

**PLA D'IGUALTAT INTERN DE
L'AJUNTAMENT DE
MONT-ROIG DEL CAMP**

PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP	1
1 Introducció.....	3
2 Àmbit d'aplicació.....	4
3 Marc conceptual i legal	4
3.1 Conceptes clau.....	4
3.2 Introducció a les polítiques d'igualtat	5
3.3 Marc legal.....	6
4 Definició i objectius del Pla d'Igualtat.....	8
5 Vigència del Pla d'Igualtat	9
6 Metodologia.....	9
6.1 Diagnosi: Resultats de les dades quantitatives.....	9
6.2 Estructura de la plantilla de personal	10
6.2.1 Distribució de la plantilla per sexe	10
6.2.2 Distribució per sexe i edat mitjana de la plantilla	10
6.2.3 Distribució per departaments i sexe de la plantilla	11
6.2.4 Distribució per categories del personal i sexe de la plantilla	12
6.2.5 Distribució per les retribucions de personal i sexe de la plantilla.....	13
6.2.6 Distribució per antiguitat i sexe de la plantilla	14
6.2.7 Distribució per tipus de personal i sexe	15
6.2.8 Distribució representació sindical del personal	15
6.2.9 Conciliació personal, laboral i familiar de la plantilla de personal.....	16
7 El nostre Pla. Propostes i línies d'actuació	16
7.1 Línia 1: Polítiques d'Igualtat i transversalitat	16
7.2 Línia 2: Ús no discriminatori en el llenguatge i comunicació corporativa.....	17
7.3 Línia 3: Assetjament sexual i/o per raó de sexe.....	18
7.4 Línia 4: Prevenció de riscos laborals	19
7.5 Línia 5: Promoció, selecció, desenvolupament professional i formació.....	20
7.6 Línia 6: Condicions laborals.....	21
7.7 Línia 7: Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	22
8 Seguiment i desenvolupament del Pla Intern d'Igualtat.....	23
9 Glossari	23

1 Introducció

El dret de totes les persones a la igualtat i a la protecció contra la discriminació és un dret universal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, ha de constituir un fet real en les societats actuals.

Les corporacions locals han de fomentar i ser pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes, amb la creació de polítiques, regidories i serveis específics que millorin les situacions de les dones a l'àmbit local.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp des de l'any 2007 realitza polítiques d'igualtat d'oportunitats a través de diferents actuacions i programes. Des del 2011 existeix la Regidoria de Polítiques d'igualtat que s'encarrega de la gestió de les polítiques de gènere

al municipi.

L'any 2018 és realitza una nova diagnosi i la redacció participativa del nou Pla local d'Igualtat 2018-2021, que neix amb la voluntat d'implicar totes les àrees de l'Ajuntament per tal d'engegar actuacions per eliminar les desigualtats de gènere o almenys reduir-les, amb línies estratègiques d'intervenció en polítiques de gènere, amb l'objectiu general d'eliminar les fonts de desigualtat entre homes i dones dels centres de treball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per fer efectius tots els drets de les dones.

En la mateixa línia impulsora de la igualtat es proposa aquest Pla d'Igualtat Intern, per tal d'incidir en les diferents dimensions de la discriminació de gènere mitjançant línies estratègiques d'actuació que segueixen una única fita: la igualtat efectiva entre homes i dones.

2 Àmbit d'aplicació

Aquest Pla Intern d'Igualtat dóna cobertura a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

3 Marc conceptual i legal

Aquest apartat és una introducció al concepte i evolució de les polítiques d'igualtat, i al marc conceptual i legal en el que s'emmarquen els Plans d'Igualtat.

3.1 Conceptes clau

A continuació s'exposa la definició d'un seguit de conceptes clau en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat:

- **Igualtat entre dones i homes**
La condició d'esser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. (Llei 17/2015, Art.2).
- **Perspectiva de gènere**
La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitat afectes les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats. (Llei 17/2015, Art.2).
- **Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat**
Aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten

dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives des dos sexes. (Llei 17/2015, Art.3).

- **Diversitat i discriminació múltiple:**

Ens referim a la diversitat com a tret característic de les identitats i realitats que viuen les dones, que prenen múltiples formes en funció d'altres elements més enllà del sexe. Alguns dels factors que tenen més importància l'hora de definir la diversitat són de caire cultural, ètnic, socioeconòmic, funcional, d'orientació sexual i d'edat. Conceptualment la diversitat no implica desigualtat ni discriminació, sinó únicament heterogeneïtat. Tot i així, i de la mateixa forma que succeeix amb el sexe, la resta de categories també ordenen la societat de forma jeràrquica, atorgant a les persones estatus valorats socialment com a superiors o inferiors.

En aquest sentit es parla de discriminació múltiple com a: situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. (Llei 17/2015, Art.2).

3.2 Introducció a les polítiques d'igualtat

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret al vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere¹.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la [IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing](#) es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix². En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'administració pública. En l'àmbit local, els Plans d'Igualtat segueixen una **estratègia dual**³: d'una banda, es compensen els efectes de la desigualtat a través de polítiques específiques orientades a dones (polítiques sectorials) i, de l'altra, s'incorpora la perspectiva de gènere a totes les

¹ Alfama, E. i Alonso, A (2015). [Las políticas de género en la administración pública. Una introducción](#). A Personak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-4

² Alfama, E. i Cruells, M. (2011). [Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género](#). X Congreso AECPA.

³ Alfama, E. i Alonso, A (2015). [Las políticas de género en la administración pública. Una introducción](#). A Personak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-41.

