

PLA D'IGUALTAT INTERN
CONSELL COMARCAL
DEL PLA DE L'ESTANY (2020-2023)

(DIAGNOSI 2019)



Coordinació del treball:

Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Autora:

Cristina Vila i Peñuelas (Igualtat Creativa)

Amb la col·laboració de:

Consell Comarcal del Pla de l'Estany



Índex

Índex.....	3
Presentació.....	5
Marc conceptual: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local	6
Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere	6
Marc legal.....	7
Nivell Internacional.....	7
Nivell comunitari	8
Nivell estatal	8
Nivell autonòmic (Catalunya).....	11
Avantatges de la igualtat.....	14
ÀMBITS DE LA IGUALTAT.....	15
INDICADORS.....	16
OBJECTIUS	18
Objectiu General.....	18
Objectius específics	18
METODOLOGIA	19
Relació de persones entrevistades	19
FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	20
DIAGNOSI	21
ANÀLISI DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ.....	22
ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	23
ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL.....	35
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE	41
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	56
ÀMBIT 5. POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	82
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	104
ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ.....	111
ÀMBIT 8. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	120
ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)	133
PLA D'ACCIÓ	138
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	139
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	146
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	149
ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	153

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	156
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	159
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL.....	166
Pla d'acció calendaritzat	169
GLOSSARI.....	172
BIBLIOGRAFIA	177

Presentació

El Present pla d'igualtat (2020-2023) és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació l'any 2019, que pretén assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe al Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

És un document viu de planificació que, a través dels seus objectius i actuacions sostingudes i articulades en el temps, respon al compromís d'aquesta corporació d'incorporar la igualtat entre dones i homes en la política comarcal per a avançar cap a la consecució d'una igualtat real i efectiva de dones i homes, en totes les esferes de la vida, política, civil, laboral, econòmica, social, personal i cultural.

Amb aquesta finalitat, el Pla desenvolupa aspectes tan importants com la transversalitat, la transmissió de valors igualitaris, la coresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, l'apoderament i la participació de les dones en el desenvolupament social i la prevenció i acció vers la violència de gènere.

El Consell Comarcal del Pla de l'Estany, conscient de les barreres que encara persisteixen a la nostra societat per a l'assoliment d'una igualtat plena entre dones i homes, ha volgut impulsar aquest Pla, més enllà de l'àmbit de la seva organització i funcionament intern i dins del seu àmbit competencial, per a treballar d'una manera planificada, coordinada i activa per aconseguir una societat més justa i igualitària.

Aquest Pla pretén nodrir-se de l'experiència prèvia, donar-li continuïtat i ampliar-la tot donant un especial impuls i força a la transversalitat i complementant-la amb accions positives. L'anàlisi de la realitat del Consell Comarcal del Pla de l'Estany realitzada el passat 2019 s'ha centrat en 9 àmbits d'intervenció:

1. Cultura i política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
3. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
4. Representativitat de dones i homes i distribució del personal
5. Polítiques de selecció, contractació i retribució del personal
6. Polítiques de formació i desenvolupament professional
7. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes, percepció de la discriminació
8. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral amb perspectiva de gènere
9. Usos del temps i dels espais (conciliació de la vida laboral, personal i familiar)

Els quals, a mode de síntesi, ens han permès conèixer principalment tres aspectes:

- a) de quina manera es troben les dones i els homes en la corporació;
- b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa el Consell Comarcal del Pla de l'Estany i
- c) el nivell de sensibilitat cap a les desigualtats de gènere.

En base a la situació detectada, el Pla d'Acció recull un programa estratègic a quatre anys vista amb 7 àmbits d'intervenció (cultura i política d'igualtat de gènere; representativitat de dones i homes i distribució del personal; comunicació, imatge i llenguatge; prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació; recursos humans, desenvolupament i distribució del personal usos dels temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral condicions i seguretat laboral) tots ells amb les seves respectives accions concretes i temporalitzades encaminades a prevenir i evitar situacions de desigualtat i assolir la igualtat real entre dones i homes.

L'aprovació d'aquest Pla és un pas important per al foment de la igualtat i suposa la mostra de la voluntat política i del compromís assumit per incorporar progressivament les accions i mesures que contempla, sostingudes des de fórmules participatives, integradores i transversals que ajuden a assolir els seus objectius.

Marc conceptual: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46, que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats. Aquest Pla Intern d'Igualtat, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes en el si del Consell Comarcal i en la seva projecció cap a la ciutadania.

Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment és la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de la paraula anglesa "*Mainstreaming*" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries afirma que "*no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat (...). La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen.*"¹

Aquest pla intern d'igualtat, per tant, conté una sèrie de característiques. En primer lloc, manté la idea de la transversalitat de gènere, en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes a curt, mig i llarg termini, i finalment, que sigui flexible, modificable i adaptable en el temps.

El Pla Intern d'Igualtat de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany (2020-2023) s'ha iniciat amb els següents punts:

- Una Diagnosi amb perspectiva de gènere, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en el Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Els àmbits analitzats han estat:
 - o política d'igualtat d'oportunitats
 - o polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
 - o comunicació, imatge i llenguatge
 - o representació de dones i homes i distribució del personal
 - o accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució
 - o assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
 - o condicions laborals
 - o usos dels temps i dels espais (conciliació de la vida personal, laboral i familiar)

¹ Gelambí, M. *Les polítiques públiques i els drets de les dones* (2007).

- *prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions del lloc de treball*
- *violència masclista*
- Assenyalar les problemàtiques i necessitats que afecten de forma diferenciada a homes i dones.
- Fer una anàlisi exhaustiva de cada àmbit i de cada indicador que s'ha avaluat.
- El disseny d'un Pla d'Acció per corregir, modificar o introduir la transversalitat de gènere en l'administració comarcal, amb la finalitat de revertir i eradicar les desigualtats identificades.

El document final són un conjunt de pàgines que recullen l'anàlisi de la realitat del Consell Comarcal del Pla de l'Estany que permet conèixer principalment tres aspectes: a) de quina manera es troben dones i homes en la corporació; b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa el Consell Comarcal del Pla de l'Estany i c) el nivell de sensibilitat cap a les desigualtats de gènere.

Per tant, aquest Pla Intern d'Igualtat hauria de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins i fora del Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Així, l'anàlisi de la realitat del Consell Comarcal del Pla de l'Estany és imprescindible per conèixer des de quin punt partim i així poder fer propostes, per implementar un pla d'acció, adaptades a la realitat i a les necessitats del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Marc legal

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques. Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte del principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Nivell Internacional

A nivell internacional, la Declaració dels Drets Humans de l'any 1948 de les Nacions Unides va esdevenir el document principal pel desenvolupament de les normatives i les polítiques públiques d'igualtat. Tots els pobles de les nacions unides ratificarien en la seva carta la fe en els drets humans i en la igualtat.

D'altra banda, s'han celebrat quatre conferències mundials sobre la dona: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En la Conferència de Mèxic es definia un pla d'acció mundial per dur a terme els objectius de l'Any de la Dona, entre els quals hi havia directrius pel progrés de les dones fins l'any 1985. En la Conferència mundial sobre la dona a Copenhaguen es van analitzar els avenços realitzats en temes d'ocupació, salut i educació i es van adoptar mesures nacionals per tal de garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones, així com la incorporació de millores en la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de les dones. A Nairobi s'aprovava un mandat per tenir mesures concretes que ajudessin a superar els obstacles per a l'assoliment dels objectius del

Deseni. En aquest sentit, els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, orientades al progrés de la dona per tal que s'aconseguís la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en la pau i el desenvolupament. Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Nivell comunitari

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

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea (TUE) regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 10 TUE).

Per l'altra, l'article 157 TUE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries, ni poden vulnerar el dret d'igualtat: *"(...) amb la finalitat de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els Estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"*.

Nivell estatal

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

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

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

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats"*.

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, introdueix modificacions en quant als continguts del diagnòstic de situació i dels plans d'igualtat, estableix les següents matèries d'anàlisi:

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Com a novetat, aquest Reial Decret-Llei 6/2019, crea un Registre dels Plans d'Igualtats com part del Registre de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes, i estableix l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat. Totes aquestes modificacions es regulen reglamentàriament a través de dos nous reials decrets aprovats a l'octubre de 2020, posteriorment a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, desenvolupa reglamentàriament l'elaboració dels diagnòstics de situació i dels plans d'igualtat. En aquest reial decret es defineix tant el procediment de negociació dels plans d'igualtat com el contingut dels diagnòstics i dels plans i el registre dels mateixos. Aquesta norma entra en vigor tres mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 de gener de 2021.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre retributiu i l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

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

Art 51: *“Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

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

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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

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

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Nivell autonòmic (Catalunya)

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

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de

dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

També cal destacar alguns articles de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006):

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar i en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en pugui afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

Art 56.3: *“Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.*

Art 153: Polítiques de gènere: *“Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:*

- a) *La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b) *La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c) *La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

Avantatges de la Igualtat

La implementació d'un Pla Intern d'Igualtat presenta un conjunt d'avantatges que van més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla d'Igualtat és un instrument per assolir la igualtat. Per què hem de treballar per assolir la igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

La igualtat és un principi jurídic universal que es treballa i es consolida dia a dia i, l'aplicació d'aquest resulta necessari i positiu, tant per a l'organització com per a la plantilla i la ciutadania.

Perquè acomplim amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

Disposem d'un marc normatiu entorn a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones (Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes i Llei Catalana 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes).

Perquè les dades i les estadístiques ens mostren que encara hi ha desigualtat de gènere.

Un Pla Intern d'igualtat permet obtenir una radiografia i un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació de dones i homes al Consell Comarcal del Pla de l'Estany a partir del qual definir una fulla de ruta per avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Perquè encara persisteixen estereotips i obstacles que esdevenen una discriminació per a les dones i col·lectius que es troben fora de l'heteronormativitat.

Encara perviuen moltes idees i creences generalment acceptades sobre com han de ser o comportar-se les dones i quines ocupacions o rols han d'exercir. Els estereotips han sobreviscut al pas dels anys i estan instal·lats en la nostra organització. Aprendre a detectar-los, ens permetrà emprar eines per superar-los i augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic i dels homes en àmbits considerats tradicionalment femenins.

Perquè encara hem de fer un treball important per permetre que dones i homes puguin participar de tots els àmbits de la vida i que sigui real la conciliació de la vida personal i personal.

Analitzar i conèixer les necessitats específiques de dones i homes en diferents matèries relacionades amb l'ocupació, les condicions del lloc de treball, la prevenció de la salut laboral, la situació personal i familiar, etc. ens permet definir unes línies i mesures per assolir la igualtat real.

Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les organitzacions socialment responsables.

Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i també amb les relacions contractuals amb tercers.

Perquè igualtat és sinònim d'atracció de talent i d'un treball cooperatiu i menys competitiu.

És necessari un canvi de model competitiu on les persones siguin el centre.

ÀMBITS DE LA IGUALTAT

L'estructura de la Diagnosi amb perspectiva de gènere i del Pla d'Acció es basa en els àmbits de treball que preveu l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

ÀMBIT 1.

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 2.

POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

ÀMBIT 3.

COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE

ÀMBIT 4.

REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

ÀMBIT 5.

POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL

ÀMBIT 6.

POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ÀMBIT 7.

VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 8.

CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ÀMBIT 9.

USOS DEL TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

INDICADORS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	
ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Cultura i política d'igualtat d'Oportunitats.	Mesurar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura del Consell Comarcal, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social.	Valorar com es contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i fer sensibilització en aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: serveis, programes i projectes que desplega, clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.	<p>Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius.</p> <p>Valorar el llenguatge i l'ús d'imatges inclusives que projecta el Consell Comarcal, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.</p>
4. Representativitat de les dones i distribució del personal.	Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Polítiques de selecció, contractació i retribució del personal.	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa). Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
6. Polítiques de formació i desenvolupament professional.	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
7. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.

<p>8. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.</p>
<p>9. Usos del temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar).</p>	<p>Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.</p>

OBJECTIUS

La missió d'aquest Pla d'Igualtat Intern (2020-2023) és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la corporació. Per assolir aquests objectius és necessari un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per raó de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu General

L'objectiu general és generar un canvi tant en l'organització formal com en l'organització informal del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, a través de mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivell de responsabilitats.

Objectius específics

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere, incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de la corporació.
- Assignar els recursos econòmics i humans necessaris per a aquesta finalitat.
- Crear d'estructures i formes de treballar que realment potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat en l'organització.
- Identificar els elements informals i formals, propis de l'organització que obstaculitzen i dificulten l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació i en la presa de decisions d'homes i dones.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament del Consell Comarcal del Pla de l'Estany..
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de la corporació i les polítiques públiques que promouen l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.

METODOLOGIA

La metodologia que hem escollit per a fer el Pla Intern d'Igualtat ha consistit en seleccionar eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere. Hem volgut fugir de punts de vista tradicionals i androcèntrics a través d'eines que facin emergir i visualitzar diferències i desigualtats associades al gènere.

A la vegada, hem fet una tasca de sensibilització d'alguns dels i les agents comarcals que duen una tasca política i tècnica al Consell Comarcal, i que tenen capacitat per decidir i que realitzen accions. Per tant, en el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'ha afavorit la sensibilització.

La voluntat d'introduir la visió de gènere, tant en el plantejament com en el desenvolupament dels instruments d'anàlisi i en la interpretació, ens ha portat a posar especial atenció a certs indicadors que ajudin a fer visibles desigualtats que sovint són subtils.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part del Consell Comarcal del Pla de l'Estany de dur a terme el pla d'igualtat, el Departament de Recursos Humans lidera el procés de comunicació i suport a l'elaboració d'aquest. Des del Departament de Recursos Humans es comunica a tota la plantilla a través d'un correu electrònic que s'iniciarà un Pla Intern d'Igualtat, en què consisteix un pla d'igualtat i es demana la col·laboració de la plantilla per respondre el qüestionari i també es convoca una reunió del personal polític per tal d'explicar també els objectius del Pla Intern d'Igualtat.

Relació de persones entrevistades

Informants per les entrevistes

Directora del Centre per a persones amb discapacitat

Tècnic de programes comunitaris de l'Àrea de Benestar Social

Recaptadora del Consell Comarcal

Oficial de 1a del Servei de Brigades Externes del Centre El Puig

Consellera Comarcal de l'Àrea de Benestar Social i Ensenyament.

Cap de l'Àrea de Medi Ambient del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Conseller Comarcal del Centre El Puig

Monitor/Psicòleg del Centre el Puig

Vicepresident del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Oficial de 1ª del Servei de Brigades Externes del Centre El Puig

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat al Consell Comarcal del Pla de l'Estany.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	El Consell Comarcal del Pla de l'Estany emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Formulari	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de la corporació, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.

