

**III PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I  
OPORTUNITATS DEL CONSELL  
COMARCAL DE L'ALT URGELL  
2020-2024**



**Aprovat per Decret de Presidència núm. 2020/513, de 16 de novembre de 2020**  
**Ratificat pel Ple del Consell Comarcal de 17 de desembre de 2020**

**Coordinació del treball:**

Sílvia Trigueros  
Consell Comarcal de l'Alt Urgell

**Autoria:**

Marta Macias i Emili Cardiel  
Coop4equality, projectes d'innovació social

## PRESENTACIÓ III PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS

Suposa un honor molt especial poder presentar el tercer Pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats del Consell Comarcal de l'Alt Urgell per al període 2020 – 2024 com a presidenta de la institució. Un detall que segurament indica com s'està avançant, sense marxa enrere, en la progressiva i imparabile entrada i consolidació de la dona també en el món de la política, tant local com nacional.

Com a exemple, a la nostra comarca aquest mandat 2019 – 2023 les xifres són clares: de 19 alcaldies, deu les ostenten dones (un 52,6%, percentatge molt per sobre del 23% de mitjana de Catalunya, i tot un exemple en el nostre territori pirinenc), i també en el Ple del Consell Comarcal hi ha 11 conselleres d'un total de 19 membres (el 57,9%).

Però la cada cop més nombrosa presència de la dona en mons tradicionalment dominats per homes no ens pot fer perdre de vista que encara queda molt camí per recórrer. I per això és tan important que tant en el sector públic com en el privat hi hagi una eina en què es concretin objectius clars i accions concretes per acomplir-los amb l'aspiració que, en un futur confiem que no gaire llunyà, ja no calgui elaborar més plans d'igualtat.

Seria un dels senyals més evidents que, amb el compromís i la implicació de tothom, hauríem madurat com a societat i viuríem en un món molt més just.

Josefina Lladós Torrent  
Presidenta del Consell Comarcal de l'Alt Urgell

## Índex

<b>1. Introducció.....</b>	<b>4</b>
Marc de dret internacional .....	5
Àmbit comunitari .....	6
Marc de dret intern .....	7
<b>2. Procés metodològic d'elaboració del Pla.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Finalitat del Pla.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Objectius generals del Pla .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Àmbits d'actuació del Pla .....</b>	<b>14</b>
<b>Objectius específics per àmbits d'actuació .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Objectius, resultats i activitats del Pla .....</b>	<b>17</b>
ÀMBIT 1 - Cultura i gestió organitzativa.....	17
ÀMBIT 2 - Condicions laborals.....	20
ÀMBIT 3 - Accés a l'organització.....	21
ÀMBIT 4 - Formació interna i / o contínua .....	22
ÀMBIT 5 - Promoció i/o desenvolupament professional.....	24
ÀMBIT 6 – Retribucions.....	25
ÀMBIT 7 - Temps de treball i coresponsabilitat .....	27
ÀMBIT 8 - Comunicació no sexista .....	28
ÀMBIT 9 - Salut laboral .....	29
ÀMBIT 10 - Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. ....	30
<b>7. Cronograma.....</b>	<b>31</b>
<b>8. Indicadors de resultats .....</b>	<b>37</b>
<b>Annex I - Mecanismes de seguiment .....</b>	<b>51</b>
Comissió d'Igualtat .....	51
<b>Annex II - Mecanismes d'avaluació .....</b>	<b>54</b>
Definició d'indicador de gènere.....	54
Ús d'indicadors de gènere.....	55
Marc bàsic de conceptes per a la producció d'indicadors de gènere .....	57
Informació desagregada per sexe .....	58
Identitats de gènere.....	59
Avaluació del procés .....	61
Avaluació de l'impacte.....	61
<b>Annex III - Exemple de fitxa descriptiva de les activitats .....</b>	<b>62</b>
Acció 1: .....	62
<b>Annex IV – Glossari de terminologia .....</b>	<b>63</b>

## 1. 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, el Consell Comarcal de l'Alt Urgell disposa amb el present document del seu tercer pla d'igualtat d'oportunitats.

El Pla recull **18 objectius específics** amb els seus resultats i amb un llistat de **43 accions**. Al tractar-se del tercer Pla s'ha elaborat un document ambiciós amb una mirada cap a la ciutadania. El Pla s'ha centrat en un gran objectiu: avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de la ciutadania i, que el Consell Comarcal de l'Alt Urgell, com ens públic, encapçali un lideratge de polítiques justes i igualitàries, convertint-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 del Consell Comarcal de l'Alt Urgell 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 Consell Comarcal de l'Alt Urgell.

En aquest context, l'enfocament de gènere i el respecte als drets 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 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 de les menors tinguin la mateixa prioritat i valor que la dels adults majors, 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; 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, i on es rebi el mateix salari quan es fa la mateixa feina i s'inverteixen les mateixes hores per realitzar-ho.

## Marc normatiu

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

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per a 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 (NNUU). 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 NNUU destaca la **Resolució 1325, aprovada pel Consell de Seguretat el 31 d'octubre de l'any 2000**, en la que, entre altres, s'insta 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 i 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 NNUU** 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 NNUU** i, en particular, de l'objectiu 5: "Assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar a totes 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 i a facilitar-ne les condicions per a l'aplicació en el sector públic.

El **Protocol addicional 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).

---

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

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

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 esmentar 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 adoptaran 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".*

---

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



- Consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, 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).
- Estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat (complementat pel Reial Decret Llei 6/2019), 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, al 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 garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació** incorpora entre les seves principals novetats l'ampliació del permís de paternitat fins a les 16 setmanes en 2021, equiparant-se 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-lo 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 la qual cosa 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 durant l'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 està obligat 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 Catalunya, cal destacar alguns articles de **l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)** que recullen les següents aportacions:

- Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible (art.4.3).
- Drets de les dones (art.19): “Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat (art.41).
- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes (art.41).
- Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques (art.41.)
- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials (art. 41).
- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual” (art. 41).
- Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals (art 56.3).
- Polítiques de gènere (art.153): “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
  - a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
  - b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
  - c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

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

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

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

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

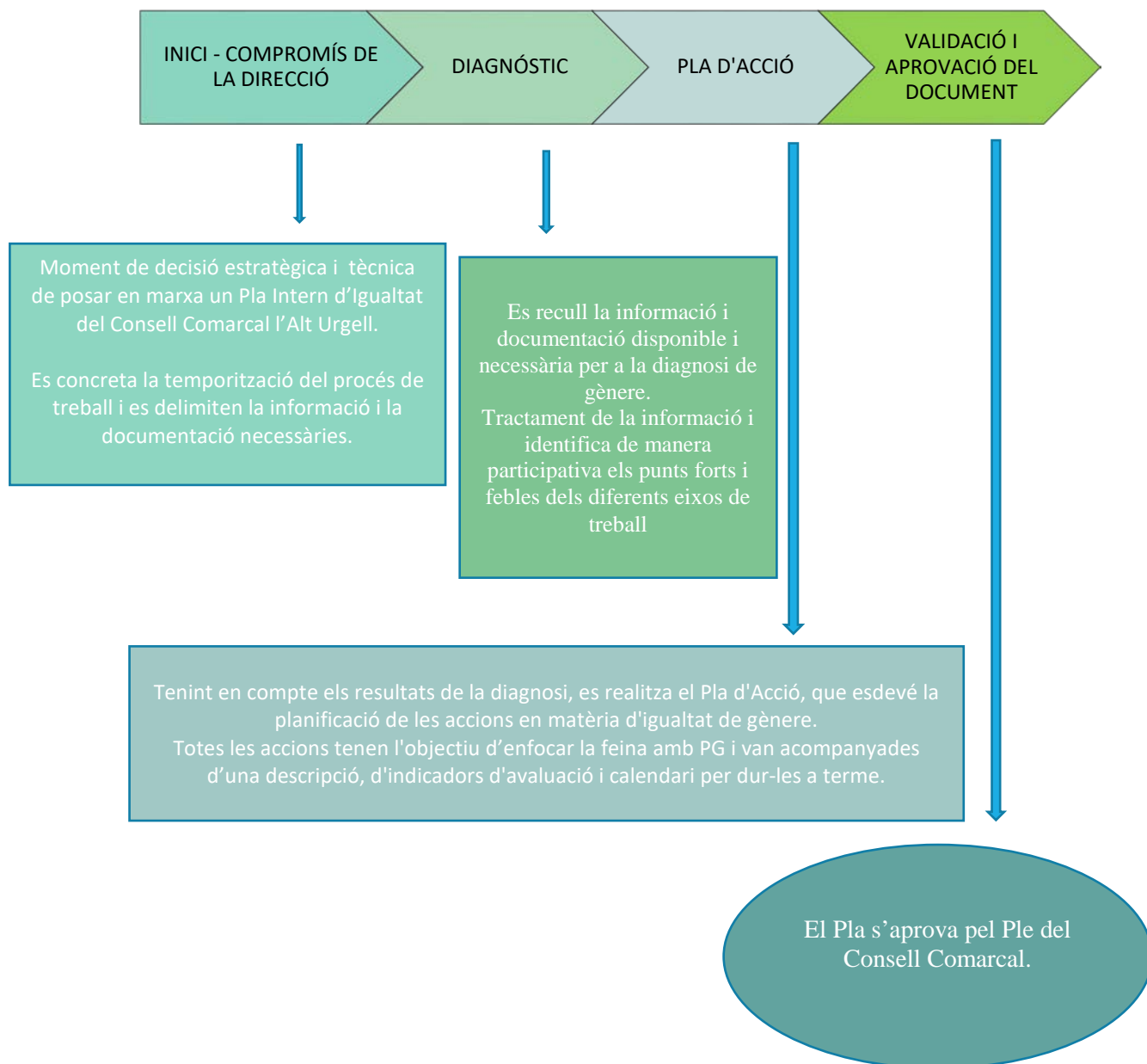
Cal destacar:

- Funcions dels ens locals de Catalunya: Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei (art.6).
- Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (art.15).
- Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

- a. Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b. Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c. Tenir en compte els representants de les persones treballadores a l'hora d'elaborar i aprovar.

