



Ajuntament d'Estellencs

# I PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS (2020-2024)

Ajuntament d'Estellencs

Setembre, 2020



**Coordinació del treball:**

Eugènia Torrens  
Ajuntament d'Estellencs

**Autor-autora:**

Emili Cardiel i Marta Macias  
Associació Forgender Seal

**Amb el suport de:**

Esther Pino i Jose Manuel Pérez  
Associació Forgender Seal

**Cooperació:**

Consell de Mallorca

## Tabla de contenido

<b>Introducció</b> .....	<b>5</b>
<b>Marc normatiu</b> .....	<b>6</b>
Marc de dret internacional.....	6
Àmbit comunitari .....	7
Marc de dret intern .....	8
<b>Procés metodològic d'elaboració del Pla</b> .....	<b>11</b>
<b>Finalitat del Pla</b> .....	<b>11</b>
<b>Objectius generals del Pla</b> .....	<b>12</b>
<b>Àmbits d'actuació del Pla</b> .....	<b>12</b>
<b>Objectius específics per àmbits d'actuació</b> .....	<b>13</b>
<b>Objectius, resultats i activitats del Pla</b> .....	<b>14</b>
Cultura i gestió organitzativa.....	14
Condicions laborals - Accés a l'organització - Promoció i/o desenvolupament professional. - Salut laboral.....	15
Formació interna i / o contínua .....	16
Retribucions .....	17
Temps de treball i corresponsabilitat .....	18
Comunicació no sexista .....	18
Prevençió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. ....	19
<b>Cronograma</b> .....	<b>20</b>
<b>Proposta d'indicadors de resultats</b> .....	<b>22</b>
<b>Annex I - Mecanismes de seguiment</b> .....	<b>27</b>
Comissió d'Igualtat .....	27
<b>Annex II - Mecanismes d'avaluació</b> .....	<b>29</b>
Definició d'indicador de gènere.....	29
Ús d'indicadors de gènere .....	30
Marc bàsic de conceptes per a la producció d'indicadors de gènere.....	32
Informació desagregada per sexe.....	33
Identitats de gènere.....	34
Característiques dels Indicadors de gènere (IG).....	34
Avaluació del procés .....	35
Avaluació de l'impacte.....	35
<b>Annex III - Exemples de fitxes descriptives de les activitats</b> .....	<b>37</b>
<b>Annex IV – Glossari de terminologia</b> .....	<b>38</b>



## Introducció

---

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. Al llarg de la història, les polítiques d'igualtat públiques i privades han anat construint i evolucionat incorporant la perspectiva de gènere en les seves actuacions. Els ens locals han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania. En aquest sentit, l'Ajuntament d'Estellencs disposa amb el present document del seu primer pla d'igualtat d'oportunitats.

El Pla recull 8 objectius específics amb 16 resultats i amb un llistat de 17 accions. Es tracta d'un document ambiciós que pretén per un costat millorar les condicions de treball de tota la plantilla en general, i de les dones, en particular. I d'altra, el Pla té l'ambició de canviar mentalitats i dinàmiques que perpetuen rols i estereotips de gènere. Amb aquests dos grans objectius aconseguim un propòsit major: avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de la ciutadania i per tant, l'Ajuntament d'Estellencs, com ens públic, encapçali un lideratge feminista de polítiques justes i igualitàries, convenint-se en un referent per les altres administracions locals.

El Pla que us presentem s'ha desenvolupat tenint en compte la situació d'emergència sanitària i econòmica provocada per la COVID 19, i preveient, per tant, l'esforç dels pròxims anys de l'Ajuntament d'Estellencs en reduir i pal·liar les conseqüències de la crisi. Davant de la relació concreta i real entre la pobresa i les desigualtats de gènere i de com la pobresa femenina s'agreuja en contextos de crisi, el Pla es planteja com una eina de recerca d'oportunitats, de correcció de pràctiques discriminatòries i alhora com una eina de millora dels actuals processos de gestió. El Pla ha de poder proporcionar les eines necessàries per conèixer i poder aplicar la perspectiva de gènere en la majoria de plans i actuacions de l'ajuntament d'Estellencs.

El Pla tracta la defensa dels drets humans de les dones i planteja accions per erradicar les violacions als drets per qüestions de gènere. Es proposa l'expansió dels drets humans, i per tant, l'expansió del concepte de qui són les dones, percebudes com a éssers plenament humans i com a ciutadanes. En aquest context, l'enfocament de gènere i el respecte als drets humans de les dones com a ciutadanes plenes ha d'estar recolzat per una enorme voluntat política, que modifiqui les concepcions actuals i contribueixi a disminuir les asimetries i la desigualtat en la qualitat de la vida de les dones i els homes. Es tracta de construir societats en què cap vida humana valgui més que l'altra, on les necessitats dels i les menors tinguin la mateixa prioritat i el valor que la dels adults majors i on l'edat i el sexe de les persones no determini l'etapa de la seva vida en la qual se li ofereixin serveis de salut amb més o menys freqüència o amb més o menys qualitat; on les responsabilitats domèstiques i la cura de la família siguin compartides i distribuïdes de manera equitativa i el paper que juguen les dones i les nenes no sigui relegat ni exclòs de la presa de decisions; on tots els nens i les nenes, independentment del seu lloc de residència i la seva condició socioeconòmica, tinguin la mateixa oportunitat d'ingressar i romandre en l'educació bàsica i que tinguin la possibilitat d'ingressar als nivells superiors d'educació que l'Estat pugui oferir; i on el sexe o l'estat civil no determini les oportunitats per aconseguir una feina i per rebre la capacitació necessària per al desenvolupament de les activitats, o per rebre el mateix salari quan es fa la mateixa feina i s'inverteixen les mateixes hores per realitzar-lo.

## Marc normatiu

---

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Les Illes Balears. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat d'homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

## Marc de dret 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 l'any 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 dels 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. 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 convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los.

La **Conferència de Drets de Viena va proclamar l'any 1993** que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada.

A la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995)** s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI: es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere (gender mainstreaming) permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

A l'àmbit de N.N.U.U. destaca la **Resolució 1325, aprovada pel Consell de Seguretat el 31 d'octubre de l'any 2000**, en la que, entre altres, s'instaura als Estats Membres a vetllar perquè augmenti la representació de la dona en tots els nivells d'adopció de decisions de les institucions i mecanismes nacionals regionals, internacionals per a la prevenció, gestió i solució de conflictes.

Aquesta resolució va ser reafirmada el **13 d'octubre de 2015, mitjançant la Resolució 2242 del Consell de Seguretat de N.N.U.U.** on s'exhorta als Estats Membres a què integrin l'agenda sobre les dones, la

pau i la seguretat en els seus plans estratègics, augmentin la cooperació internacional pel desenvolupament relacionat amb l'apoderament de les dones i la igualtat entre els gèneres.

Ambdues resolucions són les precursoras dels actuals objectius de desenvolupament sostenible de l'**agenda 2030 de N.N.U.U.** i, en particular de l'objectiu 5: Assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar atotes les dones i nenes.

### Àmbit comunitari

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

El mateix Consell d'Europa, l'any **1961**, **adopta la Carta social europea**, la qual complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals en la garantia dels drets socials i econòmics. La carta reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència, també, als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. Cal destacar també la Recomanació R(98) 14 del Comitè de Ministres als estats membres sobre transversalitat del principi d'igualtat, en la qual es recomana que els estats membres animin els responsables de la presa de decisions a crear un entorn propici a la transversalització de gènere (gender mainstreaming) i a facilitar-ne les condicions per a l'aplicació en el sector públic.

El **Protocol adicional de 1988** inclou el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte respecte del treball i la carrera professional, sense discriminacions per raó de sexe. La **Carta social europea de 1996**, que **reemplaça la del 1961**, prohibeix directament o indirectament la discriminació per raó de sexe, i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, **els articles 2 i 3 TCE<sup>1</sup>** regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

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

---

<sup>1</sup> Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea.

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

Per últim, el Conveni del **Consell d'Europa, sobre prevenció i lluita contra la violència sobre la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011**, recull entre els seus objectius el de contribuir a eliminar tota forma de discriminació contra la dona i promoure la igualtat entre dones i homes, incloent-hi l'apoderament de les dones, indicant expressament que les mesures específiques necessàries per prevenir i protegir a les dones contra la violència per raó de gènere no es consideren discriminatòries.

### Marc de dret intern

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

La **Llei orgànica 3/2007<sup>2</sup>**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix "a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals".

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

- Afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art.3).
- Relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic) (art.7).
- Dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere (art.11)

*"Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptessin mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas".*

- Consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats" (art.15)
- Estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere (art.20).
- Reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei (art.44).