- Establiment d'una bateria d'indicadors² que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits.
- Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...).
- Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme.
- Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen al Consell Comarcal del Pla de l'Estany sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc.
- Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.

Validació i aprovació del document	El Consell Comarcal és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.
------------------------------------	---

² Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del Consell Comarcal..

DIAGNOSI

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere en els àmbits que s'han definit prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere. Cada àmbit es treballarà a través dels següents punts:

Què s'analitza en aquest àmbit

Per tal de comprendre del que estem parlant i el que volem analitzar, farem una contextualització del marc legal i definirem els conceptes que s'analitzaran posteriorment.

Indicadors

S'estableixen el conjunt d'indicadors per mesurar a través d'un número, un fet, una opinió, una percepció una situació de desigualtat de gènere, o una condició específica o canvis en aquesta situació. Els indicadors ens serveixen per representar el fenomen que estem estudiant per mostrar tota una realitat.

Contextualització. Marc legal i conceptual

Es fa una presentació del marc legal i conceptual corresponent a cada àmbit.

Anàlisi del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

S'analitza cada àmbit de la corporació en relació al marc legal i als conceptes que s'hagin descrit.

- Entrevistes i grups de treball
- Enquestes
- Base documental

Valoració dels indicadors i síntesi de resultats

El que es pretén en aquest apartat és avaluar cada àmbit a través de la informació quantitativa i qualitativa recollida i per mitjà d'un conjunt d'indicadors.

Quadre sintètic de cada àmbit amb objectius a assolir i aspectes a millorar:

Finalitzarem recollint el que seria desitjable d'assolir en cada àmbit i amb unes primeres propostes d'accions per complir que donin resposta als objectius.

ANÀLISI DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

Tot seguit presentem els resultats obtinguts de cada un dels àmbits on caldrà una intervenció. Aquests s'han obtingut a partir de les dades extretes de les entrevistes, enquestes d'igualtat, de la Relació de Llocs de Treball (RLT) i la revisió documental.

ÀMBIT 1.

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 2.

POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

ÀMBIT 3.

COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE

ÀMBIT 4.

REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES, DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL I CONDICIONS LABORALS

ÀMBIT 5.

POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ÀMBIT 6.

RETIBUCIÓ

ÀMBIT 7.

VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 8.

CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ÀMBIT 9.

USOS DEL TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Què s'analitza en aquest àmbit

En aquest primer àmbit s'analitza en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere en els seus serveis, en les polítiques i en els plans i actuacions. En aquest sentit, analitzarem la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere de l'ens i les mesures d'igualtat que s'han realitzat.

Contextualització. Marc legal i conceptual

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de la corporació. Les Administracions Públiques han de garantir la igualtat de tractament i no discriminació per raó de sexe quan actuen com a ocupadores, dotant-se d'instruments que els permeti treballar en aquest sentit com pot ser elaborant i aplicant mesures i plans d'igualtat. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

- **Discriminació directa:** és la situació en què es troba una persona que és tractada, per raó de sexe, d'identitat, orientació sexual o altres raons relacionades amb la seva condició, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. Per exemple, seria una discriminació directa per raó de sexe un tractament desfavorable cap a les dones relacionat amb la maternitat o embaràs.
- **Discriminació indirecta:** una situació en què una pràctica o un criteri que són aparentment neutres i objectius causen un perjudici o desavantatge a les persones d'un dels sexes.
- **Mesures d'acció positiva (discriminació positiva):**
 - En l'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007 s'explicita que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre segueixin aquestes situacions desiguals, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que s'estableixi en cada situació.
 - En l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, vinculat a l'àmbit laboral, diu: "en igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del gènere menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (és una mesura potestativa per a la negociació col·lectiva). Cal dir també, que preferència no vol dir que afavoreixi automàticament a les dones, sinó al gènere menys representat.
 - En la jurisprudència comunitària es diu que "no és admissible concedir una preferència absoluta, automàtica i incondicional en una contractació o promoció a les candidates dones en els sectors en els quals estan infrarrepresentades (STJCE 17-10-1995 *Kalanke*) (STJCE 11-11-1997 *Marschall*) preferència en condicions d'idoneïtat.

Principis d'igualtat de tracte i no discriminació:

- **Igualtat de tracte entre dones i homes i no discriminació:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.
- **Igualtat d'oportunitats:** es fonamenta en el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i fa referència a la necessitat de corregir les desigualtats entre dones i homes en diferents àmbits de la societat a través de l'eliminació de qualsevol barrera sexista i discriminatòria.
- **Perspectiva de gènere/transversalitat:** implica la necessitat d'integrar i tenir en compte, de manera sistemàtica, la situació de dones i homes i les seves necessitats específiques en totes les polítiques amb la finalitat de promoure una igualtat real i efectiva de dones i homes.

- **Presència o composició equilibrada:** és la presència de dones i homes de forma equilibrada. Es considera que és un valor proper a la paritat quan hi ha un 60% i un 40%.
- El marc normatiu bàsic en el que ens movem és:
- Normes supranacionals:
 - Tractat de la UE (articles 2 i e) i Tractament UE (articles 8, 10, 153 i 157).
 - Carta dels drets fonamentals UE 2000 (arts. 21 i 23).
 - Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell
- Normes internacionals:
 - Consell d'Europa (Conveni Europeu Drets Humans, Carta Social Europea)
 - Organització internacional del treball
- Normes internes:
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).
 - Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a
 - Estatut dels Treballadors
 - Article 19 Estatut Autonomia Catalunya,
 - La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva entre dones i homes.

Tal com hem recollit, existeix un gran nombre de normes supranacionals, internacionals i internes que reconeixen formalment la igualtat entre dones i homes així com la no discriminació, s'estableixen mecanismes administratius i judicials per tal d'eradicar les discriminacions, però encara es produeixen desigualtats per diverses causes:

- La bretxa salarial i altres desigualtats laborals que s'expliquen en base a causes "objectives" com les diferències en el tipus d'educació, en el tipus de feina/ocupació, en l'experiència en el mercat de treball/antiguitat, en les hores de treball, el tipus de contracte, el sector econòmic, etc.
- Persistència d'estereotips i desigualtats de gènere a l'econòmica i a la societat (orientació professional i elecció d'ocupacions, infravaloració del treball de les dones, de les seves capacitats i competències, desigualtat en l'assumpció de càrregues domèstiques i familiars, etc.

Per tant, hi ha un clar reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació però això no és suficient perquè la majoria de diferències entre dones i homes en molts àmbits de la vida es deriven de la desigualtat estructural de gènere a nivell social, econòmic, polític, familiar.

Els poders públics tenen dues dimensions:

- 1 **Com a dispensadores de serveis a la ciutadania:** han de realitzar polítiques públiques de foment de la igualtat real de dones i homes.
- 2 **Com a ocupadores:** han de promoure la igualtat en l'ocupació pública, mesures i plans d'igualtat i protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament.

I, per tant, s'han de dotar dels instruments necessaris per desenvolupar aquesta tasca.

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

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).

suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la llicitud constitucional.

Aquesta llei suposa un punt d'inflexió en la política antidiscriminària a Espanya: es passa d'un reconeixement formal de la igualtat entre dones i homes al foment de la igualtat real.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
 - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
 - Permís de maternitat de 16 setmanes³.
 - Permís de paternitat de 5 setmanes⁴.
 - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
 - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
 - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
 - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.

³ Permís de maternitat de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en diferents períodes en casos de part, adopció o acolliment múltiple, de discapacitat i d'hospitalització del nadó. Les 6 primeres són obligatòries per a la mare, la resta es poden compartir amb el pare o també renunciar-hi. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

⁴ A partir del 5 de juliol de 2018, els pares (o bé l'altre progenitor, en cas de parelles del mateix sexe) tenen dret a un període de descans de 5 setmanes, ampliables a 2 dies a partir del segon/a fill/a. El període també s'amplia en casos de part, adopció, acolliment múltiple, discapacitat o hospitalització del nadó. Font: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html>

- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

Estatut Bàsic de l'Empleat/da Públic/a (RD Legislatiu 5/2015)

Recull els drets dels empleats/des públics/ques

h) respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i moral

i) a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

També s'inclouen en els Plans d'Igualtat

- Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- Hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcional que sigui aplicable.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya)

Aquesta llei completa la normativa relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. I, respecte als poders públics de Catalunya:

- Defineix principis d'actuació i competències de poders públics en matèria de polítiques de gènere, regula l'organització administrativa de la Generalitat i contempla actuacions i polítiques concretes per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida.
- Estableix actuacions específiques en l'àmbit del sector públic per a assolir la igualtat efectiva: contractació de béns i serveis, representació paritària en òrgans col·legiats i directius, i ocupació pública (accés funció pública, plans igualtat, protocols antiassetjament, etc.).

Indicadors

1. Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.
3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.
5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTI*.
6. Integra la corporació la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7. La corporació té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Revisió documental

La presidència del Consell Comarcal del Pla de l'Estany està ocupada per un home i les diferents àrees de govern i delegacions de serveis.

Taula. Presidència i vice-presidència del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Càrrec	Dones	Homes
Presidència		1
Vice-presidència		1
Total		2 (100%)

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya.

Taula. Àrees de govern i delegacions de serveis

Àrea de govern	Delegacions de serveis	Dones	Homes
Serveis Generals i Econòmics	Administració General		1
	Hisenda	1	
	Recaptació		1
	Informàtica	1	
Serveis tècnics i ambientals	Residus		1
	Sanejament		1
	Oficina tècnica		1
	Protecció Civil i Agència de l'Energia		1
Serveis Econòmics i Turisme	Promoció Econòmica i Turisme	1	
	Esport		1
	Salut	1	

	Oficina del consumidor		1
Serveis Socials i Ensenyament	Benestar Social i Ensenyament	1	
	Programes Socials Comarcals	1	
	Cultura		1
	Joventut	1	
	COIET		1
Consell administració del COIET	Presidenta	1	
	Vocal		1
	Vocal		1
	TOTAL	8	12
	TOTAL (%)	40,00%	60,00%

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya.

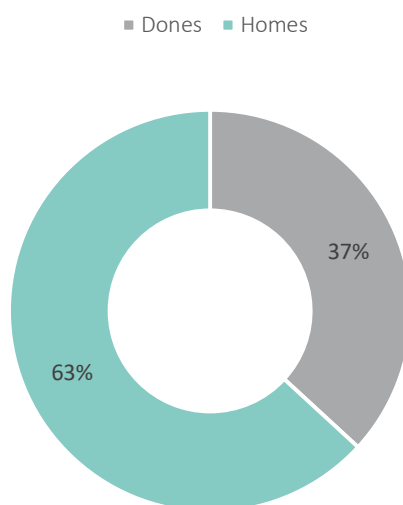
Consellers i conselleres comarcals

Consellers i conselleres comarcals	Dones	Homes
TOTAL	7	12
TOTAL (%)	36,84%	63,16%

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya.

Els membres del Consell Comarcal del Pla de l'Estany del mandat 2015-2019 està format per 7 dones i 12 homes, uns valors que mostren que hi ha predominança d'homes en la corporació ja que hi ha un 37% de dones i un 63% d'homes com a conselleres i consellers.

Gràfic. Consellers i conselleres comarcals



Font. Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Entrevistes i grups de treball

De les entrevistes destaquem que s'ha parlat de la cultura i les accions d'igualtat de gènere que es realitzen de cares a la ciutadania i la cultura i la política d'igualtat de gènere dins del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

A nivell extern

Pel que fa al primer àmbit s'ha exposat que de forma externa es duen a terme accions i polítiques d'igualtat de gènere, com les que es dissenyen pel foment de la igualtat de gènere: igualtat, dones immigrants, educació afectiva i sexual, etc. És a dir, bona part de les actuacions que es realitzen des del Consell Comarcal van dirigides a una població molt específica i no tant a la població en general. Per tant, les polítiques d'igualtat o la perspectiva de gènere encara no està prou integrada en el si de la corporació. També s'ha explicat que fa uns anys el Consell Comarcal tenia una tècnica d'igualtat que s'encarregava d'impulsar programes d'igualtat (polítiques públiques, sensibilització, etc.) i, des que no hi és, aquesta figura no s'ha substituït. No obstant, des de l'Àrea de Benestar Social es duen accions de suport als ajuntaments que han dut un Pla d'Igualtat Intern. A nivell territorial es disposa d'un antic Pla d'Igualtat del l'Estany i s'ha dedicat molt a la sensibilització.

Durant les entrevistes i grups de treball ha sorgit la percepció que la perspectiva de gènere i les polítiques d'igualtat s'han de prioritzar a través d'un clar lideratge des de la direcció i establint unes línies clares dins del treball diari de les diferents àrees.

A nivell intern

En relació a la cultura i acció d'igualtat dins de la mateixa plantilla de la corporació, les persones que han participat de les entrevistes i del grup de treball han exposat que intenten aplicar la perspectiva de gènere en la seva feina diària, però aquesta aplicació depèn sobretot dels coneixements i la sensibilitat que tingui la mateixa persona en temes d'igualtat de gènere i perspectiva LGBTIQ*.

També s'ha comentat que la plantilla gaudeix de flexibilitat però s'ha proposat treballar més per objectius. Tot i que majoritàriament les diferents àrees duen a terme les reunions abans de les tres o les quatre, a

l'Àrea de Benestar social es fan també reunions a la tarda-vespres, ja que cal adaptar-se als horaris de les entitats amb les que es treballa. Per tant, s'ha percebut que cada àrea té una forma diferent de funcionar per les necessitats específiques de treball, però caldria trobar maneres de millorar els horaris d'aquestes àrees que no poden gaudir tant de flexibilitat horària.

No totes les àrees recullen les dades desagregades per identitat de gènere, sí ho fa Benestar Social, ja que tenen definits indicadors per identificar necessitats i dissenyar accions. Per tant, es tenen en compte la variable gènere, edat, origen, etc.

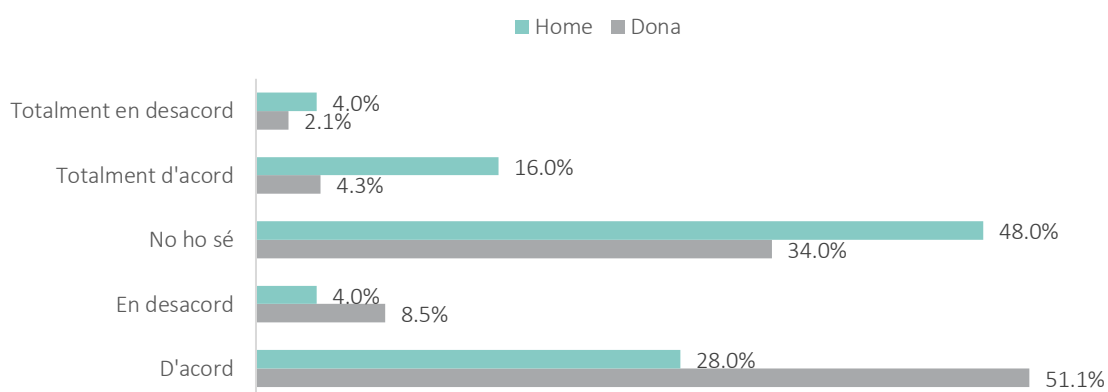
A mode de conclusió, ambdós àmbits estan estretament vinculats i, en aquest sentit, cal un lideratge clar, voluntat i compromís des de la direcció de la cultura política del Consell Comarcal del Pla de l'Estany per tal que l'aplicació de la perspectiva de gènere es pugui fer extensiu a totes les àrees.