## 2. Procés metodològic d'elaboració del Pla



### 3. Finalitat del Pla

---

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 les mateixes.

A partir d'aquest argument, hem establert com a finalitat del Pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats del Consell Comarcal de l'Alt Urgell ***la de definir l'estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes i externes de la institució, per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones a gaudir plenament dels seus drets.***

### 4. 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 del Consell Comarcal de l'Alt Urgell.**
2. **Implementar i promoure mesures concretes per la igualtat de gènere en aquells àmbits on encara perduren diferències o discriminacions per raó de sexe o gènere.**
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 política i estratègica del Consell Comarcal de l'Alt Urgell.**
4. **Liderar i promoure polítiques públiques comarcals amb perspectiva de gènere.**

## 5. Àmbits d'actuació del Pla

Àmbits d'actuació
<b>AACT 1:</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 coresponsabilitat
<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 respecte als objectius proposats en el II Pla d'Igualtat intern del Consell Comarcal de l'Alt Urgell. Al mateix temps, l'ambició del govern local del Consell Comarcal en matèria d'igualtat no s'esgota amb les mesures proposades en aquest, sinó que formen part d'un procés d'aprenentatge i de millora contínua, emmarcat en els diferents plans estratègics i de treball del Consell.

A continuació es descriuen **els 18 objectius** específics, d'acord amb els àmbits d'actuació descrits en el punt anterior:

Nº OBJ	Objectiu	Àmbit d'actuació
0.1.1	Compromís estratègic de la presidència i de la direcció del Consell amb la igualtat de gènere	<b>AACT 1:</b> Cultura i gestió organitzativa
0.1.2	Incorporar en la gestió pressupostària del Consell la perspectiva de gènere.	
0.1.3	Compromís en formar i donar suport als ajuntaments de la comarca per tal de que incorporin en els pressupostos municipals la perspectiva de gènere.	
0.1.4	Compromís estratègic de la direcció en generar informació desagregada per sexe i gènere i alhora que aquesta sigui oberta.	
0.1.5	Incorporar l'enfocament de gènere en la gestió estratègica i operativa de totes les àrees d'actuació del Consell.	



0.1.6	Incorporar processos participatius en la dinàmica estratègica i operativa del Consell.	
0.1.7	Avaluació del Pla de polítiques d'igualtat del Consell.	
0.2.1	Incorporar l'anàlisi de gènere en els criteris i modalitats de contractació.	<b>AACT 2:</b> Condicions laborals
0.3.1	Revisar i adequar els criteris i processos de selecció.	<b>AACT 3:</b> Accés a l'organització
0.4.1	Proporcionar formació obligatòria, contínua i aplicada al personal del Consell de com incorporar la perspectiva de gènere en les diverses àrees i departaments, i d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.	<b>AACT 4:</b> Formació interna i / o contínua
0.4.2	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació que s'ofereix i que faciliti la promoció en igualtat d'oportunitats.	
0.5.1	Incloure la perspectiva de gènere en la política de promocions i desenvolupament professional	<b>AACT: 5</b> Promoció i/o desenvolupament professional
0.6.1	Garantir l'efectivitat del principi d'igualtat retributiva entre treballadors masculins i femenins per treballs d'igual valor.	<b>AACT 6:</b> Retribucions
0.7.1	Contribuir a millorar la consciència de la plantilla del Consell sobre la conciliació i corresponsabilitat.	<b>AACT 7:</b> Temps de treball i corresponsabilitat
0.8.1	Avaluar i adequar els canals i nivells de comunicació interna d'acord amb les necessitats de la plantilla i els recursos del Consell	<b>AACT 8:</b> Comunicació no sexista
0.9.1	Incorporar la perspectiva de gènere en els protocols per a la prevenció de riscos laborals.	<b>AACT 9:</b> Salut laboral
0.9.2	Generar informació desagregada per sexe i gèneres en la política de riscos laborals.	

0.10.1	Promoure el coneixement i aplicació del 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
--------	--	---

## 6. Objectius, resultats i activitats del Pla

### ÀMBIT 1 - Cultura i gestió organitzativa

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 1 - Cultura i gestió organitzativa
0.1.1	Compromís estratègic de la Presidència i de la direcció del Consell amb la igualtat de gènere	R.1.1.1 – Els documents estratègics del Consell incorporen la perspectiva de gènere com a metodologia obligatòria aplicable a totes les àrees i departaments del Consell.	1.	Elaboració d'una guia que faciliti l'aplicació metodològica de la perspectiva de gènere de manera pràctica en les diferents àrees o departaments del Consell.
			2.	Creació de la figura de persona responsable a cada àrea del Consell que vetlli per la incorporació del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes en els documents estratègics.
		R.1.1.2 – S'han establert criteris per incloure la perspectiva de gènere en les memòries i documents de comunicació del Consell.	3.	Elaboració de protocol bàsic per incorporar de manera pràctica la perspectiva de gènere en les memòries de gestió del Consell.
0.1.2	Incorporar en la gestió pressupostària del Consell la perspectiva de gènere.	R.1.2.1 – El pressupost del Consell s'elabora amb perspectiva de gènere.	4.	Es creen espais participatius amb la participació de les persones amb responsabilitats de gènere dins del Consell.
			5.	Es dissenya un sistema de recollida d'informació de cada departament o àrea del Consell per incorporar en el pressupost una partida de transversalitat de gènere.
			6.	Es realitza un informe d'impacte de gènere abans de l'aprovació del pressupost del Consell.
			7.	El pressupost es publica en la web del Consell.

<b>0.1.3</b>	Compromís en formar i donar suport als ajuntaments de la comarca per tal de que incorporin en els pressupostos municipals la perspectiva de gènere.	<b>R.1.3.1</b> – S’ha establert un sistema de seguiment des del Consell per tal d’avaluar la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió pressupostària dels governs locals.	<b>8.</b>	Es programa i s’executa formació online adreçada als governs locals per l’elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere.
			<b>9.</b>	Es crea un instrument de seguiment per conèixer quins governs locals de la comarca elaboren els seus pressupostos amb perspectiva de gènere.
<b>0.1.4</b>	Compromís estratègic de la direcció en generar informació desagregada per sexe i gènere i alhora que aquesta sigui oberta.	<b>R.1.4.1</b> – S’han establert mecanismes que assegurin que totes les polítiques i processos interns del Consell incorporin la informació amb dades desagregades per sexe i gènere.	<b>10.</b>	Elaboració d’un protocol que assenyali com s’ha d’elaborar la informació generada pel Consell, entenent que un dels criteris és la segregació de les dades per sexe i gènere i com aquesta es vehicula correctament en el departament responsable de gestionar la informació obtinguda.
		<b>R.1.4.2</b> – S’han establert els canals de transparència per tal que les dades siguin obertes.	<b>11.</b>	S’han establert els canals de comunicació (portal web, intranet, app, etc.) que permetin que les dades informatives del Consell siguin públiques i transparents.
<b>0.1.5</b>	Incorporar l’enfocament de gènere en la gestió estratègica i operativa de totes les àrees d’actuació del Consell.	<b>R.1.5.1</b> – Totes les àrees tenen indicadors de gènere en els seus sistemes de seguiment i avaluació.	<b>12.</b>	Elaboració de criteris per a formulació d’indicadors qualitius i quantitius de gènere, drets humans i interseccionals en les diferents àrees i departaments per tal de poder fer seguiment i avaluació de la gestió del Consell.
		<b>R.1.5.2</b> – Totes les àrees del Consell elaboren informes d’impacte de gènere.	<b>13.</b>	Cada àrea o departament analitza si totes les seves mesures i actuacions són pertinents al gènere: s’analitza si la intervenció afectarà de manera directa o indirecta a dones i homes, augmentant o mantenint les bretxes de gènere i si la intervenció afectarà als models

				estereotipats que el rol de gènere imposa a dones i homes en la societat.
			<b>14.</b>	A partir de l'anàlisi i un cop determinat que la mesura o l'activitat té pertinència de gènere, s'elaboraran informes d'impacte de gènere.
<b>0.1.6</b>	Incorporar processos participatius en la dinàmica estratègica i operativa del Consell.	<b>R.1.6.1</b> – S'ha afavorit la comunicació i el diàleg referent a la igualtat de gènere en l'entorn laboral.	<b>15.</b>	S'ha establert un sistema de comunicació bidireccional entre el personal de comandaments i la plantilla en general. (Reunions informals amb tota la plantilla, incentivar la bústia de suggeriments, comunicacions periòdiques sobre les fites aconseguides del govern local en vers a tota la ciutadania, etc.).

## ÀMBIT 2 - Condicions laborals

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 2 – <b>Condicions laborals</b>
<b>0.2.1</b>	Incorporar l'anàlisi de gènere en els criteris i modalitats de contractació.	<b>R.2.1.1</b> – S'han valorat les contractacions realitzades en els últims quatre anys.	<b>16.</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, que incorpora bones pràctiques i àrees de millora i inclou recomanacions.