àrees d'actuació (polítiques transversals).

3.3 Marc legal

- **Constitució Espanyola 1978**

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents articles:

Article 14, en el títol I, capítol II: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 9.2, en el títol preliminar: Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives (...).

- **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica:**

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

- **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:**

Aquesta llei orgànica tracta la violència de gènere d'una manera integral i multidisciplinària.

- **Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'article 14 de la llei estableix els **criteris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La **integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La **col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques** en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**eradicació de la violència de gènere**.

6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La **protecció de la maternitat**.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones**, així com el foment de la corresponsabilitat.
9. El foment **d'instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de **l'efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

- **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol del 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'article 3 de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:

1. *Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere*
2. *Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball*
3. *Eradicació de la violència masclista*
4. *Apoderament de les dones*
5. *Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics*
6. *Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones*
7. *Justícia social i redistribució de la riquesa*
8. *Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge*

Més concretament, l'article 6, les funcions que corresponen als ens locals de Catalunya:

- a) **Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones**, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) **Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets**, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de **formació i capacitació del personal** a llur servei.
- f) **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- g) **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- h) **Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació** i en els espais de presa de decisions.

- i) **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- j) **Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes** en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar **polítiques destinades a eradicar les desigualtats** i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- l) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals.**

L'article 45 d'aquesta Llei estableix que és obligació de l'empresa garantir la seguretat i la salut del personal en tots els aspectes relacionats amb el treball.

- **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.**

La Disposició Addicional 7 de la llei estableix: Plans d'Igualtat.

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

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han 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."

4 Definició i objectius del Pla d'Igualtat

Un Pla d'igualtat és un mecanisme de l'organització destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes, i consisteix en l'establiment i la implementació d'un conjunt de mesures, després de la realització d'una diagnosi de situació a l'organització, aplicades de forma transversal a totes les àrees, afectant la seva totalitat. El Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp vol incorporar mesures per garantir la igualtat entre homes i dones en l'accés al lloc de treball, formació i promoció professional i en les condicions de treball. També inclou, a més a més dels drets laborals entre els treballadors i treballadores, la protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

D'una forma informal aquesta Corporació està duent a terme objectius implícits d'igualtat entre homes i dones, si bé, l'objectiu d'aquest Pla és formalitzar i aconseguir protocols escrits d'accions encaminades a l'objecte principal: la igualtat entre homes i dones.

Els beneficis que es vinculen a la incorporació de la igualtat d'oportunitats a l'organització es poden concretar, bàsicament, en el compliment de la legislació en matèria d'igualtat, i responsabilitat social de l'organització.

S'estableixen tres objectius generals:

1. Respectar i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
2. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.
3. Implantar el llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu.
4. Crear una Comissió d'Igualtat per tal de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla.

A més, s'estableixen uns objectius específics, detallats en les línies estratègiques d'intervenció a assolir per tal que la Corporació consolidi un grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes òptim. Els objectius específics es nodreixen d'un determinat nombre d'accions a desenvolupar per la Corporació, per tal de ser assolits, d'acord amb el Pla de Treball anual que es determini.

5 Vigència del Pla d'Igualtat

Aquest Pla d'Igualtat intern tindrà una vigència de 4 anys i mantindrà la seva pròrroga fins que es revisi i s'aprovi un nou Pla d'Igualtat.

6 Metodologia

6.1 Diagnosi: Resultats de les dades quantitatives

Aquest Pla d'Igualtat intern ha seguit dues fases principals:

Fase 1: Diagnosi quantitativa de la plantilla de personal: Per poder realitzar aquest Pla d'Igualtat intern entre homes i dones és necessari conèixer la situació prèvia existent a través d'una diagnosi. Per fer-la es necessita analitzar quantitativament les dades del personal desagregades per sexe.

Quantitativament, s'han extret dades referents a l'estructura de la plantilla i relació de llocs de treball: homes i dones, edat mitjana, permisos per maternitat/paternitat, classificació dels llocs de treball per grups, antiguitat, tipus de personal (laboral, funcionari, eventual i habilitat de caràcter estatal), salari mitjà.

Per extreure'n les dades, el Departament de Recursos Humans ha aportat la informació obrant a les seves bases de dades. Aquestes dades ens permeten fer una anàlisi de l'estructura dels recursos humans de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Les dades extretes responen a les persones de plantilla (s'han exclòs els plans d'ocupació per no desvirtuar les dades reals de la Corporació) que es troben en actiu durant l'any 2018, a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

Fase 2: Elaboració del Pla Intern d'Igualtat i línies d'actuació. Prèviament a la redacció final s'ha donat participació a la representació del personal, i es crea una Comissió d'Igualtat per tal de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla. El pla conté línies d'actuació que són les accions a implementar segons el calendari que s'estableix,

amb el compromís tècnic i polític necessari.

6.2 Estructura de la plantilla de personal

En aquest apartat s'analitza l'estructura de la plantilla del personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, prestant especial atenció a la manera com les dones estan representades en les diferents àrees o departaments, categories professionals, llocs de treball, antiguitats, i diferents nivells de responsabilitat. També s'analitza l'edat i l'antiguitat entre homes i dones.

