

PLA D'IGUALTAT



Diputació de Girona
221 municipis

PRESENTACIÓ

INTRODUCCIÓ

PLA D'IGUALTAT DE LA DIPUTACIÓ

• LA DIAGNOSI

1. Cultura de foment de la igualtat
2. Imatge, llenguatge i comunicació
3. Representativitat d'homes i dones en l'organització
4. Retribució
5. Formació
6. Seguretat i salut laboral
7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
8. Assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral

• ÀMBITS D'ACTUACIÓ, OBJECTIUS I ACTUACIONS DEL PLA D'IGUALTAT

Àmbit 1 . Estratègia i organització interna

1. Impulsar la transversalitat de gènere a la Diputació de Girona
2. Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació institucional corporativa interna i externa



Diputació de Girona
APROVAT pel PLE de la Diputació
en sessió de data 15 FEB. 2011
El secretari general

3. Incorporar progressivament la perspectiva de gènere a totes les accions formatives

Àmbit 2. Condicions de treball i presència equilibrada de dones i homes

4. Incorporar progressivament la perspectiva de gènere als processos de selecció

Àmbit 3. Temps de treball

5. Promoure canvis en l'organització del temps per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral

Àmbit 4. Seguretat i salut en el treball

6. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat laboral
7. Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Diputació de Girona

PLA D'ACCIÓ

GLOSSARI

DICTAMINAT FAVORABLEMENT
per la Comissió Informativa 152
en data 8 FEB. 2011
El/la secretari/ària delegada

Presentació

La Diputació de Girona és una Diputació pionera en assolir el compromís de promoure el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el treball i en aplicar l'estratègia de la transversalitat de gènere, tal com postulen els principis rectors d'acords internacionals en matèria de drets humans, directives de la UE, lleis d'àmbit estatal i l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

Existeix el ple convenciment que les organitzacions desenvolupen un paper fonamental pel que fa a la implementació i consolidació de plans d'igualtat d'oportunitats com a l'estratègia que contribueix a l'impuls d'una nova cultura de desenvolupament econòmic que garanteix l'aprofitament del potencial de totes les persones treballadores. És per això que l'any 2008 la Diputació de Girona va signar un conveni de col·laboració amb el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de desplegar en l'àmbit local una xarxa de 15

agents d'igualtat d'oportunitats en el treball per orientar les administracions i els agents socials i econòmics dels municipis gironins.

El 2009 es va fer un pas més amb l'aprovació pel Ple de l'inici de l'elaboració del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona, amb l'acord dels agents socials.

Aquest Pla ordena i sistematitza les actuacions que cal emprendre (o continuar realitzant) per consolidar els canvis i millores que han de garantir —basant-se en la igualtat d'oportunitats— el desenvolupament de la trajectòria professional de les persones que treballen a la Diputació de Girona, tot tenint en compte les necessitats de compatibilitzar els àmbits personal i laboral per assolir una millor qualitat de vida i un major benestar personal i social.

Confiam que aquesta eina sigui útil per introduir els canvis organitzacionals necessaris, que permetin consolidar una justa i adequada estratègia de recursos humans.

Introducció

Si bé és cert que les dones han aconseguit millores significatives en els camps de l'educació, la inserció en el mercat de treball i, en general, en l'adquisició de drets de ciutadania, també és cert que això no ha estat suficient per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes.

En l'àmbit laboral, fenòmens com la segregació horitzontal, que concentra les dones en determinats sectors de producció, la segregació vertical, que les situa en determinades categories inferiors i les exclou dels llocs de direcció o decisió en les organitzacions, la sobrerepresentació en tipus de contractació en inferioritat de condicions de cara a un desenvolupament professional, com ara major contractació a temps parcial i/o temporal i la (encara avui) discriminació salarial, són realitats que ens mostren el camí que encara queda per recórrer abans de poder dir que les dones han assolit la igualtat d'oportunitats en el treball.

El principi d'*igualtat* està reconegut en diversos textos internacionals sobre dret humans, entre els quals és

important tenir present el que sorgeix de la IV Conferència Mundial de Dones, celebrada a Beijing el 1995, perquè fa un pas endavant en introduir en l'agenda política dels estats l'estratègia del *mainstreaming*, o transversalització de gènere, és a dir, situa la perspectiva de gènere com un eix transversal en totes les polítiques públiques. A partir d'aquest moment s'entén que la igualtat davant la llei assolida no és suficient per garantir la igualtat d'oportunitats de les dones en tots els àmbits de la societat. Per avançar, calen mesures que permetin canvis cap a un model d'organització social que comporti una igualtat efectiva.

Per la seva banda, el Tractat constitutiu de la Unió Europea i la jurisprudència del Tribunal de Justícia Europeu proclamen la igualtat entre homes i dones com a una funció essencial i un objectiu de la comunitat, i obliguen a promoure la igualtat en totes les seves activitats i directives posteriors han anat avançant en aquest sentit.

Així mateix, a l'Estat espanyol, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva per a dones i homes

impulsa canvis estructurals dirigits a executar a totes les organitzacions mesures que respectin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitin qualsevol tipus de discriminació de les dones. Donant continuïtat a les mesures introduïdes per la Llei d'igualtat, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en la seva disposició addicional octava l'obligació de totes les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, a adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i a implementar plans d'igualtat.

D'altra banda, la igualtat de gènere també és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. Així, l'Estatut d'autonomia de Catalunya fixa en l'article 4.3 del seu títol preliminar, que els poder públics catalans 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 la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut en aquest sentit, es basa en dos grans eixos: garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans i comprometre's amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Tot aquest marc normatiu és el que avala les polítiques de gènere. No obstant això, per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball és necessari que les organitzacions es comprometin a prendre mesures que aconseguixin canvis en les seves estructures.

En aquest sentit, la Diputació de Girona, dur a terme el desenvolupament del seu Pla d'Igualtat.

2. Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona

2.1 Diagnosi

La diagnosi és la primera fase del Pla; s'encarrega de detectar a través d'un anàlisi amb perspectiva de gènere quines són les desigualtats existents a la institució. A la Diputació de Girona aquesta anàlisi es va dur a terme durant el període 2009-2010.

La metodologia utilitzada es va basar en un estudi quantitatiu, centrat en les dades estadístiques i variables disponibles per a l'exercici 2009, i un estudi qualitatiu, basat en entrevistes i en el buidatge de la documentació de la Diputació de Girona.

La diagnosi analitza la situació de la totalitat de la plantilla de la Diputació de Girona, llevat de la dels organismes autònoms. Es tenen en compte els àmbits d'anàlisi i d'intervenció referits a la pròpia llei que desenvolupa el contingut dels plans d'igualtat (art. 46 de la LO 3/2007): accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i

prevenció d'assetjaments, i imatge i llenguatge no sexista. S'han inclòs, a més, els àmbits de cultura organitzativa i seguretat i salut en el treball. Finalment, aquests àmbits s'han estructurat en els punts següents:

1. Cultura de foment de la igualtat
2. Imatge no sexista
3. Representativitat de les dones
4. Retribució
5. Formació, promoció i desenvolupament professional
6. Seguretat i salut en el treball
7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Per a cadascun d'aquests punts s'ha establert un conjunt d'indicadors que facilitin el coneixement de la situació en termes de gènere a la Diputació de Girona, i a partir dels resultats s'han marcat un seguit d'objectius i de propostes d'accions de millora, perquè puguin ser considerades i implementades.

2.1.1 Cultura de foment de la igualtat

En aquest àmbit, es valora principalment l'existència d'una presa de consciència i una sensibilitat pel que fa a les polítiques d'igualtat i no discriminació, així com el grau d'integració de la igualtat en l'estratègia de l'organització.

Indicadors:

1. Existència de polítiques o iniciatives que fomentin la igualtat efectiva entre dones i homes, la paritat entre sexes i la no-discriminació.
2. Existència d'un organisme responsable d'impulsar i la igualtat d'oportunitats en l'organització i de vetllar-hi.
3. Existència d'actes orientats a obtenir la implicació del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats.

Anàlisi de resultats:

- 1. Existència de polítiques o iniciatives que fomentin la*

igualtat efectiva entre dones i homes, la paritat entre sexes i la no discriminació.

Les polítiques relatives a la igualtat d'oportunitats s'han introduït a la Diputació de Girona a partir d'octubre de 2008, amb la signatura del conveni de col·laboració amb la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Aquestes polítiques es troben ubicades i concentrades en l'Àrea de Promoció Econòmica de la Diputació, amb una excepció. En aquest conveni s'estableix l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local mitjançant:

- La implementació, a l'octubre de 2008, de 15 d'agents d'igualtat en el treball en els municipis gironins, coordinats i impulsats des de la Diputació de Girona.

- L'aprovació de la realització d'un pla d'igualtat d'oportunitats de la Diputació de Girona, al maig de 2009. La coordinació i execució del pla d'igualtat, a fi d'aplicar el principi de transversalitat i implicar-hi en major mesura tot el personal de la Diputació, es va traslladar a l'Àrea de Règim Intern i Hisenda.
- La creació, al setembre de 2010, d'una Oficina Tècnica d'Igualtat, a càrrec d'una agent d'igualtat ubicada a Promoció Econòmica de la pròpia Diputació, encarregada d'assessorar el personal tècnic de promoció econòmica dels municipis i de difondre un butlletí amb notícies que recullen les experiències i/o treball de la xarxa d'agents.

2. Existència d'un organisme responsable d'impulsar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització.

En relació amb l'elaboració del Pla d'Igualtat a la Diputació de Girona es va constituir, al novembre de 2010, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de

Girona, integrada per la vicepresidenta primera de la Diputació de Girona, el director de l'Àrea de Règim Intern i Hisenda, un membre del Departament de Recursos Humans, un representant dels cos funcional, un representat del cos de laborals i l'agent d'igualtat, figura creada per desenvolupar i coordinar l'execució del Pla. Aquesta comissió es reuneix semestralment i té una funció consultiva i/o assessora, i alhora és l'òrgan competent per desenvolupar les diferents fases del Pla d'Igualtat.

3. Existència d'actes orientats a obtenir la implicació del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats.

Des del 2008, amb el desplegament de la xarxa d'agents, s'han realitzat actes amb motiu del 8 de març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, i el 25 de novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència envers les Dones. Aquests actes s'han realitzat amb l'objectiu d'implicar i sensibilitzar tot el personal de la Diputació amb la igualtat.

Objectius i propostes d'acció

1. Existència de polítiques o iniciatives que fomentin la igualtat efectiva entre dones i homes, la paritat entre sexes i la no-discriminació.

Objectiu:

- Aconseguir una implicació explícita en favor de la igualtat d'oportunitats per part de la direcció de la institució.
- Impulsar la transversalitat de gènere; és a dir, difondre dins de totes les àrees de la Diputació la perspectiva de gènere.

Acció:

- Formalitzar una declaració que institueixi el dret a la igualtat i la no-discriminació com a principi rector per part de la Diputació de Girona.
- Aconseguir el desenvolupament d'un codi ètic assumit per la corporació i aprovat pel ple.

- Realitzar reunions amb representats de cada àrea per tal d'informar-los i que puguin aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques que generin.

2. Existència d'un organisme responsable d'impulsar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització.

Objectiu:

- Constitució d'un òrgan responsable d'impulsar les polítiques de gènere de forma transversal.

Acció:

- Creació d'un Consell Permanent d'Igualtat responsable d'impulsar, coordinar i avaluar la transversalitat de gènere en totes les àrees que aglutini, i que doni continuïtat a la ja existent Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

3. Existència d'actes orientats a obtenir la implicació del personal en relació amb la igualtat d'oportunitats.

Objectiu: Institucionalitzar la commemoració del 8 de març i del 25 de novembre des de la Diputació de Girona.