### ÀMBIT 3 - Accés a l'organització

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 3 – Accés a l'organització
<b>0.3.1</b>	Revisar i adequar els criteris i processos de selecció.	<b>R.3.1.1</b> – S'ha incorporat la perspectiva de gènere en les bases generals que han de regir els processos de selecció per a l'accés als llocs vacants de la plantilla de funcionaris i de personal laboral del Consell i en el procés per a la convocatòria de la borsa de treball.	<b>17.</b>	Disseny i integració d'indicadors de gènere pels processos de selecció de personal.
		<b>R.3.1.2</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>18.</b>	Revisió de les definicions dels llocs de feina incorporant exclusivament el criteri de competències tècniques.

## ÀMBIT 4 - Formació interna i / o contínua

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 4 – Formació interna i / o contínua
<b>0.4.1</b>	Proporcionar formació obligatòria, contínua i aplicada al personal del Consell de com incorporar la perspectiva de gènere en les diverses àrees i departaments, i d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.	<b>R.4.1.1</b> – S'han dissenyat programes de formació de com aplicar l'enfocament de gènere, drets humans i interseccionalitats d'acord amb les diverses àrees i/o departaments.	<b>19.</b>	Disseny, programació i execució, a cada departament o àrea, de la formació en perspectiva de gènere, drets humans i interseccionalitats segons necessitats, recursos i disponibilitats.
		<b>R.4.1.2</b> – S'han dissenyat programes de formació de com elaborar indicadors de gènere per tal de realitzar seguiment i avaluació dels serveis oferts pel Consell.	<b>20.</b>	Programació i realització de formació específica en l'elaboració d'indicadors de gènere aplicada a cada àrea d'interès, dirigit a les persones responsables dels processos de seguiment i avaluació dels serveis donats pel Consell.
		<b>R.4.1.3</b> – Tot el personal polític ha rebut una formació, específica en igualtat i perspectiva de gènere.	<b>21.</b>	Programació i realització de formació específica en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal polític
		<b>R.4.1.4</b> – S'han enfortit les capacitats de les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna per aplicar la perspectiva de gènere en les relacions laborals.	<b>22.</b>	Execució d'un curs de formació específic en igualtat de gènere, aplicada a cada àrea d'interès, dirigit a les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna.



		<b>R.4.1.5</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, remuneració discriminatòria directa i indirecta i divisió sexual del treball.	<b>23.</b>	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de recursos humans sobre com analitzar la segregació ocupacional, la bretxa de gènere, remuneració discriminatòria directa i indirecta i la divisió sexual del treball.
		<b>R.4.1.6</b> – S’ha dotat a tot el personal responsable de cada àrea de formació en l’elaboració d’informes d’impacte de gènere.	<b>24.</b>	Disseny i execució de la formació dirigida al personal responsable de cada àrea sobre com elaborar informes d’impacte de gènere.
		<b>R.4.1.7</b> – S’han enfortit les capacitats de les persones responsables en la gestió econòmica del Consell per aplicar la perspectiva de gènere en els pressupostos.	<b>25.</b>	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de gestió econòmica sobre com elaborar pressupostos amb perspectiva de gènere.
<b>0.4.2</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació que s'ofereix i que faciliti la promoció en igualtat d'oportunitats.	<b>R.4.2.1</b> – S’han avaluat els plans de formació.	<b>26.</b>	Avaluació específica del Pla de formació (corporativa i externa) que inclou una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos del conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.

## ÀMBIT 5 - Promoció i/o desenvolupament professional

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 5 - Promoció i/o desenvolupament professional
0.5.1	Incloure la perspectiva de gènere en la política de promocions i desenvolupament professional	R.5.1.1 – S'han creat recursos formatius contra els estereotips de gènere vinculats al lideratge.	27.	Elaboració de recursos divulgatius i formatius per a tota la plantilla contra els estereotips de gènere.
		R.5.1.2 – S'han establert mesures que afavoreixen el canvi de la cultura presencial, potenciant fórmules de flexibilitat o mesures de conciliació.	28.	Disseny i preparació de les condicions que afavoreixen el teletreball.

## ÀMBIT 6 – Retribucions

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 6 – Retribucions
<b>0.6.1</b>	Garantir l'efectivitat del principi d'igualtat retributiva entre treballadors masculins i femenins per treballs d'igual valor.	<b>R.6.1.1</b> – Es disposa d'una correcta valoració dels llocs de treball amb criteris d'adequació <sup>3</sup> , totalitat i objectivitat d'acord amb l'art 28.1 de l'estatut de treballadors i del RD 902/2020 <sup>4</sup> de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	<b>29.</b>	Es revisa el sistema de valoració dels llocs de treball de la classificació professional del Consell com administració pública.
		<b>R.6.1.2</b> – S'ha creat el registre retributiu de tota la plantilla com a instrument que garanteix el principi de transparència retributiva i obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.	<b>30.</b>	S'elabora un registre retributiu de tota la plantilla, inclòs el personal polític i directiu. El registre inclou els valors mitjos dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe, així com la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.
		<b>R.6.1.3</b> – L'accés al registre retributiu és públic.	<b>31.</b>	S'estableixen els canals d'accés per part de la persona treballadora directament o a través de la representació legal dels treballadors i treballadores.

<sup>3</sup> Veure apartat Glossari

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

		<b>R.6.1.4</b> – Es disposa de la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu del Consell, de manera transversal i completa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.	<b>32.</b>	Es realitza una auditoria retributiva que ha de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se en llaures a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.
		<b>R.6.1.5</b> – S'ha elaborat i aplicat un pla d'acció amb mesures per ajudar a reduir les diferències salarials entre dones i homes i que inclou mesures de discriminació positiva apostant per una veritable integració.	<b>33.</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.
		<b>R.6.1.6</b> – El comitè d'empresa té un rol específic de garantir la igualtat retributiva en tota la plantilla del Consell.	<b>34.</b>	Es programa i s'executa una formació específica en política retributiva igualitària al personal representant de les persones treballadores.

## ÀMBIT 7 - Temps de treball i coresponsabilitat

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 7 – Temps de treball i coresponsabilitat
<b>0.7.1</b>	Contribuir a millorar la consciència de la plantilla del Consell sobre la conciliació i coresponsabilitat.	<b>R.7.1.1</b> – Realitzada campanya de comunicació interna, adreçada al personal per fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.	<b>35.</b>	Realització d'una campanya de comunicació interna, adreçada al personal per fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.

## ÀMBIT 8 - Comunicació no sexista

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 8 – Comunicació no sexista
<b>0.8.1</b>	Avaluar i adequar els canals i nivells de comunicació interna d'acord amb les necessitats de la plantilla i els recursos del Consell.	<b>R.8.1.1</b> – S'ha adequat la web del Consell incorporant la perspectiva de gènere en els seus continguts.	<b>36.</b>	Executar la revisió de la web incorporant la perspectiva de gènere i les millores proposades.
		<b>R.8.1.2</b> – S'ha socialitzat el Manual de llenguatge no sexista per fomentar el seu ús.	<b>37.</b>	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.8.1.3</b> – S'han realitzat accions per donar visibilitat a les dones de la comarca.	<b>38.</b>	Pla d'acció per donar visibilitat a les dones de la comarca.

## ÀMBIT 9 - Salut laboral

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 9 – Salut laboral
<b>0.9.1</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en els protocols per a la prevenció de riscos laborals.	<b>R.9.1.1</b> – S'han establert que els protocols de prevenció de riscos laborals incorporin la perspectiva de gènere.	<b>39.</b>	Realització d'una anàlisi de riscos amb perspectiva de gènere que els identifiqui de manera diferenciada per sexe i detall de les mesures a adoptar per gestionar aquests riscos.
			<b>40.</b>	Actualització de les mesures a adoptar per a la gestió de riscos, basant-se amb les troballes de l'anàlisi.
<b>0.9.2</b>	Generar informació desagregada per sexe i gèneres en la política de riscos laborals.	<b>R.9.2.1</b> – S'han establert mecanismes que assegurin que la política de riscos laborals del Consell incorporin la informació en dades desagregades per sexe i gènere.	<b>41.</b>	Elaboració d'un protocol que assenyali com s'ha d'elaborar la informació generada pel Consell en matèria de riscos laborals, 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.

**ÀMBIT 10 - Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

Nº	Objectius	Resultats	Nº	Activitats de l'àmbit 10 – Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
<b>0.10.1</b>	Promoure el coneixement i aplicació del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<b>R.10.1.1</b> – La plantilla del Consell coneix i s'ha apropiat del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<b>42.</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.
		<b>R.10.1.2</b> – S'ha avaluat l'aplicació del protocol al llarg del període d'aplicació del pla d'igualtat.	<b>43.</b>	Elaboració d'informes anuals sobre l'aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, computant els casos denunciats, casos resolts, reflectint les incidències i ressaltant les bones pràctiques i les àrees de millora.