6.2.1 Distribució de la plantilla per sexe

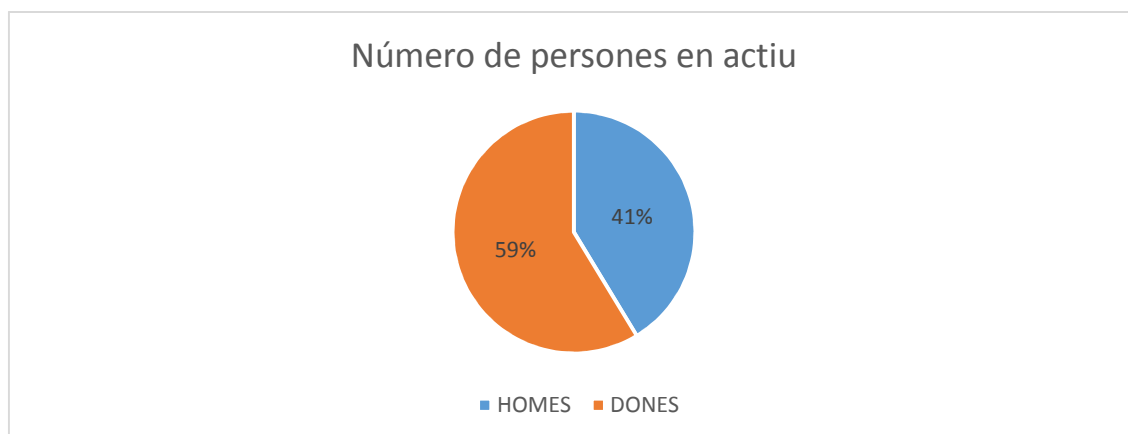
AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp

NÚMERO DE PERSONES EN ACTIU		122
HOMES		50
DONES		72

Pel que fa al nombre d'homes i dones que hi ha a l'Ajuntament, es dona paritat en la seva plantilla. Es parla de paritat referint-se a una composició amb un mínim del 40% i un màxim del 60% per sexe.

Cal veure com està repartida aquesta distribució, si hi ha àrees o departaments que estan més feminitzats i d'altres més masculinitzats. Aquest aspecte es troba en l'apartat 5.2.3., que fa referència a la distribució dels homes i les dones en les diferents àrees o departaments.



6.2.2 Distribució per sexe i edat mitjana de la plantilla

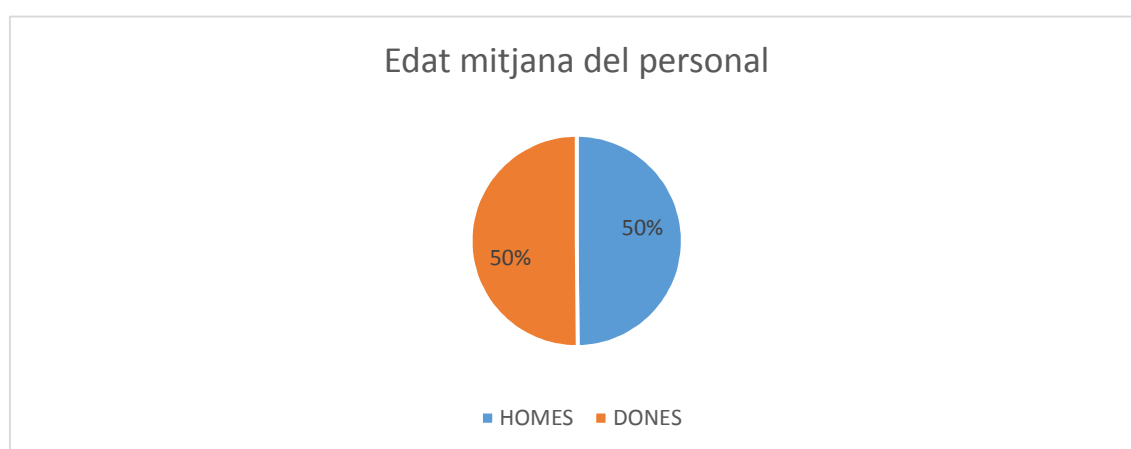
AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp

La mitja d'edat de la plantilla de personal de l'Ajuntament és de 43 anys, i existeix una paritat de mitja d'edat entre homes i dones.

EDAT MITJANA DEL PERSONAL EN ANYS	43,00
--	--------------

HOMES	43,14
DONES	42,93



6.2.3 Distribució per departaments i sexe de la plantilla

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA
ALCALDIA I BON GOVERN	11	61,11	7	38,89	18	14,75
INNOVACIÓ I MODERNITZACIÓ	1	5,56	1	5,56	2	1,64
CAP ALCALDIA I BON GOVERN	1	5,56	0	0,00	1	0,82
GABINET D'ALCALDIA	0	0,00	1	5,56	1	0,82
COMUNICACIÓ	1	5,56	0	0,00	1	0,82
INFORMATICA	0	0,00	3	16,67	3	2,46
OMAC	7	38,89	2	11,11	9	7,38
PLA DE BARRIS	1	5,56	0	0,00	1	0,82
SECRETARIA	9	69,23	4	30,77	13	10,66
SECRETARIA	3	23,08	1	7,69	4	3,28
SERVEIS GENERALS	0	0,00	1	7,69	1	0,82
ARXIU	1	7,69	1	7,69	2	1,64
CONTRACTACIÓ	3	23,08	0	0,00	3	2,46
RECURSOS HUMANS	2	15,38	1	7,69	3	2,46
SERVEIS ECONÒMICS	8	80,00	2	20,00	10	8,20
INTERVENCIÓ	3	30,00	1	10,00	4	3,28
TRESORERIA	3	30,00	0	0,00	3	2,46
GESTIÓ ECONÒMICA	1	10,00	0	0,00	1	0,82