---

<sup>2</sup> Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes (2007).



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

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen, el seu article 51, els criteris d'actuació de les administracions públiques:

- Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de: Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol mena de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació."

Per la seva banda, 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**, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

- Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.
- Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

El **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació**. Entre les principals novetats que incorpora es troba l'ampliació del permís de paternitat fins a les 16 setmanes en 2021 equiparant-ho al de maternitat, a través d'un increment gradual entre 2019 i 2021 Aquest permís és intransferible i ha de ser gaudit pels pares.

A més, tots dos progenitors tenen dret a una hora d'absència de la feina fins que el fill compleixi els 9 mesos o acumular-ho en jornades completes que podran gaudir-se de forma simultània però que tampoc seran transferibles. Com a incentiu a la utilització d'aquesta opció, quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Es remarca el dret de les persones treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per al que es modifiquen diferents articles de l'Estatut dels Treballadors. Per garantir aquests drets, el Reial Decret preveu la modificació de diverses lleis relatives al sistema de la seguretat social, com per exemple l'ampliació de bonificacions en el cas de persones autònomes durant el descans per naixement, adopció, acolliment o situacions de risc en embaràs i període de lactància.

També, introdueix un nou concepte en l'ordenament jurídic denominat «treball d'igual valor», definit com la situació que es dona quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

D'acord amb aquest concepte, l'empresari/ària està obligat/da a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

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

- A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària (Art.1.3).
- Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes. (art 7.1.).
- Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts (art.7.2).

**Pel que fa a les Illes Balears**, cal destacar l'**Estatut d'autonomia de les Illes Balears** que estableix el dret de totes les persones a desenvolupar lliurement la seva personalitat, com també la responsabilitat de les administracions públiques de vetlar perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense cap tipus de discriminació, ni per raó de sexe ni per orientació sexual i/o de gènere.

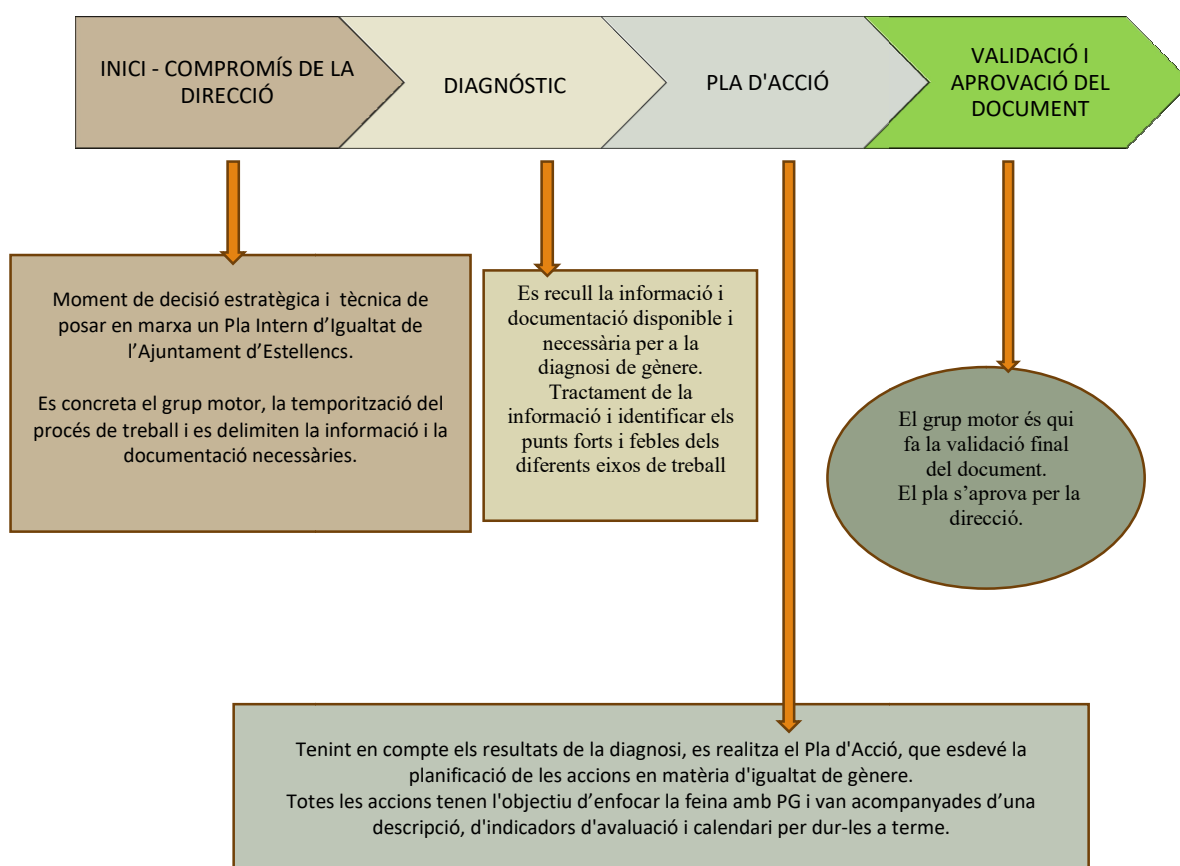
En l'àmbit de les Illes Balears, en els darrers anys s'han incorporat dos textos legislatius clau per a les polítiques d'igualtat: la Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, i per a erradicar l'LGTTBI fòbia; la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

La Llei 8/2016, té com a objectiu garantir el desenvolupament i l'exercici dels drets de les persones LGTTBI, perquè es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat, i evitar que es produeixin situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere.

Per la seva part, la **Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes**, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els dispositius adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, les etapes i les circumstàncies de la vida. Conseqüentment els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi, la planificació o el disseny com en l'execució de polítiques,

tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones i els homes.

### Procés metodològic d'elaboració del Pla



### Finalitat del Pla

La finalitat del Pla parteix de la base de què totes les administracions i organitzacions, i per tant, també l'ajuntament d'Estellencs reproduceix la característica bàsica de la societat patriarcal que es basa en les relacions desiguals de poder entre homes i dones provocant discriminacions i desigualtats de gènere.

Les desigualtats i discriminacions de gènere es reproduïxen i es configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen l'organització, i en aquest cas, l'Ajuntament d'Estellencs.

A partir d'aquest argument, hem establert com a finalitat del Pla, **la de definir l'estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de la institució, per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

## Objectius generals del Pla

---

Després de fer la diagnosi de situació i tenint en compte els resultats obtinguts i els recursos de què es disposa es defineixen els objectius, que són les finalitats genèriques del Pla, sense assenyalar resultats concrets. Els objectius no són necessàriament quantificables de forma directa ni mesurables mitjançant indicadors.

Els objectius generals del Pla són 4:

1. **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva la igualtat de gènere, tant en l'àmbit de l'organització formal com informal de l'Ajuntament d'Estellencs.**
2. **Implementar i promoure mesures concretes per la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Ajuntament d'Estellencs.**
3. **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'igualtat i no discriminació des de la perspectiva de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament d'Estellencs.**
4. **Liderar i promoure polítiques públiques municipals amb perspectiva de gènere.**

## Àmbits d'actuació del Pla

---

Àmbits d'actuació
<b>AACT1:</b> Cultura i gestió organitzativa.
<b>AACT 2:</b> Condicions laborals.
<b>AACT 3:</b> Accés a l'organització.
<b>AACT 4:</b> Formació interna i/o contínua.
<b>AACT 5:</b> Promoció i/o desenvolupament professional.
<b>AACT 6:</b> Retribucions.
<b>AACT 7:</b> Temps de treball i corresponsabilitat.
<b>AACT 8:</b> Comunicació no sexista.
<b>AACT 9:</b> Salut laboral.
<b>AACT 10:</b> Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

## Objectius específics per àmbits d'actuació

Els objectius específics assenyalen el camí que cal seguir per assolir els objectius generals. Els objectius proposats suposen un avanç molt important ja que per primera vegada es formalitzen en un Pla d'Igualtat de l'ajuntament. Al mateix temps, l'ambició del govern local d'Estellencsen matèria d'igualtat no s'esgota amb les mesures proposades en aquest, sinó que formen part d'un procés d'aprenentatge i de millora continua, emmarcat en els diferents plans estratègics i de treball de l'ajuntament.