## 7. Cronograma

Nº	Activitats	Nº Resultat	Any 2020	Any 2021				Any 2022				Any 2023				Any 2024		
			4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1.	Elaboració d'una guia que faciliti l'aplicació metodològica de la perspectiva de gènere de manera practica en les diferents àrees o departaments del Consell.	R.1.1.1																
2.	Creació de la figura de persona responsable a cada àrea del Consell que vetlli per la incorporació del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes en els documents estratègics.	R.1.1.1																
3.	Elaboració de protocol bàsic per incorporar de manera pràctica la perspectiva de gènere en les memòries de gestió del Consell.	R.1.1.2																
4.	Es creen espais participatius amb la participació de les persones amb responsabilitats de gènere dins del Consell.	R.1.2.1																
5.	Es dissenya un sistema de recollida d'informació de cada departament o àrea del Consell per incorporar en el pressupost una partida de transversalitat de gènere.	R.1.2.1																
6.	Es realitza un informe d'impacte de gènere abans de l'aprovació del pressupost del Consell.	R.1.2.1																
7.	El pressupost es publica en la web del consell.	R.1.2.1																
8.	Es programa i s'executa formació on line adreçada als governs locals sobre l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere.	R.1.3.1																

9.	Es crea un instrument de seguiment per conèixer quins governs locals de la comarca elaboren els seus pressupostos amb perspectiva de gènere.	<b>R.1.3.1</b>																		
10.	Elaboració d'un protocol que assenyali com s'ha d'elaborar la informació generada pel Consell, entenent que un dels criteris és la segregació de les dades per sexe i gènere i com aquesta es vehicula correctament en el departament responsable de gestionar la informació obtinguda.	<b>R.1.4.1</b>																		
11.	S'han establert els canals de comunicació (portal web, intranet, app, etc.) que permetin que les dades informatives del Consell siguin públiques i transparents.	<b>R.1.4.2</b>																		
12.	Elaboració de criteris per a formulació d'indicadors qualitius i quantitius de gènere, drets humans i interseccionals en les diferents àrees i departaments per poder fer seguiment i avaluació de la gestió del Consell.	<b>R.1.5.1</b>																		
13.	Cada àrea o departament analitza si totes les seves mesures i actuacions són pertinents al gènere: s'analitza si la intervenció afectarà de manera directa o indirecta a dones i homes, augmentant o mantenint les bretxes de gènere i si la intervenció afectarà als models estereotipats que el rol de gènere imposa a dones i homes en la societat.	<b>R.1.5.2</b>																		
14.	A partir de l'anàlisi i un cop determinat que la mesura o l'activitat té pertinència de gènere, s'elaboraran informes d'impacte de gènere.	<b>R.1.5.2</b>																		
15.	S'ha establert un sistema de comunicació bidireccional entre el personal de comandaments i la plantilla en general. (Reunions informals amb tota la plantilla, incentivar la bústia de suggeriments,	<b>R.1.6.1</b>																		

	comunicacions periòdiques sobre les fites aconseguides del govern local en vers a tota la ciutadania, etc.).																		
16.	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, que incorpora bones pràctiques i àrees de millora i inclou recomanacions.	<b>R.2.1.1</b>																	
17.	Disseny i integració d'indicadors de gènere pels processos de selecció de personal.	<b>R.3.1.1</b>																	
18.	Revisió de les definicions dels llocs de feina incorporant exclusivament el criteri de competències tècniques.	<b>R.3.1.2</b>																	
19.	Disseny, programació i execució, a cada departament o àrea, de la formació en perspectiva de gènere, drets humans i interseccionalitats segons necessitats, recursos i disponibilitats.	<b>R.4.1.1</b>																	
20.	Programada i realitzada formació específica en l'elaboració d'indicadors de gènere aplicada a cada àrea d'interès, dirigida a les persones responsables dels processos de seguiment i avaluació dels serveis del Consell.	<b>R.4.1.2</b>																	
21.	Programada i realitzada formació específica en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal polític	<b>R.4.1.3</b>																	
22.	Execució d'un curs de formació específic en igualtat de gènere, aplicada a cada àrea d'interès, dirigit a les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna.	<b>R.4.1.4</b>																	
23.	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de recursos humans sobre com analitzar la segregació ocupacional, la bretxa de	<b>R.4.1.5</b>																	

	gènere, remuneració discriminatòria directa i indirecta i la divisió sexual del treball.																		
24.	Disseny i execució de la formació dirigida al personal responsable de cada àrea sobre com elaborar informes d'impacte de gènere.	<b>R.4.1.6</b>																	
25.	Disseny i execució de la formació dirigida al personal de gestió econòmica sobre com elaborar pressupostos amb perspectiva de gènere.	<b>R.4.1.7</b>																	
26.	Avaluació específica del pla de formació (corporativa i externa) que inclou una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.	<b>R.4.2.1</b>																	
27.	Elaboració de recursos divulgatius i formatius per a tota la plantilla contra els estereotips de gènere.	<b>R.5.1.1</b>																	
28.	Disseny i preparació de les condicions que afavoreixen el teletreball.	<b>R.5.1.2</b>																	
29.	Es revisa el sistema de valoració dels llocs de treball de la classificació professional del Consell com administració pública.	<b>R.6.1.1</b>																	
30.	S'elabora un registre retributiu de tota la plantilla, inclòs el personal polític i directiu. El registre inclou els valors mitjos dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe, així com la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.	<b>R.6.1.2</b>																	

31.	S'estableixen els canals d'accés per part de la persona treballadora directament o a través de la representació legal dels treballadors i treballadores.	<b>R.6.1.3</b>																	
32.	Es realitza una auditoria retributiva que ha de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se en llaures a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.	<b>R.6.1.4</b>																	
33.	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.	<b>R.6.1.5</b>																	
34.	Es programa i s'executa una formació específica en política retributiva igualitària al personal representant de les persones treballadores.	<b>R.6.1.6</b>																	
35.	Realització d'una campanya de comunicació interna adreçada al personal, per fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.	<b>R.7.2.1</b>																	
36.	Executar la revisió de la web incorporant la perspectiva de gènere i les millores proposades	<b>R.8.1.1</b>																	
37.	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.8.1.2</b>																	
38.	Pla d'acció per donar visibilitat les dones de la Comarca.	<b>R.8.1.3</b>																	
39.	Realització d'una anàlisi de riscos amb perspectiva de gènere que els identifiqui de manera diferenciada per sexe i detall de les mesures a adoptar per gestionar aquests riscos.	<b>R.9.1.1</b>																	

40.	Actualització de les mesures a adoptar per a la gestió de riscos, basant-se amb les troballes de l'anàlisi.	<b>R.9.1.1</b>																	
41.	Elaboració d'un protocol que assenyali com s'ha d'elaborar la informació generada pel Consell en matèria de riscos laborals, entenent que un dels criteris és la segregació de les dades per sexe i gènere i com aquesta es vehicula correctament en el departament responsable de gestionar la informació obtinguda.	<b>R.9.1.2</b>																	
42.	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.	<b>R.10.1.1</b>																	
43.	Elaboració d'informes anuals sobre l'aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, computant els casos denunciats, casos resolts, reflectint les incidències i ressaltant les bones pràctiques i les àrees de millora.	<b>R.10.1.2</b>																	

## 8. Indicadors de resultats

A continuació es proposen indicadors per cadascun dels resultats previstos.

<b>0.1.1</b>	<b>R.1.1.1</b> – Els documents estratègics del Consell incorporen la perspectiva de gènere com a metodologia obligatòria aplicable a totes les àrees i departaments del Consell.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix una guia d'aplicació metodològica de la perspectiva de gènere pels diferents departaments o àrees.</li> <li>- Nº de departaments i àrees que l'han utilitzada respecte del total d'àrees i departaments.</li> <li>- % de documents estratègics que incorporen la perspectiva de gènere respecte del total.</li> <li>- % de documents estratègics que incorporen la perspectiva de gènere respecte dels que la incorporaven al principi de l'inici del Pla.</li> <li>- Nº de responsables a cada àrea que vetllen per la incorporació de la igualtat als documents estratègics</li> <li>- Nº de responsables que han rebut formació en comunicació i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>0.1.1</b>	<b>R.1.1.2</b> – S'han establert criteris per incloure la perspectiva de gènere en les memòries i documents de comunicació del Consell.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix un protocol bàsic per incorporar la perspectiva de gènere a les memòries de gestió i documents de comunicació del Consell.</li> <li>- % de memòries de gestió que incorporen la perspectiva de gènere respecte del total.</li> <li>- % de documents de comunicació que incorporen la perspectiva de gènere respecte del total.</li> <li>- Nº de responsables de les memòries que utilitzen el protocol.</li> <li>- Nº de personal que utilitza el protocol pels documents de comunicació.</li> </ul>
<b>0.1.2</b>	<b>R.1.2.1</b> – El pressupost del Consell s'elabora amb perspectiva de gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reunions realitzades on s'ha afavoreix la participació en l'elaboració dels pressupostos.</li> <li>- Nº de persones assistents dels diferents departaments i àrees del Consell.</li> <li>- Nº de persones assistents amb coneixements i formació en perspectiva de gènere.</li> <li>- Nº d'associacions de dones i feministes de la comarca convidades en el procés d'elaboració dels pressupostos del Consell.</li> <li>- Nº de dones expertes en economia feminista que han participat en els diversos processos participatius per l'elaboració dels pressupostos del Consell.</li> <li>- En funcionament un sistema de recollida d'informació de cada àrea o departament per incorporar al pressupost una partida de transversalitat de gènere.</li> <li>- % d'àrees o departaments que incorporen una partida de transversalitat de gènere al pressupost respecte del total.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Els pressupostos s'han elaborat a partir de diversos estudis o documents informatius que acrediten quines són les necessitats de les dones de la comarca, en base a la seva situació socioeconòmica.</li> <li>- Existeixen informes d'impacte de gènere previs a l'aprovació anual del pressupost.</li> <li>- % de les millores i recomanacions dels informes d'impacte de gènere recollits en els pressupostos.</li> <li>- Els pressupostos s'han publicat a la web del Consell.</li> </ul>
<b>0.1.3</b>	<b>R.1.3.1 – S'ha establert un sistema de seguiment des del Consell per tal d'avaluar la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió pressupostària dels governs locals.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de formacions realitzades pels governs locals per l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere.</li> <li>- Nº de governs locals de la comarca que elaboren els seus pressupostos amb perspectiva de gènere.</li> <li>- % dels governs locals que elaboren els pressupostos amb perspectiva de gènere respecte del total de la comarca.</li> <li>- Comparativa de governs locals que elaboren els pressupostos amb perspectiva de gènere a l'inici i al final de l'aplicació del Pla.</li> <li>- El Consell disposa d'un instrument per sistematitzar la informació sobre quins governs locals elaboren han rebut formació i sobre quins estan incorporant al metodologia feminista en els seus pressupostos.</li> </ul>
<b>0.1.4</b>	<b>R.1.4.1 – S'han establert mecanismes que assegurin que totes les polítiques i processos interns del Consell incorporen la informació amb dades desagregades per sexe i gènere.</b>
	<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 del Consell per a la recollida d'informació.</li> <li>- Nº de processos i polítiques que incorporen la informació amb dades desagregades per sexe i gènere.</li> </ul>
<b>0.1.4</b>	<b>R.1.4.2 – S'han establert els canals de transparència per tal que les dades siguin obertes.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de notícies i de dades incorporades en la memòria anual d'activitats del Consell sobre igualtat de gènere.</li> <li>- Nº de publicacions periòdiques i / o puntuals difoses per l'àrea d'igualtat en la pàgina web i xarxes socials que incorporen dades específiques sobre igualtat.</li> </ul>