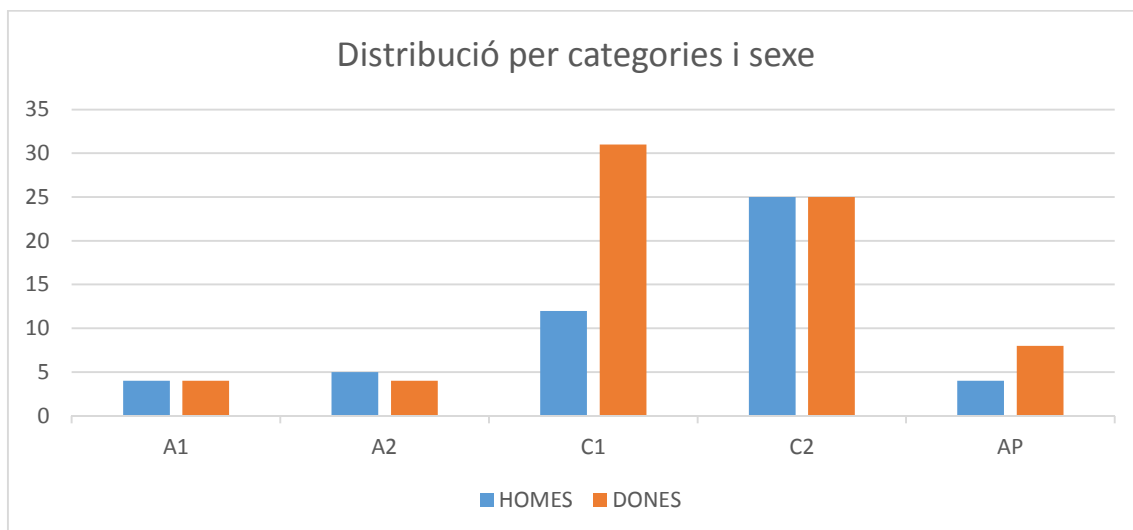
UNITAT D'INGRESSOS	1	10,00	1	10,00	2	1,64
SERVEIS TERRITORIALS I OBRA PÚBLICA	12	57,14	9	42,86	21	17,21
CAP TERRITORI I OBRA PÚBLICA	0	0,00	1	4,76	1	0,82
DISCIPLINA URBANÍSTICA I GOVERNACIÓ	3	14,29	3	14,29	6	4,92
MEDI AMBIENT	1	4,76	1	4,76	2	1,64
SERVEIS TÈCNICS	0	0,00	2	9,52	2	1,64
ACTIVITATS	4	19,05	0	0,00	4	3,28
OBRES	3	14,29	0	0,00	3	2,46
ESPAI PÚBLIC I SERVEIS GENERALS	1	4,76	2	9,52	3	2,46
ÀREA PERSONES	23	88,46	3	11,54	26	21,31
SERVEIS SOCIALS	7	26,92	2	7,69	9	7,38
BIBLIOTECA	3	11,54	0	0,00	3	2,46
JOVENTUT	6	23,08	1	3,85	7	5,74
FESTES	2	7,69	0	0,00	2	1,64
EDUCACIÓ	2	7,69	0	0,00	2	1,64
CULTURA	3	11,54	0	0,00	3	2,46
ÀREA TURISME	6	85,71	1	14,29	7	5,74
IMPULS ECONÒMIC	1	14,29	0	0,00	1	0,82
RECURSOS TURÍSTICS	1	14,29	0	0,00	1	0,82
PROMOCIÓ TURÍSTICA	4	57,14	1	14,29	5	4,10
POLICIA LOCAL	3	11,11	24	88,89	27	22,13
ADM POLICIA	1	3,70	1	3,70	2	1,64
POLICIES	2	7,41	23	85,19	25	20,49
TOTAL	72	59,02	50	40,98	122	100,00

Segons les dades que es mostren a la taula, hi ha una segregació horitzontal. Hi ha departaments totalment feminitzats, com són el departament de Comunicació, Pla de Barris, Contractació, Tresoreria, Gestió Econòmica, Activitats, Obres, Biblioteques, Festes, Educació, Cultura, Impuls Econòmic i Recursos Turístics. les dones es concentren en llocs de treball administratius o bé d'atenció social i cura de les persones, rols també tradicionalment feminitzats.

Els homes es concentren en llocs de treball relacionats amb l'autoritat i la força física com és el departament de la Policia Local, rols atribuïts tradicionalment als homes.

6.2.4 Distribució per categories del personal i sexe de la plantilla

	HOMES	DONES	TOTAL
A1	4	4	8
A2	5	4	9
C1	12	31	43
C2	25	25	50
AP	4	8	12
TOTAL	50	72	122



Per tal d'avaluar si existeix segregació vertical, s'ha analitzat el nombre de dones i homes per grups professionals.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp situa el gruix de la plantilla en el grup C1, i si observem el grup C1 de personal d'administració, existeix una disparitat entre homes i dones, respecte del total de persones, amb una alta representació de personal femení.

En canvi, el grup C2, representa una igualtat entre homes i dones. Igualment succeeix amb el personal del grup AP, les dones tenen major pes que els homes.

En el grup C1 de personal d'administració les dones es troben més representades. Per contra, el grup C1 de policia (sergents i caporals) la representació femenina és menor. En canvi, pel que fa al grup de comandaments (A1/A2) existeix quasi una paritat absoluta entre homes i dones a l'igual que en el grups de tècnics (A1/A2). Això mostra un equilibri entre ambdós sexes, fet que reforça la sensibilització en matèria d'igualtat.