A continuació es descriuen 8 objectius específics, d'acord amb els àmbits d'actuació descrits en el punt anterior:

Nº OBJ	Objectiu	Àmbit d'actuació
0.1.1	Formalitzar un compromís estratègic de la direcció en generar informació desagregada per sexe i gèneres i alhora que aquesta sigui oberta.	<b>AACT 1:</b> Cultura i gestió organitzativa
0.1.2	Incorporar la perspectiva de gènere en la contractació de serveis públics.	
0.2.1	Incorporar l'anàlisi de gènere en la política de recursos humans.	<b>AACT 2:</b> Condicions laborals <b>AACT 3:</b> Accés a l'organització <b>AACT 5:</b> Promoció i/o desenvolupament professional. <b>AACT 9:</b> Salut laboral
0.3.1	Proporcionar formació en igualtat de gènere obligatòria, contínua i aplicada al personal de l'ajuntament, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.	<b>AACT 4:</b> Formació interna i / o contínua.
0.4.1	Abordar la bretxa de gènere	<b>AACT 6:</b> Retribucions.
0.5.1	Regularització, reconeixement i la professionalitat del sistema de cures de persones a càrrec.	<b>AACT 7:</b> Temps de treball i corresponsabilitat
0.6.1	Avaluar i adequar els canals i nivells de comunicació interna d'acord amb les necessitats de la plantilla i els recursos de l'Ajuntament.	<b>AACT 8:</b> Comunicació no sexista.
0.7.1	Promoure el coneixement i aplicació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<b>AACT 10:</b> Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

## Objectius, resultats i activitats del Pla

### Cultura i gestió organitzativa

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats
<b>0.1.1</b>	Formalitzar un compromís estratègic de la direcció en generar informació desagregada per sexe i gèneres i alhora que aquesta sigui oberta.	<b>R.1.1.1</b> - S'han establert mecanismes que assegurin que totes les polítiques i processos interns de l'ajuntament incorporaran la informació en dades desagregades per sexe i gènere.	<b>1.</b>	Elaboració d'un protocol que assenyali com s'ha d'elaborar la informació generada per l'Ajuntament, entenent que un dels criteris és la segregació de les dades per sexe i gèneres i com aquesta es vehicula correctament en el departament responsable de gestionar la informació obtinguda.
<b>0.1.2</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la contractació de serveis públics.	<b>R.1.2.1</b> - S'han adaptat les clàusules de contractació pública incorporant criteris i valoracions en clau de gènere.	<b>2.</b>	S'han afegit clàusules amb perspectiva de gènere en totes les contractacions o convocatòries de serveis i productes de l'Ajuntament.

Condicions laborals - Accés a l'organització - Promoció i/o desenvolupament professional. - Salut laboral

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats
<b>0.2.1</b>	Incorporar l'anàlisi de gènere en la política de recursos humans.	<b>R.2.1.1</b> - S'han valorat les contractacions realitzades en els últims quatre anys.	<b>3.</b>	Realització d'una anàlisi comparativa, desagregada per sexe, entre el nombre de contractacions dels últims quatre anys i la qualitat en el tipus de contracte, desagregat per sexe, departament i categoria professional.
		<b>R.2.1.2</b> -S'han incorporat indicadors de gènere en els processos de selecció de personal de l'ajuntament.	<b>4.</b>	Disseny d'indicadors de gènere pels processos de selecció de personal.
		<b>R.2.1.3</b> -S'ha revisat que els llocs de feina es defineixin segons competències tècniques, evitant qualsevol altra característica que indueixin a qualsevol mena de discriminació.	<b>5.</b>	Revisió dels criteris de nominació de les persones encarregades de realitzar els processos selectius per a garantir que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
		<b>R.2.1.4</b> - S'han establert que els protocols de prevenció de riscos laborals incorporin la perspectiva de gènere.	<b>6.</b>	Realització d'una anàlisi de riscos amb perspectiva de gènere que els identifiqui de manera diferenciada per sexe i detall les mesures a adoptar per gestionar aquests riscos.

## Formació interna i / o contínua

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats
<b>0.3.1</b>	Proporcionar formació en igualtat de gènere obligatòria, contínua i aplicada al personal de l'ajuntament, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.	<b>R.3.1.1</b> - S'ha proporcionat formació a tota la plantilla en igualtat de gènere.	<b>7.</b>	Disseny del programa de formació, cronograma i execució de les formacions a realitzar per a tota la plantilla de l'Ajuntament.
		<b>R.3.1.2</b> - Tot el personal polític rebrà una formació, específica en igualtat i perspectiva de gènere.	<b>8.</b>	Programada i realitzada formació específica en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal polític
		<b>R.3.1.3</b> - S'ha dotat al personal de recursos humans dels coneixements necessaris que permetin realitzar una anàlisi de gènere pel que fa a la segregació ocupacional, bretxa de gènere i divisió sexual del treball.	<b>9.</b>	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de recursos humans sobre com analitzar la segregació ocupacional, la bretxa de gènere i la divisió sexual del treball.



## Retribucions

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats
<b>0.4.1</b>	Abordar la bretxa de gènere.	<b>R.4.1.1-</b> S'ha revisat l'estructura salarial analitzant les retribucions mitjanes de dones i homes de l'Ajuntament.	<b>10.</b>	Informe i avaluació sobre l'estructura salarial, amb anàlisi estadístic de diferents períodes.
		<b>R.4.1.2</b> - S'ha elaborat el registre, desagregat per sexe, dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials acord amb què disposa el Reial Decret Llei 6/2019.	<b>11.</b>	Elaboració d'un registre, desagregat per sexe, dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials acord amb què disposa el Reial Decret Llei 6/2019.
		<b>R.4.1.3</b> - S'ha elaborat i aplicat un pla d'acció amb mesures per ajudar a reduir les diferències salarials entre dones i homes i inclourà també mesures de discriminació positiva apostant per una veritable integració.	<b>12.</b>	Elaboració i posada en marxa d'un Pla d'Acció per avançar cap a l'equitat salarial que detalli estratègies, responsabilitats, cronograma i pressupost i inclogui les mesures a aplicar en els casos en aquesta bretxa constitueixi causa de discriminació

### Temps de treball i corresponsabilitat

Nº	Objectius	Resultats	Activitats
<b>0.5.1</b>	Regularització, reconeixement i la professionalitat del sistema de cures de persones a càrrec.	<b>R.5.1.1</b> - Revisió de la política de vacances i permisos i el calendari laboral per incorporar la perspectiva de gènere i oferir mesures de conciliació que garanteixin la igualtat d'oportunitats a homes i dones.	<b>13.</b> Revisió de la política de vacances i permisos i el calendari laboral per incorporar la perspectiva de gènere i oferir mesures de conciliació que garanteixin la igualtat d'oportunitats a homes i dones.

### Comunicació no sexista

Nº	Objectius	Resultats	Activitats
<b>0.6.1</b>	Avaluar i adequar els canals i nivells de comunicació interna d'acord amb les necessitats de la plantilla i els recursos de l'Ajuntament.	<b>R.6.1.1</b> - S'ha socialitzat el Manual de llenguatge no sexista per fomentar el seu ús.	<b>14.</b> Elaboració de Manual de llenguatge no sexista i Inclusió en els plans de formació corporativa de continguts per impulsar el Manual de llenguatge no sexista per fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu.
		<b>R.6.1.2</b> - La web de l'Ajuntament té incorporat un llenguatge inclusiu i no sexista.	<b>15.</b> S'han redactat nous continguts a la web de l'ajuntament incorporant la perspectiva de gènere.

Prevençió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats
<b>0.7.1</b>	Promoure el coneixement i aplicació del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<b>R.7.1.1</b> -La plantilla de l'Ajuntament coneix i s'ha apropiat del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<b>16.</b>	Elaboració del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
			<b>17.</b>	Realització d'un procés de formació sobre el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe per a tot el personal per garantir el seu coneixement i el procediment d'actuació en cas necessari.

## Cronograma

Nº	Activitats	Nº Resultat	Any 2020		Any 2021				Any 2022				Any 2023				Any 2024			
			3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			1.	Elaboració d'un protocol que assenyali com s'ha d'elaborar la informació generada per l'Ajuntament, entenent que un dels criteris és la segregació de les dades per sexe i gèneres i com aquesta es vehicula correctament en el departament responsable de gestionar la informació obtinguda.	R.1.1.1															
2.	S'han afegit clàusules amb perspectiva de gènere en totes les contractacions o convocatòries de serveis i productes de l'Ajuntament.	R.1.2.1																		
3.	Realització d'una anàlisi comparativa, desagregada per sexe, entre el nombre de contractacions dels últims quatre anys i la qualitat en el tipus de contracte, desagregat per sexe, departament i categoria professional.	R.2.1.1																		
4.	Disseny d'indicadors de gènere pels processos de selecció de personal.	R.2.1.2																		
5.	Revisió dels criteris de nominació de les persones encarregades de realitzar els processos selectius per a garantir que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.	R.2.1.3																		
6.	Realització d'una anàlisi de riscos amb perspectiva de gènere que els identifiqui de manera diferenciada per sexe i detall les mesures a adoptar per gestionar aquests riscos.	R.2.1.4																		
7.	Disseny del programa de formació, cronograma i execució de les formacions a realitzar per a tota la plantilla de l'Ajuntament.	R.3.1.1																		
8.	Programada i realitzada formació específica en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal polític	R.3.1.2																		
9.	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de recursos humans sobre com analitzar la segregació ocupacional, la bretxa de gènere i la divisió sexual del treball.	R.3.1.3																		



## Proposta d'indicadors de resultats

A continuació es proposen indicadors per cadascun dels resultats previstos.

