament, 2019.

La majoria tant de dones com d'homes es concentren en la jornada a temps complet. I pel que fa a la jornada a temps parcial trobem una dona i un home.

Per tant, no s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al tipus de jornada.

Fitxa per valorar l'indicador 7.3 sobre la distribució de dones i homes per tipus de jornada

Codi: 7.3

Àmbit: Condicions laborals

Descripció: Valorar si hi ha discriminació de gènere en el tipus de jornada del personal.

Font d'informació: Àrea d'administració

Quantitatiu/ Qualitatiu: Quantitatiu

Fita: Complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el tipus de jornada del personal

Diagnosi: Verd

Conclusions Àmbit 7. Condicions laborals

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
	La distribució de dones i homes en la plantilla no és equilibrada.
No hi ha diferències entre dones i homes respecte al tipus de contracte.	Hi ha un 22% de la plantilla que no considera que les tasques que realitza i la responsabilitat que té a la feina corresponguin amb la seva categoria professional.
No es detecten desigualtats de gènere respecte al tipus de jornada.	

ÀMBIT 8. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació motivades pel sexe d'una persona, contràries al principi d'igualtat entre dones i homes, al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones.

La definició més àmplia de l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual la trobem a l'article 5 de *la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, que determina el següent:

- **Assetjament per raó de sexe:** es defineix com un comportament no desitjat i relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció del lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los-hi un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament sexual** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

En l'assetjament sexual, les dones són el col·lectiu fonamentalment afectat. Aquest fet les discrimina, i això suposa un obstacle per a la seva integració i permanència en el mercat de treball. Contradiu, per tant, el principi d'igualtat de tracte de dones i homes.

D'altra banda, l'assetjament suposa una situació de risc per a la salut i, per tant, s'ha de prevenir o eliminar immediatament.

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.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

8.1 Sensibilització i informació relativa a l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

8.2 Existència de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Indicador 1. Sensibilització i informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

En aquest indicador es valora i comprova si l'Ajuntament disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. També es valora si el personal de l'Ajuntament té informació suficient sobre les conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i finalment es valora el grau de sensibilització de la plantilla de l'Ajuntament en aquesta matèria.

❖ Informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

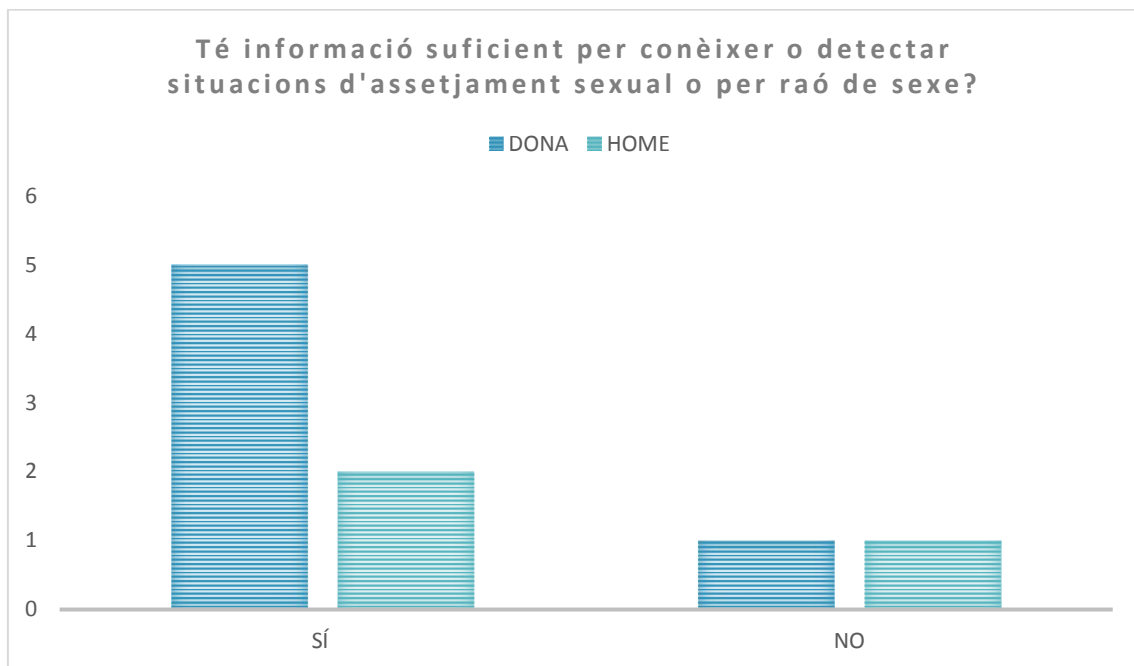
A l'Ajuntament no hi ha constància de que s'hagi realitzat cap tipus de formació a la plantilla ni xerrada o taller de sensibilització, prevenció i actuació davant supòsits d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.

Tampoc existeix a l'Ajuntament un document o protocol que indiqui els passos a seguir davant casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

La *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, en el seu article 32 determina que << per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han d'establir mecanismes que permetin donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe >>. I en l'article 51 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva*, determina que les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes hauran d'establir mesures efectives de protecció davant supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

En el cas de l'Ajuntament de Miralcamp no es dóna compliment al que disposa la normativa anteriorment esmentada perquè no hi ha un protocol que determini els conceptes de les tipologies d'assetjament ni tampoc que indiqui els passos a seguir davant d'aquests supòsits.

Gràfic 18. Informació de la plantilla relativa a l'assetjament

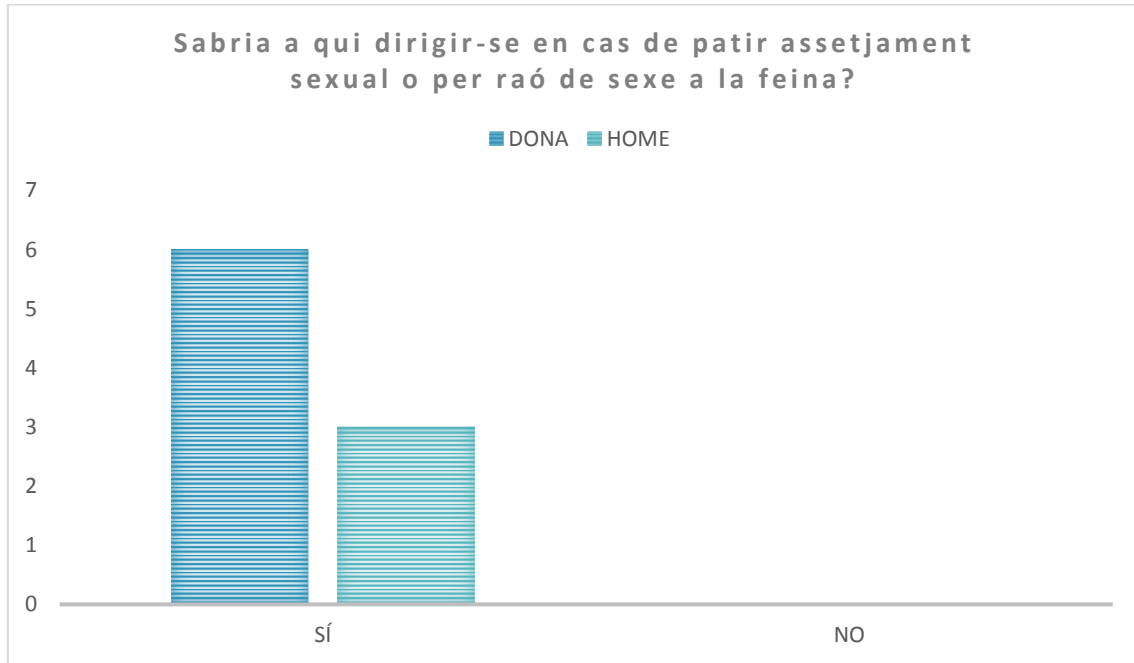


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

La majoria de la plantilla, en concret, el 78%, disposa d'informació suficient per conèixer o detectar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, front el 22% restant que no disposa d'informació sobre aquest aspecte.