Per tant, tot i que el gruix de la plantilla es troba en el grup C1 de personal d'administració (feminitzat) i el grup C2 de policia (masculinitzat), en la resta de grups professionals les dones estan quasi igualades amb els homes, l'únic que té més diferència és el grup AP en què les dones dupliquen en nombre als homes.

6.2.5 Distribució per les retribucions de personal i sexe de la plantilla

A continuació es presenta un anàlisi de l'estructura retributiva amb la voluntat de contrastar i obtenir un anàlisi rigorós dels resultats. Per fer l'anàlisi de l'estructura retributiva s'han tingut en compte les retribucions ordinàries periòdiques mensuals, exclosos els triennis per no desvirtuar l'estudi.

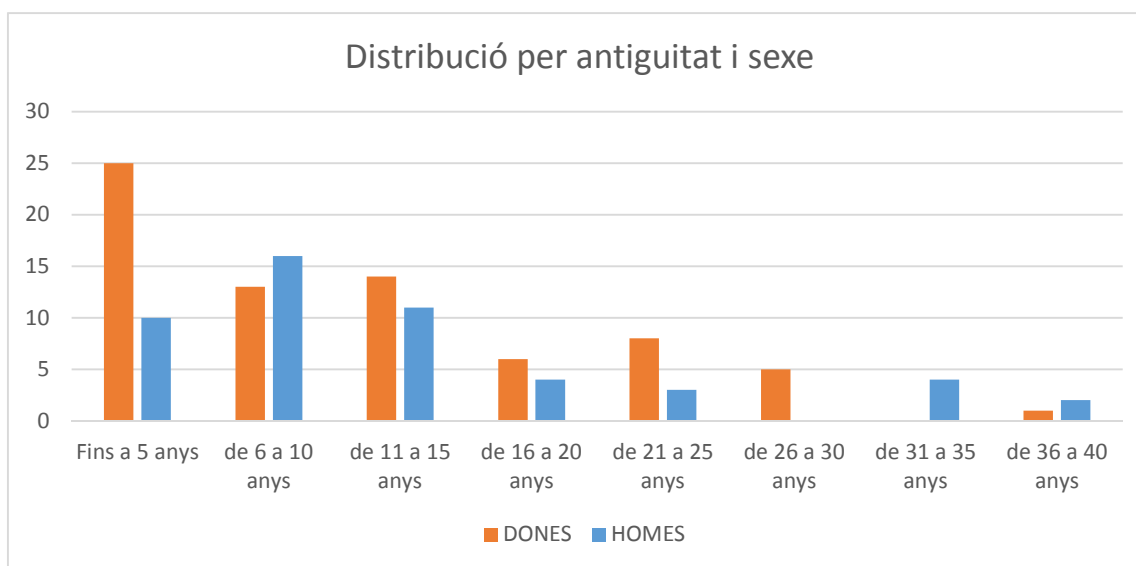
Per tal d'analitzar l'estructura retributiva de l'Ajuntament, la diagnosi procedeix a comparar la retribució mitja, veure quins resultats donen i extreure'n conclusions. Per tant, sempre s'està parlant de mitges i en cap cas s'està dient que per al mateix lloc de treball dones i

homes obtinguin retribucions diferents, sinó que analitza els grups professionals en el seu conjunt i les mitges de retribució per sexe.

Categories	Salari mitjà per categoria	DONES	HOMES
A1	44.071,27	5	4
A2	35.044,18	3	5
C1	25.539,01	31	12
C2	27.461,82	25	25
AP	16.609,34	8	4
Salari mitjà general	29745,12	72	50

6.2.6 Distribució per antiguitat i sexe de la plantilla

Antiguitat	DONES	HOMES	TOTAL
Fins a 5 anys	25	10	35
de 6 a 10 anys	13	16	29
de 11 a 15 anys	14	11	25
de 16 a 20 anys	6	4	10
de 21 a 25 anys	8	3	11
de 26 a 30 anys	5	0	5
de 31 a 35 anys	0	4	4
de 36 a 40 anys	1	2	3
TOTAL	72	50	122



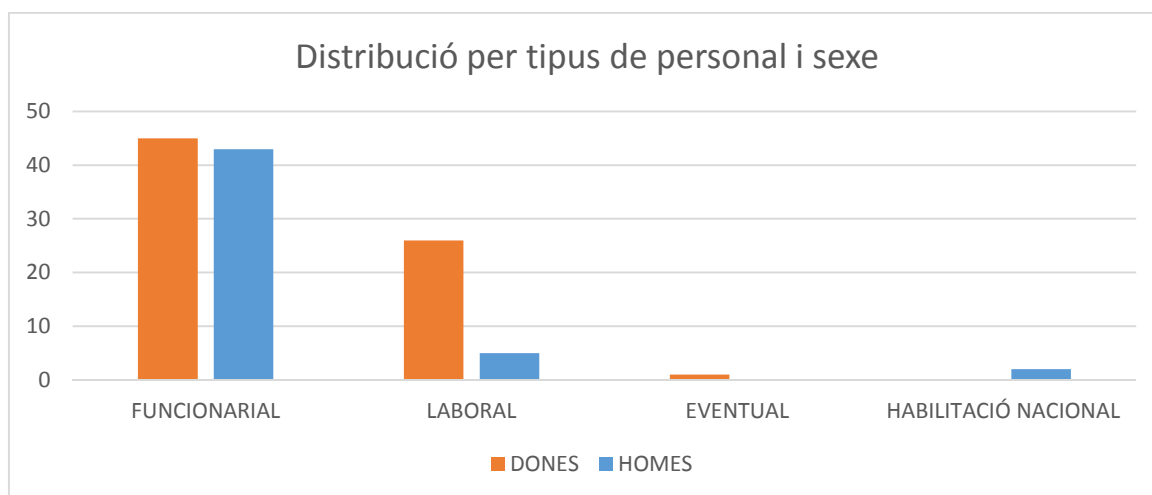
Com a dades significatives en trobem dues: hi ha una majoria de dones amb una antiguitat

de fins a 5 anys, el que significa que tenen un recorregut professional curt a l'administració; això significa que l'accés en els últims anys a la funció pública ha estat majoritàriament femenina.