Enquestes

Les persones entrevistades del Consell Comarcal del Pla de l'Estany han contestat amb un 51,1% les dones i un 28% els homes que estan "d'acord" amb l'afirmació: "A la corporació es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells.". Hem de destacar un 48% dels homes i un 34% de les dones han contestat amb un "No ho sé". En aquest sentit, aquests valors indiquen que manca fer visible el treball que es fa així com fer difusió de les accions d'igualtat. Finalment, esmentem que hi ha un 8,5% de dones que està "en desacord amb l'afirmació".

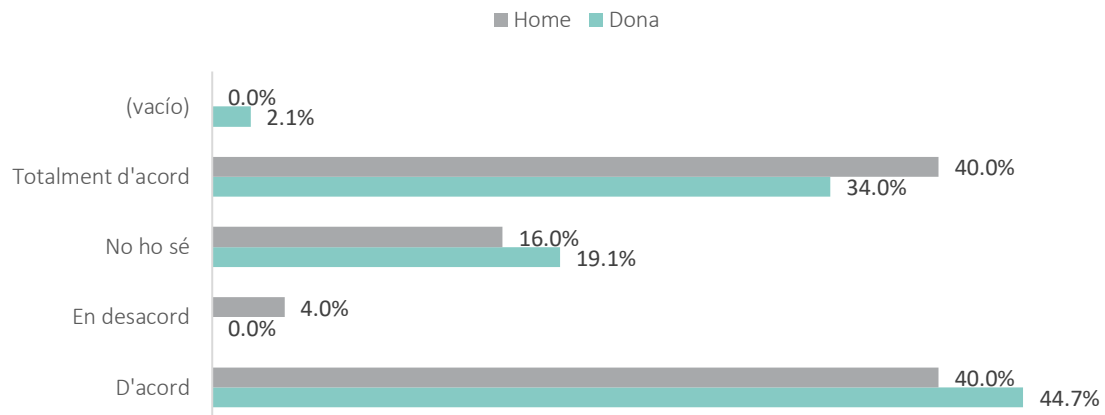
El 80% de les dones i el 78,7% dels homes està d'acord amb l'afirmació que "Un Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes". Per tant, es pot establir que tant dones com homes atorguen una importància i utilitat al Pla Intern d'Igualtat. També podem afirmar que les dones donen major suport a la pregunta que afirma que la perspectiva de gènere i la igualtat està integrada en el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Gràfic. A la corporació es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells.



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Gràfic. Un Pla Intern d'Igualtat aporta un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes.



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Revisió documental

Per analitzar aquest apartat s'ha tingut en compte la pàgina web del Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Des de la pàgina d'inici no s'identifica clarament el servei d'igualtat entre els diferents serveis i àrees. En aquest sentit, cal entrar fins l'Àrea de Benestar Social i es fa esment a la igualtat a través de la pestanya "Recursos" i, dins d'aquesta, de forma discreta apareix un "Llistat d'àmbits" amb els següents conceptes: recursos generals, infants, joves, gent gran, nouvinguts, **dones**, persones amb discapacitat, drogodependències, habitatge, altres, natura. Per tant, aquesta organització del servei d'igualtat caldria situar-lo en un espai més fàcil i visible i deixar-ho de relacionar només amb un aspecte relacionat amb les dones, en tant que és quelcom molt més ampli. Dins de l'apartat de "**dones**" apareixen els diferents recursos comarcals que es poden trobar relacionats amb la igualtat de gènere: associacions i col·lectius de dones, el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les dones), Serveis de Resposta Urgent en casos de violència masclista, Tallers de gènere i de prevenció de la violència, Servei d'atenció psicològica a dones que pateixen o han patit violència masclista, Assessorament jurídic, Pla de polítiques de dones i la Comissió de Suport al Pla de polítiques de dones. No obstant, no hi consta més informació que el telèfon i l'adreça dels recursos, sense que hi hagi enllaços web o documentació per tal que, qui ho desitgi, pugui obtenir-ne més informació. En l'apartat "Què oferim" de l'Àrea de Benestar Social es fa esment a l'opció "Atenció a les situacions de violència" amb els següent serveis:

- Suport psicològic a dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista
- Canviant històries. Suport psicològic a infants/adolescents que pateixen o han patit situacions de violència familiar o d'altres
- Serveis de resposta urgent en situacions de violència masclista
- Dia a dia gran tracte. Promoció del bon tracte a les persones grans

Cada una d'aquestes opcions, explica de forma clara cada servei. No obstant, la informació dels telèfons i serveis de contacte davant la violència masclista, caldria que estiguessin en un lloc més visible per facilitar l'accés als diferents serveis.

Anàlisi dels indicadors

- 1. Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.**

A partir dels resultats de les enquestes, entrevistes i grups de treball podem afirmar que hi ha una sensibilització envers la perspectiva de gènere i la seva aplicació en la corporació. Tant dones com homes han mostrat un grau d'acord amb el fet que és important que es realitzi un Pla Intern d'igualtat.
- 2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.**

Aquest és el segon Pla Intern d'igualtat que es realitza al Consell Comarcal del Pla de l'Estany.
- 3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.**

L'Àrea que es fa responsable de la igualtat de gènere en l'organització és Benestar Social des d'on vincula tota la seva activitat relacionada, sobretot a l'atenció de les dones i infants víctimes de violència masclista. Des d'aquesta àrea també s'organitzen activitats de commemoració del 8 de març i del 25 de novembre i es fa un treball en xarxa amb les diferents associacions i col·lectius de dones de la comarca del Pla de l'Estany.
- 4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.**

Quan es va iniciar el Pla Intern d'igualtat, es va comunicar a la plantilla de la realització d'aquest treball per tal d'implicar-la en contestar a l'enquesta, a més es van realitzar les entrevistes i algunes reunions/grups de treball amb personal tècnic i la direcció del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.
- 5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTIQ*.**

Des de l'inici del Pla Intern d'igualtat s'han programat diferents formacions per personal directiu i pel personal tècnic d'algunes àrees de la corporació.
- 6. Integra la corporació la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.**

Per dur a terme una transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal, en la presa de decisions i, en definitiva, en la pràctica diària, cal una estructura, recursos humans i un pressupost. A aquest treball comença per realitzar formació adreçada al personal tècnic per tal que vetlli per aquesta finalitat i es puguin desenvolupar polítiques de forma transversal. Una de les maneres d'anar introduint el *mainstreaming de gènere* és desvincular-les únicament de l'àmbit serveis socials pel fet que els hi traiem el tarannà de polítiques assistencials adreçades al col·lectiu de dones, perquè les polítiques de gènere i d'igualtat són molt més àmplies. El marc ideal i el canvi que es proposa des de la perspectiva de gènere és una organització horitzontal i un treball transversal i això s'aconseguirà quan totes les àrees o departaments introdueixin aquesta perspectiva en el treball diari.
- 7. La corporació té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.**

Enguany, el Consell Comarcal del Pla de l'Estany ha destinat un pressupost per realitzar la diagnosi i el pla d'acció pels propers quatre anys, així com una partida destinada a la formació per incorporar la perspectiva de gènere a la corporació.

8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

En general es realitzen accions de sensibilització de forma externa tot i que cal un treball més profund sobre igualtat de gènere per al personal intern com formacions, tallers, cursos o altres accions de sensibilització enfocats cap a aquest aspecte.

A l'enquesta a la plantilla i al personal polític, es va preguntar sobre aquesta qüestió. El gràfic mostra una clara necessitat d'incorporar formació sobre igualtat de gènere.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
1.1.	La corporació fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a la Corporació.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.			X
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar tant al personal tècnic com polític de l'existència i evolució del pla d'igualtat.			X
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla relacionada amb la igualtat.			X
1.6.	S'integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
1.7.	Es té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			X
1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere.		X	

Objectius a assolir

- Creació de la Comissió d'Igualtat, amb la participació de la representació de la part social i la representació de l'organització, amb una composició paritària en relació a la presència de dones i homes, amb els sindicats també participant.
- Realitzar formacions i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ* adreçada a la plantilla.
- Dissenyar una oferta de formacions sobre igualtat de gènere per les diferents àrees.
- Fomentar la participació en les formacions sobre igualtat de gènere.
- Dissenyar i programar un servei d'igualtat de caràcter extern i fer-lo visible a la pàgina web.
- Disposar de recursos humans per reforçar el Pla Intern d'Igualtat i poder desenvolupar les accions i el pla d'igualtat municipal.

Aspectes a millorar

- Revisar i incloure la perspectiva de gènere en l'organització.
- Aconseguir un clar lideratge en l'aplicació de la perspectiva de gènere i LGBTI* en la política institucional del Consell Comarcal del Pla de l'Estany per tal que es faci extensiu a tots els serveis i àrees.
- Es percep una aplicació desigual de la perspectiva de gènere en el treball diari de la plantilla.
- Dissenyar i reforçar les accions per al foment de la igualtat de gènere de forma interna.
- Augmentar els recursos humans per tal que implantin el pla d'acció i vetllar perquè es duguin a terme les accions.

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Què s'analitza en aquest àmbit

En aquest apartat s'analitza en quina mesura el Consell Comarcal del Pla de l'Estany incorpora la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les seves polítiques, plans o actuacions dels seus serveis i actuacions. En aquest sentit avaluem la sensibilització de la plantilla en la mirada de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'ens i les mesures realitzades.

Contextualització. Marc legal i conceptual

En la major part dels països inclosos a la Unió Europea s'observa com els governs han anat assumint el compromís formal d'implementar la perspectiva de gènere en les seves polítiques. Aquest fet es deu a les campanyes de promoció i difusió que s'han fet des de la Unió Europea, el Consell Europeu i l'Organització de les Nacions Unides. A Catalunya, a partir de l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, totes les administracions públiques han de treballar amb perspectiva de gènere.

La definició més coneguda de les "Polítiques transversals de gènere" (*gender mainstreaming*) és la següent:

«El mainstreaming de gènere és l'organització (la re-organització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques»⁵.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poders públics 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. També, a l'article 19 del títol I del nou Estatut admet la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com drets de les dones. I en l'article 41 reconeix l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics. En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicar de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Article 2. DEFINICIONS

e) 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 necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

f) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

⁵ Grup d'especialistes en *mainstreaming* del Consell d'Europa 1999: 26. Verloo.

g) Igualtat de gènere: la condició d'ésser 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.

Per tant, un dels reptes és portar el discurs teòric que recull la normativa a la vida quotidiana dins el si de l'administració i qüestionar-nos:

- Per què el fet de dissenyar una política “suposadament neutra” adreçada a tota la ciutadania pot implicar consolidar desigualtats de gènere o fins i tot crear discriminacions de gènere?
- Encara existeixen desigualtats estructurals de gènere que no situen a totes les persones en igualtat de condicions?

La resposta es troba en el fet que les polítiques s'han dissenyat sense tenir en compte la importància del món de la cura, un àmbit associat tradicionalment a les dones.

Finalment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 6 del text recull les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

- En el punt 6.d. diu: Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- En el punt 6.f. parla d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat interns i en el 6.g. esmenta els plans d'igualtat de ciutadania.
- El punt 6.k parla d'adequar i mantenir les estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local i
- finalment, en el punt 6.l. es contempla dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Així com en l'anterior àmbit, de “**Política d'igualtat d'oportunitats**” analitzàvem el nivell de compromís polític i tècnic de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany a nivell intern, les “**Polítiques d'impacte en la societat**” són aquelles polítiques municipals que es fan a nivell extern i valorarem en quina mesura incorporen la perspectiva de gènere:

- En veure si es realitzen polítiques i accions que tenen la finalitat de sensibilitzar i aconseguir la igualtat de gènere en el municipi.
- Fixar-se amb si l'ens té en compte que les empreses a qui contracte serveis o projectes són socialment responsables i compleixen els principis d'igualtat i no-discriminació.
- Tenir en compte que la corporació prengui en consideració la perspectiva de gènere en les relacions que estableix amb associacions, entitats ciutadanes i altres institucions.
- Valorar el grau d'incorporació de la mirada de gènere en els projectes i actuacions: en el disseny de serveis, en la diagnosi de problemàtiques, a l'hora de proposar solucions, en l'assignació de recursos, així com el grau en què totes les àrees del Consell Comarcal del Pla de l'Estany ho incorporen en els seus serveis i programes⁶.

Indicadors

1. La corporació treballa amb dades desagregades per sexe.
2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.
3. S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.
4. La corporació té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.

⁶ Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones (2007).

- Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.

Anàlisi del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Revisió documental

La informació recollida per analitzar aquest àmbit i valorar-lo és sobretot qualitativa. Ens hem basat en l'anàlisi de les entrevistes i les enquestes i en les percepcions del personal. El que pretenem en aquest apartat és veure si el Consell Comarcal del Pla de l'Estany inclou la perspectiva de gènere en l'activitat política en l'àmbit extern –dirigit a la ciutadania, amb el tracte amb entitats, empreses i institucions–.