<b>0.1.5</b>	<b>R.1.5.1 – Totes les àrees tenen indicadors de gènere en els seus sistemes de seguiment i avaluació.</b>
	<p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dades gestionades estan desagregades per sexe.</li> <li>- Els indicadors tenen dades desagrades segons origen, diversitats funcionals i edat.</li> <li>- Els indicadors de serveis socials i ocupació tenen les dades desagrades segons condicions familiars.</li> <li>- Indicators en l'ocupació pel que fa a la relació entre la taxa d'ocupació femenina i la taxa d'ocupació masculina.</li> <li>- Indicador que marqui la relació entre la taxa d'ocupació femenina amb presència de menors de 12 anys i la taxa d'ocupació masculina equivalent.</li> <li>- Relació entre el percentatge de dones que assenyalen que les desigualtats actuals entre els dos sexes són molt o bastant grans i el percentatge d'homes equivalent</li> <li>- Relació entre el temps mitjà dedicat a treball familiar domèstic per les dones i el dedicat pels homes</li> <li>- Relació entre el percentatge de dones molt o bastant interessades en la política i el percentatge d'homes equivalent.</li> </ul>
-	<b>R.1.5.2 – Totes les àrees del Consell elaboren informes d'impacte de gènere.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % d'àrees o departaments que han realitzat un anàlisi de pertinència al gènere de les seves mesures.</li> <li>- Els anàlisis determinen si les intervencions afecten directament o de manera indirecta a dones i homes augmentant o mantenint la bretxa de gènere.</li> <li>- Els anàlisis determinen si les intervencions afecten als models estereotipats segons el rol de gènere imposat a dones i homes per la societat.</li> <li>- % d'àrees o departaments que han elaborat informes d'impacte de gènere.</li> <li>- Nº d'informes d'impacte de gènere i % que representen respecte el total d'actuacions que tenen pertinència de gènere.</li> </ul>
<b>0.1.6</b>	<b>R.1.6.1 – S'ha afavorit la comunicació i el diàleg referent a la igualtat de gènere en l'entorn laboral.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix un canal de comunicació bidireccional entre el personal de comandament i la plantilla.</li> <li>- Nº de Comunicats i/o notícies publicades per la comissió d'igualtat per comunicar els avanços sobre els resultats del pla d'igualtat en els canals interns de comunicació.</li> <li>- Nombre de suggeriments i necessitats identificades pels comandaments en les seves reunions d'equip i / o a través d'una bústia de suggeriments.</li> </ul>

0.2.1	R.2.1.1 – 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 percentatge d'homes amb contracte laboral indefinit respecte al total d'homes de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i homes amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones amb contracte laboral temporal respecte al total de dones de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge d'homes amb contracte laboral temporal respecte al total.</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> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge d'homes amb jornada reduïda respecte al total d'homes de la plantilla.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones i homes amb jornada reduïda amb familiars dependents (persones majors, amb discapacitat i fills i filles menors de 12 anys).</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el percentatge de dones i homes amb horari de nit, de festius o de caps de setmana.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre mitjà d'hores extra treballades per les dones i els homes en l'últim any i percentatge comparatiu entre dones</li> <li>- Revisió de les bases de dades i/o enquestes, entrevistes, qüestionaris sobre el nombre de dones i homes que han de viatjar per motiu del seu treball i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de persones amb baixa voluntària, desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de persones acomiadades, desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de persones a les quals se'ls ha ofert acollir-se a la jubilació anticipada, desglossat per sexe i categoria professional i percentatge comparatiu.</li> </ul>

<b>0.3.1</b>	<b>R.3.1.1</b> – S'ha incorporat la perspectiva de gènere en les bases generals que han de regir els processos de selecció per a l'accés als llocs vacants de la plantilla de funcionaris i de personal laboral del Consell i en el procés per a la convocatòria de la borsa de treball.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i relació dels indicadors proposats.</li> <li>- Nº i llistat dels indicadors de gènere incorporats en les bases.</li> <li>- Nº i llistat dels indicadors amb perspectiva interseccional.</li> <li>- Pressupost específic assignat al disseny i a la integració dels indicadors.</li> <li>- Nº 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>- Nº de propostes recollides del personal del Consell i n.º de propostes acceptades.</li> <li>- Percepció de les noves persones incorporades respecte a la política de selecció.</li> <li>- Nº 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> <li>- Nº de dones i homes que treballen al Consell en el moment de l'inici del Pla. Les dades es desagregaran per sexe, gènere i categoria professional, per àrea o departament.</li> <li>- Nº de persones del Consell que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció, segons sexe i % comparatiu dones/homes. Les dades es desagregaran per sexe, gènere i categoria professional, per àrea o departament.</li> <li>- Diferència entre el nº de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades, segons sexe, categoria personal i àrea o departament de treball i % comparatiu dones /homes.</li> <li>- Pressupost específic assignat al disseny i a la implementació de les mesures.</li> <li>- Nº 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> </ul>

<b>0.3.1</b>	<b>R.3.1.2 – S’ha revisat que els llocs de feina es defineixin segons competències tècniques, evitant qualsevol altra característica que indueixin a alguna mena de discriminació.</b>
	<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 pel Consell.</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>0.4.1</b>	<b>R.4.1.1 – S’han dissenyat programes de formació de com aplicar l’enfocament de gènere, drets humans i interseccionalitats d’acord amb les diverses àrees i/o departaments.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar les formacions realitzades, segon sexe, àrea, antiguitat, categoria professional, etc.</li> <li>- Nº i enumerar les accions formatives a la representació de les persones treballadores.</li> <li>- Enumerar els mecanismes de garantia que assegurin que la formació arriba a tota l’organització.</li> <li>- Percepció de les dones respecte a la seva major autoestima.</li> <li>- Nivell de coneixement de les dones sobre els seus drets legals.</li> </ul>
<b>0.4.1</b>	<b>R.4.1.2 – S’han dissenyat programes de formació de com elaborar indicadors de gènere per tal de realitzar seguiment i avaluació dels serveis oferts pel Consell.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº i % de persones responsables dels processos de seguiment i avaluació dels serveis que han realitzat els cursos respecte del total.</li> <li>- Nº de persones que utilitzen els indicadors de gènere elaborats.</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.4.1.3 – Tot el personal polític rebrà una formació, específica en igualtat i perspectiva de gènere.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº total de persones que suma la classe política del Consell, 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 del Consell.</li> <li>- Taxa de distribució de certificats, segons sexe i partit polític.</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.4.1.4 – S'han enfortit les capacitats de les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna per aplicar la perspectiva de gènere en les relacions laborals.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de persones responsables dels processos de selecció i promoció interna del departament de recursos humans, desagregat per sexe.</li> <li>- Nº de persones responsables dels processos de selecció i promoció interna del departament de recursos humans 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 persones responsables dels processos de selecció i promoció interna.</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.4.1.5 – 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>
	<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.4.1.6 – S'ha dotat a tot el personal responsable de cada àrea de formació en l'elaboració d'informes d'impacte de gènere.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº de persones responsables de cada àrea que han rebut formació i % respecte del total de responsables.</li> <li>- Qüestionari d'avaluació dels continguts adquirits en els períodes de formació, segons sexe, edat, nacionalitat, capacitats funcionals, etc.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de persones responsables que participen en l'elaboració d'informes d'impacte de gènere i % respecte de les persones que han participat en la formació.</li> </ul>
<b>0.4.1</b>	<b>R.4.1.7 – S'han enfortit les capacitats de les persones responsables en la gestió econòmica del Consell per aplicar la perspectiva de gènere en els pressupostos.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els cursos realitzats.</li> <li>- Nº de persones responsables en gestió econòmica del Consell que han rebut formació en perspectiva de gènere en els pressupostos i % respecte del total de responsables.</li> <li>- Qüestionari d'avaluació dels continguts adquirits en els períodes de formació, segons sexe, edat, nacionalitat, capacitats funcionals, etc.</li> <li>- Nº i enumerar les propostes per aplicar la perspectiva de gènere en els pressupostos de les persones responsables de la gestió econòmica.</li> </ul>
<b>0.4.2</b>	<b>R.4.2.1 – S'han avaluat els plans de formació.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document d'avaluació específica del pla de formació.</li> <li>- El Pla de formació inclou una anàlisi sobre l'accés, participació, criteris d'admissió, causes d'absència o abandonament de les formacions desagregada per sexe i departament.</li> <li>- Qüestionari d'avaluació dels continguts adquirits en els períodes de formació, segons sexe, edat, nacionalitat, capacitats funcionals, etc.</li> <li>- Quantia destinada a l'execució dels plans de formació. Evolució % dels anys del Pla.</li> </ul>
<b>0.5.1</b>	<b>R.5.1.1 – S'han creat recursos formatius contra els estereotips de gènere vinculats al lideratge.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar els recursos realitzats.</li> <li>- Nº de canals de difusió utilitzats.</li> <li>- Nivell de coneixement de les dones sobre la política de l'administració contra els estereotips de gènere i quin són els seus drets legals.</li> </ul>
<b>0.5.1</b>	<b>R.5.1.2 – S'han establert mesures que afavoreixen el canvi de la cultura presencial, potenciant fórmules de flexibilitat o mesures de conciliació.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qüestionari realitzat a la plantilla sobre les seves necessitats i preferències i desagregat per sexe i gènere.</li> <li>- Nº de preguntes de l'enquesta amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.</li> <li>- Nº i llistat de mesures que han afavorit el teletreball.</li> <li>- Llistat de persones i nombre d'hores que utilitzen el teletreball.</li> <li>- Comparativa respecte a l'ús previ a l'existència de les mesures.</li> <li>- Percepció de les dones respecte a la seva major autoestima.</li> </ul>