El major nombre d'homes tenen una antiguitat de 6 a 10 anys, seguit d'entre 11 a 15 anys d'antiguitat, tenen un recorregut professional mitjà a l'administració.

6.2.7 Distribució per tipus de personal i sexe

	FUNCIONARIAL	%	LABORAL	%	EVENTUAL	%	HABILITACIÓ NACIONAL	%	TOTAL
DONES	45	37	26	21	1	1	0	0	72
HOMES	43	35	5	4	0	0	2	2	50
TOTAL	88	72	31	25	1	1	2	2	122



De la diagnosi s'extrau que el personal d'habilitació estatal és en la seva totalitat homes, fet que no confirma la igualtat en càrrecs de comandament a favor de la dona. La resta de personal funcionari no fa quasi distinció entre homes i dones per ser personal funcionari, si bé el personal laboral hi ha majoria pel que fa a les dones respecte als homes.

6.2.8 Distribució representació sindical del personal

JUNTA DE PERSONAL	
DONES	4

HOMES	4
TOTAL	8

El personal que forma part de la Junta de personal té el mateix nombre d'homes que de dones. Per tant, compleix amb la igualtat de gènere.

6.2.9 Conciliació personal, laboral i familiar de la plantilla de personal

	MATERNITAT	PATERNITAT	REDUCCIÓ JORNADA
HOMES	0	2	0
DONES	2	0	6

Segons les dades quantitatives, pel que fa a les baixes de maternitat i paternitat sol·licitades pel personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, hi ha un equilibri entre ambdós sexes.

Per altra banda, únicament hi ha presència femenina en les compactacions, excedències per cura de fills, i reduccions de la jornada per cura de fill o filla menors de 12 anys.

7 El nostre Pla. Propostes i línies d'actuació

Els àmbits d'actuació del nostre Pla d'Igualtat intern s'emmarquen en les línies estratègiques d'intervenció següents:

7.1 Línia 1: Polítiques d'Igualtat i transversalitat

La sensibilització, la conscienciació i la implicació, tant dels càrrecs electes com dels treballadors i treballadores municipals, en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. A partir d'aquests valors es desenvoluparà la política interna i la cultura organitzativa de la Corporació.

Acció 1: Polítiques d'igualtat i transversalitat

Objectiu:	Integrar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura organitzativa
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp
Actuacions	
1. Fer difusió interna del Pla d'Igualtat Intern a través del Portal de l'empleat o d'altres canals de comunicació interna.	
2. Crear una bústia de suggeriments perquè el personal de la plantilla faci les seves propostes de millora de les accions del Pla d'Igualtat Intern.	

Acció 2: Polítiques d'igualtat i transversalitat

Objectiu:	Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
Temporalitat	Anual
Cost econòmic	Sense cost
Agents implicats	Tota la plantilla de personal
Actuacions	
1. Realitzar periòdicament sessions formatives en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.	

Acció 3: Polítiques d'igualtat i transversalitat	
Objectiu:	Facilitar la incorporació de les dones en la representació sindical
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Sindicats amb representació municipal i plantilla municipal
Actuacions	
1. Realitzar campanyes de sensibilització (tallers, jornades, formació, etc.) adreçades als grups sindicals amb representació municipal en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	

Acció 4: Polítiques d'igualtat i transversalitat	
Objectiu:	Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de la Corporació
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Plantilla i responsables polítics
Actuacions	
1. Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació, i la formació de la plantilla municipal per a incentivar el seu accés, tant en àrees feminitzades (a homes) o masculinitzades (a dones).	

7.2 Línia 2: Ús no discriminatori en el llenguatge i comunicació corporativa

La Comunicació Corporativa engloba el llenguatge i la imatge com a eina comunicativa.

La Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya va elaborar "l'acord sobre l'ús no sexista de la llengua", en aquest acord s'estableix que els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics.

Cal garantir l'ús d'un llenguatge neutre en la documentació corporativa, així com en els taulers d'anuncis, els informes, les actes de reunions i els formularis, entre d'altres. Així mateix, revisar la documentació referent a les convocatòries d'accés i de promoció del personal.

Acció 1: Ús no discriminatori en el llenguatge i comunicació corporativa	
Objectiu:	Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació a la Corporació

Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics
Actuacions	
1. Acordar l'aplicació entre la Corporació i el personal l'ús d'un llenguatge no sexista en la redacció dels textos emesos, ja sigui amb la creació d'una guia pròpia de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, o amb l'adaptació de la guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	
2. Difondre aquesta informació per al seu ús entre totes les persones empleades.	
3. Revisar tota la documentació pel que fa a la comunicació interna que publica l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, ja sigui a través del portal de l'empleat o de la documentació a la qual accedeix directament la persona empleada per fer les sol·licituds.	
4. Revisar tota la documentació pel que fa a la comunicació externa que utilitza l'Ajuntament de Mont-roig del Camp: formularis i instàncies que utilitza el Servei d'Atenció al Ciutadà, comunicats de la pàgina web de l'Ajuntament, notícies, i altres materials divulgatius.	