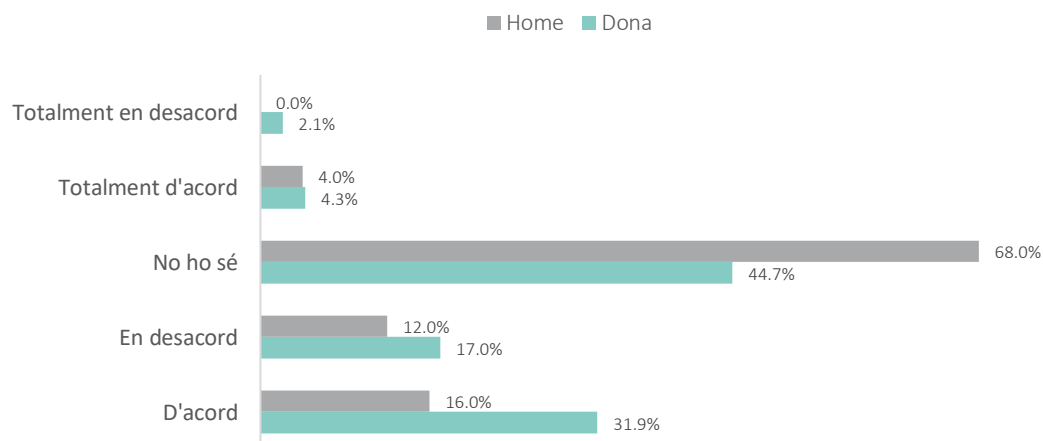
Entrevistes

L'antic pla d'igualtat a nivell territorial del Pla de l'Estany està finalitzant i s'han dedicat accions a treballar la sensibilització a nivell extern però es percep la falta d'una aplicació de la perspectiva de gènere a nivell intern, sobretot pel que fa a la flexibilitat horària en determinats sectors. Es comenta que es posa molt èmfasi a fitxar quan es podrien establir altres facilitats o bé treballar més per objectius. Hi ha algunes àrees que realitzen moltes reunions de tarda-vespre per adaptar-se als horaris de les entitats amb les quals es treballa. També ha sorgit la idea que aquest pla d'igualtat esdevingui una eina pràctica, que contingui poques mesures però que siguin assolibles.

Enquestes

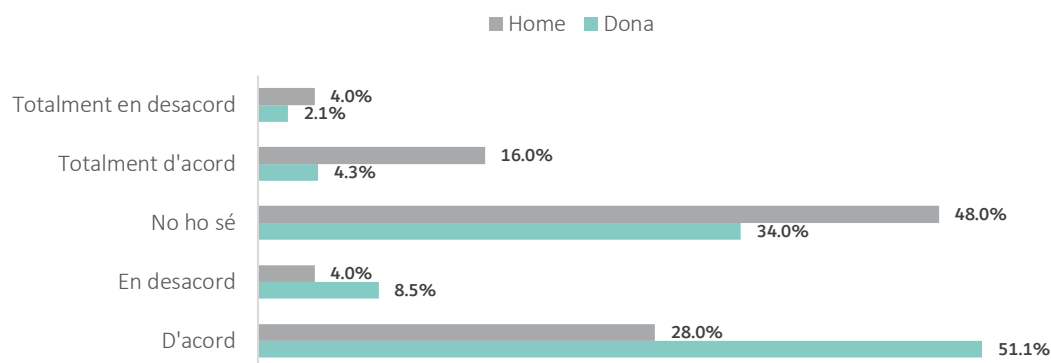
Les respostes obtingudes a les enquestes mostren com hi ha un percentatge important de persones (68,00% d'homes i 44,74% de dones) que no saben si la corporació incorpora la perspectiva de gènere en les accions que realitza. També destaca un 17,00% de dones i un 12,00% d'homes que no hi està d'acord. En aquest sentit, caldrà treballar en aquest punt, a través de formació que donin eines per integrar aquesta mirada en les accions de la corporació.

Gràfic. A la corporació s'incorpora la perspectiva de gènere en totes les accions que realitza.



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Gràfic. A la corporació es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells.



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

1. El Consell Comarcal del Pla de l'Estany treballa amb dades desagregades per sexe

En general el personal tècnic i polític treballa amb dades desagregades per gènere segons el departament. Les àrees que treballen amb diferents col·lectius tenen molt incorporada la metodologia de desagregar indicadors com el gènere, l'edat, l'origen, etc. a l'hora de fer informes i poder observar quina és la realitat. Una mesura d'igualtat a implementar per començar a introduir la mirada de gènere seria començar a treballar amb programes que permetin l'opció de distingir entre homes i dones, així com introduir una casella en els formularis que recullin identitats no binàries. És important recollir les dades desagregades per tal de poder valorar l'impacte de les accions i programes que es duen a terme des de la corporació.

2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere

Es programen activitats, sobretot des de Benestar Social, per commemorar dies concrets a l'any. Per exemple, durant els 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i 25 de novembre (Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones). El desembre de 2017 es va aprovar el Servei d'Atenció Integral (SAI) per a les persones LGTBI i, en aquest sentit, també s'estan programant accions d'atenció i sensibilització.

3. S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos

En les diverses àrees de la corporació, la inclusió de la perspectiva ha de ser un dels objectius a anar introduint ja que les polítiques públiques amb aquesta visió és encara relativament recent. És a dir, en general existeix la idea que no és necessària aquesta mirada perquè la igualtat de gènere ja que està pràcticament assolida, sobretot en l'Administració Pública. De mica en mica es pot anar modulant aquesta percepció, a través d'accions de sensibilització. És a dir, tot i que s'ha aconseguit un reconeixement i valoració de la igualtat formal, emprada per la legislació en favor de la igualtat d'oportunitats dona-home i la seva prioritització en els sistemes de valoració política, la desigualtat *de facto* continua persistint en moltes situacions de la vida quotidiana, fenòmens socials que afecten especialment a les dones i que requereixen un canvi estructural que modifiqui la posició i els rols de dones i homes en la societat. Per tant, per tal de

corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació, fa falta desenvolupar una estratègia que incorpori la perspectiva i que vagi més enllà de l'estricta reconeixement i la garantia normativa.

L'administració, a través de les polítiques públiques, pot vetllar per tal de mantenir o restablir un equilibri que sovint es trenca o trontolla per l'efecte de les dinàmiques del sistema i que es poden produir tant dins com fora de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Per tant, incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi orientador en la gestió diària de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany li permetrà prendre consciència i dissenyar polítiques que afavoreixin tant homes com dones. Adquirir la consciència de gènere permetrà suavitzar algunes resistències que es puguin produir per part del personal polític i tècnic i ens permetrà visibilitzar que, encara avui, el factor sexe/gènere és un factor discriminatori i, per tant, es veurà la necessitat d'introduir aquesta perspectiva en la praxi política municipal.

En resum, l'Administració local esdevé un escenari ideal per a dur a terme polítiques d'igualtat de gènere. I és que són les administracions més properes a la ciutadania, les que poden conèixer millor les seves problemàtiques i necessitats, i per tant, les que poden donar una resposta més eficaç i efectiva a les demandes de les persones del municipi.

4. Es té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació

La Llei catalana 17/2015 indica en el seu article 10 i la Disposició adicional segona indica:

- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
- Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objectes del contracte per part de l'empresa adjudicatària.
- Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, es té en compte que les empreses amb qui contracta un servei siguin socialment responsables però no s'ha tingut en compte que aquestes estiguin també compromeses amb els principis d'igualtat de gènere. A més, també es valoren altres estàndards, com ara que l'empresa sigui competent en aquells àmbits pels quals ha estat contractada. Per tant, les accions que s'inclouran en el pla d'acció aniran en consonància amb aquesta obligació.

5. La corporació té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat

En aquest punt, s'ha de posar atenció al contingut de la llei catalana 17/2015, la qual especifica en el seu article 11 el següent:

Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.

Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. Les bases reguladores de beques han d'incloure la indicació específica del dret de les dones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o paternitat, sense que això impliqui la pèrdua de condició de persona beneficiària.

Les àrees que tenen més contacte amb les entitats del municipi, com la regidoria de Benestar Social, Promoció Econòmica i Cultura treballen conjuntament i caldrà treballar en aquesta línia per tenir en compte aquestes obligacions de cares a les entitats.

Quadre de variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
2.1.	Es treballa amb dades desagregades per sexe.	X		
2.2.	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.			X
2.3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.		X	
2.4.	Es té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.		X	
2.5.	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.		X	
2.6.	Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.	X		

Objectius a assolir

- Incloure pressupostos i recursos per a dur a terme accions d'igualtat i el pla d'acció del pla.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Assignar un pressupost a la implantació del pla d'igualtat i dur a terme les propostes d'accions que quedaran recollides en el Pla d'Acció.
- Incloure en el pressupost de polítiques d'igualtat en la distribució del pressupost de les diferents àrees de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany per poder fer algunes accions.
- Realitzar accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques municipals (més enllà de disposar un pressupost...).
- Incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública (incloure condicions d'igualtat en els serveis i treballs contractats a empreses com plans d'igualtat o un distintiu empresarial en matèria d'igualtat).

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE

Què s'analitza en aquest àmbit

En aquest àmbit es valoren els aspectes relacionats amb la comunicació, la imatge i l'ús del llenguatge que s'utilitza dins i des del Consell Comarcal de cares a la ciutadania. Per a la seva difusió pública, és d'una gran rellevància la imatge que s'ofereix des de la corporació, ja sigui a través dels seus canals de comunicació i difusió (web municipal, xarxes socials, ràdio municipal, butlletins municipals, etc.) com també a través del llenguatge que s'empra. Tanmateix, també és important tenir cura de totes aquestes qüestions a un nivell intern, donat que la imatge de la plantilla i del seu entorn acaba tenint un gran impacte cap enfora d'una manera instantània.

Contextualització. Marc legal i conceptual

En aquest context, els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, evitant els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per **usos sexistes** els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per **usos androcèntrics** els que no fan visibles o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

El 19 de març de 2010 a la Universitat de Barcelona es va celebrar una jornada "Visibilitzar o marcar" del que en va sorgir un grup de treball format per representants de diferents organismes per treballar per un acord sobre l'ús no sexista de la llengua. Formava part del grup:

- Servei d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades

I a continuació plasmem "L'acord sobre l'ús no sexista de la llengua" que en va sorgir d'aquest treball:

"Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adreçem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical."

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007) en el Títol II de Polítiques Públiques para la Igualdad, en l'article 14. Criterios generales de actuació de los Poderes Públicos preveu en el punt 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.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quant la comunicació també contempla l'ús d'un llenguatge inclusiu tal com recollim de forma resumida en els següents punts:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la,
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,
- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió,
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge,
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament,
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva,
- Mostrar la diversitat d'orígens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història,
- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques,
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes,
- Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre principi d'igualtat de gènere,
- Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

La llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en l'art. 15 diu que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de vetllar per tal que els continguts dels mitjans i la publicitat siguin respectuosos amb les persones LGBTI i perquè els mitjans tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models de família i d'identitat o expressió de gènere, de maneres que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

El reconeixement dels drets de les dones és quelcom relativament nou. Arrosseguem patrons culturals i imaginaris que no es corresponen amb la realitat (estereotips). Aquests imaginaris, si no s'és conscient, es reproduïxen i reflecteixen quan comuniquem.

En aquest àmbit del llenguatge inclusiu, és important conèixer també alguns conceptes per tal d'entendre l'anàlisi que realitzarem.

Expressió despersonalitzada

És l'expressió que no té un referent personal. Per exemple: en un formulari o en un tríptic, en comptes de *Col·laboradors*, podem utilitzar la construcció *Amb la col·laboració de*, que no fa referència a cap persona concreta.

Forma doble

Repetició dels noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals. Aquest recurs que es pot aplicar de dues maneres: amb les formes senceres (el director o la directora, els consellers i les conselleres) i amb les formes abreujades (benvolgut/uda).

Forma genèrica

Quan no volem referir-nos a una persona determinada i volem fer servir recursos inclusius, és a dir, que incloguin tots dos sexes, utilitzem formes genèriques, com ara els mots col·lectius, les expressions formades a partir de la paraula persona, els noms d'unitats administratives, les expressions despersonalitzades, etc. Aquestes formes tenen l'avantatge que permeten evitar les marques de gènere gramatical en la redacció i per tant l'especificació de sexe.

Gènere gramatical

El gènere gramatical de les formes genèriques pot ser femení o masculí, i aquest fet no té cap relació amb el sexe del referent. Per exemple: la ciutadania (femení), l'alumnat (masculí).

Indicadors

1. Analitzar llenguatge que emprava el Consell Comarcal del Pla de l'Estany, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.
2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.
3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.
4. Analitzar si la imatge de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.
5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.

Anàlisi del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Revisió documental

Bases, sol·licituds i altres documents administratius

Tot seguit exposem l'anàlisi després de fer la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell intern. Per fer aquesta diagnosi, s'han analitzat diferents documents i textos com:

- Bases de concursos, subvencions, processos de selecció, etc.
- Sol·licituds
- Conveni col·lectiu
- Actes

La selecció de la mostra ha sigut de caràcter aleatori en el cas de les bases, subvencions i processos de selecció i notícies. S'han analitzat diferents documents d'acord amb els indicadors presentats anteriorment. El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent: "Sí" per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut, "No" per a documents amb un o més usos no inclusius. A continuació, es presenten els resultats:

Taula. Anàlisi del llenguatge inclusiu

Enllaç o imatge de l'imprès	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
Sol·licitud d'admissió a processos de selecció	Sí	Admès o admesa; interessat/da
Conveni col·lectiu	Sí	(...) representació legal dels treballadors/es
Bases reguladores	No	Requisits dels candidats; controlador de la via pública; els que desitgin; admissió dels aspirants
Subvencions	No	Els beneficiaris; els organitzadors
Instància general	Sí	Persona sol·licitant
Conveni col·lectiu	Sí	Les parts signants; assessors/es

Bases reguladores procés de selecció de dinamitzadors/es juvenils (27 de febrer de 2017)	Sí	(...) Procés de selecció per a la constitució d'una borsa de treball de dinamitzadors/es juvenils
	No	(...) Regular les especificitats del procés de selecció dels aspirants que formaran part de la borsa de treball
	No	Informar, orientar i prestar atenció directa als joves
	Sí	(...) detecció i difusió de les activitats, programes i projectes entre els/les joves
	No	(...) les anteriors que els caps jeràrquics puguin encomanar.
	Sí	Per ser admeses i, en el seu cas, prendre part en la convocatòria les persones aspirants han de reunir o complir...
Bases específiques reguladors del procés de selecció d'una borsa de treball de tècnic informàtic	No	Bases específiques reguladors del procés de selecció d'una borsa de treball de tècnic informàtic
	No	(...) del procés de selecció dels aspirants que formaran part de la borsa de treball de tècnic informàtic
Bases específiques reguladors de selecció per a la constitució d'una borsa de treball de tècnic/a mig	Sí	Borsa de treball de tècnic/a mig
	Sí	L'objecte d'aquestes bases específiques és regular les especificitats del procés de selecció dels/les aspirants que formaran part de la borsa de treball de tècnic/a mig pel Servei d'Intervenció amb famílies amb infants i adolescents en situació de risc.
	Sí	La intervenció té com a objectiu potenciar les competències parentals de manera que es pugui reparar el dany sofert i es pugui crear una relació sana i funcional entre pare/mare i/o tutor/a amb els infants (...) recolzant als/les diferents membres
	Sí	(...) cadascun/a dels/les membres de la família
Convocatòria d'un procés selectiu (promoció interna) del 26 de febrer de 2018	Sí	Concurs-oposició de promoció interna per accedir a una plaça d'Administratiu/iva
	No	No estar afectat per cap dels motius (...) No estar separat mitjançant expedient disciplinari (...) Els qui desitgin prendre part en el procés selectiu (...)
	No	La relació d'admesos i exclosos contindrà el nom i cognom dels interessants (...)
	Sí	L'admissió o exclusió dels/ de les aspirants (...)
	No	Tots els membres del tribunal tindran veu i vot
Concurs oposició per a la provisió, amb caràcter interí, d'una plaça de tècnic/a d'administració general i una borsa de treball (21 de març de 2018)	Sí	(...) una plaça de tècnic/a d'administració general

No	Requisits dels aspirants
Sí	Els/les aspirants que no tinguin nacionalitat espanyola (...)
Sí	No estar inhabilitat/da per l'exercici de les funcions públiques (...)
Sí	La persona sol·licitant
No	La llista provisional d'admesos i exclosos (...)