No s'observen diferències entre dones i homes perquè d'entre les persones que no disposen d'informació trobem una dona i un home.

Gràfic 19. Informació de la plantilla sobre el circuit a seguir davant supòsits d'assetjament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que el 100% de la plantilla sabia a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.

Fitxa per valorar l'indicador 8.1 sobre sensibilització i informació relativa a l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Codi: 8.1

Àmbit: Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Descripció: Valoració del grau d'informació del personal sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i comprovació de la existència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant d'aquests casos a l'Ajuntament.

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Fita: Facilitar un ambient de treball basat en el respecte i en les bones relacions

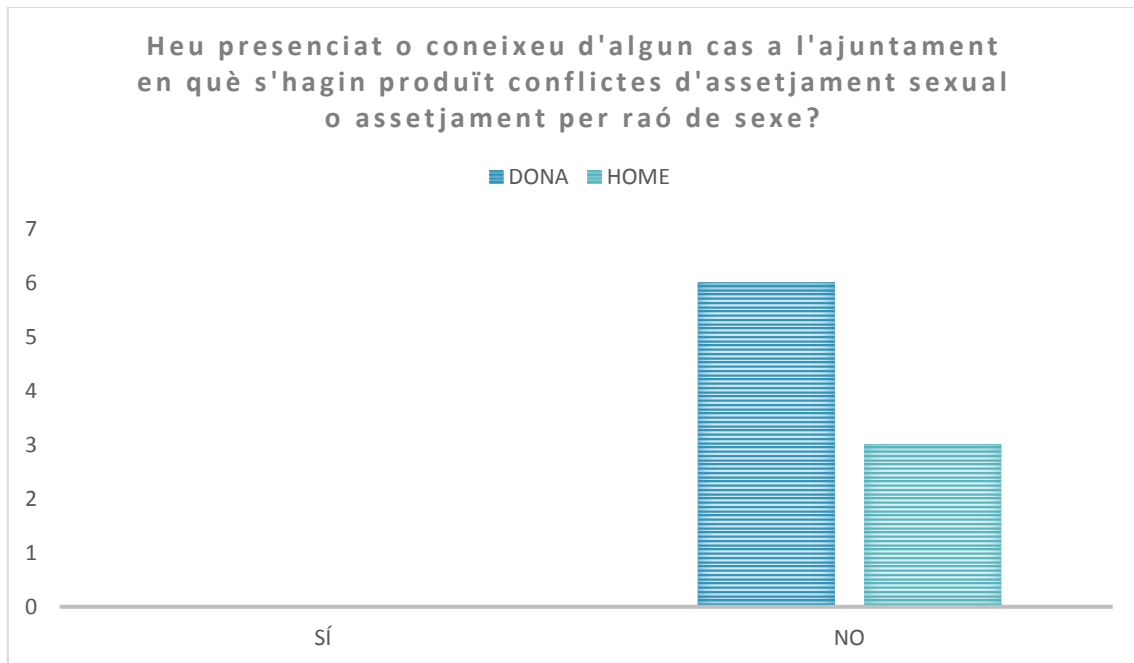
Diagnosi: Vermell i Verd

Indicador 2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

En aquest indicador es valora si alguna persona treballadora a l'Ajuntament ha viscut alguna situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, o algun tipus d'actitud sexista i de discriminació per raó de gènere.

Per tal de valorar-lo, la informació obtinguda és de caràcter **qualitatiu**.

Gràfic 20. Existència de situacions d'assetjament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

De les respostes obtingudes s'observa que, cap de les persones que formen part de la plantilla ha presenciat ni coneix de cap cas a l'Ajuntament en què s'hagin produït conflictes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Fitxa per valorar l'indicador 8.2 sobre la existència de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

<p>Codi: 8.2</p> <p>Àmbit: Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</p> <p>Descripció: Valoració de la percepció d'actituds sexistes a l'Ajuntament</p> <p>Font d'informació: Enquesta al personal</p> <p>Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu</p> <p>Fita: Facilitar un ambient de treball basat en el respecte i en les bones relacions</p> <p>Diagnosi: Verd</p>

Conclusions Àmbit 8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
El 78% de la plantilla disposa d'informació per detectar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.	No hi ha constància de cap tipus de formació a la plantilla per sensibilitzar i prevenir sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.
El 100% de la plantilla sap a qui dirigir-se davant casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	No existeix un Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic en el treball i per raó d'orientació o identitat sexual.

ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

El sistema laboral articula el treball, a partir de la separació entre dos àmbits: el treball remunerat i el treball domèstic d'atenció a la llar i a la cura de persones dependents; cura de filles i fills i de persones especialment vulnerables. Són les dones les que majoritàriament porten a terme aquest tipus de tasques, i això dóna lloc a una càrrega de feina excessiva, que se li anomena *doble jornada*.

La major dedicació de les dones a les tasques domèstiques i de cura de persones a càrrec suposa discriminació laboral per a les treballadores en l'accés a la ocupació, la formació, la promoció, el reconeixement professional i la retribució.

Aquest àmbit analitza si l'Ajuntament vetlla, en virtut del compliment de la *Llei estatal 39/1999 BOE 6 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones*, i la *Llei catalana 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 (DOGC 4675, de 13 de juliol)*, en afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

9.1 Existència de mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral

9.2 Ús de les diferents mesures per la conciliació

Indicador 1. Existència de mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral

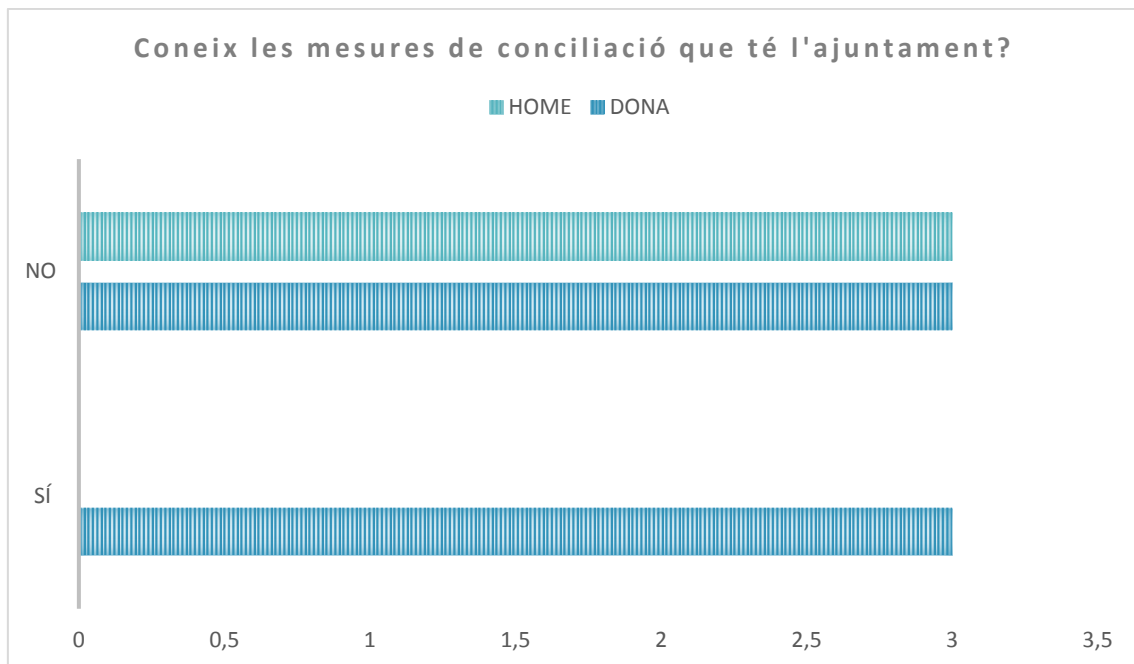
En aquest indicador es valora i comprova el següent:

- Si l'Ajuntament disposa de mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Comprovar si les persones treballadores de l'Ajuntament tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
- Valorar el grau en què l'Ajuntament facilita amb mesures específiques la conciliació.

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

❖ Responsabilitats familiars

De la informació extreta en l'enquesta formulada al personal s'observa que la majoria de la plantilla, en concret, el 78% té persones al seu càrrec a nivell familiar.

Gràfic 21. Informació relativa al temps de treball i la coresponsabilitat

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que la majoria de la plantilla (el 67%) no coneix les mesures de conciliació que preveu l'Ajuntament, front el 33% restant (tres dones) que sí les coneix.

Tot i que la plantilla està formada per més dones que homes, sí que trobem diferències d'opinió entre dones i homes sobre aquest aspecte, ja que d'entre les persones que sí que disposen de coneixement i informació sobre les diferents mesures de conciliació que preveu l'Ajuntament sol trobem dones. Aquest factor pot ser degut a que indirectament les dones estan més informades de les mesures de conciliació a les quals poden acollir-se, perquè encara persisteixen els estereotips de gènere pels quals les dones realitzen feines més reproductives de cura de persones i atenció a la llar i, en canvi, els homes realitzen feines més productives. També pot ser un element marcat per la creença errònia que es fa sovint de que la conciliació és un problema de dones.

I també de la informació extreta de l'àrea d'administració s'observa que tampoc s'ha realitzat cap xerrada informativa i de sensibilització sobre el temps de treball i la coresponsabilitat ni dirigida al personal ni al conjunt de la ciutadania.

❖ Mesures de conciliació

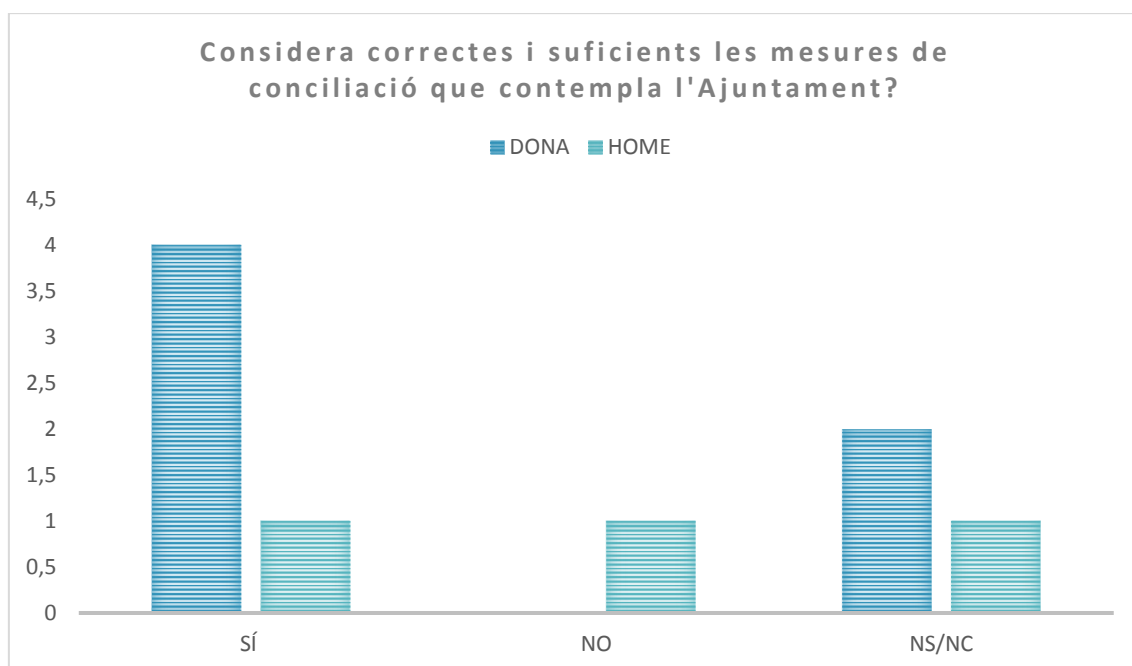
L'Ajuntament de Miralcamp aplica les mesures de conciliació regulades en la *Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya*.

Alguns exemples de mesures de conciliació són les següents:

- Permís per maternitat;
- Permís per paternitat;
- Dies personals;
- Etc.

No obstant això, les mesures de conciliació s'indiquen verbalment i, per tant, l'Ajuntament no disposa d'un catàleg propi i específic que reculli les diferents mesures de conciliació a les quals poden acollir-se el personal de l'Ajuntament.