Acció 2 Ús no discriminatori en el llenguatge i comunicació corporativa

Objectiu:	Formació en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Tota la plantilla i responsables polítics
Actuacions	
1. Realitzar formació a tot el personal en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica.	

7.3 Línia 3: Assetjament sexual i/o per raó de sexe

En aquest àmbit s'analitza la prevenció de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe dins de l'àrea laboral.

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal, i/o físic, no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

Acció 1: Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu:	Sensibilitzar, formar i a la vegada prevenir l'assetjament laboral, el qual tant inclou l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de gènere, i violència per qüestió de gènere i domèstica.
Temporalitat	Continuada

Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics i sindicals
Actuacions	
1. Tenir un protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb una declaració de principis garantint el compromís de l'entitat de tolerància zero en relació a qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
2. Realitzar campanyes d'informació i de sensibilització i consciència a les persones treballadores, al personal de comandament i als caps intermedis en quant a la igualtat de gènere en el treball, mitjançant anuncis o notícies al portal de l'empleat.	
3. Realitzar cursos de formació específica en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de gènere destinat a tot el personal de la Corporació, i més especialment, al personal de comandament i caps intermedis.	
4. Dotar a la Comissió d'Igualtat de les competències necessàries per avaluar tot allò relacionat amb aquest Pla d'Igualtat.	
5. Informar de la protecció legal de les víctimes de violència de gènere i domèstica.	

Acció 2: Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu:	Donar a conèixer a la plantilla el Protocol per a la Prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics i sindicals
Actuacions	
1. Planificar i portar a terme una estratègia de comunicació interna mitjançant el portal de l'empleat del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.	

7.4 Línia 4: Prevenció de riscos laborals

L'àmbit de la salut fa referència a la importància de treballar sobre un desenvolupament integral de la salut i la millora del benestar de les dones, tenint en compte les diferències biològiques, així com els trastorns psicològics i d'altres malestars sovint associats al rol social de cura i a la sobrecàrrega de treball i responsabilitat que les dones assumeixen majoritàriament.

Aquest àmbit d'actuació analitza la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball.

De les dades del personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, podem deduir que ens trobem en una clara situació de segregació entre homes i dones referent a l'exposició de riscos, depenent del llocs de treball que s'ocupa. Existeix un risc més alt d'accidents físics en llocs relacionats amb l'esforç físic i d'altra banda trobem riscos psicològics en àrees en les que existeix una elevada responsabilitat, o una important relació social amb personal ja sigui intern o extern de la pròpia administració.

Acció 1: Prevenció de riscos laborals

Objectiu:	Facilitar la presència equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i llocs de treball de l'Ajuntament.
Temporalitat	Periòdica
Cost econòmic	No
Agents implicats	Comandaments
Actuacions	
1. Realitzar campanyes d'informació i de sensibilització i consciència a les persones treballadores, al personal de comandament i als caps intermedis en quant a la igualtat de gènere en el treball, mitjançant anuncis o notícies al portal de l'empleat.	
2. Realitzar cursos de formació específica en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de gènere destinat a tot el personal de la Corporació, i més especialment, al personal de comandament i caps intermedis, per tal de sensibilitzar als comandaments de les àrees masculinitzades i feminitzades en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.	
3. Dotar a la Comissió d'Igualtat de les competències necessàries per avaluar tot allò relacionat amb aquest Pla d'Igualtat.	
4. Establir els canals de comunicació per tal que tota la plantilla pugui informar d'actituds i/o comportaments inapropiats o generadors d'assetjament sexual i per raó de sexe.	

Acció 2: Prevenció de riscos laborals

Objectiu:	Informar sobre els riscos i les mesures que s'estan duent a terme per a dones embarassades, sobretot per a aquells col·lectius que per la seva activitat necessiten més suport.
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees
Actuacions	
1. Examinar les possibilitats de rebre assessorament permanent per part del Servei de Vigilància de la Salut, i també editar una guia de bones pràctiques i recomanacions destinada a les dones embarassades.	

Acció 3: Prevenció de riscos laborals

Objectiu:	Millorar la cultura preventiva de l'organització
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	si
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics
Actuacions	
1. Realitzar sessions formatives periòdiques, per a la plantilla municipal, relatives als riscos psicosocials en el treball	
2. Realitzar enquestes d'avaluació de riscos psicosocials.	

7.5 Línia 5: Promoció, selecció, desenvolupament professional i formació

Complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal, passa per treballar amb transparència i equitat, tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i també pel que fa a la mobilitat i la promoció interna.

La diagnosi mostra els punts febles que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha de millorar en aquest àmbit i que les podem detallar en: la manca de dades segregades per sexe en l'àmbit de formació, així com també en els processos selectius.

Acció 1: Promoció, selecció, desenvolupament professional i formació	
Objectiu:	Seguir promovent la igualtat d'oportunitats en les polítiques de desenvolupament de personal.
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de recursos humans
Actuacions	
1. Puntuar com a mèrit la formació realitzada en temes d'igualtat d'oportunitats dins dels processos de promoció professional i/o accés a la funció pública.	