Font. Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany , 2019.

Hem d'esmentar que molts dels documents no presenten l'ús d'un llenguatge inclusiu de forma global, tot i que sí ho fan puntualment. És el cas de les bases reguladores dels processos de selecció i borses de treball, les quals empen el masculí i femení simultàniament en els càrrecs que presenten (p. ex. Tècnic/a o arquitecte/a). No obstant, en el mateix document podem trobar l'ús de llenguatge inclusiu i es parla de "la persona sol·licitant" i, a continuació, es fa referència "als aspirants" només en masculí.

Seguidament mostrem la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell extern. En aquest cas s'han analitzat els següents àmbits:

- Pàgina web
- Butlletins digitals de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Pàgina WEB

En aquest apartat hem analitzat el llenguatge emprat a la pàgina web de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany a través de les pestanyes principals i els continguts que hi apareixen. La primera pàgina de presentació, mostra diferents imatges relacionades amb l'edifici del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, el CDIAP Centre de Desenvolupament Infanti i Atenció Primerenca, El Puig Centre Ocupacional Especial de treball, Cal Drac Oficina Jove i una presentació dels municipis de la comarca. Per tant, no apareix cap missatge que mostri un llenguatge sexista. A continuació, es poden llegir les "Notícies d'Interès" que tenen a veure amb l'Observatori Social del Pla de l'Estany, obres que s'estan realitzant així com el servei d'assessorament i informació sobre els drets **dels consumidors** de la comarca o la constitució d'una taula de Salut Mental. En aquest sentit, entrant en cada notícia, podem començar a analitzar l'ús del llenguatge i les imatges. Les que fan referència a les obres hi ha presència majoritària d'homes i en el cas de la Taula de Salut Mental, hi apareix una fotografia amb 10 dones reconeixent el seu treball en un treball relacionat amb l'Àrea de Benestar Social i apareixen les paraules "col·laboració", "reflexió", "debat", "diàleg", etc.

En general, tot i que s'aprecia l'esforç d'incorporar el llenguatge inclusiu en la comunicació de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany, encara hi trobem alguns elements a revisar.

Les àrees de "Secretaria – Serveis Generals" i "Intervenció i Tresoreria" descriuen les funcions que es duen a terme a les àrees i no presenten un llenguatge sexista.

L'àrea de "Joventut" mostra tots els serveis i notícies per a les persones joves. En la presentació de l'Oficina Jove del Pla de l'Estany - Cal Drac, parla de les "inquietuds i necessitats de la població jove", d'un "servei proper a les persones joves", "persones a títol individual" tot i que utilitzen "els professionals", tot i que la proposta per dir-ho en llenguatge inclusiu seria emprar "Equip de professionals que gestionen l'OJ". Podem concloure que és una àrea sensible a la incorporació de la perspectiva de gènere en la redacció dels seus continguts, tal com es pot veure en totes les pestanyes de la web corresponent a l'àrea de joventut.

Pel que fa a l'àrea d'Educació, observem com s'utilitzen algunes paraules només en masculí com és el cas "dels alumnes".

L'àrea de Promoció Econòmica i Turisme també procura fer ús d'un llenguatge centrat en emprar "les iniciatives empresarials", "necessitats empresarials" tot i que també fa referència "als emprenedors". En el seu apartat "Referent d'Ocupació Juvenil, utilitza un llenguatge inclusiu parlant de "la transició de les persones joves des del sistema educatiu" o bé "les persones interessades".

Cal destacar l'Oficina Comarcal d'Informació al Consumidor que utilitza el genèric masculí per referir-se als "consumidors i usuaris".

Si entrem a l'Àrea de Benestar Social del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, podem veure mencionats els Equipaments i Serveis que estan escrits en un llenguatge clarament inclusiu:

- Atenció social i primària
- Infància, famílies i dona
- Autonomia personal
- Prevenció exclusió social
- Cohesió social

Les imatges també són equitatives, mostrant la presència de dones i homes de forma equilibrada i es fa referència a les "persones i famílies", a "infants", etc.

Finalment hi ha l'Àrea del Centre El Puig on s'explica que és un servei del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, d'atenció especialitzada a "persones adultes amb discapacitat intel·lectual, física, sensorial i/o malaltia a la comarca". També es mencionen sovint les paraules "persones i famílies", "persones protagonistes", "monitors/es", etc.

Notícies digitals del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

En aquest apartat s'han analitzat les imatges d'un total de 40 notícies seguint el criteri cronològic i triant una de cada dues des del novembre de 2017 al març del 2019. Els resultats són els següents:

Taula. Anàlisi d'imatges de les notícies del Consell Comarcal del Pla de l'Estany (Novembre 2017 – Març 2019)

Font de la imatge	Gènere suposat preponderant	Font de la imatge	Gènere suposat preponderant
<u>1</u>	neutra	<u>21</u>	=
<u>2</u>	=	<u>22</u>	homes
3	cap	<u>23</u>	homes
<u>4</u>	neutra	<u>24</u>	neutra
<u>5</u>	estereotipada	<u>25</u>	neutra
6	cap	<u>26</u>	neutra
<u>7</u>	dones	<u>27</u>	homes
8	cap	<u>28</u>	neutra

<u>9</u>	=	<u>29</u>	=
<u>10</u>	neutra	<u>30</u>	homes
<u>11</u>	dones	<u>31</u>	dones
<u>12</u>	homes	<u>32</u>	dones
<u>13</u>	dones	<u>33</u>	neutra
<u>14</u>	dones	<u>34</u>	=
<u>15</u>	dones	<u>35</u>	homes
<u>16</u>	homes	<u>36</u>	=
<u>17</u>	persones LGBTIQ*	<u>37</u>	homes
<u>18</u>	neutra	<u>38</u>	homes
<u>19</u>	neutra	<u>39</u>	homes
<u>20</u>	homes	<u>40</u>	homes

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

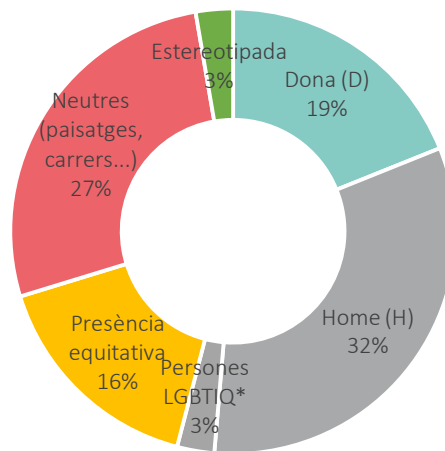
El 32,43% de les imatges estan protagonitzades per una o diverses persones del gènere masculí i el 18,92% per una o diverses dones. El 16,22% de les imatges tenen una presència aproximadament equitativa de dones i homes i no es pot establir una figura central. També destaquem un 2,70% d'imatges (1) protagonitzada per persones del col·lectiu LGBTIQ* que poden anar en augment pel fet que es van desplegant més accions i polítiques en aquest sentit. Hem de fer esment d'una imatge estereotipada, que reflecteix una família heteronormativa formada per un pare, una mare, una nena i un nen. També hi ha un 27,03% d'imatges en què no hi apareix cap figura humana.

Taula. Percentatge de presència segons gènere a les imatges de les notícies del Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Presència Dona/Home	Nombres absoluts	Percentatge (%)
Dona (D)	7	18,92%
Home (H)	12	32,43%
Persones LGBTIQ*	1	2,70%
Presència equitativa	6	16,22%
Neutres (paisatges, carrers...)	10	27,03%
Estereotipada	1	2,70%
Total	37	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Gràfic. Percentatge de presència segons gènere a les imatges de les notícies del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Fent una anàlisi de les temàtiques de les notícies, observem com la presència de dones és més significativa en les notícies relacionades amb les que tenen a veure amb àrees relacionades amb les persones, com Benestar Social o amb la diversitat sexual i de gènere. La predominança d'homes en les imatges es dona en les notícies en les que apareix personal polític signant acords, contractes, convenis, reunions amb alcaldesses i alcaldes. Aquestes observacions ens indiquen que encara es troben presents els rols de gènere que associen els homes amb la representació política i l'àmbit públic i professional i les dones amb l'atenció a les persones i amb l'àmbit privat on tenen lloc les tasques de cura i reproductives.

Entrevistes

En l'àmbit de la comunicació, la imatge i el llenguatge s'ha centrat en dos sub-àmbits que estan totalment vinculats: la comunicació que s'empra a nivell extern i si s'han incorporat mesures per a una comunicació inclusiva a nivell intern.

Si ens fixem en la comunicació externa, les persones entrevistades han comentat que en els darrers anys s'intenta projectar una imatge lliure d'estereotips, ja que hi ha més consciència a l'hora de mostrar diversitat, no només de gènere, sinó també cultural, generacional, etc.

A nivell intern, s'intenta utilitzar un llenguatge inclusiu, sobretot a nivell escrit i procurant trobar paraules genèriques, tot i que en les converses es fa més difícil trobar paraules inclusives i no sexistes. En aquest sentit, també hem recollit aportacions que ens han explicat que s'intenta tenir molta cura de no parlar de les "persones discapacitades" sinó de "persones amb diversitat funcional o intel·lectual". La incorporació d'aquest llenguatge més respectuós amb la diversitat i amb la igualtat es va fent progressivament ja que s'ha normalitzat i utilitzat durant molts anys i aquest canvi requereix temps i pràctica.

Enquestes

Quant a les enquestes, la majoria de persones que van participar a l'enquesta està d'acord amb el fet que es projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere, que la corporació s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusivament a nivell extern i que les imatges, també a nivell extern com intern. Per veure-ho amb més detall, es poden consultar les gràfiques que mostren les respostes en forma de percentatges. En general, el personal està d'acord amb les afirmacions al voltant d'un 60,00%-70,00%. No obstant, també hi ha al voltant d'un 12,00% - 20,00 % de persones que no s'han fixat o que no saben si es procura treballar aquest aspecte en aquest aspecte.

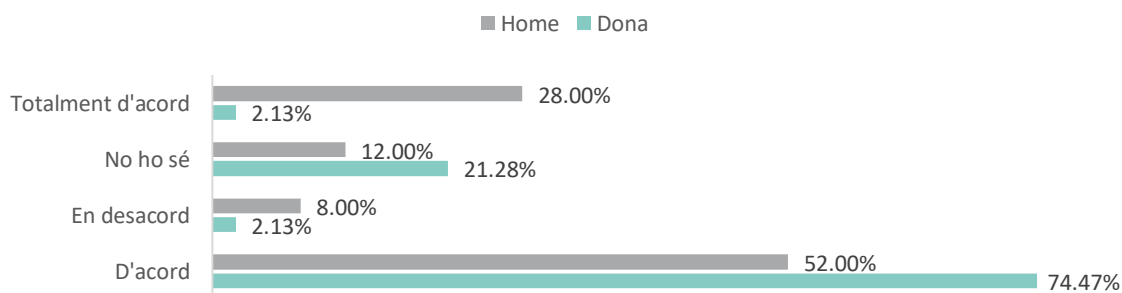
En al primer gràfic podem observar que de forma general la majoria de dones i homes estan d'acord en que la imatge corporativa és no-discriminatòria: sumant els percentatges de 'totalment d'acord' i 'd'acord' es supera el 75%. És significatiu el percentatge de dones que afirmen no saber-ho (21,28%), molt superior al dels homes (12%). També notem diferències entre dones i homes que es posicionen en desacord (2,13% respecte un 8% respectivament).

En el segon gràfic de barres podem observar que es replica la tendència de l'anterior i les respostes 'd'acord' i 'totalment d'acord' superen el 60% si bé és cert que hi ha una diferència en la resposta entre homes i dones. Mentre que hi ha un 20% d'homes que es posicionen totalment d'acord, només un 2,13% de dones ho fa. Podem observar també xifres similars a l'anterior gràfic en el cas de les persones que estan en desacord: homes 12% i dones 8,51%. Notem un increment important d'homes en que diuen no saber si la corporació s'expressa inclusivament (un 28% d'homes respecte el 12% de la gràfica anterior).

En aquest tercer gràfic podem observar, de nou, que la majoria d'homes i dones estan d'acord en que la corporació empra imatges inclusives a nivell extern (48% i 68,09% respectivament). En la resposta 'totalment d'acord' la diferència entre homes i dones es molt significativa (20% respecte 2,13%). La dada més destacable, però, és la següent. Al voltant d'un terç de les dones (27%) afirma no saber-ho mentre que en el cas dels homes la xifra és del 20%, és a dir 1 de cada 5. Finalment, en aquesta resposta un 4% dels homes enquestats es mostra totalment en desacord.

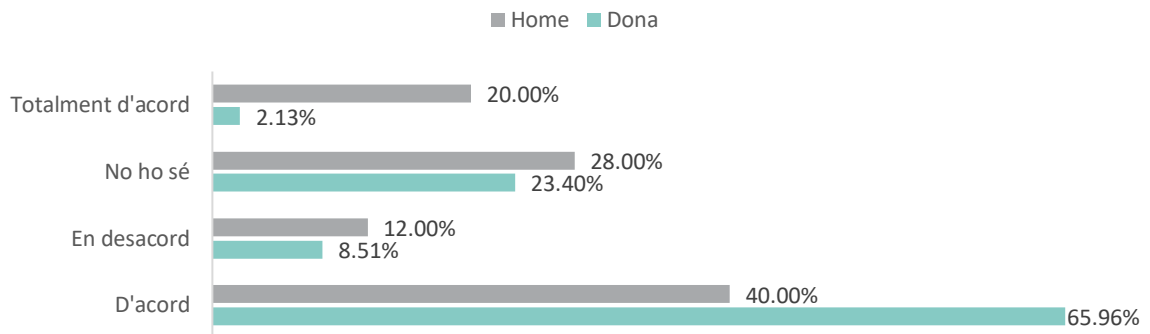
El darrer gràfic mostra que en majoritàriament les persones enquestades estan d'acord en que la corporació empra un llenguatge inclusivament a nivell intern: 'totalment d'acord' i 'd'acord' superen el 65% tant en homes com en dones. La dada més destacable és l'increment -respecte les gràfiques anteriors- de dones i homes que es posicionen en desacord o totalment en desacord: en el cas de les dones sumen 14,89% i en el cas dels homes un 16%.