<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.1</b> – Es disposa d’una correcta valoració dels llocs de treball amb criteris d’adequació , totalitat i objectivitat d’acord amb l’art 28.1 de l’estatut de treballadors i del RD. 902/2020 de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones si homes.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realitzada una revisió de la valoració dels llocs de treball en funció de les labors realitzades i el nivell de responsabilitat.</li> <li>- La valoració dels llocs de treball aplica el criteri d’adequació que implica que els factors rellevants són els relacionats amb l’activitat incloent la formació.</li> <li>- S’han tingut en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s’invisibilitzi o s’infravalori per constatar si concorre igual valor.</li> <li>- Existeixen mecanismes clars que identifiquen els factors tinguts en compte en la fixació d’una determinada retribució, sense que depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.</li> <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 la transparència de la política retributiva i de l’estructura salarial, incloent-hi la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector.</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 la documentació sobre l’existència d’una delimitació del percentatge de retribució variable sobre la retribució total.</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’empresa, per nivells retributius.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre l’existència de retribucions associades als resultats individuals o al temps de presència.</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 del % percentatge de dones respecte al total de dones de l’empresa i percentatge d’homes respecte al total d’homes de l’empresa als quals se’ls ha apujat el salari en els últims dos anys.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre l’increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes.</li> <li>- Revisió de les bases de dades sobre el nombre de dones i d’homes acollits als beneficis socials de l’empresa: assegurança mèdica, pla de pensions, pla de jubilacions, cotxe d’empresa i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> </ul>

<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.2</b> – S'ha creat el registre retributiu de tota la plantilla com un instrument que garanteix el principi de transparència retributiva i obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressupost destinat a la creació del registre.</li> <li>- El registre inclou tota la plantilla inclòs el personal polític i directiu.</li> <li>- El registre inclou els valors mitjos dels salaris, els complements salarials i de les percepcions extrasalarials.</li> <li>- El registre inclou la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.</li> <li>- Les dades 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 del Consell.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.3</b> – L'accés al registre retributiu és públic.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeixen canals d'accés al registre per part de les persones treballadores directament o a través de la seva representació legal.</li> <li>- Nº de sol·licituds d'accés tramitades respecte de les sol·licitades.</li> <li>- % de la plantilla que coneix el seu dret d'accés al registre retributiu.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.4</b> – Es disposa de la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu del Consell, de manera transversal i complerta compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realitzada una auditoria retributiva.</li> <li>- L'auditoria retributiva defineix les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles que puguin existir per garantir la igualtat retributiva.</li> <li>- Existeix un mecanisme per assegurar el seguiment i la transparència del sistema retributiu.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.5</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.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Executat un Pla d'acció per a l'equitat salarial.</li> <li>- Quantia pressupostària destinada al Pla d'acció.</li> <li>- Quants punts percentuals ha disminuït la bretxa de gènere entre l'inici i el final del període de vigència del Pla.</li> <li>- Dades desagregades per sexe i amb criteris interseccionals.</li> </ul>
<b>0.6.1</b>	<b>R.6.1.6</b> – El comitè d'empresa té un rol específic per garantir la igualtat retributiva en tota la plantilla del Consell.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realitzada una formació específica en política retributiva igualitària al personal representant de les persones treballadores.</li> <li>- % de persones membres del comitè que han rebut formació específica en política retributiva igualitària.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de persones membres del comitè que han rebut formació en igualtat, perspectiva de gènere i enfocament interseccional.</li> <li>- El comitè té una representació paritària.</li> </ul>
<b>0.7.1</b>	<b>R.7.1.1</b> – Realitzada una campanya de comunicació interna, adreçada al personal per fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº i enumerar les accions realitzades per fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.</li> <li>- Nº d'accions i enumerar les accions destinades específicament a homes.</li> <li>- Nivell de coneixement dels homes sobre les mesures de conciliació.</li> <li>- Canvis que es perceben en la presa de les decisions a la llar.</li> </ul>
<b>0.8.1</b>	<b>R.8.1.1</b> – S'ha adequat la web del Consell incorporant la perspectiva de gènere en els seus continguts.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La web incorpora la perspectiva de gènere i les millores proposades.</li> <li>- Nº de continguts protagonitzats per dones respecte del total.</li> <li>- Nº de continguts protagonitzats per dones fora dels àmbits social i de cura.</li> <li>- Nº d'aparicions i fotografies en que apareixen dones respecte del total.</li> <li>- Nº de continguts relacionats amb les tasques de cura i socials protagonitzats per homes.</li> </ul>
<b>0.8.1</b>	<b>R.8.1.2</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>- Nº de formacions realitzades sobre l'ús del Manual.</li> <li>- Nº 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>- Nº 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 del Consell.</li> </ul>
<b>0.8.1</b>	<b>R.8.1.3</b> – S'han realitzat accions per donar visibilitat a les dones del Consell.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborat pla d'acció per donar visibilitat a les dones de la Comarca.</li> <li>- Nº de continguts incorporants en els diferents espais comunicatius del Consell.</li> <li>- Percepció de les dones respecte a la seva major presència i visibilitat.</li> </ul>

<b>0.9.1</b>	<b>R.9.1.1 – S'han establert que el protocol de prevenció de riscos laborals incorporin la perspectiva de gènere.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeixen dades sobre salut laboral del Consell 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>- S'ha revisat la documentació, qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc., per tal d'adaptar les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones.</li> <li>- Nombre d'accidents que han tingut lloc dins del Consell segons la gravetat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Nombre d'accidents que han tingut lloc dins del Consell segons tipologia de risc (seguretat, higiene, ergonomia i psicosocials) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- Nombre d'accidents que han tingut lloc per tipologia d'agents contaminants (físic, químic, biològic) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</li> <li>- S'ha revisat la documentació, qüestionaris, enquestes, entrevistes per saber si es té en compte la influència de la situació social i familiar de les dones i dels homes per a establir les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.</li> <li>- Al comitè de seguretat i salut, hi ha una representació paritària d'homes i dones.</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>5</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>- S'ha revisat la documentació per tal assegurar-se del compliment de l'Art.18.1 de la Llei de PRL<sup>6</sup> i 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>7</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>8</sup> es consulta específicament a les dones sobre les mesures adoptades.</li> </ul>

<sup>5</sup> Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la manipulació manual de càrregues (INSHT).

<sup>6</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 medi-dones 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>7</sup> Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb l'exposició al soroll (INSHT).

<sup>8</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 disposa el capítol 5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'ha revisat 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 al Consell.</li> </ul>
<b>0.9.2</b>	<b>R.9.2.1</b> – S'han establert mecanismes que assegurin que la política de riscos laborals del Consell incorporin la informació amb dades desagregades per sexe i gènere.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existeix un protocol que assenyalava com s'ha d'elaborar la informació generada pel Consell en matèria de riscos laborals de manera desagregada per sexe i gènere.</li> <li>- El protocol indica com es vehicula correctament la incorporació pel departament responsable de gestionar la informació obtinguda.</li> </ul>
<b>0.10.1</b>	<b>R.10.1.1</b> – La plantilla del Consell 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 el Consell (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització).</li> <li>- EL Consell 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>- Nº de denúncies presentades segons criteris interseccionals, categoria professional i sexe.</li> <li>- Revisió documentació per comprovar que estan perfectament identificades les persones responsables d'atendre a 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>- Disposa d'un codi de bones pràctiques per a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>- S'ha realitzat difusió i campanyes informatives d'aquest codi de bones pràctiques.</li> <li>- En compliment de la normativa, nombre d'ocasions que ha informat la representació sindical del personal a la direcció del Consell de les conductes o</li> </ul>

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.