Acció: Organitzar actes per als dies esmentats per mitjà de .
la Comissió de Seguiment del Pla.

2.1.2 Imatge, llenguatge i comunicació

Es valoren les accions (internes/externes) de la Diputació de Girona, específicament adreçades a garantir que la imatge, el llenguatge i la comunicació no siguin instruments que incorporin biaixos de discriminació de gènere i que actuïn com a transmissors d'estereotips.

Indicadors:

1. Utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació i la imatge.
2. Existència de sistemes de comunicació i difusió interna i externa sobre les polítiques d'igualtat.

Anàlisi de resultats

1. Utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació i la imatge

La Diputació de Girona, en les seves comunicacions externes, adopta un llenguatge i fa ús de la imatge neutres des de la perspectiva de gènere. Les oficines de Comunicació i de Serveis Lingüístics treballen des del

respecte i la sensibilització envers les qüestions de gènere, tant pel que fa al llenguatge com a la imatge corporativa que projecta l'entitat.

La masculinització en les imatges de les notícies en relació amb els càrrecs de responsabilitat pública és conseqüència de la segregació vertical dins de l'organització i no d'una mala pràctica per part de les oficines esmentades.

En l'àmbit intern, en les comunicacions dirigides a les treballadores i treballadors, en els acords i pactes col·lectius, i en la descripció de llocs de treball encara hi podem trobar traces d'un llenguatge sexista, que cal revisar i modificar per tal que a) els textos que van adreçats a una persona o que s'hi refereixen es redactin d'acord amb el gènere d'aquella persona, b) les formes de tractament siguin sempre simètriques entre homes i dones, c) es facin servir els diferents recursos amb què compta la llengua per tal de fer evident la presència de destinataris o de referents dels dos sexes i d) s'emprin en tots els casos les formes femenines corresponents de professions, condicions i càrrecs.

La corporació no disposa d'una estratègia formalitzada, d'una organització ni de recursos definits institucionalment que assumeixin específicament la integració i el desenvolupament d'una comunicació no sexista en la imatge i en el llenguatge com a factors decisius en el procés de consolidació d'una cultura que integri efectivament com a valor la igualtat, la no discriminació, la diversitat i la inclusió.

En aquest sentit, l'ús d'un llenguatge i d'una imatge no sexistes es basen en la consciència i la implicació de les persones que en aquests moments s'encarreguen d'executar aquestes tasques.

2. Existència de sistemes de comunicació i difusió externa i interna sobre les polítiques d'igualtat.

Pel que fa a la difusió externa, actualment al lloc web de la Diputació de Girona apareix una pestanya específica dedicada a la *Igualtat*, a la qual s'accedeix a través de l'Àrea de Promoció Econòmica i Noves Tecnologies. En aquest apartat s'ofereix informació diversa sobre formació, recursos i assessorament personalitzat a ajuntaments,

altres ens locals i empreses públiques i privades per a l'elaboració i la implantació de mesures orientades a assolir la igualtat d'oportunitats en el treball.

També s'elabora un butlletí, *InfoIgualtat*, que va dirigit als municipis, i que conté informació sobre les principals novetats legislatives, informes, convocatòries i accions que s'estan realitzant al territori per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit laboral. L'*InfoIgualtat* es distribueix juntament amb el butlletí electrònic *InfoDiputació*.

Ara bé, no hi ha cap espai al web de la Diputació on es doni a conèixer el Pla d'Igualtat ni les jornades commemoratives.

En l'àmbit intern, pel que fa a la intranet, no es donen a conèixer les accions en matèria d'igualtat ni existeix cap altra mena de mitjà d'informació entre el personal de la Diputació sobre aquestes polítiques.

Objectius i propostes d'acció

1. Utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació i la imatge.

Objectiu:

- Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista en les comunicacions externes.
- Establir l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació interna.

Acció:

- Elaboració, publicació, aprovació i difusió d'un llibre d'estil que faci explícitament referència a usos no sexistes i llenguatge no discriminatori.
- Incorporació sistemàtica i oficial de les pautes de llenguatge i imatge no sexista que s'estableixin al *Llibre d'estil de la Diputació de Girona*, a totes les àrees de la Diputació, i en especial a l'Oficina de Comunicació.
- Elaboració i difusió d'un fullet amb les normes bàsiques per evitar l'ús d'un llenguatge sexista.
- Integració en la formació lingüística que es realitza al

personal de la Diputació, de sessions de llenguatge no sexista.

2.Existència de sistemes de comunicació i difusió externa i interna sobre les polítiques d'igualtat.

Objectiu:

- Dissenyar i introduir una política de comunicació interna i externa del Pla d'Igualtat

Acció:

- Presentació pública del Pla d'Igualtat.
- Creació d'un espai d'informació i difusió del Pla d'Igualtat, al lloc web de la Diputació de Girona.
- Creació d'un espai a la intranet per comunicar les accions previstes pel Pla d'Igualtat i les accions que s'hagin portat a terme.

2.1.3 Representativitat d'homes i dones en l'organització

L'anàlisi des d'una perspectiva de gènere dels nivells de representació de les dones i els homes a la Diputació de Girona en tots els àmbits funcionals i jeràrquics ens permet valorar quina és la distribució laboral tant d'homes com de dones.

Indicadors:

1. Tipus de contractació
2. Proporció de dones segons el nivell d'estudis
3. Distribució del personal per categoria professional
4. Proporció de dones i homes en càrrecs de responsabilitat política, de presa de decisions.
5. Proporció de dones i homes als sindicats que actuen a la Diputació de Girona

Anàlisi dels resultats

1. Tipus de contractació

Pel que fa al tipus de contracte *laboral temporal d'obra i servei* i *d'interinitat*, hi trobem un 22 % de dones amb aquesta categoria de contracte, enfront d'un 7 % dels homes. Aquest tipus de contractació confirma un tret característic en la inserció laboral de les dones: la temporalitat, fet que suposa una major precarietat a causa de la inseguretat en la continuïtat i en la promoció de la carrera professional.