<b>0.1.1</b>	<b>R.1.1.1</b> - S'han establert mecanismes que assegurin que totes les polítiques i processos intern de l'ajuntament incorporaran la informació en dades desagregades per sexe i gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocol elaborat amb orientacions per integrar informació desagregada.</li> <li>- Procés i metodologia d'informe al departament encarregat de la gestió de la informació.</li> <li>- Es disposa de plantilla amb el llistat dels indicadors de gènere de l'ajuntament per a la recollida d'informació.</li> </ul>
<b>0.1.2</b>	<b>R.1.2.1</b> - S'han adaptat les clàusules de contractació pública incorporant criteris i valoracions en clau de gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º i enumerar els indicadors de gènere incorporats en les bases de contractació.</li> <li>- N.º de contractes realitzats d'importos majors a (20.000€) amb les clàusules incorporades.</li> <li>- En quin % les clàusules són requisits.</li> </ul>
<b>0.2.1</b>	<b>R.2.1.1</b> -S'han valorat les contractacions realitzades en els últims quatre anys.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisió de les bases de dades desagregades per sexes i per categoria professional de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i homes amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones amb contracte laboral indefinit respecte al total de dones de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i homes amb jornada completa i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones amb jornada completa respecte al total de dones de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge d'homes amb jornada completa respecte al total d'homes de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i homes amb jornada reduïda i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones amb jornada reduïda respecte al total de dones de la plantilla.</li> </ul>
<b>0.2.1</b>	<b>R.2.1.2</b> -S'han incorporat indicadors de gènere en els processos de selecció de personal del l'Ajuntament.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de persones contractades (període a determinar), per sexe i % comparatiu dones/homes.</li> <li>- N.º i relació dels indicadors proposats.</li> <li>- N.º de persones contractades (període a determinar), segons sexe, categoria professional, edat i procedència nacional.</li> <li>- En el procés d'elaboració ha participat persona experta en gènere i processos de selecció.</li> <li>- N.º de propostes recollides del personal de l'ajuntament i n.º de propostes acceptades.</li> <li>- Percepció de les noves persones incorporades respecte a la política de selecció.</li> <li>- Pressupost específic assignat al disseny i a la implementació de les mesures.</li> <li>- N.º i llistat dels mecanismes de recollida i sistematització de dades desagregades per sexe de la plantilla per categoria laboral, àrea o departament de treball.</li> <li>- Existeix un protocol de selecció amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe i gènere.</li> <li>- Existeixen formularis de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe i gènere.</li> </ul>



<b>0.2.1</b>	<b>R.2.1.3</b> -S'ha revisat que els llocs de feina es defineixin segons competències tècniques, evitant qualsevol altra característica que indueixin a qualsevol mena de discriminació.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i noms de llocs de feina.</li> <li>- Revisió de la documentació que fa referència a les definicions dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de treball i que poden induir a alguna mena de discriminació (disponibilitat horària, possibilitat de viatjar...).</li> <li>- Nº de correccions realitzades en comparació al nº de llocs de feina establerts per l'ajuntament.</li> <li>- S'ha realitzat un procés participatiu per realitzar l'acció.</li> <li>- Nº d'homes treballadors/dones treballadores que han participat del projecte.</li> <li>- Percepció de les dones respecte a la millora de les definicions dels llocs de feina.</li> </ul>
<b>0.2.1</b>	<b>R.2.1.4</b> - S'han establert que els protocols de prevenció de riscos laborals incorporin la perspectiva de gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeixen dades sobre salut laboral de l'empresa desagregades per sexe?</li> <li>- Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.</li> <li>- Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de la Ajuntament segons la gravetat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de la Ajuntament segons tipologia de risc (seguretat, higiene, ergonomia i psicosocials) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Existència de banys i vestuaris diferenciats per a homes i dones?</li> <li>- Es té en compte la recomanació de la Guia<sup>3</sup> de no exposar a les dones a manipulació de càrregues superiors als 15 Kg.?</li> <li>- Existeixen mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància?</li> <li>- Revisió documentació per tal assegurar-se del compliment de l'Art.18.1 de la Llei de PRL<sup>4</sup> s'informa específicament dels riscos en tot allò que pugui afectar l'embaràs i la lactància, així com les mesures adoptades per a evitar-ho.</li> <li>- Es té en compte la recomanació de la Guia<sup>5</sup> de mantenir un llistat específic de llocs de treball amb risc per a dones embarassades o en període de lactància.</li> <li>- En compliment de l'Art.18.2 de la Llei de PRL<sup>6</sup> es consulta específicament a les dones sobre les mesures adoptades?.</li> <li>- Revisió de la documentació per incloure en la formació en matèria preventiva les situacions de risc per a l'embaràs i la lactància.</li> <li>- S'inclouen en els plans i mesures d'emergències la presència de treballadores embarassades o de dones amb les mateixes condicions alienes a la Ajuntament.</li> </ul>

<sup>3</sup> Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la manipulació manual de càrregues (INSHT).

<sup>4</sup> Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

1. Amb el n de complir el deure de protecció establert en aquesta Llei, l'empresari ha d'adoptar les mesures adequades perquè el personal treballador rebi totes les informacions necessàries en relació amb: a) Els riscos per a la seguretat i la salut del personal emprat en el treball, tant els que afecten l'empresa en el seu conjunt com els que afecten cada tipus de lloc de treball o funció.

b) Les mesures i les activitats de protecció i prevenció que es poden aplicar als riscos indicats en l'apartat anterior.

c) Les mesures adoptades d'acord amb el que disposa l'article 20 d'aquesta Llei. En les empreses que disposin de representants dels treballadors/as, la informació a la qual es remet aquest apartat ha de ser facilitada per l'empresari als treballadors/as mitjançant aquests representants; no obstant això, cal informar directament cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o la seva funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

<sup>5</sup> Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb l'exposició al soroll (INSHT).

<sup>6</sup> Article 18 . Informació, consulta i participació dels treballadors 2. L'empresari ha de consultar al personal treballador i permetre la participació en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, d'acord amb el que disposa el capítol 5 d'aquesta Llei. Els treballadors tenen dret a fer propostes a l'empresari, com també als òrgans de participació i representació prevists en el capítol 5 d'aquesta Llei, dirigides a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut de l'empresa.



<b>0.3.1</b>	<b>R.3.1.1</b> - S'ha proporcionat formació a tota la plantilla en igualtat de gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de persones que han rebut la formació, percentualment respecte al total de treballadors i treballadores.</li> <li>- Taxa de distribució de certificats, segons sexe i grup professional, categories, etc.</li> <li>- Taxa d'abandonament de les formacions per sexe i grup professional, categoria, etc.</li> </ul>
<b>0.3.1</b>	<b>R.3.1.2</b> - Tot el personal polític rebrà una formació, específica en igualtat i perspectiva de gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº total de persones que suma la classe política de l'ajuntament, desagregat per sexe.</li> <li>- Nº de persones de la classe política que ja disposen formació en gènere al començament de l'inici del Pla.</li> <li>- Nº de persones que han rebut la formació, percentualment respecte al total de la classe política de l'ajuntament.</li> <li>- Taxa de distribució de certificats, segons sexe i partit polític.</li> </ul>
<b>0.3.1</b>	<b>R.3.1.3</b> - S'ha dotat al personal de recursos humans dels coneixements necessaris que permetin realitzar una anàlisi de gènere pel que fa a la segregació ocupacional, bretxa de gènere i divisió sexual del treball.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº total de persones del departament de recursos humans, desagregat per sexe.</li> <li>- Nº de persones del departament de recursos humans que ja disposen formació sobre com analitzar la segregació ocupacional, la bretxa de gènere i la divisió sexual del treball en l'inici del Pla.</li> <li>- Nº de persones que han rebut la formació, percentualment respecte al total de persones del departament de recursos humans.</li> <li>- Qüestionari d'avaluació dels continguts adquirits en els períodes de formació, segons sexe, edat, nacionalitat, capacitats funcionals, etc.</li> </ul>
<b>0.4.1</b>	<b>R.4.1.1</b> - S'ha revisat l'estructura salarial analitzant les retribucions mitjanes de dones i homes de l'Ajuntament.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisió de la documentació sobre l'existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball existents en l'empresa.</li> <li>- Revisió de la documentació sobre l'existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.</li> <li>- Revisió de les dades sobre la retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per cadascun dels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per a comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i d'homes i percentatges per nivells retributius.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones respecte al total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte al total d'homes de l'Ajuntament, per nivells retributius.</li> <li>- Revisió de les bases de dades del nombre de dones i d'homes entre les persones a les quals se'ls ha apujat el salari en els últims dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre l'increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes.</li> </ul>
<b>0.4.1</b>	<b>R.4.1.2</b> - S'ha elaborat el registre, desagregat per sexe, dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials acord amb què disposa el Reial DecretLlei 6/2019.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressupost destinat a la creació del registre.</li> <li>- Les dades salarials estan desagregades per sexe/edat, sexe/categoria professional, sexe/tipus de contracte, sexe/diversitat funcional i sexe/procedència nacional.</li> <li>- Percepció de garantia de transparència entre el personal de l'ajuntament.</li> </ul>