Gràfic. Es projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere.



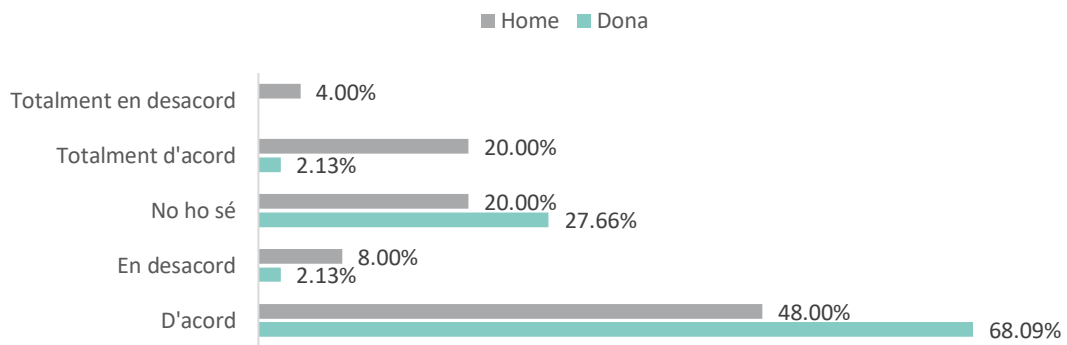
Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Gràfic. A nivell extern, la corporació s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu.



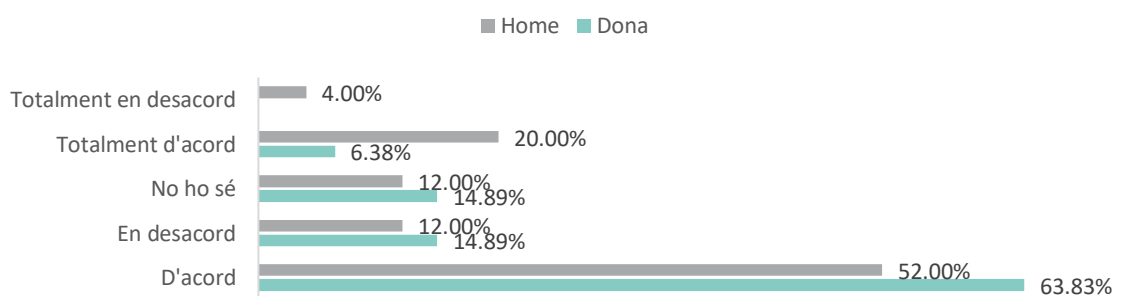
Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Gràfic. A nivell extern, la corporació utilitza imatges inclusives (no sexistes i estereotipades)



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Gràfic. A nivell intern, la corporació s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu.



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal del CC Pla de l'Estany

Anàlisi dels indicadors

Per tal de fer una valoració amb perspectiva de gènere de la comunicació, disposem d'eines molt senzilles que es treballen especialment des de l'Institut Català de les Dones per comunicar per a la igualtat de gènere. Es tracta d'unes recomanacions que permeten analitzar diferents aspectes:

- Si es reproduïen i es reforçen estereotips de la comunicació.
- Observar quines veus es promouen i quines s'invisibilitzen.
- Quines temàtiques es tracten i quines no es tracten?
- En els continguts, podem veure:
 - Qui apareix a les imatges i infografies
 - Qui apareix al llenguatge
 - Qui apareix als temes emprats
 - A qui citem com a persona experta
- I en l'estructura de l'organització, també es pot analitzar si les dones tenen una veu decisiva i paritària en els espais on es prenen les decisions de comunicació.

3.1. S'incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.

L'anàlisi del llenguatge que s'emet des de la documentació interna i externa mostra una clara voluntat d'incorporar el llenguatge inclusiu.

A nivell intern, s'observa que es fa l'esforç en el llenguatge escrit de no discriminar per raó de sexe. Per exemple, s'utilitza sovint la fórmula de distinció per sexes: els/les aspirants, els/les admesos/esses, els/les treballadors/es, etc. Tanmateix, es percep que el llenguatge inclusiu no està suficientment arrelat en el personal, ja que de vegades manca l'ús de genèrics com: ciutadania, funcionariat, el personal o la plantilla, etc. Per altra banda, s'ha recollit diverses vegades que, en lloc d'utilitzar la fórmula masculina, per exemple, "els sol·licitants", "funcionaris interins", etc. s'ha utilitzat "les persones sol·licitants", "les persones interessades", etc. Per tant, s'ha de valorar molt positivament que en els documents de processos de selecció es tingui molta cura amb el llenguatge inclusiu. Pel que fa a la comunicació oral a nivell intern, s'ha observat a grans trets que no es té tan en compte la utilització d'un llenguatge que no ocultï a la dona.

De cara a la població, es percep d'entrada que el Consell Comarcal del Pla de l'Estany intenta tenir cura, a través de via escrita, de no discriminar per raó de sexe. I, després de consultar una mostra representativa de diferents fulletons, cartells o butlletins municipals, podem afirmar que es procura introduir un llenguatge inclusiu, malgrat també seria bo realitzar alguna formació per acabar de polir algunes expressions o frases. Amb tot, s'ha de dir que és essencial, sobretot en els titulars de cartells i fulletons que tenen una repercussió molt gran dins l'àmbit públic, tenir consciència i servir-se d'una adequada utilització del llenguatge.

Si parlem en el terreny de la comunicació oral en els diferents actes públics locals, hem de posar principalment el focus d'atenció en els/les representants polítics/es. En aquest sentit, és important remarcar que, com a representants dels municipis de la comarca del Pla de l'Estany, haurien de tenir en compte la manera com la ciutadania pot ésser anomenada i per acollir tota la diversitat sexual i de gènere. En resum, pensem que fora bo, realitzar algunes sessions de formació en comunicació oral inclusiva a aquelles persones que treballen més directament amb la població (personal polític, part del personal tècnic, agents de policia, etc.).

D'altra banda, la percepció de les persones que han participat en el diagnòstic per al pla intern d'igualtat de gènere, tal i com mostren els **gràfics** consideren que és important emprar un llenguatge inclusiu: el 81% de les persones que van contestar considera que el llenguatge és un tema important i un 19% va respondre que no ho era. Ara bé, posteriorment es va preguntar si es tenia en compte el llenguatge inclusiu en la

documentació, tant interna com externa. Així, un percentatge prou important (78%) desconeix si s'empra un llenguatge no sexista en la documentació interna i externa i un 22% de la plantilla coneix el compromís que existeix a nivell de l'administració local per emprar una comunicació no sexista.

Pensem que, en general, les persones que han participat de l'enquesta, que han estat entrevistades i que han participat en els grups de discussió estarien disposades a emprar un llenguatge inclusiu però no estan suficientment formades per a posar-lo en pràctica, de manera que una formació en aquest camp seria una bona mesura d'actuació.

- *jo ho intento, però és un conyàs. Faltarien articles neutres.*
- *no hi estic d'acord. Barregem sexe amb gènere. Per mi, el TOTS, inclou el tots i totes.*
- *es fa pesat dir tots i totes, convidats i convidades...*
- *trobo que queda molt lleig haver de posar la barra. S'hauria de trobar una paraula en comú.*
- *porto la comunicació de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany i m'interessaria poder venir a la jornada.*

(Diàleg d'un dels grups de discussió)

3.2. Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.

La corporació no ha anomenat cap persona que s'encarregui ni de manera total ni parcial d'oferir eines a la resta de la plantilla per tal que no es produeixi documentació, tant interna com externa, de tipus sexista. Aquesta és una tasca que, es realitza de manera individual dins la plantilla depenent de la sensibilitat de cada persona amb el tema. Per tal d'incorporar aquesta visió del llenguatge a la resta d'àrees, seria bo que hi hagués una persona que treballés transversalment i s'encarregués de revisar tota la producció de documentació.

3.3. Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu.

Tot i que algunes persones han manifestat un elevat interès de participar en formacions de llenguatge no sexista, manca una formació amb més profunditat de les persones treballadores que els donin eines a l'hora de redactar informes o correus electrònics o bé de comunicar-se oralment amb la resta de la plantilla o amb la població.

3.4. La imatge és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.

Una de les principals fites dels diferents mitjans i canals de comunicació hauria de ser la contribució en la integració d'una diversitat social i d'una mirada de gènere. Per tant els mitjans, que en això juguen un paper important, haurien d'emprar un llenguatge inclusiu que evitès els estereotips, tant pel que fa a qüestions de gènere com d'ètnia, i que no suposés cap barrera o menysteniment per a les persones o els col·lectius. I és que el rigor i la qualitat en la feina periodística i comunicativa passa també per l'ús del llenguatge inclusiu, de manera que és un element que no s'hauria de desdenyar. Si això es pot gestionar dins d'un àmbit de difusió local, en realitat això ha de ser competència del Consell Comarcal, ha de ser ell qui es responsabilitzi de tenir al seu càrrec personal que tingui consciència i formació al respecte.

A partir d'una anàlisi acurada dels diferents canals de comunicació de la corporació, s'ha detectat que s'intenta fer un ús no estereotipat ni sexista de la imatge, tot i que, de forma inconscient, encara predominen les imatges amb persones del gènere masculí (32,43%). S'han trobat un 16,22% d'imatges amb presència equitativa i només un 2,70% d'imatges protagonitzades per alguna persona del col·lectiu LGBTIQ*.

3.5. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.

Si bé l'objectiu d'un Pla Intern d'Igualtat és assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes d'una mateixa organització o sector determinats, és necessari comunicar al personal integrant de l'ens l'evolució d'aquest Pla, des de la seva gestació fins a la seva aprovació final.

En aquest sentit, seria bo que la corporació fes un bon treball de comunicació sobre el pla que s'està realitzant per tal d'implicar a tota la plantilla.

3.6. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.

Un Pla Intern d'Igualtat no ha de servir exclusivament per a la plantilla d'una organització. Si bé és cert que és necessari informar a tot el personal intern de l'evolució del Pla, també és important que això arribi a la població comarcal, ja sigui a través d'actes públics, amb la finalitat de donar a conèixer la visió i els interessos a treballar, en aquest cas, per part del Consell Comarcal.

Quadre de les variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
3.1.	S'incorpora el llenguatge inclusiu, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.			X
3.2.	Hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
3.3.	Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge inclusiu.		X	
3.4.	La imatge de la corporació és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, intranet, revistes internes, documentació institucions, mitjans de comunicació, actes, etc.			X
3.5.	Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.			X
3.6.	Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.			X

Objectius a assolir

- Realitzar formacions per tal d'emprar un llenguatge inclusiu i no discriminatori.
- Realitzar formacions per tal de fer un ús de les imatges no estereotipades
- Incorporar un ús no sexista del llenguatge en la documentació interna i externa: material de difusió, web, actes públics, reunions.

Aspectes a millorar

- Incloure el principi d'igualtat de gènere com a orientador a l'hora de comunicar-se.
- Revisió del llenguatge i la imatge interna i externa (actes, web, cartells, mitjans de comunicació, fotografies/anuncis...) que no sigui discriminatòria i que garanteixi la presència de dones i homes equitativa.
- Disposar d'una guia pràctica de llenguatge no sexista i fer-ne difusió.
- Vetllar per l'ús del llenguatge inclusiu.
- Fer formació específica i assessorament en llenguatge no sexista i llenguatge inclusiu, sobretot entre les persones que publiquen i redacten documents.

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit s'analitza quina és la distribució de les dones i els homes del Consell Comarcal del Pla de l'Estany en quant a llocs de treball, i quins percentatges comparats suposa aquesta distribució. És a dir, com és la representació d'aquests gèneres en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització. Els indicadors a valorar seran: distribució de dones i homes per departaments, àrees i/o serveis municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, lloc de treball i tipus de contractació, jornada i horari laboral de la plantilla per gènere i antiguitat de la plantilla per gènere i incorporacions en els darrers 3 anys.

Marc legal i conceptual

Dones i homes estem presents a l'activitat laboral. Ara bé, aquesta presència pot ser diferent per a unes i altres. Actualment és freqüent que les dones tinguin una feina remunerada, però la divisió sexual del treball, segons la qual ha fet que siguin les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura de la família i la llar, mentre que els homes són els encarregats de proveir els recursos econòmics, explica per què la presència de les dones al mercat de treball és menor que la dels homes o gaudeixin de diferents situacions quan es troben dins aquest. Per tant, tot i que les dones també tinguin un treball remunerat, l'activitat femenina encara es considera secundària o complementària de la masculina⁸. Aquesta participació diferent de dones i homes en el treball remunerat pot desencadenar desigualtats quant a l'accés a l'ocupació, la promoció professional, les condicions de treball (tipus de contracte, jornada laboral, pitjors remuneracions⁹, etc.).

Per tal d'analitzar millor quina és la situació de les dones en el mercat de treball, hem d'identificar les principals fonts i característiques de desigualtat de les dones en el mercat laboral. Per aquest motiu, s'analitzaran els següents àmbits:

- **Plantilla:** Es veurà com és la plantilla general del Consell Comarcal, per tenir una panoràmica general del que podríem trobar en altres àmbits.
- **Antiguitat:** Veurem com és la distribució de la plantilla per antiguitat, i si hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat.
- **Lloc de treball:** Es pretén veure la distribució de la plantilla per departaments, àrees, serveis... i analitzar si hi ha equilibri de dones i homes en les diferents àrees, si hi ha infrarepresentació o una representació important de dones o homes en determinats sectors. Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere.
- **Grup professional:** S'analitzarà en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup en què hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups.

En aquest àmbit, analitzarem, sobretot, la **segregació ocupacional**. Els *estereotips de gènere* sobre les diferents capacitats i habilitats de dones i homes tenen una clara influència en molts aspectes i també en el tipus d'activitat laboral que es considera socialment adequada per a cada gènere. Existeixen un conjunt

⁸ Pardell, Agnès (2007). *La política de empleo y su gestión desde la perspectiva de género*. Màster on line: Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les dones a l'àmbit rural. UdL (inèdit).

⁹ Les dades sobre la Bretxa salarial entre dones i homes es poden consultar a: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>

de característiques que s'associen al gènere binari (home/dona). Així, socialment i culturalment es considera per exemple, que la força física, capacitat de comandament... són capacitats i habilitats pròpies d'homes i la submissió, l'empatia, la paciència... són més pròpies en dones. I aquestes creences condicionen la percepció d'una activitat com a masculina (enginyeria, cos policial, vigilància...) o femenina (administrativa, educadora d'escola bressol, etc.).