Gràfic 22. Percepció de la plantilla sobre les mesures de conciliació de l'Ajuntament



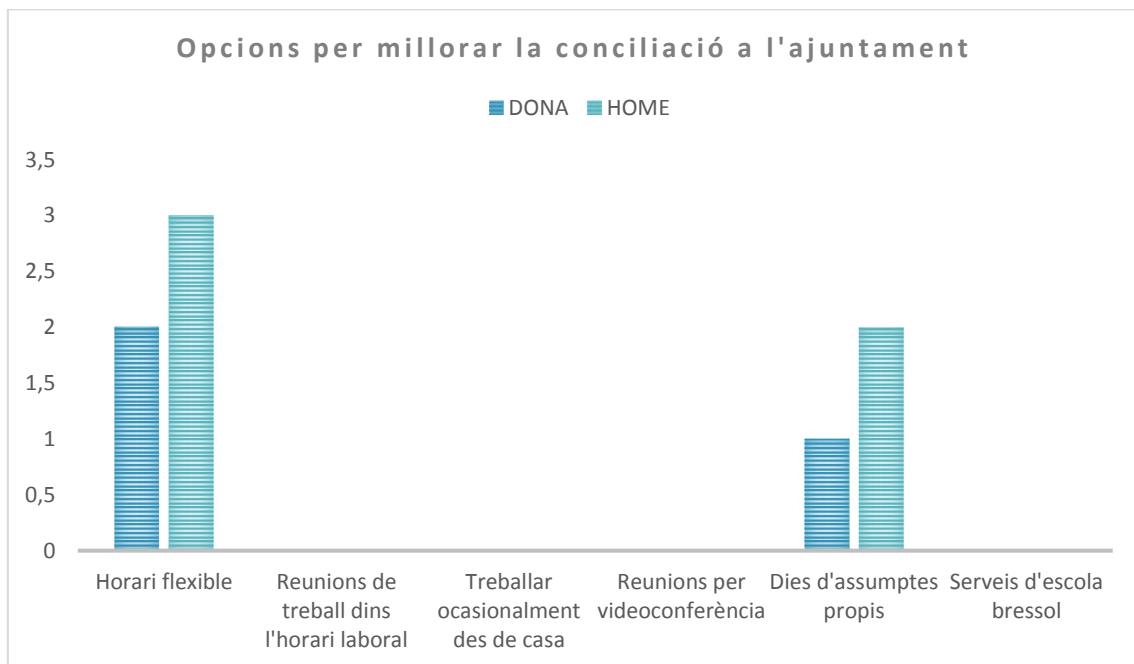
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren diferents opinions. Per una banda, la majoria de la plantilla, en concret, el 56%, considera correctes les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que contempla l'Ajuntament. Dins les persones que ho consideren trobem 4 dones i 1 home.

Per altra banda, hi ha un home que no considera correctes les mesures de conciliació de l'Ajuntament.

I, finalment, hi ha dues dones i un home que no han respost a la pregunta formulada. Això pot ser perquè no disposen d'informació sobre les diferents mesures de conciliació que contempla l'Ajuntament i a les quals poden acollir-se.

Gràfic 23. Opcions per millorar la conciliació a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats mostren que la majoria tant de dones com d'homes trien les opcions de millorar la flexibilitat horària en les hores d'entrada i sortida de la feina i l'acció de millorar els dies personals.

El fet que l'acció més triada sigui la flexibilitat horària coincideix amb les dades extretes de l'àrea d'administració, ja que indiquen que l'Ajuntament no preveu la flexibilitat horària en l'hora d'entrada i sortida.

Fitxa per valorar l'indicador 9.1 sobre la existència de mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral

Codi: 9.1

Àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció: Valoració de la existència de mesures a l'Ajuntament per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i comprovació de si les persones treballadores tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i Qualitatiu

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Fita: Facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar del personal de l'Ajuntament

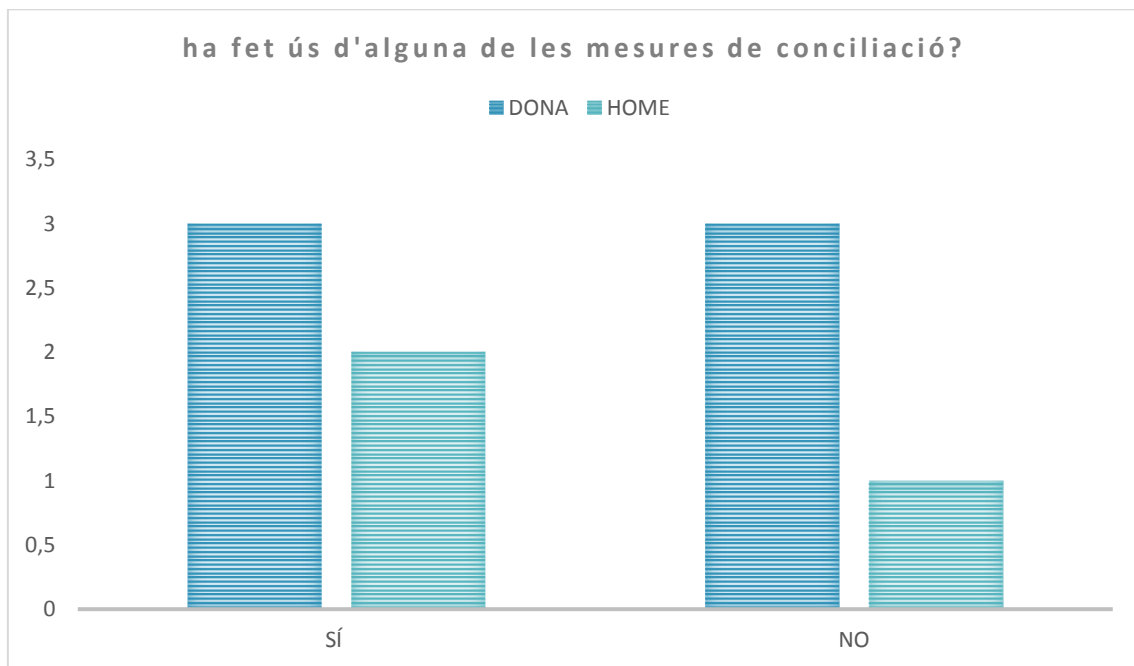
Diagnosi: **Vermell**

Indicador 2. Ús de les diferents mesures per la conciliació

En aquest indicador es valora i comprova els diferents usos que fan les dones i homes de l'Ajuntament de les diferents mesures per a la conciliació per tal de veure si es fa un ús equitatiu i no diferenciat entre dones i homes. I, a la seva vegada, es valora si l'Ajuntament afavoreix l'ús de les diferents mesures de conciliació.

La informació obtinguda en aquest indicador és de caràcter **qualitatiu**.

Gràfic 24. Mesures utilitzades per la plantilla de l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

Els resultats de l'enquesta mostren que hi ha un 56% de la plantilla que ha fet ús de les mesures de conciliació. Dins d'aquest percentatge trobem tres dones i dos homes.

Totes i tots coincideixen amb la mesura de conciliació de dies personals.

El 44% restant no ha fet ús de les mesures de conciliació.

Si desglossem les dades per sexe no s'observen diferències perquè atenent que en la plantilla de l'Ajuntament només hi ha tres homes, la majoria d'ells, han fet ús de la mesura de conciliació de dies personals i la meitat del total de dones també han fet ús de la mesura de conciliació de dies personals.

Finalment s'observa que l'Ajuntament mai ha posat cap inconvenient a la plantilla de l'Ajuntament en el moment que han demanat fer ús d'alguna de les mesures.