<b>0.5.1</b>	<b>R.5.1.1</b> - Revisió de la política de vacances i permisos i el calendari laboral per incorporar la perspectiva de gènere i oferir mesures de conciliació que garanteixin la igualtat d'oportunitats a homes i dones.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivell de coneixement de les dones i dels homes sobre la política de vacances i permisos.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.1</b> - S'ha socialitzat el Manual de llenguatge no sexista per fomentar el seu ús.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix un Manual de llenguatge no sexista?</li> <li>- N.º de formacions realitzades sobre l'ús del Manual.</li> <li>- N.º de dones i homes que han rebut formació sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>- Indicador de situació: N.º de persones, desagregat per sexe, que forma el departament de comunicació.</li> <li>- N.º de persones, segons sexe, del departament de comunicació que han rebut formació en l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.</li> <li>- Revisió de la utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i descripció dels llocs de treball.</li> <li>- Qüestionaris, enquestes o entrevistes per saber quina és la percepció de les persones treballadores de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.2</b> - La web de l'Ajuntament té incorporat un llenguatge inclusiu i no sexista.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressupost destinat a la revisió dels continguts de la web.</li> </ul>
<b>0.7.1</b>	<b>R.7.1.1</b> -La plantilla de l'Ajuntament coneix i s'ha apropiat del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.</li> <li>- Existeixen mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'ajuntament (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització).</li> <li>- L'ajuntament ha realitzat una declaració institucional on explicita el seu compromís per a l'erradicació i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?</li> <li>- Existeixen canals per a recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball?</li> <li>- Revisió documentació per comprovar que estan perfectament identificades les persones responsables d'atendre les que formulin una queixa o denúncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>- Les persones que atenen les queixes estan formades per a la labor que compleixen?</li> <li>- Revisió documentació de si es fa un tractament reservat de les denúncies de fet que puguin ser constitutius d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>- Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'últim any. I de forma comparativa al llarg de la vigència del Pla.</li> </ul>

### Comissió d'Igualtat

La comissió d'igualtat serà la responsable última del compliment del Pla d'Igualtat i té la responsabilitat de vetllar perquè les persones i / o equips encarregats d'executar cada una de les accions, les porti a terme en el temps i forma establert.

#### Les funcions principals:

- Informar les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- Dissenyar les accions del Pla d'Igualtat.
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- Avaluar els resultats del pla d'Igualtat.

#### És recomanable:

- Que la Comissió sigui paritària (composició equilibrada de dones i homes).
- Que la figura de tècnic o tècnica d'Igualtat o del tècnic/a de promoció de la igualtat, en formi part.
- Que hi participi l'àrea de gestió de persones o recursos humans de l'ajuntament.
- Que el nombre de persones que la componen permeti treballar de manera eficient. Cal redactar i signar unes normes de funcionament de la Comissió que reguli les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.

#### Composició suggerida:

- Supervisió: Delegada de Personal
- Coordinació: Direcció de l'Àrea de Personal
- Personal de les següents àrees: Personal, Administració, Qualitat, Serveis Interns, Comunicació.
- Representants dels treballadors i treballadores

#### Formació:

- Per tal que la participació de les persones que componen la Comissió sigui enriquidora, s'aconsella que tinguin formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

#### Funcionament de la comissió:

Es recomana que la comissió es reunixi com a mínim un cop al trimestre i que emeti un informe de seguiment que permeti valorar el grau d'execució de les accions i del pressupost, adoptar les mesures correctores necessàries, gestionar els imprevistos i incidències i vetllar per l'assoliment dels resultats proposats anualment.

#### Les decisions de la Comissió d'Igualtat:

- Les decisions s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.

- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.
- Els informes de la comissió seran accessibles a la plantilla i s'inclourà un resum dels avenços i les incidències i la manera en què s'estan gestionant.

#### **Seran atribucions generals de la Comissió:**

- a) Interpretació del Pla d'Igualtat.
- b) Seguiment de l'aplicació de les activitats.
- c) Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del Pla.
- d) Desenvolupament d'aquells preceptes que li atribueix el Pla, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries.
- e) Coneixement dels compromisos acordats i dels grau d'implantació dels mateixos anualment.

#### **Atribucions específiques:**

- a) **Mesurar el grau de consecució dels objectius proposats i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.**
- b) Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa.
- c) Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de forma que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- d) Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla té dins l'ajuntament, de la pertinença de les actuacions del pla a les necessitats de la plantilla i de l'eficiència del Pla.

Concretament, en la fase de seguiment anual s'haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les accions.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment
- La identificació de possibles accions futures.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió d'igualtat per a l'avaluació del Pla es presentarà informació estadística, desagregada per sexes, segons estableix la legislació vigent, que inclogui els següents aspectes:

- Nombre de treballadors i treballadores de la plantilla
- Retribucions, amb especificació de la plaça, grup i complements

Les accions realitzades es valoraran a través de fitxes de seguiment de les accions, d'acord amb el model que s'inclou com a annex I al present Pla, i que hauran d'informar sobre les mesures que es van adoptant en funció del calendari previst.

Al termini de la vigència del Pla, durant l'últim trimestre de l'any, es realitzarà l'avaluació final, que tindrà el compte el següent:

- Grau de compliment dels objectius
- Nivell de correcció de les desigualtats observades en el diagnòstic
- Grau de consecució dels resultats esperats
- Nivell de desenvolupament de les accions empreses
- Grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les accions
- Tipus de dificultats i accions empreses
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat
- Reducció de desequilibris en la presència i participació d'homes i dones

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió podrà formular propostes de millora i de canvis que es puguin incorporar, en vistes a la redacció del següent Pla d'Igualtat.

### Definició d'indicador de gènere

Els indicadors de gènere tenen la funció especial d'assenyalar els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat se centra en l'habilitat d'assenyalar els canvis en l'estatus i rol de les dones i dels homes en diferents moments del temps, i per tant, mesurar si la igualtat d'oportunitats està sent aconseguida través de les accions planificades.

Els indicadors són base de què els rols de gènere existeixen i ens indiquen els canvis d'estatus de l'home i la dona en un període de temps. Ens permeten:

- Veure en quina mesura els homes i les dones participen en projectes i les raons de les seves absències en aquests.
- Veure en quina mesura s'ha tingut en compte les necessitats (bàsiques i estratègics) d'homes i dones i si les accions responen a aquestes.
- Observar en quina forma es tracta o s'ignora la discriminació de gènere, és a dir, assenyalant com és aquesta participació per a tots dos sexes.
- Veure en quina mesura un projecte o programa afecta als rols de gènere i si aquests són canviant en el temps.

És important reconèixer, abans d'utilitzar indicadors, que tots els indicadors tenen la seva pròpia tendència i/o perjudici. És rellevant perquè certs tipus d'indicadors, especialment aquells quantitius, reben legitimitat gairebé automàtica perquè són considerats "objectius". No obstant això, expertes en aspectes de gènere, com Waring (Waring 1994)<sup>7</sup>, assenyalen que l'ús d'indicadors econòmics en l'àmbit del treball, han estat utilitzats fins molt recentment ometent la realitat del treball de les dones (tandins de l'àmbit públic com privat).

A conseqüència d'aquest fenomen on els indicadors s'estructuraven invisibles al gènere s'ha produït una doble resposta: d'una banda, les expertes i experts en gènere han promogut la recollida d'informació desagregada per sexe i la generació d'indicadors específics de gènere. D'altra banda, persones expertes de les àrees de la sociologia i l'antropologia assenyalen que la realització d'indicadors quantitius en exclusiu minven la visió de la realitat de les dones i cal incorporar indicadors qualitius i acostar-se a les experiències de les dones a l'hora de planificar noves accions a fi d'aconseguir la igualtat d'oportunitats.