2. Proporció de dones segons nivell d'estudis

En aquest sentit, a la Diputació de Girona trobem que pel que fa als nivells més elevats de formació acadèmica les dones suposen un 42,3 % de titulades superiors enfront d'un 22,7 % dels homes, però aquest nivell de formació no es correspon sempre amb la categoria laboral que s'ocupa.

3. Distribució del personal per categoria professional

En relació amb la distribució del personal per categoria professional, comprovem que tot i que hi ha més dones amb una titulació superior, pel que fa a la categoria laboral, es concentren com a administratives, categoria en la qual representen un 46 % enfront d'un 9 % dels homes. Per tant,

hi ha titulades superiors exercint funcions d'administratives i caldrà aprofundir sobre els motius.

Així doncs homes i dones es situen en àrees molt estereotipades segons el sexe.

Aquesta sobrerrepresentació en aquest tipus de tasques és característica del que s'ha anomenat segregació horitzontal, que també es visualitza en el cas dels homes, que representen un 41 % en les tasques que anomenem d'*oficis* (subalterns, paletes...) enfront el 7 % de dones, però en el cas d'aquesta categoria, el nivell d'estudis és el bàsic.

En el cas dels llocs de treball ocupats amb titulacions superiors, el percentatge de representativitat és més equilibrat: el 42 % són dones i el 39 %, homes.

Pel que fa als comandaments, l'11 % són homes enfront del 5 % de dones, fet que ens mostra que en relació amb la promoció laboral existeix una segregació vertical.

4. Proporció de dones i homes ocupant càrrecs de responsabilitat política, de presa de decisions

Els llocs de presa de decisió estan totalment masculinitzats. Tots els directors d'àrea són homes i, pel que fa al cos polític, està format per un 88,9 % d'homes mentre que només n'hi ha un 11,1 % de dones. Observem, doncs, que a mesura que s'ascendeix en l'escala de l'organització la tendència de segregació augmenta.

5. Proporció de dones i homes als sindicats de la Diputació de Girona

Respecte a la representació sindical hi ha el doble de delegats homes que dones, tot i que en el Comitè d'Empresa la representació és totalment paritària.

Objectius i propostes d'acció

Objectiu

- Garantir l'anàlisi d'impacte de gènere en els processos de selecció i promoció del personal. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories.
- Fomentar la inclusió d'un model de competències que

incorpori progressivament la perspectiva de gènere.

- Promoure la presència equilibrada i/o paritària de dones i homes en totes les categories laborals.

Acció

- Utilització de metodologies de selecció i promoció neutres (CV cecs, i establir mesures).
- Incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració i aplicació del pla de carrera.
- Aplicació del principi de paritat en totes les categories laborals.
- Traslladar al pla de carrera els resultats de la diagnosi i establir mesures per equilibrar classificació-lloc de treball.

2.1.4 Retribució

En aquest àmbit es tracta de comprovar si existeix alguna diferència retributiva entre dones i homes i si es respecten les previsions legals sobre igualtat salarial per a la realització de treball igual o d'igual valor.

Indicadors:

- Retribució anual mitjana d'homes i dones
- Proporció d'homes i dones per nivells retributius

Anàlisi de resultats

En funció de la categoria establerta, no es detecta una gran variació respecte al sou que correspon. Ara bé, el fet que els homes es concentrin en els nivells jeràrquics més alts suposa que rebin retribucions superiors.

A l'altre extrem de l'escala retributiva, *oficis*, sí que s'observa diferències pel que fa a la consideració i retribució entre homes i dones. En aquesta categoria es valora i es remuneren més els oficis considerats masculins i ocupats per homes que els realitzats per dones, sense que

consti introducció de la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball.

Així mateix, caldria realitzar una anàlisi més acurada, amb un desglossament per treballadors i treballadores i per llocs de treball, a fi de verificar el correcte acompliment del principi *igual salari per treball d'igual valor*.

Objectius i propostes d'actuació

Objectiu

- Assolir completament el principi de igual salari per treball d'igual valor.

Acció

- Revisar la valoració dels llocs de treball corresponent a la categoria d'oficis, que vindrà vinculada amb el pla de carrera que s'està elaborant.

2.1.5. Formació

Es tracta de valorar si les estratègies de formació arriben de la mateixa manera a tots els treballadors, siguin homes o dones. Així mateix, es vol observar la inclusió de formació específica en temes de gènere i igualtat d'oportunitats.

Indicadors:

- Abast del pla anual de formació de la Diputació
- Sessions formatives en temes de gènere

Resultats obtinguts:

1. Abast del pla anual de formació de la Diputació

Pel que fa a la formació, s'ha detectat que hi ha part del personal que no hi té accés. Si tenim en compte que el percentatge més elevat en relació amb una situació laboral no indefinida són dones, això provoca un altre greuge comparatiu pel que fa al desenvolupament professional.

2. Sessions formatives en temes de gènere

Fins al moment, en el pla anual de formació de la Diputació de Girona no hi ha incorporada la perspectiva de gènere ni cap mòdul específic que tracti sobre la igualtat d'oportunitats. Ara bé, des del desplegament de la xarxa d'agents d'igualtat s'han realitzat diverses sessions a l'entorn de temes d'igualtat d'oportunitats que s'han estès als ajuntaments.

Objectius i propostes d'actuació

Objectiu

- Incorporar la formació amb perspectiva de gènere en totes aquelles activitats formatives.

Acció:

- Facilitar materials i participar en la programació de sessions dins les activitats formatives.

2.1.6 Seguretat i salut laboral

Es valora la possible incidència que determinats processos productius, condicions de treball o formes d'organització puguin tenir, específicament, sobre el col·lectiu de dones, així com l'adopció per part de l'organització de mesures específiques per tal de preservar la salut i la seguretat en el lloc de treball des d'una perspectiva de gènere.