Fitxa per valorar l'indicador 9.2 sobre l'ús de les diferents mesures per la conciliació

Codi: 9.2

Àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció: Valoració del diferent ús de les mesures de conciliació per part de la plantilla de l'Ajuntament

Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu

Font d'informació: Enquesta al personal

Fita: Que hi hagi un ús equitatiu de dones i homes de les diferents mesures de conciliació

Diagnosi: Verd

Conclusions Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
	El 67% de la plantilla no coneix les mesures de conciliació que preveu l'Ajuntament i, d'entre les persones que sí les coneixen, sol trobem dones.
	No s'ha realitzat mai ni de cara a l'àmbit intern ni al conjunt de la ciutadania cap xerrada informativa i de sensibilització sobre el temps de treball i la coresponsabilitat familiar.
L'Ajuntament no disposa d'un catàleg propi i específic que reculli les diferents mesures de conciliació a les quals poden acollir-se el personal de l'Ajuntament, sinó que s'indiquen verbalment.	Un percentatge important de dones i d'homes trien les opcions de millorar la flexibilitat horària i els dies personals.
No s'observen diferències entre dones i homes pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació.	

ÀMBIT 10. SALUT LABORAL

La **seguretat i salut laboral** per a les dones treballadores constitueix un dret fonamental que va recollir de forma pionera la legislació internacional. Així, tant en la Declaració universal dels drets humans aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el 1948 com en el Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals de 1966 ratificat per Espanya el 13 d'abril de 1977, ja s'enuncien referències expresses en relació amb la protecció de les dones embarassades i en període de lactància. Aquest tractament de la salut laboral de les dones s'ha anat ampliant progressivament a altres aspectes més enllà de la salut estrictament reproductiva. D'aquesta manera, la Convenció de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, recull explícitament el dret de les dones a tenir unes bones condicions de seguretat i salut laboral en el lloc de treball.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball comprèn l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afeccions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant el risc.

L'article 40.2 de la Constitució Espanyola obliga als poders públics a vetllar per la seguretat i higiene en el treball de manera que s'asseguri, no tan sols l'absència de risc de pèrdua o restricció de la salut de la persona, sinó també la progressiva millora dels ambients de treball. Aquest article té connexió amb l'article 15 de la CE, sobre el dret fonamental a la vida de tots i totes els ciutadans i les ciutadanes, i que resulta inseparable de la seva consideració com a éssers humans. El dret a la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores també està relacionat amb el principi d'igualtat i no – discriminació recollit en l'article 14 de la CE.

En relació amb la normativa específica de prevenció de riscos laborals, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), preveu que l'empresariat és deutor de la seguretat i la salut del personal al seu servei. Així, aquesta llei estableix que l'empresariat ha de garantir la salut de les persones treballadores, adoptant les mesures necessàries i duent a terme una acció de perfeccionament permanent.

L'objectiu principal que es pretén assolir en aquest àmbit es troba relacionat amb l'article 5.4 de la LPRL que disposa que << *les Administracions públiques promouran la efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacions amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i preveure possibles situacions en les que els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors.* >>

Les desigualtats de gènere al mercat de treball, que situen les dones en una posició de major precarietat laboral, són causades principalment pel sistema *sexe-gènere*, que atribueix a les persones unes qualitats i habilitats diferents segons el sexe de la persona (estereotips de gènere) i per la divisió sexual del treball, que ha assignat a les dones la responsabilitat del treball domèstic i de cura, necessari a la societat, i als homes, el treball productiu i remunerat, vinculat al mercat de treball, fent-los responsables del sosteniment econòmic familiar. Aquesta estructuració social ha provocat desigualtats de gènere al mercat de treball que condicionen l'exposició als riscos laborals.

És pel citat anteriorment que en aquest àmbit es pretén comprovar els mecanismes de prevenció de riscos laborals, la correcta distribució de l'espai de treball, les condicions físiques del treball, les condicions de soroll, il·luminació i l'adequació del lloc de treball a les condicions físiques de les dones embarassades i en període de lactància.

Els **indicadors** que es valoren en aquest àmbit són els següents:

10.1 Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

10.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància

10.3 Informació relativa a riscos laborals

10.4 Accidents de treball, malalties professionals i contingències comunes

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

Indicador 1. Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

En aquest indicador es valora si l'Ajuntament disposa d'un **protocol** o algun altre document que faci menció dels riscos laborals que es poden donar i, més detalladament, dels **riscos laborals amb perspectiva de gènere**, i també es tracta d'observar si es compleix amb la normativa relacionada amb aquesta matèria, per la qual la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, 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*, que 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.

De la informació obtinguda de caràcter **quantitatiu** s'extreu el següent:

La prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Miralcamp es gestiona a través d'una empresa privada que ofereix els seus serveis en aquest matèria. És per això que l'ajuntament sí que disposa d'un **protocol de prevenció de riscos laborals**, tal com contempla la Llei i, a més a més, en aquest protocol trobem un apartat que recull mesures específiques amb perspectiva de gènere.

Així doncs, en l'apartat 1.7 que recull les mesures específiques per a persones treballadores especialment sensibles, dins d'aquesta regulació es fa menció a les mesures específiques per a les dones treballadores embarassades o en període de lactància, que determina el següent:

<< En el moment de la comunicació per part de l'empresa, de l'existència d'una embarassada o en període de lactància, es realitzarà una valoració del lloc de treball des de les disciplines tècniques i des de la vigilància de la salut. >>

Fitxa per valorar l'indicador 10.1 sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

Codi: 10.1

Àmbit: Salut laboral

Descripció: Observar si l'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

Font d'informació: Àrea d'administració

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu

Fita: Contemplar la perspectiva de gènere en la definició de les mesures de prevenció de la salut i de riscos laborals

Diagnosi: Verd

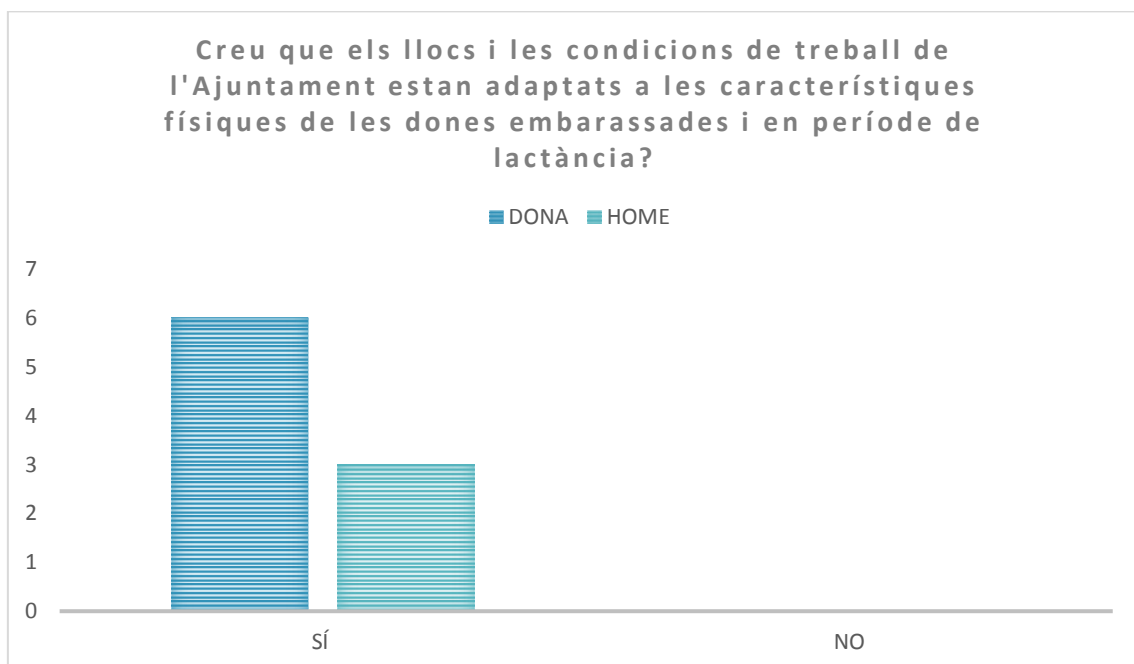
Indicador 2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

Aquest indicador valora i comprova si l'Ajuntament contempla mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades i en període de lactància, i també es valora quina és la percepció de la plantilla sobre aquest aspecte.