L'inici en el desenvolupament d'indicadors sensibles al gènere es produeix en les àrees del desenvolupament, sent impulsors de la creació els organismes internacionals i agències de cooperació internacional com el Banc Mundial, la Comissió Econòmica per a Amèrica Llatina i el Carib (CEPAL), l'Agència dels Estats Units (USAID), Alemanya (GtZ) i Canadència de Cooperació, o el PNUD. Inicialment, la preocupació en el disseny d'indicadors se centra en la creació d'indicadors quantitius, encara que progressivament tots els organismes assenyalen la necessitat de combinar indicadors quantitius i qualitius, i amb això, la necessitat d'utilitzar instruments de mesurament precisos per a aconseguir indicadors numèrics (enquestes i registres estadístics) i percepcions o indicadors qualitius (entrevistes, grups de discussió, etc.).

---

<sup>7</sup>Waring, (1994). Si les dones comptessin. Una nova Economia Feminista. Vindicació. Madrid

## Ús d'indicadors de gènere

Va ser en la IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing l'any 1995 quan els Indicadors de gènere es van imposar definitivament en les anàlisis de diverses àrees d'actuació, com la política, la social, la cultural, l'econòmica i la familiar.

La Declaració de Beijing i la Plataforma per a l'Acció adoptades en setembre de 1995 van establir com un dels seus objectius essencials el d'assegurar que la perspectiva de gènere seria introduïda a totes les polítiques i programes de nivell nacional, regional i internacional. De forma concreta, una de les mesures adoptades tractava de la implantació de mecanismes institucionals per al progrés de les dones (objectiu H.3), entre els quals s'inclou l'objectiu estratègic de "preparar i difondre dades i informació destinada a la planificació i l'avaluació desagregats per sexe i/o específics de les realitats de dones. Més específicament es recomana:

- Recollir, compilar, analitzar i presentar periòdicament dades desglossades per edat, sexe, indicadors socioeconòmics i uns altres pertinents, inclòs el nombre de familiars a càrrec, per a utilitzar-los en la planificació i aplicació de polítiques i programes (parell. 206 b).
- Promoure el desenvolupament ulterior de mètodes estadístics per a millorar les dades relacionades amb la dona en el desenvolupament econòmic, social, cultural i polític (parell. 208 b).

L'objectiu no només pretenia impulsar el tractament desagregat per sexe de les dades sinó que es referia també al desenvolupament d'indicadors que fossin capaços d'assenyalar de manera concreta les diferents realitats de les dones i els homes. Per exemple, la millora del coneixement en totes les formes de treball i ocupació realitzats per dones i homes, les diferències entre els sexes en l'ús del temps, el mesurament de la pobresa de manera que s'inclouï l'accés als recursos, la consideració de tots els factors socioeconòmics determinants en la vida d'unes i altres, el nombre de familiars a càrrec, així com les facilitats en l'accés a la informació o la distribució del treball no remunerat.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona també va marcar l'inici de l'ús dels indicadors de gènere en la Unió Europea. El 1998 es va comprometre a publicar anualment un informe que avalués amb indicadors de gènere, tant quantitius com qualitius, la implementació de les mesures proposades per la Plataforma per a l'Acció. Així, des 1999 s'han anat desenvolupant indicadors de gènere en el context de la UE per algunes de les 12 àrees d'actuació identificades en la Conferència de Beijing, com per exemple en la conciliació de la vida personal i familiar, en l'exercici de càrrecs de responsabilitat política i econòmica, en la igualtat de salaris o en l'assetjament sexual a la feina.

A més, l'Oficina d'Estadística de la UE (Eurostat) ve publicant periòdicament des d'aquest llavors documents estadístics sobre la situació en què les dones i els homes es troben en el context de la Unió en àmbits com ara l'educació, l'agricultura, els usos del temps, el mercat de treball, etc. D'altra banda, totes les estadístiques socials que publica Eurostat poden trobar desagregades per sexe.

Per tal de complir amb els objectius de la Conferència de Beijing de 1995 la UE ha anat demostrant especial preocupació per emprar indicadors de gènere que contribuïssin a millorar les relacions entre els sexes. D'una manera concreta, els Indicadors de gènere s'han anat incorporant a les polítiques econòmiques a fi de visibilitzar l'impacte de les mateixes en la vida de les dones i els homes.

La introducció de la perspectiva de gènere en totes les fases del desenvolupament de polítiques (transversalitat de gènere o mainstreaming), inclosos el disseny i l'ús d'indicadors, suposa la millora de les polítiques públiques per dues raons fonamentals. En primer lloc, perquè fa visible la diversitat d'experiències viscudes per dones i per homes; i en segon lloc perquè permet l'adequació de les polítiques a les diverses necessitats i interessos manifestats pels diversos col·lectius ciutadans.

A més, els indicadors de gènere determinen la qualitat i abast de les polítiques perquè com més extensa i profundament es conegui la realitat sobre la qual s'intervé, millor podran adaptar els programes aplicats a les demandes ciutadanes.

## Marc bàsic de conceptes per a la producció d'indicadors de gènere



### Relacions de gènere

El punt de partida per establir un marc bàsic de conceptes per a la producció d'estadístiques i indicadors de gènere, és la definició de com es conceben les relacions de gènere, ja que aquestes determinen la forma en què es manifesten les situacions de desigualtat i iniquitat en el context del desenvolupament. Fins ara les polítiques no han estat neutrals i aquestes, al costat del marc jurídic que regula les accions de les persones en tota la seva diversitat, en la societat, han afectat de manera diferent a les persones i això ha resultat en una situació més desavantajosa per a les dones.

Les relacions de gènere es desenvolupen de manera quotidiana, tant en l'espai públic com en el privat. Les persones es relacionen seguint pautes i expectatives socials, complint amb el paper que la societat li assigna a cada un i es donen tant en l'esfera de la producció, com en les relacions familiars i socials i en la vida política.

La rellevància de l'anàlisi de les relacions de gènere rau en la seva funció explicativa sobre els vincles entre les dues esferes de la realitat social: la pública i la privada. En l'esfera econòmica, permet entendre els efectes del treball remunerat públic sobre el treball no remunerat privat, i viceversa. A l'esfera política, permet entendre l'abast i límits de la ciutadania femenina construïda a partir de la inserció laboral remunerada i les relacions conjugals; i en el cultural, permet veure amb transparència els supòsits subjacents darrere dels comportaments, els rols i els valors, associant predominantment la submissió amb les dones i l'agressivitat amb els homes.

### Sistema sexe-gènere

Generalment, aquests dos termes tendeixen a ser utilitzats indistintament, generant confusió. El terme sexe es refereix a les diferències biològiques entre dones i homes, diferències que no canvien en el temps i són les mateixes en totes les societats. El terme gènere es refereix a les normes, regles, costums i pràctiques a partir de les quals les diferències biològiques entre homes i dones, nens i nenes, es tradueixen en diferències socialment construïdes. Això ha portat al fet que, en les nostres societats, generalment els gèneres siguin valorats de manera diferent i tinguin desiguals oportunitats i opcions a la vida.

### Estadístiques de gènere

L'estadística de gènere és una representació numèrica de fets que se situen en el temps i l'espai. Joga un paper important en l'eliminació d'estereotips, en la formulació de polítiques i en el seu seguiment per a l'assoliment de la plena igualtat entre dones i homes. En general, la producció d'estadístiques de gènere



és competència del sistema estadístic del govern i implica el desenvolupament i la millora dels conceptes, les definicions, les classificacions i els mètodes utilitzats.

### **Perspectiva de gènere**

El 1997, el Consell Econòmic i Social de l'Assemblea General (ECOSOC) va adoptar la incorporació de la perspectiva de gènere com la metodologia mitjançant la qual tot el sistema de les Nacions Unides havia de treballar per al progrés de la dona i les metes d'igualtat de gènere: "La incorporació de la perspectiva de gènere és el procés de valorar les implicacions que té qualsevol acció planejada tant per a homes com per a dones, la qual cosa inclou legislacions i polítiques o programes en totes les àrees i nivells. És una estratègia per integrar els temes d'interès i les experiències de les dones i dels homes com a dimensió integral del disseny, implementació, monitoratge, i avaluació de polítiques i programes en les esferes polítiques, econòmiques i socials, amb l'objectiu que homes i dones es beneficien igualment d'aquests i que la desigualtat no sigui perpetuada. La meta última és aconseguir l'equitat de gènere" (Nacions Unides, 1997).

### **Enfocament interseccional**

La construcció d'indicadors de gènere es fonamenta en el reconeixement de la diversitat i la mateixa que està vinculada a una perspectiva de drets humans. Es parteix del principi que els drets humans són producte d'un procés històric que incideix en la vida diària de totes i cadascuna de les persones, dones i homes; per tant, aquests drets no són estàtics, ja que es deriven de les circumstàncies en què es donen les diferents etapes de la vida de les persones: les seves necessitats, les seves possibilitats, les seves habilitats, etc.