Indicadors:

- Condicions dels llocs de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes en relació amb la seguretat i la salut laboral.
- Campanyes específiques en matèria de seguretat i salut de les dones
- Nivells de sinistralitat entre dones i homes

Resultat obtinguts:

1. Condicions dels llocs de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes en relació amb la seguretat i la salut laboral

La Diputació de Girona té especial cura amb les qüestions relacionades amb la seguretat i salut en el treball, i ha articulat una estructura organitzativa competencial que ha permès integrar-la a tots els nivells funcionals o jeràrquics. El pla de riscos està actualitzat i la majoria de les condicions materials de treball són òptimes.

Així i tot, encara no té incorporada una política específica per a les contingències de salut diferenciades per sexe. Tampoc en l'avaluació de riscos psicosocial hi ha incorporades les variables *doble presència* i *inseguretat*.

El mapa d'absentisme laboral mostra algunes diferències entre homes i dones. En el cas de les dones, a partir de 45-50 anys hi ha major ràtio d'incidències; en el cas dels homes, el nombre d'incidències augmenta és en les franges d'edat més joves i més grans. Pel que fa a la durada, en el cas de les dones sol ser de curta-mitjana (3 dies-2 setmanes i 1-3 mesos) i en el cas dels homes, bé és molt curta o bé llarga (1-3 dies o a partir de 3 mesos).

2. Campanyes específiques en matèria de seguretat i salut de les dones

Amb relació a campanyes específiques, s'ha de dir que no n'hi ha cap, tret d'una sessió puntual que es va realitzar amb motiu del 8 de març, per mitjà de la xarxa d'agents d'igualtat, però es tractava d'una sessió genèrica dirigida a la ciutadania i no integrada en el Pla de Riscos.

3. Nivells de sinistralitat entre dones i homes

Les dades analitzades no són prou significatives per extreure cap conclusió en relació amb els nivells de sinistralitat entre dones i homes.

Objectius i propostes d'actuació:

- Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos de la Diputació.

Acció:

- Participar i facilitar la introducció d'aquesta perspectiva en l'elaboració del proper pla.

2.1.7 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Valorar l'existència d'una cultura organitzativa favorable a la conciliació de la vida personal i laboral, l'adopció de mesures efectives que contribueixin al repartiment de les tasques domèstiques i de cura (fills,avis...), i l'articulació de mesures efectives que evitin repercussions negatives per a les dones sobre les seves condicions de treball i la seva carrera professional.

Indicadors:

- Existència de diversitat de mecanismes per a la compensació d'hores extres i flexibilitat en la distribució de la jornada.
- Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Existència de campanyes formatives sobre gestió del temps.
- Agilitat en la substitució de les baixes vinculades a l'exercici de drets parentals.

- Percentatge d'homes i dones que sol·liciten els permisos.

Resultats obtinguts:

Tot i existir una política de conciliació de la vida personal i laboral avantatjosa, l'estricta regulació de la jornada en la funció pública dificulta la flexibilitat del temps de treball; és a dir, impedeix el joc de mecanismes regulars de compensació de les hores extraordinàries per descans o de mecanismes de distribució irregular de la jornada. Aquestes formes i exigències horàries poden esdevenir entrebancs per compatibilitzar el temps personal i laboral, i podria explicar el menor nombre de dones en llocs de comandament intermedis, la major incidència en les dones de determinats factors de risc psicosocial i unes majors dificultats de les dones per a la promoció interna a grups professional de nivell alt.

No hi ha mesures generalitzades de culturització sobre la gestió dels usos del temps ni es duen a terme, de forma generalitzada, pràctiques i formes de gestió i de direcció de persones que integrin la perspectiva "ús racional i òptim

dels temps”.

La Diputació de Girona disposa d'un paquet de mesures de conciliació, articulats a partir de la possibilitat que tant homes com dones puguin compactar determinades llicències i gaudir d'horari flexible per a la cura de familiars, tot i que a la pràctica són les dones les que principalment en fan ús. Els homes en fan un ús molt menor.

Tot i existir una política de conciliació avantatjosa, la menor presència de persones amb jornada reduïda en el lloc de treball pot esdevenir un entrebanc en la carrera professional, fet que caldria veure si influeix en la poca presència de dones en llocs de comandament, atès que són la majoria en aquest tipus de jornada.

Objectius i propostes d'actuació

Objectiu :

- Introduir canvis culturals en l'organització del temps de treball

Acció:

- Elaboració d'informes anuals dels excessos de jornada realitzats per unitat segons sexe, i anàlisi de les causes.
- Introducció progressiva d'instruments per facilitar la mesura de càrregues de treball i de les tasques associades a cada projecte, i el temps necessari per a la seva realització.
- Foment de la coresponsabilitat i els usos dels permisos.
- Avançar en la flexibilitat horària.

2.1.8 Assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral

Valorar la realització d'accions perquè no existeixin casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Es comprova la sensibilització de la plantilla per evitar conductes d'assetjament, i l'existència de mecanismes de comunicació per presentar queixes o denúncies d'aquest tipus.

Indicadors:

- Existència d'una persona, comitè o comissió específica encarregada de vigilar, investigar i resoldre els conflictes en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Existència d'instruments per identificar els supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Valoració i percepció dels treballadors de la incidència

de determinades conductes sobre les seves condicions de treball.

Resultats obtinguts:

La Diputació de Girona té un protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, que va ser aprovat pel Ple de maig de 2010.

Malgrat l'existència d'aquest protocol, no s'han dut a terme accions d'informació i sensibilització, de manera que la major part de les persones de la Diputació en desconeixen l'existència i el procés a seguir quan concorrin situacions d'aquest tipus.

En general, es valora l'existència d'una cultura organitzativa respectuosa amb el dret a la dignitat i la intimitat de les persones que hi treballen, i l'articulació de mecanismes àgils de tutela en cas de conflicte.