	<p>comportaments que tinguin coneixement o que puguin propiciar l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>
<b>0.10.1</b>	<b>R.10.1.2</b> – S'ha avaluat l'aplicació del protocol al llarg del període d'aplicació del Pla d'igualtat.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activar el protocol des de la iniciativa de la persona assetjada i de manera anònima.</li> <li>- Nº de denúncies presentades.</li> <li>- Quantia destinada a accions per a la prevenció de la violència específica per raó de gènere.</li> <li>- Qüestionari, enquestes o entrevistes realitzades per saber quina és la percepció de discriminació per sexe per part de les persones treballadores segons sexe, àrea i antiguitat.</li> <li>- Qüestionari, enquestes o entrevistes realitzades per saber quina és la percepció de discriminació per sexe per part de la representació sindical segons sexe.</li> </ul>

## Annex I - Mecanismes de seguiment

---

### 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 en formi part.
- Que hi participi l'àrea de gestió de persones o recursos humans del Consell.
- Que el nombre de persones que la componen permeti treballar de manera eficient. Cal redactar i signar un Reglament de funcionament de la Comissió que reguli les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.

Composició suggerida:

- La presidència del Consell, qui presidirà les sessions
- La persona que exerceixi les funcions de la gerència
- El conseller o consellera que tingui atribuïdes les funcions d'igualtat
- La tècnica d'igualtat
- Una persona en representació del personal funcionari
- Una persona en representació del personal laboral
- Una persona que farà les funcions de secretari/ària de la Comissió que es nomeni a tal efecte

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 reuneixi com a mínim un cop al semestre 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.

Seràn atribucions generals de la Comissió:

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

Atribucions específiques:

- Mesurar el grau de consecució dels objectius proposats i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de forma que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla té dins el Consell, 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 la 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, assenyalen 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 canviants 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<sup>9</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 (tan dins 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 recol·lecció 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 Canadencs 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>9</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 de 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-se 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 reconeguin 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.

### **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, intersexuals,...).

- 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 al contrari 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.

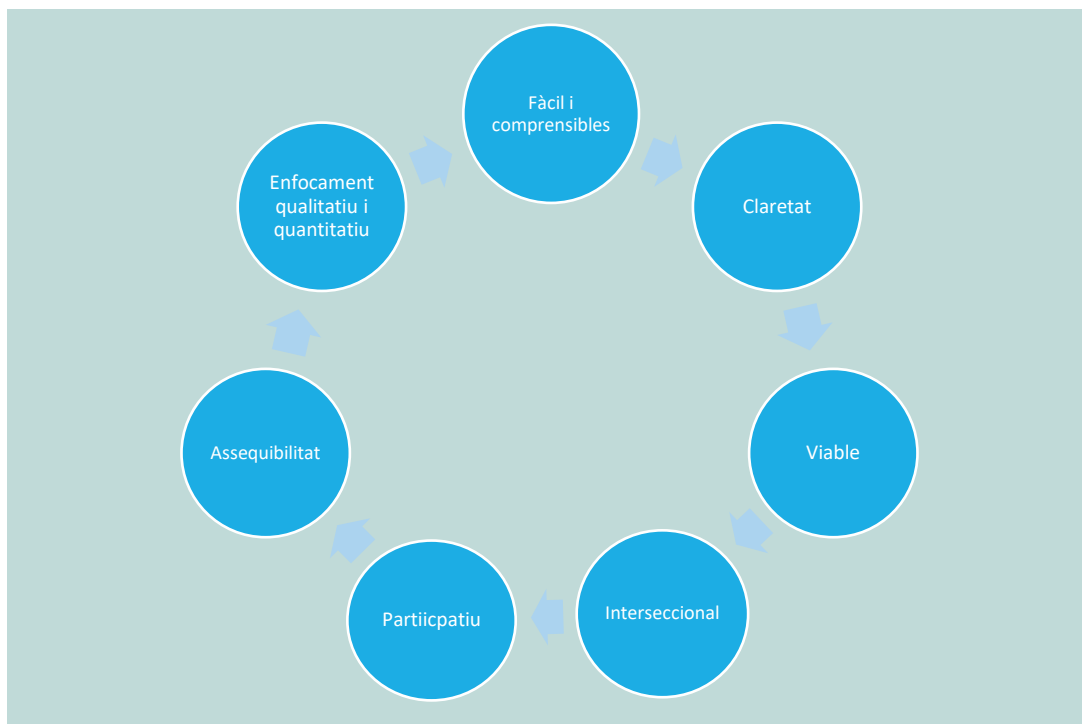
### Identitats de gènere

- **Femení**
- **Masculí**
- **Cisgènere**<sup>10</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)

---

<sup>10</sup> Nota: “cisgènere”, terme format del prefix “cis” “gènere” és un calc de l'anglès cisgender, neologisme acceptat en els diccionaris Oxford.



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.

**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 desapercebuts.

**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 qualitatius, 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 consubstancial 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'empresa.
- Canvis en la imatge de l'empresa.
- Canvis en les relacions externes de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Altres.

### Annex III - Exemple de fitxa descriptiva de les activitats

---

<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>	



## Annex IV – Glossari de terminologia

---

### ACCIÓ POSITIVA

Són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat. Tals accions, que seran aplicables en tant subsisteixin les situacions esmentades, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

### 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. Contempla les seves activitats específiques, condicions, necessitats, el seu accés als recursos i el control que tenen sobre ells, així com accés als beneficis del desenvolupament i als nivells de direcció. Estudia aquests vincles i altres factors en el medi i en el context més ampli social i econòmic.

Aquest tipus d'anàlisi necessita abans que res i sobretot reunir dades desglossades (és a dir, separats per sexes) i informació sensible a les qüestions de gènere sobre la població que s'estudia. És el primer pas d'una planificació sensible a les qüestions de gènere per promoure la igualtat entre les dones i els homes.

Aquest anàlisi no es limita a identificar diferències. De forma més important, detecta la política de les relacions de gènere i els ajustos que han de ser realitzats per les institucions per assolir la igualtat entre els gèneres. Es fixa en les desigualtats entre les dones i els homes, es pregunta per què hi ha, i suggereix com poden reduir les bretxes que els separen.

L'anàlisi per gènere és així mateix el primer pas per a la formació de qualsevol política o elaboració d'un programa: el punt de partida des del qual transformar la naturalesa del desenvolupament d'una societat per promoure la igualtat entre els homes i les dones.

### 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.

### ÀMBIT PRODUCTIU

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació radical del àmbits o espais de producció i de reproducció.

Definit en oposició a l'espai reproductiu, fa referència al lloc de "l'activitat productiva" de l'economia mercantil i formal; a l'espai en el qual es realitza el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes aquí produïts tenen un valor de canvi.

#### ASSETJAMENT AMBIENTAL

Es produeix quan el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

#### ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

Es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

#### ASSETJAMENT HORITZONTAL

Pressió exercida per una persona treballadora, un o una membre de l'alumnat o per un grup de persones treballadores, alumnes o sobre un company o companya.

#### ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

#### ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

#### ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Pressió exercida per un/a treballador/a alumne/a o un grup de treballadors/ores o alumnes/as sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

#### ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores i/o alumnat.

#### ATENCIÓ

Conjunt d'accions destinades a una persona per a que pugui superar les situacions i conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, garantint la seva seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i procediments per a que pugui resoldre la situació.

#### BRETXA DE GÈNERE

Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant Taxa Femenina - Taxa Masculina.

Constatar una bretxa de gènere significa normalment que hi ha una desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder etc.

#### BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".

#### BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

S'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

#### CIUTADANIA

Nou concepte que es refereix a un model social alternatiu que posa en valor i reconeix les relacions humanes i el treball de cura. Entenem la ciutadania com la responsabilitat social i compartida per la cura de la vida humana.

La cura té a veure amb la sostenibilitat de la vida, el benestar de les persones i la manera com cobrim les necessitats bàsiques quotidianes: subsistència, protecció, afecte, coneixement, participació, descans, creativitat, identitat, llibertat... En definitiva, posar en el centre de la vida les persones.

#### CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

En el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats

#### COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereix, 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 seva 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.

#### CORESPONSABILITAT

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 corresponsables 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.

#### CORESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

#### DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Sistema d'organització social i política en què es considera que homes i dones han de participar per igual en la presa de decisions i en totes les esferes de la societat, igualtat de participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte democràcia paritària es defineix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència major al 60% ni menor al 40%. La fórmula electoral pot establir-se en el 50% per a cada sexe, aquesta és la fórmula denominada "sistema cremallera" (fórmula seguida per Castella - La Manxa, Balears i Andalusia). També existeix la fórmula que contempla la LOIEMH, ni més del 60% d'un sexe, ni menys del 40% de l'altre.

#### 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.

#### DISCRIMINACIÓ DIRECTA

- Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. També es considera discriminació directa segons la LOIEMH:
- L'assetjament sexual i per raó de sexe (article 7. 3).
- El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).

- Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu, que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 9).

#### DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL

Quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins –serveis o indústria de menor desenvolupament - , alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

#### DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

#### DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

#### DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

#### DIVERSITAT DE GÈNERE

Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considera des com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

#### DOBLE JORNADA

Així s'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que deuen afrontar l'activitat laboral i el treball domèstic - familiar com únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seua diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

La doble càrrega encara recau en les dones adultes, es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles però persisteix i s'accentua, en l'actualitat donat el creixent envelliment de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones grans. És una doble càrrega de treball assumida de manera sincrònica i quotidiana en un mateix lapsus de temps i perdura al llarg de tot el cicle de vida.

La *triple jornada* es dóna quan a la doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

#### DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Són part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui:

- 1) decidir quants fills/es va a tindre;
- 2) decidir l'espaiament dels fills/es;
- 3) controlar el seu comportament sexual segons la seua pròpia forma de ser, sentir i pensar sense tindre por o vergonya;
- 4) estar lliure de malalties i deficiències que interfereixen amb les seves funcions sexuals i reproductives.

#### EMPODERAMENT

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) en 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment esta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individual i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seua pròpia dignitat com a persones.