Construir indicadors de gènere en un marc de drets, implica la possibilitat d'utilitzar-los per a la construcció d'eines conceptuals de manera que aquests drets es reconeixin i també perquè es puguin defensar. Un dels reptes en la defensa dels drets humans és trobar les maneres de defensar la universalitat dels drets de totes les persones, alhora que construïm el respecte per la diversitat i la diferència. Quan es violen els drets humans, no només es fa en relació amb la dimensió de classe, raça, orientació sexual, edat i cultura, sinó també en funció del gènere, ja que el fet de ser home o dona, defineix el com es manifesten aquestes violacions. Per poder crear indicadors de gènere és essencial recollir la informació desagregada per sexes, però com han de ser els formularis per incloure a tothom? Aquest tema serà objecte de debat a la classe i es presentaran diferents opcions que s'estan realitzant avui en dia en àmbits ben diferents.

### **Informació desagregada per sexe**

La inclusió de la variable "sexe" en els instruments de recerca d'informació és un primer pas en la generació d'indicadors de gènere. La divisió entre homes i dones no és l'única que existeix, ja que la variable "sexe" ens permet conèixer de manera precisa les situacions existents en cadascú dels sexes. El concepte desagregat per sexe implica evidenciar totes les categories de la variable sexe (home, dona, intersexual...).

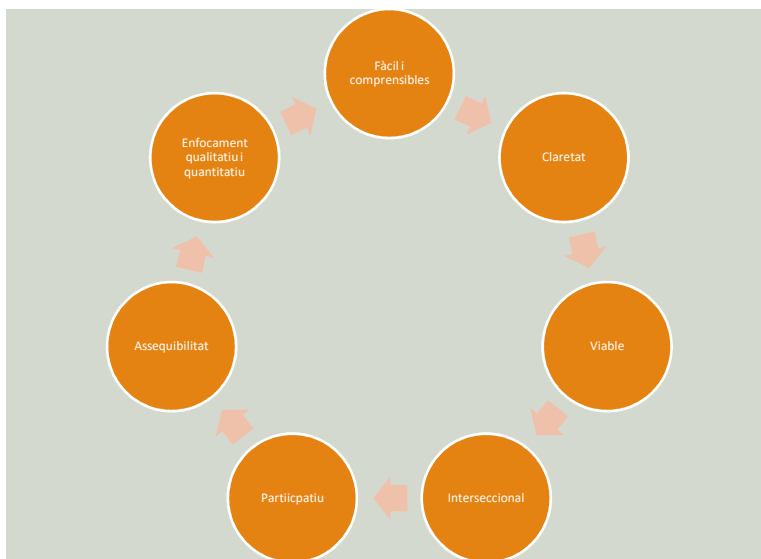
- La variable sexe correspon a les categories dona, home i intersexual. I responen a la categoria d'anàlisi gènere.
- La variable gènere correspon a la identitat de gènere. La identitat de gènere és l'autoidentificació d'una persona de ser home o dona, o cap dels dos, i que pot diferir del sexe biològic. És la internalització psicològica de característiques masculines o femenines i sorgeix a partir d'un procés complex d'interacció entre una persona i les altres al seu voltant. En la majoria dels casos, la identitat de gènere i el sexe biològic són el mateix; però, en d'altres, hi ha circumstàncies per a la persona que mostren poca o cap connexió entre el seu sexe i el seu gènere. L'existència de la transsexualitat —en què les característiques sexuals biològiques

femenines o masculines hi són evidents sense cap ambigüitat, però la persona sent que és o deu ser un membre del sexe oposat— indica que el gènere no depèn només del sexe biològic, ans sorgeix d'una construcció personal de la identitat de gènere. La identitat de gènere no és fixa en néixer. S'estableix molt aviat durant la primera socialització amb la contribució de factors psicològics i socials.

### Identitats de gènere

- **Femení**
- **Masculí**
- **Cisgènere**<sup>8</sup>: Persona que identifica el seu gènere amb el seu fenotip sexual.
- **Transgènere**: Persona que s'identifica amb un altre gènere diferent del que li atribuiria el seu fenotip sexual.
- **Transsexual**: persona que ha modificat el seu cos o desitja fer-ho, cap a l'aspecte del fenotip sexual contra, amb mètodes quirúrgics, hormonals o ambdós.
- **Tercer gènere**: Identitat diferent d'home o dona. Aquest terme pertany a cultures no occidentals, i no s'ha d'utilitzar a Occident, ja que és un concepte diferent de les nostres categories de gènere. Existeixen nombroses formes de tercer gènere en cultures indígenes al llarg de tot el món.

### Característiques dels Indicadors de gènere (IG)



La primera qüestió metodològica que hem de tenir present és que els indicadors de gènere, sempre desagregats per sexe, han de ser senzills en la seva forma i en el seu plantejament; és a dir, que han de ser fàcilment comprensibles per assegurar la seva aplicació independentment de qui ho faci.

**Els indicadors de gènere han de ser fàcils d'entendre i han d'estar sempre definits de manera clara i teòrica.** És a dir, que la seva definició no ha de donar lloc a cap confusió. Per tant, sempre que s'utilitzin indicadors s'ha de fer constar la informació concreta que es vol obtenir amb el seu ús, especificant la forma de mesurament quantitativa o qualitativa que serà utilitzada en cada cas.

<sup>8</sup> Nota: "cisgènere", terme format del prefix "cis" "gènere" és un calc de l'anglès cisgender, neologisme acceptat en els diccionaris Oxford.

**Els indicadors de gènere han de ser viables.** Sempre que els indicadors siguin de nova creació és recomanable que, en la mesura del possible, siguin sotmesos a una prova empírica prèvia al seu ús. D'aquesta manera, la seva adequació i viabilitat podran ser contrastades per tal d'assegurar el seu funcionament en el desenvolupament de les mesures aplicades.

**Els indicadors de gènere han de tenir un nombre assequible.** El temps disponible per al seu disseny i utilització, les forces i capacitats del personal implicat en qualsevol de les fases de les polítiques o relacionat amb elles, han de ser tots recursos a tenir en compte a l'hora de dissenyar i utilitzar els indicadors de gènere. El bon resultat de les polítiques depèn d'aquestes consideracions. Per això, de vegades és preferible que seleccionem un nombre menor d'indicadors de gènere que un nombre elevat que no vagi a poder ser analitzat amb deteniment.

En la mesura del possible, **els indicadors han de ser creats de manera participativa**, és a dir, dissenyar-se de manera conjunta per totes les persones implicades en el procés de les polítiques, des de les persones encarregades de dissenyar-les fins analistes qualificats en el tema en qüestió o la ciutadania destinatària. D'aquesta manera, diferents punts de vista ens permetran abastar aspectes de la realitat que d'altra manera podrien passar desapercibuts.

**Els indicadors de gènere han de combinar l'enfocament quantitatiu amb qualitatiu.** Sempre en funció dels objectius, s'haurà de decidir el nombre i relació entre els indicadors de caràcter quantitatiu i els qualitatiu, per oferir sempre informació relativa als fets concrets que s'estan mesurant i els perquè i com es produeixen aquestes realitats. La complementarietat de tots dos enfocaments en els indicadors de gènere és un element substancial a la qualitat de les polítiques aplicades.

**Els indicadors de gènere han d'estar classificats.** Poden estar agrupats per àrees temàtiques específiques i ordenats jeràrquicament segons la pertinència de la informació que ha de ser recollida. Això ens facilitarà un posterior tractament i interpretació de les dades obtingudes.

Finalment, el tractament de la informació recollida pels **indicadors de gènere i la interpretació dels mateixos ha de ser realitzada per personal qualificat en matèria d'igualtat de gènere** i, si és possible, en interseccionalitat. D'aquesta manera, s'assegura una interpretació adequada de les dades disponibles, garantint fins al final del cicle de les polítiques un enfocament sensible a les situacions diferencials entre dones i homes.

#### Avaluació del procés

Indicadors
Grau de sistematització dels procediments.
Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
Grau d'adequació dels recursos humans.
Grau d'adequació dels recursos materials.
Grau d'adequació de les eines de recollida.
Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només enumeració), ja que les fitxes individuals recullen els detalls).
Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.
Altres

#### Avaluació de l'impacte

Indicadors
------------

- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- Disminució de la segregació vertical.
- Disminució de la segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en la cultura de l'ajuntament.
- Canvis en la imatge de l'ajuntament.
- Canvis en les relacions externes de l'ajuntament
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Altres.