La informació obtinguda és de caràcter **quantitatiu** i **qualitatiu**.

L'Ajuntament informa a les dones que formen part de la plantilla en tot allò que pot afectar a l'embaràs i la lactància. De manera que s'està aportant una correcta informació sobre la prevenció de la salut reproductiva, l'embaràs i la lactància.

Gràfic 25. Percepció de la plantilla sobre l'adequació dels llocs de treball amb perspectiva de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

El 100% de la plantilla considera que els llocs i les condicions de treball de l'Ajuntament estan adaptats a les característiques físiques de les dones embarassades i en període de lactància.

S'observa doncs que la plantilla de l'Ajuntament té una visió positiva sobre els llocs i les condicions de treball de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals relacionats amb l'embaràs i el període de lactància, ja que no hi ha cap persona que tingui una visió negativa sobre aquest aspecte.

Fitxa per valorar l'indicador 10.2 sobre la protecció de la maternitat i del període de lactància

Codi: 10.2

Àmbit: Salut laboral

Descripció: Comprovar si existeixen mesures específiques a l'Ajuntament per protegir la salut de les treballadores embarassades i en període de lactància

Font d'informació: Àrea d'administració i enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Quantitatiu i qualitatiu

Fita: Protegir a les treballadores embarassades i en període de lactància

Diagnosi: Verd

Indicador 3. Informació relativa a riscos laborals amb perspectiva de gènere

En aquest indicador es valora quin és el grau de coneixement i informació de la plantilla respecte als riscos que es poden derivar en el seu lloc de treball i, més concretament, els riscos amb perspectiva de gènere.

Dels resultats de l'enquesta s'extreu que el 56% de la plantilla no coneix els riscos amb perspectiva de gènere. Atenent a que hi ha més dones que homes que formen part de la plantilla no s'observen diferències d'opinió perquè d'entre les persones que no disposen d'informació sobre aquest aspecte trobem 3 dones i 2 homes i, d'entre les persones que sí que disposen d'informació trobem 3 dones i 1 home.

Fitxa per valorar l'indicador 10.3 sobre informació relativa a riscos laborals

Codi: 10.3

Àmbit: Salut laboral

Descripció: Valorar el grau d'informació de la plantilla respecte als riscos específics a que està exposada

Font d'informació: Enquesta al personal

Quantitatiu / Qualitatiu: Qualitatiu

Fita: Que tota la plantilla disposi d'informació suficient en matèria de riscos laborals

Diagnosi: Vermell

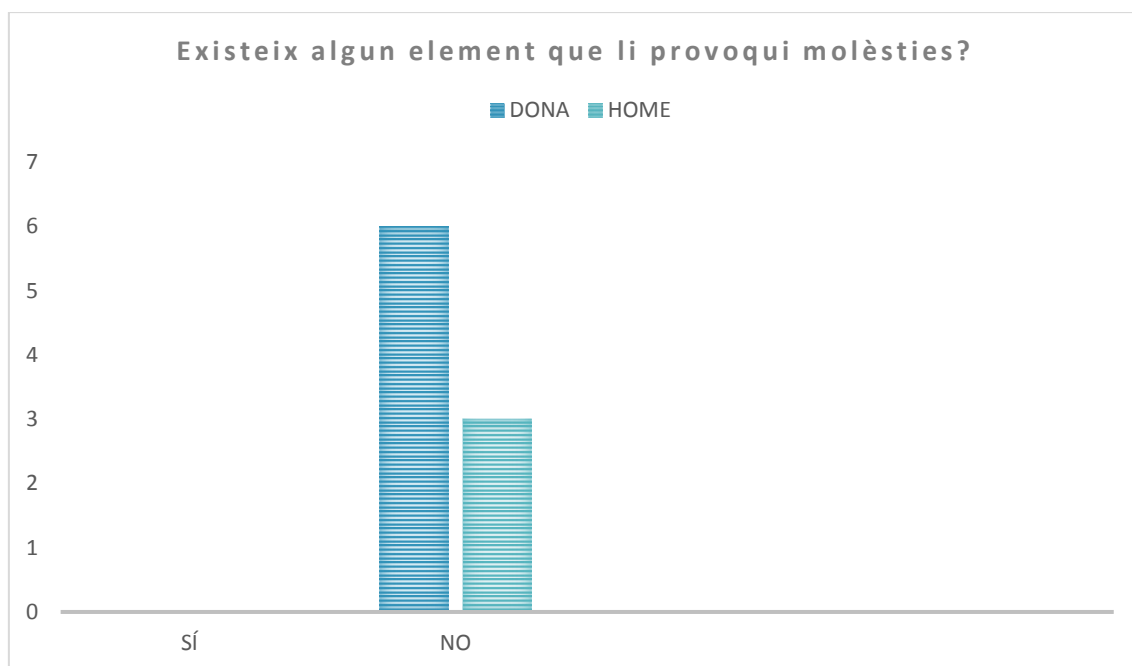
Indicador 4. Accidents de treball, malalties professionals i contingències comunes

En aquest indicador no s'ha analitzat ni el nombre d'accidents de treball ni el nombre de baixes mèdiques per malaltia professional perquè no hi hagut cap en els últims anys.

Hi ha hagut alguna baixa mèdica per contingència comuna en els darrers dos anys per part de les dones.

Només s'han valorat els resultats de l'enquesta sobre la pregunta relativa a si existeix algun element (temperatura, soroll, il·luminació...) de l'Ajuntament que provoqui molèsties.

Gràfic 27.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta formulada a la plantilla de l'Ajuntament, 2019

L'Ajuntament disposa d'unes correctes instal·lacions que protegeixen la salut laboral de les persones treballadores, ja que dels resultats de la enquesta s'observa que el 100% de la plantilla no detecta cap tipus d'element (temperatures, soroll, il·luminació, etc.) que li provoqui molèsties.

Conclusions Àmbit 10. Salut laboral

PUNTS FORTS	PUNTS MILLORABLES
L'Ajuntament disposa d'un protocol de prevenció de riscos laborals i, a més a més, s'inclouen mesures específiques per a supòsits d'embaràs i període de lactància.	El 56% de la plantilla no coneix els riscos laborals amb perspectiva de gènere.
El 100% de la plantilla considera que els llocs i les condicions de treball de l'Ajuntament estan adaptats a les característiques físiques de les dones embarassades i en període de lactància.	

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 tracte i d'oportunitats de dones i homes que s'impulsaran des de l'Ajuntament. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'uns objectius o resultats esperats, d'indicadors d'avaluació, de les persones responsables i el calendari per dur-les a terme.

ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIÓ	Redactar el Pla d'Igualtat d'oportunitats
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	1.1 Treball en igualtat
Objectius o resultats esperats	Assolir la igualtat real entre dones i homes en tots els processos i pràctiques que tenen lloc a l'Ajuntament
Responsables	Tècnica d'Igualtat del Consell Comarcal del Pla d'Urgell

ACCIÓ	Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple municipal
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	1.1 Treball en igualtat
Objectius o resultats esperats	Fer explícit el compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i fer pública la voluntat d'incorporar la transversalitat de gènere en el consistori
Responsables	Equip de govern
Calendari / Termini	Febrer de 2020

ACCIÓ	Creació d'una Comissió d'Igualtat
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	1.1 Treball en igualtat
Objectius o resultats esperats	Que la Comissió d'Igualtat vetlli pel compliment de les accions i el seguiment d'aquestes
Responsables	Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Àrea de la Dona, Associacions i Participació Ciutadana
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ACCIÓ	Disposar d'un catàleg que reculli els drets laborals que es poden acollir les treballadores víctimes de violència masclista (per exemple, reducció de jornada, mobilitat geogràfica, etc.)
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	1.1 Treball en igualtat
Objectius o resultats esperats	Que les dones víctimes de violència masclista puguin reorganitzar el seu temps de treball en funció de les necessitats
Responsables	Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Àrea de la Dona, Associacions i Participació Ciutadana
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ACCIÓ	Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats a la plantilla i equip de govern
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	1.2 Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats
Objectius o resultats esperats	Que el personal de l'Ajuntament i equip de govern tinguin coneixement en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral
Responsables	Consell Comarcal del Pla d'Urgell
Calendari / Termini	2020-2021

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

ACCIÓ	Promoció de la igualtat d'oportunitats en les relacions amb altres ajuntaments, empreses i institucions
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	2.1 Sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats
Objectius o resultats esperats	Fer conscients a altres ens locals i empreses sobre la importància de la igualtat d'oportunitats de dones i homes
Responsables	Equip de govern
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

ACCIÓ	Distribuir a tota la plantilla una guia de llenguatge no sexista (per exemple, la guia jurídica de l'Institut Català de les Dones per a una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals)
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	3.1 Inclusió d'un llenguatge no sexista ni androcèntric
Objectius o resultats esperats	Fer difusió a tot el personal per tal de tenir coneixement de quins són els criteris bàsics per fer un ús inclusiu del llenguatge tant en les comunicacions internes com externes
Responsables	Tècnica d'igualtat del Consell Comarcal del Pla d'Urgell

ACCIÓ	Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	3.1 Inclusió d'un llenguatge no sexista ni androcèntric
Objectius o resultats esperats	Assolir una comunicació amb un llenguatge inclusiu tant en el llenguatge intern de les actes municipals, com en el llenguatge extern de l'aplicació ebando
Responsables	Totes les persones encarregades de redactar el que s'hi publica en els mitjans de comunicació interns i externs
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ACCIÓ	Formació en llenguatge inclusiu al personal de l'Ajuntament i equip de govern
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	3.2 Informació relativa a usos no sexistes en la llengua
Objectius o resultats esperats	Que el personal i equip de govern de l'Ajuntament tingui informació suficient i conegui els criteris bàsics a seguir per a la utilització d'un llenguatge no sexista ni androcèntric
Responsables	Consell Comarcal del Pla d'Urgell
Calendari / Termini	2020-2021

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

ACCIÓ	Recomanar a l'equip de govern el compliment del principi de paritat en la representació política
Tipus	Positiva
Indicador	4.2 Representativitat de les dones i homes en el ple municipal
Objectius o resultats esperats	Assolir la paritat en la composició de l'equip de govern. En cap cas ha de ser inferior al 40% ni superior al 60%, i incorporar dones en regidories poc representades per dones i homes en regidories poc representades per homes.
Responsables	Equip de govern
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ÀMBIT 8. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ACCIÓ	Elaborar un Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic en el treball i per raó d'orientació o identitat sexual, tal com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i donar a conèixer-lo al personal de l'Ajuntament
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	8.1 Sensibilització i informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Objectius o resultats esperats	Donar eines per a la detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i que el personal tingui coneixement sobre què ha de fer i on s'ha de dirigir davant d'aquests supòsits
Responsables	Tècnica d'Igualtat del Consell Comarcal del Pla d'Urgell

ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

ACCIÓ	Difondre les mesures de conciliació entre el personal de l'Ajuntament
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	9.1 Existència de mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral
Objectius o resultats esperats	Elaborar una petita guia que indiqui de manera breu les mesures de conciliació a les que es poden acollir el personal de l'Ajuntament per tal que les dones i homes disposin d'informació sobre les diferents mesures de conciliació.
Responsables	Equip informàtic i administració
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ACCIÓ	Creació d'una bústia per a dubtes i suggeriments de la plantilla en relació amb les mesures de conciliació
Tipus (correctora / positiva)	Positiva
Indicador	9.1 Existència de mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral
Objectius o resultats esperats	Que la plantilla pugui aportar noves propostes en relació amb les mesures de conciliació atenent a les seves necessitats personals, familiars i laborals
Responsables	Equip informàtic i administració
Calendari / Termini	Llarg termini: 2020-2024

ÀMBIT 10. SALUT LABORAL

ACCIÓ	Fer una xerrada informativa dirigida al personal sobre la diferent exposició als factors de risc amb perspectiva de gènere
Tipus	Positiva
Indicador	10.3 Informació relativa a riscos laborals
Objectius o resultats esperats	Que tota la plantilla disposi d'informació suficient en matèria de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsables	Regidoria de Serveis Socials, Gent Gran, Àrea de la Dona, Associacions i Participació Ciutadana
Calendari / Termini	Curt termini: 2020

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per fer el seguiment es recolliran les opinions del personal, s'identificaran els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució o, senzillament, es valorarà com està funcionant i quins resultats està donant cada acció. Per cada acció es tindrà en compte el model de fitxa de seguiment que s'indica a continuació:

FITXA DE SEGUIMENT D'ACCIÓ:

Descripció de l'acció:	
Data d'inici i data prevista final:	
Persones destinatàries:	
Responsables de la implantació:	
Resultats provisionals:	
Aspectes a destacar:	
Suggeriments de millora:	

GLOSSARI

Acció correctora: Mesura que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta.

Acció positiva: Mesura que té per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes.

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Assetjament sexual (a la feina): Conducta verbal, no verbal o física, de naturalesa sexual, que s'exerceix en el marc de qualsevol relació laboral amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. Es té en compte per avaluar les desigualtats de gènere en els ingressos.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Possibilitat d'una persona de compatibilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Coresponsabilitat: Responsabilitat compartida entre dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats familiars, així com en la cura de persones dependents.

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

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular

respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual.