Acció 2: Promoció, selecció, desenvolupament professional i formació	
Objectiu:	Facilitar la participació de tot el personal en la formació interna per a la millora de les seves competències professionals.
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de recursos humans
Actuacions	
1. Realitzar la formació, perquè tothom hi pugui accedir, intentant fer-la dins de l'horari laboral per afavorir l'assistència de les persones amb càrregues familiars que han de conciliar la vida laboral i familiar.	

7.6 Línia 6: Condicions laborals

El principi d'igualtat retributiva estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució.

L'anàlisi de gènere i igualtat d'oportunitats ha mostrat les àrees que l'Ajuntament ha de millorar al respecte, així com la necessitat de procedir a fer una valoració econòmica dels llocs de treball.

Acció 1: Condicions laborals	
Objectiu:	Vetllar per l'equitat retributiva
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Si
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics i sindicals
Actuacions	
1. Basar la valoració de llocs de treball en un sistema neutre, quantitatiu de punts, que no produeixi un resultat negatiu sobre cap col·lectiu.	

7.7 Línia 7: Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

La conciliació fa possible compatibilitzar la feina remunerada amb les tasques domèstiques, responsabilitats familiars, i el temps personal, tenint en compte que no es refereix només a les dones, sinó també als homes.

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral no només significa facilitar a les dones la compatibilitat de les seves funcions de maternitat i custòdia de la salut, tant dels infants com de la gent gran, sinó l'alliberament de la doble càrrega que assumeixen les dones en incorporar-se al món laboral. Aquest alliberament només serà factible si es procedeix al repartiment de totes les funcions entre homes i dones.

Una cultura d'equitat de gènere representa el repartiment de les funcions històricament adjudicades a les dones.

Per aquests motius, l'objectiu no hauria de consistir en establir mesures conciliadores només per a les dones, sinó que haurien d'anar dirigides tant a dones com a homes.

Cal la presència d'homes i dones en el context de la convivència familiar i laboral per parlar d'equitat.

Acció 1: Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	
Objectiu:	Garantir la compatibilitat entre la vida laboral i la vida familiar i personal: Tot el personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, en la mesura que sigui possible i dins dels límits legals, ha de gaudir de mesures de conciliació i flexibilitat horària.
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees
Actuacions	
1. Continuar aplicant el règim d'adaptació horària de la jornada laboral per facilitar al màxim la conciliació de la vida familiar i laboral, amb l'aplicació dels permisos i llicències segons l'Estatut bàsic de l'empleat públic i millores aplicades en el conveni.	
2. Revisar les condicions de flexibilitat horària en aquelles àrees que, per naturalesa de la jornada de treball (torns, jornada partida, treball en festius), tenen majors limitacions per conciliar.	
3. Elaborar un quadre de permisos de conciliació laboral, personal i familiar i donar coneixement pel portal del treballador.	

Acció 2: Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	
Objectiu:	Continuar amb el sistema de flexibilitat horària.
Temporalitat	Contínua
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees i responsables polítics i sindicals
Actuacions	
1. Continuïtat en la flexibilitat horària actual. En el mes de gener de 2013 es va implementar un sistema de flexibilitat horària per tal de poder gestionar d'una forma més conciliadora la jornada laboral.	

8 Seguiment i desenvolupament del Pla Intern d'Igualtat

Aquest Pla Intern d'Igualtat conté una bateria d'accions que corresponen amb les diferents línies estratègiques d'intervenció i un termini de quatre anys per a la seva execució. La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de conformar una Pla de Treball Anual, i fer el seguiment de les accions proposades i avaluar-ne el grau d'assoliment. També té la facultat de proposar noves accions segons els resultats que es vagin obtenint amb l'aplicació de les mesures contingudes en aquest Pla.

Composició de la Comissió d'Igualtat d'aquest Pla:

Òrgans de Govern:

Sr. Fran Morancho López, Alcalde

Sra. Núria Esquius Sánchez, Regidora de Cultura, Polítiques d'Igualtat i de les Dones

Sr. Enrique López González, Regidor d'Acció social, Gent gran, Joventut, Educació i Formació.

Sra. Irene Aragonès Gràcia, representant del grup municipal ERC-AM.

Sra. Annabel García Echevarria, representant del grup municipal PDeCAT.

Per part del personal empleat de l'Ajuntament:

Sra. Rosa Nomen Barceló

Sra. Judith Aragonès Alabart

Sr. Josep Maria Llasera Aurín

Sra. Glòria Vargas Guijarro

Sr. Jordi Sabaté Ribé

Com a assessores:

Sra. Meritxell Ferré Baldrich

Sra. Ana Belén Medina Reche

La composició dels membres de la Comissió d'Igualtat resta oberta a la incorporació de més regidors/es, que haurà de ser proporcional amb la representació del personal empleat de l'Ajuntament.

Funcions de la Comissió d'Igualtat d'aquest Pla:

- Elaborar les propostes d'acció, segons les línies d'intervenció.
- Prioritzar les accions segons la rellevància i impacte en la Corporació.
- Validar les accions a realitzar en el Pla de Treball Anual.
- Valorar les accions desenvolupades per tal de realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla de Treball Anual anterior.
- Elaborar una memòria anual.

La Comissió d'Igualtat es reuneix, com a mínim, amb una **periodicitat semestral**.

9 Glossari

Androcentrisme: Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada

com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

Assetjament sexual: 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.

Assetjament per raó de sexe: Comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Coresponsabilitat en el treball: 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.

Desigualtat de tracte: Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres. (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació).

Igualtat de gènere: Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Llenguatge sexista: Ús del masculí com a genèric sense incloure l'ús del femení o utilitzant-lo només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Segregació horitzontal: 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 inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical: Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.