Objectius i propostes d'actuació

violència de gènere en general.

Objectiu:

- Desplegar el protocol d'actuació tot atenent a les peculiaritats de cada unitat.
- Comunicar les mesures i el circuit existent, i difondre-ho entre els treballadors.

Acció:

- Identificar les persones que formaran part de la comissió instructora i els seus rols i responsabilitats.
- Fer una declaració formal de "tolerància zero" de la Diputació de Girona envers la violència de gènere.
- Fer sessions informatives, dirigides al personal de la Diputació, sobre les mesures preventives del procediment per activar el protocol.
- Crear un espai a la intranet per fer accessible a tot el personal, tant la informació de caràcter pràctic davant d'una situació d'assetjament com la informació sobre

3. Àmbits d'Actuació, objectius i actuacions del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat, tal i com el defineix la LO 3/2007, d'igualtat efectiva per a dones i homes, és un conjunt ordenat de mesures (adoptades després de la realització d'una diagnosi) que tendeixen a aconseguir, en l'organització, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, a fi d'evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe. És, per tant, una eina que promou canvis igualitaris en la gestió dels recursos humans, així com en les actituds i comportaments del personal, una vegada sensibilitzats sobre la pervivència i l'impacte dels estereotips de gènere en l'àmbit laboral.

Aquests canvis igualitaris o l'assoliment de la igualtat d'oportunitats s'han de donar des del respecte a la diferència, però sense que aquesta comporti desigualtat entre els éssers humans. Hi ha una desigualtat quan unes persones poden accedir a un lloc de treball o promocionar-se a la feina i d'altres no, o quan unes reben una remuneració molt superior a unes altres.

Vivim en una societat culturalment diversa. Les persones som diferents perquè tenim habilitats i competències diverses, però hem de partir del reconeixement essencial que totes les persones tenen el mateix valor i han de tenir un accés equitatiu a les oportunitats de la vida. Per fer-ho possibles és necessari tenir en compte les diferents necessitats o situacions que comparteixen determinats grups de persones per tal d'aplicar mesures concretes que permetin garantir la igualtat d'oportunitats dins la diversitat.

El Pla d'Igualtat es converteix així en una eina que orienta sobre els plantejaments que s'han de desenvolupar per tal d'integrar el principi d'igualtat d'oportunitats, és a dir, la homogeneïtzació de drets i deures, de les dones i els homes dins la gestió de l'organització.

La diagnosi duta a terme i els resultats que se'n deriven permeten concretar i definir els objectius i àmbits sobre els quals cal intervenir per al foment de la igualtat d'oportunitats i faciliten també el disseny de les actuacions que formaran

part del Pla d'Igualtat. Les mesures proposades s'implementaran al llarg d'un període de quatre anys (2011-2014), amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva. Aquest Pla d'Igualtat inclou un pla d'acció que temporalitza les accions positives o correctores que s'han de portar a terme des de les diferents unitats de l'empresa. En aquesta part es fixa un calendari d'execució de les accions, i s'han realitzat dues programacions per al període 2011-2014.

La implantació d'un pla d'igualtat és el resultat d'una decisió voluntària de l'empresa i el seu èxit està força determinat pel grau de compromís de tots els seus membres, dones i homes.

Per obtenir l'èxit esperat cal aconseguir que tot el personal s'hi senti implicat i faci seus els objectius del Pla; cal fer una difusió interna del Pla, però també externa: l'empresa ha de donar a conèixer la seva política d'igualtat d'oportunitats i el seu pla d'acció a altres empreses i organitzacions, a les administracions i a la societat en general.

S'ha de fer el seguiment del grau d'assoliment dels objectius del Pla d'Igualtat i, al final del període o de

l'horitzó definit pel pla d'acció, s'ha d'avaluar si el Pla d'Igualtat ha estat eficaç; és a dir, s'ha de comprovar si la situació de partida s'ha millorat i si s'han corregit les mancances detectades. I es desenvoluparan noves accions de millora, que s'ajustin a les necessitats canviants, en cas que sigui convenient.

Àmbit 1. Estratègia i organització interna

La introducció de canvis en les organitzacions estan orientats a millorar-ne la productivitat i eficiència. Si ens centrem en la gestió dels recursos humans, és clau poder comptar amb les persones en funció de les seves capacitats, habilitats i destreses individuals, sense diferenciació per raó del sexe; això vol dir, des del principi d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, per tal d'assolir els estàndards d'organització interna òptims.

En aquest sentit, la transversalitat de gènere és

l'estratègia que incorpora la igualtat d'oportunitats com a principi orientador de la gestió de recursos humans, que contribueix a integrar la perspectiva de gènere en els diferents nivells, procediments i polítiques de l'organització. Per tal d'assolir aquesta fita és important comptar amb personal especialitzat en matèria d'igualtat d'oportunitats que contribueixi a, impulsar accions de sensibilització i de dinamització dins l'organització, així com a oferir formació amb perspectiva de gènere tant al personal funcionari i laboral com als càrrecs directius.

Objectiu específic 1: Impulsar la transversalitat de gènere a la Diputació de Girona.

Objectiu 1
Aconseguir una implicació explícita en favor de la igualtat d'oportunitats per part de la direcció de la institució.
Acció
Formalitzar una declaració que institueixi el dret a la igualtat i la no-discriminació com a principi rector per part de la Diputació de Girona
Acció
Desenvolupar un codi ètic assumit per la corporació i aprovat per ple.

Objectiu 2
Impulsar la transversalitat de gènere, és a dir, difondre dins de totes les àrees de la Diputació la perspectiva de gènere.
Acció
Realitzar reunions amb representats de cada àrea per tal d'informar-los i que puguin aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques que generin

Objectiu 3

Constitució d'un òrgan responsable d'impulsar les polítiques de gènere de forma transversal.