Divisió sexual del treball: Separació, en funció dels rols assignats socialment, entre el treball remunerat i el treball no remunerat, aquest majoritàriament femení. Fa al·lusió també a la distinció entre la vida pública (on s'ha donat més participació als homes) i la vida privada (on se situen més les dones), i, dintre de cadascun d'aquests àmbits, a l'assignació i a les funcions a homes i dones segons la divisió per gènere. Aquest sistema d'assignació comporta unes atribucions de poder i jerarquia diferents, de manera que s'atorguen diferents valors als diferents treballs realitzats pels subjectes d'una mateixa societat.

Doble presència / doble jornada: Presència d'una mateixa persona (dona, habitualment) al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball domèstic i de cura.

Estereotips de gènere: Concepte que fa referència a les concepcions, opinions i imatges generalment simplistes i reduccionistes que uniformen a les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Aquestes creences tenen una base social i cultural, pel que es poden transmetre i/o canviar d'una societat a una altra en un moment determinat del temps.

Fals genèric masculí: Com a conseqüència de l'ús d'un llenguatge androcèntric, la nostra llengua sempre ha estat marcada per l'ús del que s'anomena fals genèric masculí, que consisteix en referir-se gramaticalment en masculí quan volem parlar, per exemple, de tota una població. Es diu que aquest genèric masculí és fals perquè darrere del mateix, les dones queden excloses i invisibilitzades. Per tant, no és un concepte neutre i, simplement, les dones no apareixen.

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 homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de tracte: Entesa com absència de tota discriminació directa i indirecta per raó de sexe.

Igualtat formal: Condició de ser dones i homes iguals en la legislació. Es dona quan normes i lleis estableixen drets iguals per a les dones i els homes.

Igualtat d'oportunitats: Condició per la qual dones i homes tenen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la transversalització de gènere, ja que busca beneficiar de manera igual dones i homes, perquè puguin desenvolupar plenament les seves capacitats.

Igualtat real: implica la inexistència de facto de tota discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de la vida social, política, econòmica i cultural.

Indicador de gènere: Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Llenguatge androcèntric: Es tracta d'un ús del llenguatge en què l'home és el centre i mesura de totes les coses i, per tant, la descripció de la realitat que fem és un reflex d'aquesta visió.

Llenguatge inclusiu: És aquell que es refereix expressament a dones i homes, en funció de a quin dels dos col·lectius es vulgui arribar. Busca contrarestar l'efecte del fals genèric masculí i del llenguatge androcèntric.

Mesures de conciliació: Són aquelles que tendeixen a assolir una nova organització del sistema social i econòmic, que dones i homes puguin compatibilitzar els diferents aspectes de la seva vida: el treball, la família, l'oci i el temps personal. Per tant, l'objectiu d'aquestes mesures és construir una societat que es basi en la qualitat de vida de les persones, que prevalguin les mateixes oportunitats per a les dones i els homes amb la finalitat de poder desenvolupar-se en totes les esferes de la vida, millorar

professionalment, atendre a les responsabilitats familiars i poder gaudir del temps, tant familiar com personal.

Perspectiva de gènere: Consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat determinats, amb l'objectiu de reflexionar-hi per trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats. Amb la incorporació de la perspectiva de gènere es vetlla per fer que les preocupacions i les experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, per tal que les dones i els homes se'n beneficiïn de manera igual i s'impedeixi la perpetuació de la desigualtat.

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Representació paritària: Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació, i que ha de garantir 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.

Rol de gènere: Conjunt de comportaments, actituds i valors socials establerts socialment com a propis per a cada sexe, que són diversos segons les diferents cultures o col·lectius.

Segregació horitzontal: Distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat determinat. Es palesa en la predominança de les dones cap als sectors tradicionalment feminitzats i en la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment entesos com a masculins. Es dona el cas que els llocs de treball feminitzats tenen una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical: Distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitats. Es produeix quan les dones es concentren majoritàriament en llocs de treball amb nivells menors de responsabilitat i palesa les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric. Es tracta d'un ús del llenguatge que tendeix a excloure o invisibilitzar les dones en la llengua.

Transversalització de gènere (*mainstreaming*): És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells.

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACIÓ

Constitución Española, BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

Carta Europea de Autonomía Local, BOE núm. 47 de 24 de febrero de 1989

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, BOE núm. 281 de 24 de noviembre de 1995

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, BOE núm. 172 de 20 de julio de 2006

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm.57 de 7 de marzo de 2019

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, DOGC núm. 4675 de 13 de juliol de 2006

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC núm. 6919 de 23 de juliol de 2015

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995

MONOGRAFIA

DE LA CRUZ, Carmen, *Cambio, Poder y Justicia de Género en la Agenda 2030: Reflexiones para no perdernos en el camino*, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Madrid, 2015

FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY, *Conciliació i nous usos del temps*, Institut Català de les Dones, Barcelona, 2007

SÁNCHEZ MIRET, Cristina; VILLENA TUDELA Núria, *Conciliació i coresponsabilitat*, Fundació Josep Irla, 2018

FABREGAT MONFORT, Gemma, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007

ARTAZCOZ LAZCANO, Lucía; LASECA GUARDIOLA, Núria; SOLÉ GÓMEZ Dolors; VEGA MARTÍNEZ Sofía, *Dones, salut i treballs*, Col·lecció estudis, Barcelona, 2005

FABREGAT MONFORT, Gemma, *Els plans d'igualtat a l'Administració Local: contingut i negociació col·lectiva*, Seminari sobre relacions col·lectives

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la, Generalitat de Catalunya, 2017

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura. Direcció General de Política Lingüística, Barcelona, 2011

MACIAS Marta; CUENTAS Sara; PINO Esther, *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*, Municipis per a la igualtat de gènere, Catalunya, 2018

Guia jurídica sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals, Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones

SANDALINAS FÉLEZ, Lúdia; CAMPILLO MARTÍNEZ Laura, *Informe de bretxa salarial febrer 2019*, Secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya, 2019
JIMÉNEZ VARGAS Pedro Jesús, *La desigualdad de genero en el mercado laboral*, Aranzadi, 2017

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*, Aranzadi, 2007

GELAMBÍ TORRELL, Mònica, *Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: un procés en construcció*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona

CENTRE PER A LA IGUALTAT I RECURSOS PER A LES DONES, *Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats*, 2017

Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua, Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència, Secció d'Assessorament de la Secretaria de Política Lingüística, 2005

Model d'informe de la diagnosi d'igualtat de dones i homes, Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

MARTÍNEZ COSTA Carme; CALVET PUIG M. Dolors; LUSA GARCIA Amaia; TURA SOLVAS Marta, *Guia per al disseny i per la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*, Institut Català de les Dones, Barcelona, 2007

CALERO FERNÁNDEZ Ma Ángeles; QUINTILLÀ ZANUY, Teresa, *La llengua com a transmissora d'una visió androcèntrica i patriarcal del món*, Màster en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat, Facultat de Dret i Economia, Universitat de Lleida

ROMERO BURILLO Ana Ma ; CASTELLÀ GARDENYES Teresa, *Disseny i avaluació de plans d'igualtat i accions positives*, Màster en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat, Universitat de Lleida

ALTRES

Consell Comarcal del Pla d'Urgell, I Pla d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal del Pla d'Urgell 2017- 2021

Ajuntament de Mollerussa, II Pla intern d'igualtat d'oportunitats 2016-2019