El fet d'identificar a les dones com a responsables del treball domèstic i familiar propicia el fet de pensar que determinades tasques les pugui fer millor una dona, com per exemple les que relacionades amb la cura i l'atenció a les persones (atenció al públic) o el treball domèstic. Rere aquestes associacions hi ha la idea que les dones no necessiten cap preparació especial ja que només pel fet de ser dona ja es tenen interioritzades certes habilitats considerades innates. Són tasques etiquetades com a femenines o masculines (enginyers, brigada...).

I el que en resulta d'aquests estereotips de gènere és una **divisió sexual de les ocupacions** que es reflecteix en el fet que les dones i els homes s'ocupen generalment en feines diferents i a, més **ocupen posicions jeràrquiques diferents** dins les organitzacions. És en aquest sentit que parlem de la segregació ocupacional i aquests són els motius pels quals es plantegen actuacions per aconseguir una participació de dones i homes equilibrada en totes les ocupacions. La segregació ocupacional pot ser:

- **Segregació ocupacional horitzontal:** és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat. La segregació ocupacional horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que gaudeixen de menor valor social i, per tant, menor remuneració. També és interessant destacar que, sovint, les activitats associades a la feminitat són una prolongació del treball domèstic i de cura i atenció (mestres, treballadores socials, netejadores, gerontòlogues, etc.). Els estereotips exerceixen una influència en l'elecció d'estudis i també de la branca professional així com en els processos de selecció de personal.
- **Segregació ocupacional vertical:** És la distribució no uniforme de dones i homes a nivell jeràrquic. És a dir, fa referència al lloc que ocupen dones i homes en el si d'una organització, empresa o institucions econòmiques, socials o polítiques. Els estudis ens mostren com estadísticament les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i tenen menys accés a llocs de decisió i poder ja que s'entén que tenen menys disponibilitat laboral que exigeix un lloc de responsabilitat. Per tant, les dones es continuen situant en llocs administratius i no en càrrecs professionals de gestió.

Indicadors

1. Distribució de dones i homes per departaments, àrees i/o serveis municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, lloc de treball, tipus de contractació.
2. Jornada laboral de la plantilla per gènere: completa o parcial, horari laboral flexible o fix.
3. Antiguitat de la plantilla per gènere i incorporacions en els darrers 3 anys.

PLANTILLA

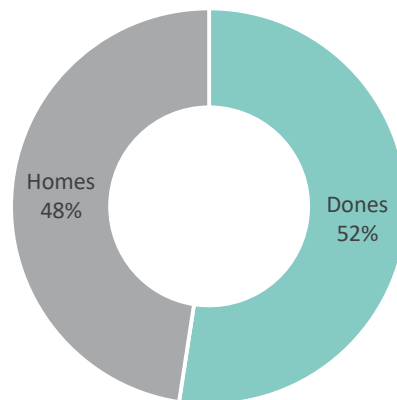
En aquesta part veurem una presentació molt general de la plantilla, per veure si, en general, hi ha una representació igualitària de dones i homes. A continuació es presenten un gràfic i una taula que mostren la composició general de la plantilla del Consell Comarcal per gènere.

Taula. Composició de la plantilla per gènere

Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
97	52%	88	48%	185

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Composició de la plantilla per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

La plantilla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany està formada per 185 persones, de les quals un 52% són dones i un 48% són homes. La similitud percentual al 50% tant per a dones com per a homes indica una presència equilibrada d'ambdós gèneres.

ANTIGUITAT

Pel que fa a l'antiguitat, analitzarem si, en períodes d'uns 5 anys, la incorporació de noves persones a la plantilla del Consell Comarcal ha suposat el manteniment d'una representació igualitària o desigual, i si hi ha hagut una regularitat o la incorporació de noves persones ha tingut moltes diferències en quant al gènere. En cas de detectar alguna irregularitat, s'analitzarà des de la perspectiva de gènere.

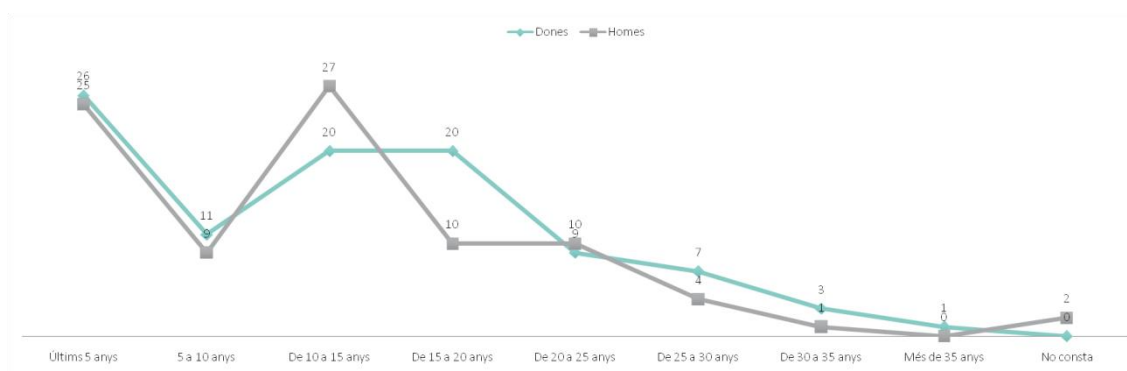
En el gràfic i la taula següents es pot veure la distribució per gènere de la plantilla del Consell Comarcal segons la seva antiguitat. Quan es fa referència al període de temps (per exemple, "De 10 a 15 anys"), es fa referència a la data d'inici de la seva antiguitat (en l'exemple, persones que han començat la seva antiguitat entre el 2005 i el 2009, ambdós anys inclosos).

Taula. Antiguitat de la plantilla per gènere

Antiguitat	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
Últims 5 anys	26	26,80%	25	28,41%	51
5 a 10 anys	11	11,34%	9	10,23%	20
De 10 a 15 anys	20	20,62%	27	30,68%	47
De 15 a 20 anys	20	20,62%	10	11,36%	30
De 20 a 25 anys	9	9,28%	10	11,36%	19
De 25 a 30 anys	7	7,22%	4	4,55%	11
De 30 a 35 anys	3	3,09%	1	1,14%	4
Més de 35 anys	1	1,03%	0	0%	1
No consta	0	0%	2	2,27%	2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Antiguitat de la plantilla per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

El gràfic fa visible que la representació de dones i homes és bastant igualitària en quant a l'antiguitat. Les contractacions han anat augmentant per ambdós gèneres fins fa entre 5 i 10 anys, que van baixar per a dones i homes a nivells molt semblants (11 dones, 9 homes). Generalment, la incorporació de dones ha estat lleugerament superior a la dels homes, a excepció de dos moments (entre el 1994 i el 1999, i entre el 2005 i el 2009). Destaquen dos moments en que la incorporació de dones i homes ha estat significativament diferent:

- 1) Entre l'any 2000 i el 2004, la incorporació de dones va ser del doble respecte dels homes (20 dones i 10 homes). 10 d'aquestes dones es van incorporar al 2004.
- 2) Entre l'any 2005 i el 2009, es van incorporar a la plantilla 27 homes, en comparació a 20 dones. 9 d'aquests homes es van incorporar al 2005. Després de la pujada en la plantilla de dones entre el 2000 i el 2004 (sense comptar baixes, es va passar de 20 a 40 dones, mentre que en el cas dels homes es va passar de 15 a 25), aquesta pujada desigual entre el 2005 i el 2009 podria entendre's com una compensació, entenent que es tingués com objectiu la paritat (sense comptar baixes, es va passar de 40 a 60 dones i de 25 a 52 homes).

Després d'aquestes dos moments, la situació ha tornat a una certa incorporació equilibrada per gènere, com es pot observar al gràfic. La següent taula també mostra com les últimes contractacions segueixen el mateix camí.

Taula. Incorporacions de dones i homes en els darrers 3 anys

Any	Dones	Homes
2016	6	5
2017	7	10
2018	8	6
Total	21	21
Total (%)	50%	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

LLOC DE TREBALL

A continuació es presentarà la distribució de la plantilla en quant al lloc de treball i desagregada per gènere, per tal de poder evidenciar possibles desequilibris en la presència de dones i homes i diferències pel que respecta a les tasques que desenvolupen unes i altres. Per tal de fer un anàlisi més aclaridor, la distribució es presentarà desglossada per unitats administratives d'adscripció i serveis, acompanyada d'un anàlisi en perspectiva de gènere que ens permetrà observar si es produeix segregació horitzontal i/o vertical.

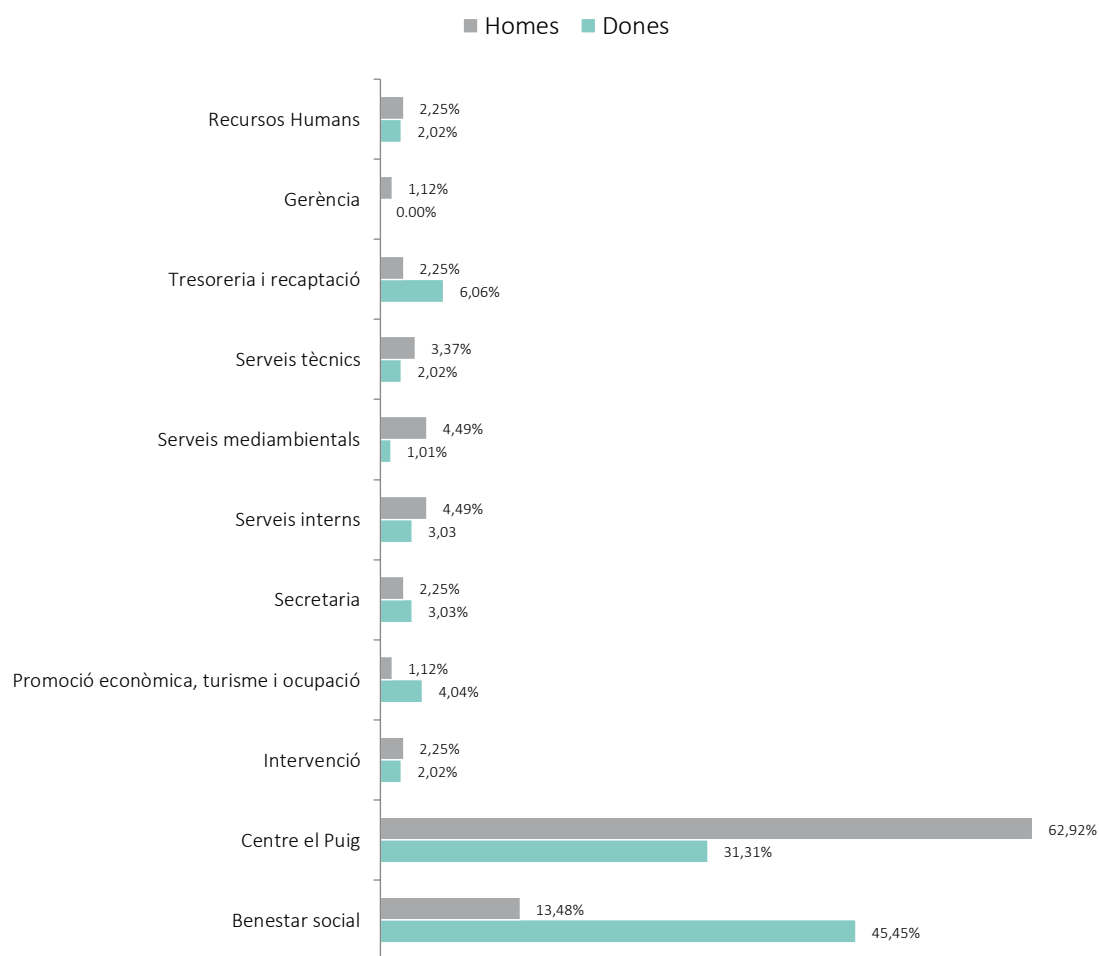
Taula. Distribució de la plantilla a les unitats administratives d'adscripció, desagregada per gènere

Unitat adm.	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
Recursos Humans	2	2,02%	2	2,25%	4
Gerència	0	0%	1	1,12%	1
Tresoreria i recaptació	6	6,06%	2	2,25%	8
Serveis tècnics	2	2,02%	3	3,37%	5
Serveis mediambientals	1	1,01%	4	4,49%	

					5
Serveis interns	3	3,03%	4	4,49%	7
Secretaria	3	3,03%	2	2,25%	5
Promoció econòmica, turisme i ocupació	4	4,04%	1	1,12%	5
Intervenció	2	2,02%	2	2,25%	4
Centre el Puig	31	31,31%	56	62,92%	87
Benestar social	45	45,45%	12	13,48%	57

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Distribució de la plantilla a les unitats administratives d'adscripció, desagregada per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En el gràfic i la taula podem observar com es distribueix la plantilla segons les unitats administratives d'adscripció. En el cas de les dones, majoritàriament es troben a Benestar Social (45 dones, 45,45%), al Centre el Puig (31 dones, 31,31%) i Tresoreria i recaptació (6 dones, 6,06%). La unitat on hi ha menys dones és l'àrea de Serveis mediambientals (1 dona, 1,01%), i a Gerència no n'hi ha cap. Pel que fa als homes, es troben al Centre el Puig (56 homes, 62,92%) i Benestar social (12 homes, 13,48%). Les àrees on hi ha menys homes són Promoció econòmica i Gerència (1 home, 1,12%). El gràfic no detalla gaire les diferències dins les pròpies unitats per raó de gènere i no es poden observar les diferències segons les funcions i el lloc de treball que es desenvolupa, però més endavant es precisaran dades sobre la segregació vertical (especialment als apartats de grup professional i de tipus de contracte) i es detallarà cada unitat administrativa. El gràfic permet detectar les diferències significatives en quant al gènere que hi ha a l'àrea de Benestar social i al Centre el Puig (45 dones i 12 homes, 31 dones i 56 homes, respectivament). Aquesta qüestió es desenvolupa a continuació, amb el detall de la distribució de la plantilla en quant al servei.

Tot i així, es pot avançar, a grans trets, que es pot observar una certa segregació ocupacional horitzontal. Al Centre el Puig es realitzen feines tradicionalment masculinitzades, com la manipulació industrial i la jardineria, mentre que a Benestar social es duen a terme moltes tasques relacionades amb l'atenció a les persones, la cura d'aquestes, i també de tipus administratiu. En ambdós casos, es tracta de tasques en general marcades pel gènere, que expliquen perquè hi ha una majoria d'homes al Centre el Puig i una majoria de dones a Benestar social.

En la següent taula i el posterior gràfic es pot observar la distribució de la plantilla en els diferents serveis per raó de gènere.