Acció

Creació d'un Consell Permanent d'Igualtat responsable d'impulsar, coordinar i avaluar la transversalitat de gènere en totes les àrees que aglutini, i que doni continuïtat a la ja existent Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Objectiu 4

Institucionalitzar la commemoració del 8 de març i del 25 de novembre des de la Diputació de Girona.

Acció

Organitzar actes per als dies esmentats per mitjà de la Comissió de Seguiment del Pla.

Objectiu específic 2: Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació institucional i corporativa.

Objectiu 1

Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista en les comunicacions externes.

Acció

Elaboració, publicació, aprovació i difusió d'un llibre d'estil que faci explícitament referència a usos no sexistes i llenguatge no discriminatori.

Objectiu 2

Establir l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació interna.

Acció

Elaboració i difusió d'un fullet amb les normes bàsiques per evitar l'ús d'un llenguatge sexista.

Acció

Incorporació sistemàtica i oficial de les pautes de llenguatge i imatge no sexista que s'estableixin al Llibre d'estil de la Diputació de Girona, a totes les àrees de la Diputació, i en especial a l'Oficina de Comunicació.

Acció

Integració en la formació lingüística que es realitza al personal de la Diputació, de sessions de llenguatge no sexista.

Objectiu 3

Dissenyar i introduir una política de comunicació interna i externa del Pla d'Igualtat.

Acció

Presentació pública del Pla d'Igualtat.

Acció

Creació d'un espai d'informació i difusió del Pla d'Igualtat, al lloc web de la Diputació de Girona.

Acció

Creació d'un espai a la intranet per comunicar les accions previstes que s'hagin portat a terme

Objectiu específic 3: Incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions formatives.

Objectiu 1
Incorporar la formació amb perspectiva de gènere en el pla formatiu.
Acció
Facilitar materials i participar en la programació de sessions dins del pla formatiu.

Àmbit 2. Condicions de treball i presència equilibrada de dones i homes

Les diferències de gènere en el mercat laboral no vénen marcades únicament per l'accés al treball, sinó també, i molt especialment, per les condicions en les quals estan treballant les dones. Existeix encara una segregació ocupacional que comporta la concentració de dones en uns determinats sectors econòmics, professions i categories professionals. Quan aquesta desigualtat es refereix a una distribució desproporcionada d'homes i dones en sectors laborals, que acumulen uns percentatges molt superiors de dones en professions vinculades als serveis i a l'atenció i cura de persones, i d'homes en professions vinculades a la construcció, l'enginyeria i la indústria, ens trobem davant d'un fenomen de segregació; quan aquesta distribució desproporcionada d'homes i dones fa referència a l'escassa presència de dones en els espais de poder i de

presa de decisió, es tracta de segregació vertical. Aquest fenomen es fonamenten en un model d'organització de la societat basat en una concepció tradicional i uns estereotips de gènere que han definit els rols d'homes i dones al llarg del anys tant en l'àmbit privat com en l'àmbit públic, el qual inclou el mercat de treball. Si volem superar els desequilibris i la desigualtat que genera aquest sistema d'organització social és prioritari vèncer aquests patrons heretats.

Trencar amb aquest model implica revisar els mecanismes que obstaculitzen la participació en igualtat d'oportunitats de les dones al mercat de treball i la representació igualitària de dones en llocs de presa de decisions, fets que limiten l'aprofitament del seu talent; comporta també garantir unes condicions d'accés, presència i permanència en l'organització igualitàries

Objectiu específic 4: Incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció

Objectiu 1

Garantir l'anàlisi d'impacte de gènere en els processos de selecció i promoció del personal. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories.

Acció

Utilització de metodologies de selecció i promoció neutres (CV cecs i establir mesures).

Objectiu 2

Fomentar la inclusió d'un model de competències que incorpori progressivament la perspectiva de gènere.

Acció

Incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració i aplicació del pla de carrera

Objectiu 3

Promoure la presència equilibrada i/o paritària de dones i homes en totes les categories laborals.

Acció

Aplicació del principi de paritat en totes les categories laborals.

Objectiu 4

Assolir completament el principi de igual salari per treball d'igual valor.

Acció

Revisar la valoració dels llocs de treball corresponent a la categoria d'oficis

Àmbit 3. Temps de treball

El treball continua sent el marc de referència cultural, i, sense qüestionar la seva centralitat en les nostres vides, configura l'organització personal i social de la ciutadania a l'entorn de l'activitat laboral.

Al nostre país, els desajustaments en l'organització personal i les pressions horàries es resolen, principalment, a través d'una estructura familiar tradicional, centrada en l'assignació a les dones del treball domèstic i de cura de les persones. Aquest ordre social no té en compte la plena incorporació de les dones al mercat de treball ni la diversitat de models de família que existeixen avui dia, i perjudica les dones perquè produeix efectes negatius sobre la seva salut (a causa de l'estrès i la impossibilitat de compatibilitzar la vida personal i laboral) i perquè té conseqüències en la seva posició en el mercat de treball: una major precarietat i temporalitat, menors retribucions i posicions amb menys reconeixement. Una organització del temps de treball

més igualitària, sostenible i eficient, ens ha de portar cap a un canvi cultural que desvinculi l'atribució a les dones del treball domèstic i de cura, i generi un repartiment més equitatiu dels treballs.

Les estructures temporals d'una societat no són immutables. Precisament responen als valors, la cultura, els estils de vida i les creences que predominen en aquesta societat. La dinàmica social s'ha transformat en els últims temps, i per tant, també han de fer-ho les estructures que regeixen la nostra organització quotidiana.

En conseqüència, aquest àmbit promou una organització més flexible i racional del temps de treball per tal de facilitar un major equilibri en la vida dels treballadors, de manera que dones, homes i empreses hi puguin sortir guanyant. Es tracta de canvis que faciliten la compatibilitat entre la vida personal i laboral de les

persones, així com la contractació de personal clau per part de les empreses, la reducció de la rotació, l'absentisme i les baixes per estrès, la reducció dels riscos psicosocials, un augment de la iniciativa i el compromís del personal i, en definitiva, un increment tant de la productivitat com de la cohesió social.