#### ENFOCAMENT DE GÈNERE

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren 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 posa l'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 tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substantiu 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 té 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.

## ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'espai on té lloc la criança, els afectes i la cura de persones dependents, és a dir, és el lloc on es cobreixen les necessitats personals. Aquest espai és el que suposadament coneix la dona com a la seua màxima responsable.

## 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.

## ESTRATÈGIA DUAL (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat)

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament, des de la fase de planificació, els

seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

#### 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.

#### FEMINISMES

Són pensaments d'igualtat, és a dir, una tradició de pensaments polítics, amb tres segles d'antiguitat, que sorgeixen el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seua relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu.

Els feminismes constaten la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes.

La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. Els feminismes suposen, per tant, una forma diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.

Diem Feminismes atès que no es tracta d'un corrent de pensament monolític sinó que presenta distints corrents en funció del context cultural i de desigualtat que viuen les dones.

#### FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

Corrent que es posiciona en la no equiparació ni superació de la dualitat d'un gènere a l'altre sinó més bé en el desenvolupament de la diferència genèrica femenina en tots els ordres simbòlics.



El lloc que ocupem al món i que ens defineix, no està únicament determinat per l'espai que ens ofereix la societat sinó també pel nostre cos de dona amb la seua estructura i els seus cicles vitals que determinen d'alguna manera la nostra mirada sobre el món.

#### FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arranca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania d'Olympe de Gouges (França, 1791) i en la Vindicació dels drets de les dones de la dona de Mary Wollstonecraft (Anglaterra, 1792), on es reivindica el dret a ser reconegudes en peu d'igualtat respecte els homes.

Es recolza en la definició d'igualtat, solidaritat i llibertat, entesa com autonomia personal i respecte cap a l'altre i l'altra. Denúncia l'elaboració de diferències de gènere, construïdes per la raó patriarcal com a categories naturals, quan en realitat són constructes socials i culturals.

Feministes representatives d'aquesta corrent són Simone de Beauvoir, Seyla Benhabib o les espanyoles Celia Amorós (Hacia una crítica de la razón patriarcal, 1985) i Amelia Valcárcel (Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder, 1991).

#### FEMINISME DIALÒGIC

El feminisme dialògic és un enfocament teòric que supera el feminisme de la igualtat i el de la diferència i que es construeix a partir de la pluralitat de veus de totes les dones que decideixen, mitjançant el diàleg igualitari què volen i cóm ho volen.

L'aprenentatge dialògic es converteix així en un element essencial per a fer avançar les propostes de l'aprenentatge cooperatiu cap a opcions més compromeses amb un model d'escola coeducatiu i plural que busca una major igualtat d'oportunitats per a totes i tots.

#### FEMINITZAR LA POLÍTICA

Es tracta d'una nova manera de fer política, amb una agenda nova i amb valors socials i culturals que han estat encarnats en les dones. Feminitzar en el sentit de reclamar altres mirades en l'àmbit en el sentit d'abordar els problemes de vida quotidiana i els reptes de futur de les dones i els homes, feminitzar en el sentit d'introduir canvis culturals – i de valors – a la societat.

#### FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

#### FORMACIÓ DE / EN GÈNERE

Mètode que forma part imprescindible de la transversalització de l'enfocament de gènere. Partint del supòsit que les relacions desiguals entre els gèneres es reproduïxen per estereotips, prejudicis i codis de conductes apresos en el procés de la socialització, la formació en gènere intenta conscienciar el personal d'una organització sobre les relacions de gènere. L'objectiu de la formació en gènere és generar d'una banda coneixements i potencial de reflexionar sobre les desigualtats de gènere i el paper que

té cada persona en aquestes relacions i de l'altra, facilitar eines per poder aplicar l'enfocament de gènere en els respectius àmbits d'actuació.

## GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada en Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que “el gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe i depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectat per altres factors com són l'edat, la classe, la raça i l'ètnia”.

## PERSPECTIVA DE GÈNERE

Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i als homes, així com les seues semblances i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seues expectatives, les complexes i diverses relacions socials que es donen entre ambdós gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho fan.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació.

## IGUALTAT DE SEXE

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o homes.

És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

## IGUALTAT DE GÈNERE

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

## IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els rodeja).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

## IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

### 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 semblen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigues prevista ni es desitges. 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 masclistes.

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.

## MAINSTREAMING DE GÈNERE

Sol traduir-se per transversalitat: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpora a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

## MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades.

Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats homes i dones que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic, que permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

## MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

Té com a objectiu la igualtat en la participació al mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat de treball, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes.

La idea és que les dones s'igualen als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per als mateixos. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i acció per a dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

## MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

Es denomina així a l'organització social de gènere que estableix el masculí com a paradigma de l'humà, atorgant poder simbòlic i material als homes sobre les dones, subordinant el femení i les dones sota un pretès neutre.

## NOU CONTRACTE SOCIAL

Terme que fa referència a la necessitat de desenvolupar un nou acord entre homes i dones que estigui basat en la coresponsabilitat, que ens permeti compartir el treball assalariat, les responsabilitats familiars i la cura a les persones dependents, el poder i la presa de decisions: en definitiva, compartir la vida. És un desafiament que incumbeix no només a les dones sinó a tota la societat.

## PATRIARCAT

Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries on alguns barons adults dominen a dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills.

Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal significa Govern dels pares.

Els debats sobre el patriarcat van tindre lloc en distintes èpoques històriques, i van ser represos en el segle XX pel moviment feminista dels anys seixanta en la busca d'una explicació que donarà compte de la situació d'opressió i dominació de les dones i possibilitaren el seu alliberament.

Gerda Lerner (1986) ho ha definit en sentit ampli, com “la manifestació del domini masculí sobre les dones i xiquets/es de la família i l'ampliació d'eixe domini sobre les dones en la societat en general.

Les teoritzacions sobre patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels distintos corrents del feminisme, en les seues versions radical, marxista i materialista, entre altres.

## 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.

## PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

S'utilitza el terme discriminació de sexe per a al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

## 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.

## POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen “com el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona”.

## 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.

## RECUPERACIÓ

Etape del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència en que es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

## REPARACIÓ

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diferents organismes i agents responsables de la intervenció en el àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

## 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.

## SEGREGACIÓ HORINTZONTAL

Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere, que la lliure opció personal.

## SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió de les mateixes a les activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seua sobrerepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

## SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en el imaginari social que permetin avançar cap a la eradicació de la violència masclista.

## 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 patriarcalcs que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les for mes 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.

## SISTEMA SEXE - GÈNERE

Sistema sociocultural a través del qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. Tradicionalment les dones, a Occident, s'han associat a conceptes com la sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc. I aquestes característiques són assumides com naturals per la societat.

De forma oposada i complementària s'adjudica a l'home les característiques de proveïdor, conquistador, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. Des d'ací es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (c culturals i socials) diferents per a les dones i per als homes, en funció d'allò tradicionalment establert per a uns/unes i per a altres; en funció, en definitiva, de models impostos. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

#### SOSTRE DE VIDRE

A partir dels anys huitanta nombrosos estudis realitzats des de les diverses Ciències Socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions, utilitzant el terme "sostre de vidre" ("glass ceiling") (Segerman - Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison i Cooper, 1992) en al·lusió metafòrica a les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i promocionar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Existeix consens sobre els principals pilars que el sustenten a través de dos categories d'anàlisi: explicacions basades en factors personals interns (que prenen com a punt de partida la influència de la socialització en el desenvolupament de característiques diferencials entre homes i dones). I, explicacions basades en factors socials externs (conseqüències derivades de la cultura patriarcal, creadora de relacions de poder asimètriques entre homes i dones en base al establiment de rols de gènere diferencials i complementaris).

#### TERRA ENGANXÓS

El "terra enganxós" és altre concepte emparentat al fenomen del "sostre de vidre" i es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposa a les dones per a que no abandonen eixe espai, que crea nombroses dificultats que afronten les dones per a despagar-se del "terra enganxós" que les atrapa en obligacions i sol·licituds per quins o quines es senten abandonats/des per l'eixida de les dones cap a altra esfera no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar, des d'eixe "terra enganxós", arriba a ser un esforç físic i emocional considerable i font de conflictes per a les dones.

#### TRANSVERSALITAT

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

#### TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. D'altra banda, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i



de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família i engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Aquesta feina, com que no és remunerada, queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment realitzades per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la

construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones.

Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i gran part de totes les societats i les cultures i, d'aquesta manera, ha generat l'anomenada divisió sexual del treball; és a dir: homes- treball productiu-àmbit públic i, d'altra banda, dones- treball reproductiu-àmbit privat.

#### VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit vers les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits – quantitativs i qualitativs– de les intervencions portades a terme pels organismes responsables, així com per les actuacions no encertades provinents d'altres agents implicats.

#### 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.

#### VIOLÈNCIA ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si s'escau, de llurs filles o fills, així com la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits l'àmbit de parella.

#### VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

Violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida sobre les dones i realitzada per part de l'home que és o ha estat el seu cònjuge o persona lligada per relacions similars d'afectivitat.

#### VIOLÈNCIA FÍSICA

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

## VIOLÈNCIA LABORAL

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tinguin relació amb la feina.

## VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

## VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència

o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altre limitació del seu àmbit de llibertat.

## VIOLÈNCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les persones, inclosa l'exhibició, l'observació, la imposició -mitjançant violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional- de relacions sexuals, per part de la persona que té una relació conjugal, de parella o afectiva amb la dona que pateix aquesta situació.

## VISIBILITZACIÓ

Procés de fer visible l'invisible, de traure a la llum i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat, i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.