<b>Acció 1:</b>	
<b>R.1.1.1</b>	
<b>Descripció de les actuacions:</b>	
<b>Responsable:</b>	
<b>Data d'inici:</b>	<b>Data de finalització:</b>
<b>Canals de comunicació /difusió:</b>	
<b>Indicadors de seguiment/avaluació:</b>	
<b>Recursos humans, materials i econòmics:</b>	
<b>Comentaris/Observacions:</b>	

### **DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA**

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar al mateix temps que els homes. Per tant, és necessari corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del comitè d'igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les “estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials”.

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, en tant que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

### **ESTRATÈGIA DUAL**

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que es diu estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (dirigides a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en totes i cadascuna de les polítiques, i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

### **ANÀLISI DE GÈNERE**

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, accés al poder, presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a dones i homes.

L'anàlisi per gènere és una eina per a diagnosticar les diferències entre dones i homes.

## **ANDOCENTRISME**

Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home - mascle. És una forma específica de sexisme que es manifesta especialment en l'ocultació de les dones i en la seua falta de definició.

## **COMPOSICIÓ EQUILIBRADA**

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referia, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

## **CONCILIACIÓ**

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguin combinar la seua vida personal, familiar i laboral de manera que pugui tindre temps lliure per a desenvolupar totes les seues potencialitats.

No obstant això, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en esta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'aquests drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

## **CORRESPONSABILITAT**

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents coresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

## **DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE**

És un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.

Recomanat pels organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i homes, entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa introduir la perspectiva de gènere en totes les estadístiques.

## **ENFOCAMENT DE GÈNERE**

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que lessocietat selaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les

estructures de poder, i posal'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.

Així mateix, l'enfocament de gènere implica abordar primer l'anàlisi de les relacions de gènere per basar-hi la presa de decisions. És una forma d'observar la realitat en base a les variables sexe i gènere i les seves manifestacions. Reconeix que el gènere és una construcció social i cultural que es produeix històricament i per tant és susceptible de ser transformada. Té en compte a més, d'altres diferències (classe, ètnia, edat, religió, etc).

L'enfocament de gènere permet visualitzar i reconèixer l'existència de relacions de jerarquia i desigualtat entre homes i dones, expressades en opressió, injustícia, subordinació, discriminació cap a les dones en l'organització genèrica de les societats. Això es concreta en condicions de vida inferiors de les dones en relació amb les dels homes.

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés i no ha de considerar com un tema a part.

### **EQUITAT DE GÈNERE**

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

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substancial per expressar la necessitat d'una societat en què dones i homes siguin lliures per desenvolupar els seus projectes vitals.

Es recull la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències entre dones i homes. Això implica no donar el mateix tracte a qui no és igual, perquè no és possible obtenir resultats iguals amb punts de partida diferents i/o desiguals.

Així doncs, proposa nous tractaments considerats equivalents, en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

### **ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT**

L'espai públic és el gestionat majoritàriament per barons. S'identifica amb l'espai privat de l'activitat, on te lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement (àmbit productiu).

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió propera a allò propi, a allò singular, quedant com l'espai, o situació, susceptible de possibilitar la condició d'estar amb un/a mateixa, de manera creativa o reflexiva (...) la privacitat apareix en la història com a sinònim del culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: A. Com apropiació de sí mateix/mateixa que marca la idea inefable de privacitat. A. Com a privació (de sí mateix/mateixa). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes dels i les altres.

### **ESTEREOTIPS**

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.



## **ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS**

Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes respecte la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps que perjudica, primordialment, a les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris d'eixe ús desigual del temps.

Aquests estudis mostren la falta d'equitat que aquestes societats del benestar toleren i que serveixen per a recordar les limitacions de les polítiques socials de l'Estat del Benestar que no sempre són tingudes en compte.

## **ÈTICA DE LA CURA**

L'ètica de la cura té el seu origen en la crítica que realitza a l'ètica de la justícia i als fonaments bàsics que la sustenten sobre el subjecte moral, l'elaboració del judici moral i la delimitació de l'àmbit moral.

L'ètica de la cura, seguida per les dones, consisteix en jutjar tenint en compte les circumstàncies personals de cada cas. Està basada en la responsabilitat per la resta de persones.

No actuar quan algú ho necessita es considera una falta. Aquesta ètica entén el món com una xarxa de relacions i allò important no és el formalisme, sinó el fons de les qüestions sobre les que s'ha de decidir.

## **IMPACTE DE GÈNERE**

Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que pareixen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni es desitjarà. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar l'eficàcia de les polítiques.

## **INDICADORS DE GÈNERE**

Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població.

El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són unes eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques, tant per preveure i emprendre accions com per avaluar altres paràmetres orientatius sobre la situació actual de les dones.

## **INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL**

Un sistema d'indicadors no androcèntric s'hauria d'orientar en ambdós sentits. D'una banda, indicadors que reflecteixin l'evolució de la situació de les dones en el que hem denominat la igualtat en masculí (per exemple, taxa de participació laboral); i d'una altra, indicadors que reflecteixin canvis en l'expressió de la ideologia patriarcal (per exemple, canvis reals en la segregació per sexe del treball donant valor al treball de cura).

## **INVISIBILITAT**

Al llarg de la història les dones i les seues aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou a les dones, arribant ni tan

sols anomenar-la. D'ací, per exemple, la utilització dels termes masculins com genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seues distintes mirades i realitats quotidianes.

### **LLENGUATGE SEXISTA**

Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'ús no sexista del llenguatge és aquell que vol reflectir fidelment la diversitat social realment existent (és a dir eliminar l'androcentrisme), i a l'hora no contribuir a perpetuar els tòpics masculistes.

La llengua per si mateixa no és sexista, ja que posa eines al nostre abast perquè diem allò que volem dir i de la manera en què ho volem dir. Parlar una llengua no és només tenir una capacitat tècnica o intel·lectual per poder conèixer un idioma i comunicar-nos amb ell. Quan aprenem a parlar, aprenem tot un conjunt de valors, d'actituds, d'ideologies i de prejudicis.

Tot això és el que ens ajuda a convertir-nos en les persones que som. És a dir: el llenguatge és un fet cultural, que s'utilitza per a transmetre valors (negatius o positius) d'unes persones a unes altres i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat o bé per canviar-los. La llengua, doncs, no és una realitat inalterable. Canvia conforme canvien els temps, i en tant que instrument simbòlic, afavoreix o dificulta imaginaris sexistes.

### **PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

Els pressupostos són l'eina fonamental que permet als governs concretar polítiques. El desglossament pressupostari mostra la prioritització que s'estableix entre unes activitats i unes altres, i aquestes decisions polítiques no són neutrals respecte al gènere, ja que dones i homes ocupen posicions econòmiques i socials diferents dins la societat.

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte de les polítiques com de la forma en què aquestes polítiques s'han de dissenyar per tal d'aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos diferents per a dones, sinó de fer un anàlisi de les assignacions de cada sector del Govern per conèixer el seu impacte sobre dones i homes.

Els pressupostos sensibles al gènere han d'analitzar qualsevol tipus de despesa pública o qualsevol mètode de recaptació des d'una perspectiva de gènere, i identificar les conseqüències i els impactes per a dones i homes.

### **POLÍTIQUES DE GÈNERE**

Polítiques que tinguin en compte les relacions entre homes i dones i les seves diferents posicions socials en tots els seus àmbits d'actuació i que tinguin com a horitzó d'actuació l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquest anàlisi. Així, una política de gènere implica un anàlisi de gènere.

Amb diferència d'una política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins avui, sinó es tracta d'una política que actuï amb orientació cap a un model diferent de la societat introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

## QUOTES

Les quotes, són una política d'acció positiva. Aquestes, són aquelles que, partint del supòsit que no existeix una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones (encara que sí hi hagi una igualtat legal), proposen establir mecanismes per afavorir determinats col·lectius infrarepresentats en l'accés a llocs de responsabilitat (o, fins i tot, a determinats àmbits laborals).

Les quotes poden ser constitucionals, legals o ser adoptades voluntàriament per garantir que les dones representin un percentatge mínim d'un determinat òrgan o institució. Suposen una discriminació positiva basada en el dret de ciutadania i de justícia avalada per diferents organismes internacionals, des de les Nacions Unides a la Unió Europea passant pel Consell d'Europa.

## ROLS DE GÈNERE

Comprenen tots els rols i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Aquests continguts orienten i regulen tots els àmbits: el paper i contribució social, les tasques i activitats que es consideren pròpies de dones i pròpies d'homes, les capacitats i actituds, i el seu prestigi i importància en l'esquema social.

## SEXISME

Terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. Normalment és expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior.

L'ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona. Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes, és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

## SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo, incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és cap altra cosa que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

L'asimetria entre els conceptes masculins i els femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge.

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tindre com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors faltes dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