Objectiu específic 5: Promoure canvis en l'organització del temps de treball per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral

Objectiu 1
Introduir canvis culturals en l'organització del temps de treball
Acció
Elaboració d'informes anuals dels excessos de jornada realitzats per unitat segons sexe, i anàlisi de les causes.
Acció
Avançar en la flexibilitat horària.
Acció
Introducció progressiva d'instruments per facilitar la mesura de càrregues de treball i de les tasques associades a cada projecte i el temps necessari per a la seva realització.
Acció
Foment de la coresponsabilitat i els usos dels permisos.

Àmbit 4. Seguretat i salut en el treball

La seguretat i la salut laboral és un dels àmbits del treball on menys s'ha incorporat la perspectiva de gènere, cosa que dificulta l'abordatge des d'una perspectiva integral de les necessitats que afecten específicament les dones (condicions laborals i extralaborals —doble jornada, etc.). El punt de partida són diferents condicions de treball i diferents condicions d'organització dels temps per a dones i homes (entorns de treball diversos, diferent naturalesa i organització de les tasques, etc.) que comporten una exposició desigual als factors de risc derivats de la feina, amb els consegüents efectes sobre la salut.

Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals implica valorar les diferents exposicions als factors de risc de dones i homes, tenint el compte les especificitats i diferències esmentades.

D'altra banda, la violència envers les dones, un fenomen

estructural de desigualtat i vulneració dels drets humans present en totes les societats, és un dels factors de risc també present en l'àmbit laboral. Per això, les mesures de seguretat i salut laboral també són les que promouen l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual a la feina, així com les que donen resposta a les necessitats de les dones que han patit aquest tipus de violència de gènere, i que per tant es troben en una situació de major vulnerabilitat.

Objectiu específic 6: Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de seguretat i salut laboral

Objectiu 1

Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos de la Diputació.

Acció

Participar i facilitar la introducció d'aquesta perspectiva en l'elaboració del proper pla.

Objectiu específic 7: Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Diputació de Girona

Objectiu 1

Desplegar el protocol d'actuació tot atenent a les peculiaritats de cada unitat.

Acció

Identificar les persones que formaran part de la comissió instructora i els seus rols i responsabilitats.

Acció

Fer una declaració formal de "tolerància zero" de la Diputació de Girona, envers la violència de gènere.

Objectiu 2

Comunicar les mesures i el circuit existent, i difondre-ho al personal.

Acció

Fer sessions informatives dirigides al personal de la Diputació, sobre les mesures preventives del procediment per activar el protocol.

Acció

Crear un espai a la intranet per fer accessible a tot el personal, tant la informació de caràcter pràctic davant d'una situació d'assetjament com la informació sobre violència de gènere en general.

GLOSSARI

Aquest apartat recull les definicions dels principals conceptes relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes al mercat de treball i els termes específics que descriuen la relació entre gènere i ocupació

Agent d'igualtat

Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, desenvolupament i avaluació —des d'una perspectiva transversal— de les intervencions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament i sensibilització.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit atemptar contra la dignitat de les

dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (art.5 de la Llei 5/2008).

Assetjament psicològic en el treball (també conegut per la forma anglesa *mobbing*)

Conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (art.5 de la Llei 5/2008).

Avaluació de l'impacte de gènere

Valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre

Coresponsabilitat

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.

Cultura “presencialista”

Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors al lloc de treball per sobre del seu rendiment.

Discriminació directa per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador o una treballadora per raó de sexe.

Exemple: La no-contratació de dones embarassades o

les dones i els homes, per neutralitzar-ne els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

dones que preveuen tenir un fill en un període curt de temps.

Discriminació indirecta per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de jornada de treball que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

Discriminació salarial

Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les

dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i dels complements (directiva 2006/54/CE).

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferenciats a les dones i als homes.

Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres pacients, bondadoses, etc.

Igualtat de gènere

Principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i de prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats de dones i homes

Condició d'igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere

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

Leaking pipe (terme anglès)

Abandonament gradual i voluntari de la carrera professional, que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral, i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat.

Noves organitzacions del temps de treball

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana mitjançant la implantació d'uns horaris laborals o sistemes de gestió del temps de treball que siguin flexibles i racionals, i que permetin conciliar la vida personal i laboral dels treballadors.

Paritat o representació equilibrada

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes sigui representat per més del 60 % ni menys 40 % (LO 3/2007).

Pla d'igualtat

Conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'una diagnosi, que tendeixen a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa, i a evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

Perspectiva de gènere

Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, que tenen en compte la manera com afecten les dones les diverses actuacions, situacions i necessitats. La perspectiva de gènere permet visualitzar les dones i els homes en la seva dimensió biològica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Protocol per a l'eradicació de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual

Document que reuneix les actuacions i procediments a realitzar per prevenir, detectar i resoldre les situacions

d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual a les organitzacions.

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferior, que són en bona mesura una prolongació de les activitats que desenvolupen en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en les categories professionals, basada en una infrarepresentació de dones en àmbits de responsabilitat i de presa de decisió.

Sexisme en el llenguatge

Ús del llenguatge que tendeix a desvalorar, excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.

Síndrome d'esgotament professional (*burnout*)

Sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix un treballador o treballadora i que es dona especialment en persones que fan feines rutinàries, assistencials o que treballen sota una forta pressió psicològica.

Síndrome de Sísif

Sensació que té una dona quan, després de l'esforç realitzat per aconseguir estar present en una determinada professió fins llavors reservada als homes, i, una vegada assolit el repte, percep que aquesta professió perd valor i estatus social.

Sostre de vidre

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Transversalització de gènere (*gender mainstreaming*)

Estratègia a llarg termini que incorpora sistemàticament la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en totes les polítiques, pràctiques i actuacions de les organitzacions.

Treball productiu

Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i

serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.

Treball reproductiu

Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membre de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.