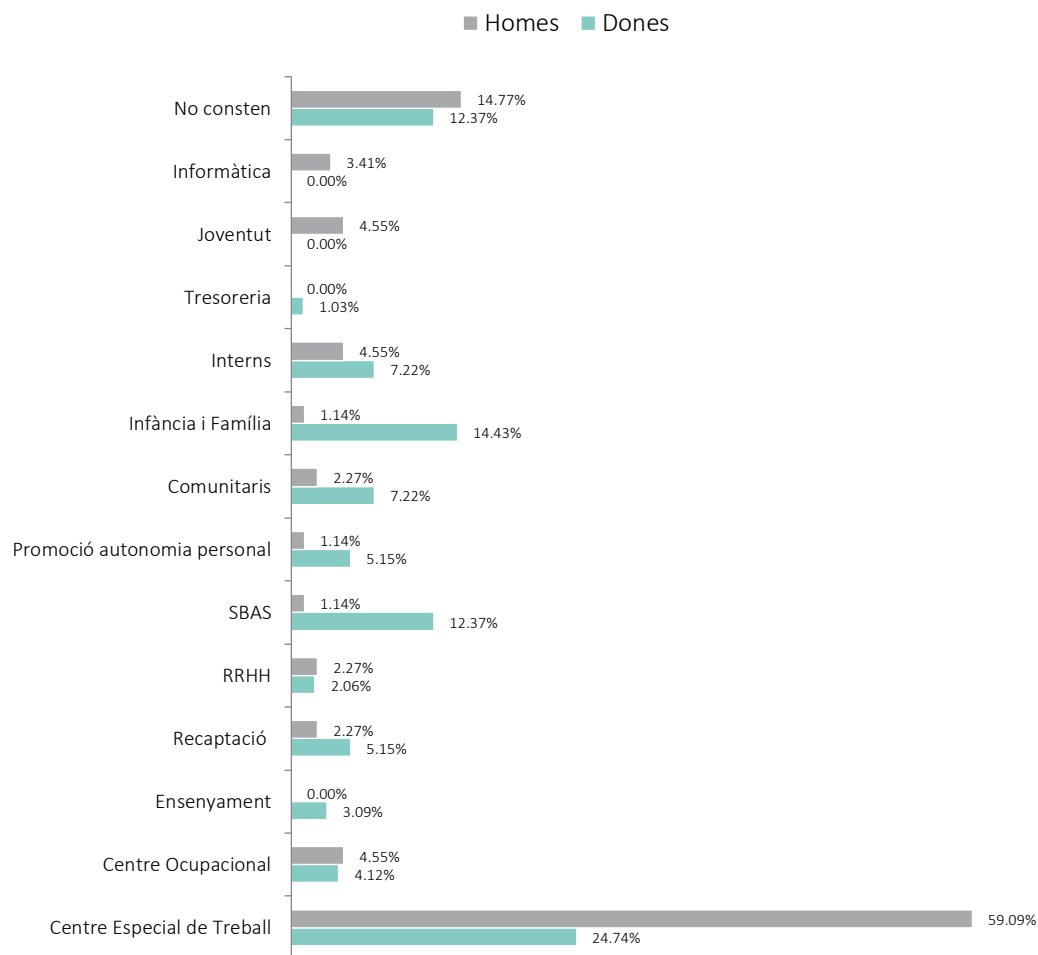
Taula. Distribució de la plantilla en els diferents serveis, desagregada per gènere

Unitat adm.	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
Centre Especial de Treball	24	25,00%	52	58,43%	76
Centre Ocupacional	4	4,17%	4	4,49%	8
Ensenyament	3	3,13%	0	0%	3
Recaptació	5	5,21%	2	2,25%	7
Recursos Humans (RRHH)	2	2,08%	2	2,25%	4
Serveis Bàsics d'Atenció Social (SBAS)	12	12,50%	1	1,12%	13
Promoció de l'autonomia personal	5	5,21%	1	1,12%	6
Serveis comunitaris	7	7,29%	2	2,25%	9
Infància i Família	14	14,58%	1	1,12%	15

Interns	7	7,29%	4	4,49%	11
Tresoreria	1	1,04%	0	0%	1
Joventut	0	0%	4	4,49%	4
Informàtica	0	0%	3	3,37%	3
No consten	12	12,50%	13	14,61%	25

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Distribució de la plantilla en els diferents serveis, desagregada per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Aquí es poden observar diferències més acusades que en el cas de les unitats administratives, fruit de les temàtiques diferenciades que s'aborden des dels diferents serveis. El que és més interessant d'aquí és precisament la diferència entre la representació de dones i homes i l'absència d'algun gènere en determinades àrees. Els serveis on majoritàriament hi ha dones són Infància i Família (14 dones, 14,43%, i 1 home), SBAS (12 dones, 12,37%, i 1 home), Comunitaris (7 dones, 7,22%, i 2 homes), Interns (7 dones, 7,22%, i 4 homes), Promoció autonomia personal (5 dones, 5,15%, i 1 home), Recaptació (5 dones, 5,15%, i 2 homes), Ensenyament (3 dones, 3,09%, i 0 homes), Recursos Humans (3 dones, 3,09%, i 1 home) i Tresoreria (1 dona, 1,03%, i 0 homes), i són absents en les serveis d'Informàtica i Joventut. En quant als homes, n'hi ha de forma majoritària als serveis del Centre Especial de Treball (52 homes, 59,09%, i 24 dones), Joventut (4 homes, 4,55%, i 0 dones) i Informàtica (3 homes, 3,41%, i 0 dones). Són absents a Ensenyament i Tresoreria. Hi ha un 12,37% de dones (12 dones) i un 14,77% d'homes (13 homes) que no consten, que principalment són de les unitats administratives de Secretaria, Serveis mediambientals, Promoció econòmica, turisme i ocupació, i Serveis tècnics. Només hi ha un servei on hi hagi una paritat total, el Centre Ocupacional (4 dones, 4,55%, i 4 homes, 4,12%).

Diferents serveis on hi ha majoritàriament dones (o només dones) estan relacionats amb feines tradicionalment feminitzades, com són les tasques d'atenció a les persones i de cura general, de la infància i la família en particular (Infància i Família, SBAS, Promoció autonomia personal) o l'escolarització (Ensenyament). Pel que fa als serveis on majoritàriament hi ha homes, o no hi ha dones o hi ha molta diferència en quant a la representativitat. Això es pot explicar en el servei d'Informàtica i el Centre Especial de Treball. Per un costat, les feines relacionades amb la Informàtica sempre han estat molt masculinitzades. Per un altre, les feines que es fan al Centre Especial de Treball tenen a veure amb la jardineria, manipulació industrial, serveis medioambientals i neteja d'interiors, tasques que, pel que fa a la jardineria i la manipulació industrial, han estat molt masculinitzades. Cal tenir en compte que part de la plantilla del CET la conformen persones usuàries del servei (lloc de treball: Peó), i que per tant tenen un grau reconegut de discapacitat (diversitat funcional psíquica). L'eix del capacitisme podria influir aquí en que la divisió de tasques per raó de gènere sigui més profunda, molt especialment en el cas dels homes. Tot això ens indica que, si bé amb una mirada global semblaria que hi pot haver una certa paritat en quant a sectors i activitats, amb una mirada acurada detectem una clara segregació ocupacional horitzontal.

Per qüestions de facilitat de lectura, les característiques del lloc de treball (lloc base, comandament o singular) es discuteixen més endavant. A continuació es presenten un seguit de taules que detallen els llocs de treball específics de dones i homes, d'acord a la unitat administrativa d'adscripció, a fi d'analitzar més minuciosament les diferències de gènere dins les pròpies unitats. Diferents qüestions, com són el grup laboral i la classe de lloc de treball, també es comentaran, per tal de fer més complet l'anàlisi, però es tracta de temes que es tractaran en més profunditat més endavant.

RECURSOS HUMANS

La unitat de Recursos Humans només té una persona, un home, i que per tant conforma el 100% de la plantilla. Aquest home no és cap de la unitat, i forma part del grup professional C1.

Taula. Llocs de treball de la unitat de Recursos Humans

Lloc de treball	Dones	Homes
Tècnic mig Prevenció Riscos Laborals		1
Total	0	1
Total (%)	0%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Hi ha una altra unitat que s'analitzarà més endavant, Serveis interns, en la que algunes persones fan tasques de Recursos humans.

GERÈNCIA

La unitat de Gerència només té una persona, un home, i que per tant conforma el 100% de la plantilla. Es tracta d'un dels tres càrrecs directius del Consell Comarcal, i no forma part de cap grup professional.

Taula. Llocs de treball de la unitat de Gerència

Lloc de treball	Dones	Homes
Gerent/a		1
Total	0	1
Total (%)	0%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En general, els càrrecs de poder i responsabilitat han estat ocupats pels homes. Per aquest motiu, caldrà analitzar, més endavant, la proporció de dones que són personal directiu, especialment tenint en compte que el gerent ha estat escollit per lliure designació.

TRESORERIA I RECAPTACIÓ

La unitat de Tresoreria i Recaptació té 8 persones, 6 de les quals són dones (75%). Ens trobem davant d'una àrea que per tant està bastant feminitzada. La única persona que és cap d'alguna àrea o servei és una dona (Cap de negociat de recaptació). Totes les persones de la unitat són part del grup professional C1, llevat d'una dona, que és C2 (Auxiliar administrativa).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Tresoreria i Recaptació

Lloc de treball	Dones	Homes
Administratiu/va de recaptació	2	1
Administratiu/va gestió cadastral	1	
Administratiu/va intervenció/tresoreria	1	
Auxiliar administratiu/va	1	
Cap de negociat de recaptació	1	
Delineant		1
Total	6	2
Total (%)	75%	25%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

La plantilla d'aquesta unitat està conformada en la seva majoria (6 sobre 8) per persones que fan feines administratives, feines tradicionalment feminitzades. En consonància, la plantilla està conformada en la seva majoria per dones.

SERVEIS TÈCNICS

La unitat de Serveis tècnics té a 5 persones que hi treballen, el 40% de les quals són dones (2 dones). Es tracta d'una plantilla que s'acosta molt a un 50% de representació tant de dones com d'homes. La única persona amb un lloc de treball de responsabilitat és un home (Cap de serveis tècnics i enginyer). En quant als grups professionals, les dues dones són A2, i entre els homes hi ha un A1 (Cap de serveis tècnics i enginyer), un A2 (Arquitecte tècnic) i un C1 (Delineant).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Serveis tècnics

Lloc de treball	Dones	Homes
Cap de serveis tècnics i enginyer/a		1
Delineant		1
Arquitecte tècnic Itinerant	1	
Arquitecte tècnic	1	1
Total	2	3
Total (%)	40%	60%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

L'enginyeria i la construcció dels espais han estat feines tradicionalment masculinitzades, però aquí trobem certa paritat al respecte, si bé el cap i únic enginyer continua sent un home.

SERVEIS MEDIAMBIENTALS

La unitat de Serveis mediambientals té una plantilla de 5 persones, havent-hi 1 dona (20%). Ens trobem davant d'una unitat que està força masculinitzada. La única persona que és cap d'alguna àrea o servei és un home (Cap de serveis mediambientals). La feina de l'única dona de la unitat és de categoria A2, i entre els homes hi ha dos C1 (Oficial de 1a i Administratiu de serveis), un A1 (Cap de serveis mediambientals) i un A2 (Tècnic mig en medi ambient).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Serveis mediambientals

Lloc de treball	Dones	Homes
Oficial de 1a de serveis mediambientals		1
Tècnic/a mig en medi ambient	1	1
Administratiu/va de serveis		1
Cap de serveis mediambientals		1
Total	1	4
Total (%)	20%	80%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Les unitats de medi ambient estan en general molt masculinitzades, i en general es relacionen amb la brigada i serveis de la via pública, també sectors masculinitzats. Tot i aquesta segregació ocupacional, és destacable que la única dona de l'àrea no s'ocupa de les feines administratives.

SERVEIS INTERNS

La unitat de Serveis interns està conformada per 7 persones, 3 de les quals són dones (42,86%). Ens trobem doncs en una unitat que és propera a una representació del 50% tant per a dones com per a homes. En aquesta unitat hi ha dos persones que tenen un lloc de treball de responsabilitat, una dona (Tècnica d'Administració General) i un home (Coordinador tècnic de les NTIC). Pel que fa la grup professional, entre les dones hi ha una persona A1 (Tècnica d'Administració General) i dues C1 (Tècnica auxiliar de RRHH i Administrativa de serveis). Entre els homes hi ha un A1 (Coordinador tècnic de les NTIC), un A2 (Tècnic informàtic) i dos C1 (Tècnic auxiliar informàtic i Administratiu de serveis).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Serveis interns

Lloc de treball	Dones	Homes
Tècnic/a d'Administració General (Servei Interns)	1	
Coordinador/a tècnic/a de les NTIC		1
Tècnic/a auxiliar de RRHH	1	
Administratiu/va de serveis	1	
Tècnic/a informàtic/a		1
Tècnic/a Auxiliar informàtic/a		1
Administratiu/va de serveis		1
Total	3	4
Total (%)	42,86%	57,14%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Des de la perspectiva de gènere i fent atenció al servei que fa la plantilla dins de la unitat de Serveis interns, es pot observar una clara segregació ocupacional horitzontal, en tant que totes les dones fan tasques de recursos humans i quasi tots els homes fan tasques d'informàtica (a excepció a l'Administratiu de serveis, que es dedica a qüestions de recursos humans). Això encara més clar quan s'observa que hi ha dues persones amb càrrec de responsabilitat, i la dona s'ocupa de qüestions de recursos humans i l'home d'informàtica.

SECRETARIA

La unitat de Secretaria està conformada per 5 persones, 3 de les quals són dones (60% de la plantilla), i per tant té una representació per gènere que s'acosta a una igualtaria. En aquesta unitat hi ha dues persones amb un lloc de treball amb responsabilitat, una dona (Tècnica d'Administració General) i un home (Secretari). En quant al grup professional, hi ha una dona que és A1 (Tècnica d'Administració General) i dues que són C2 (Auxiliar administrativa d'atenció al públic i Auxiliar administrativa). Pel que fa als homes, hi ha un C1 (Administratiu de secretaria) i un A1 (Secretari).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Secretaria

Lloc de treball	Dones	Homes
Tècnic/a d'Administració General (Secretaria)	1	
Auxiliar administratiu/va d'atenció al públic (Serveis Centrals)	1	
Administratiu/va de secretaria		1
Auxiliar administratiu/va	1	
Secretari/a		1
Total	3	2
Total (%)	60%	40%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Dues de les tres dones de la unitat són auxiliars administratives, a més de dedicar-se una d'elles a l'atenció al públic. Aquestes tasques han estat tradicionalment ocupades per les dones. Destaca, a més, que dins el grup professional les dones siguin C2 i l'home que és administratiu sigui C1. És cert que hi ha una paritat en quant a les persones que estan a llocs de treball de categoria A1, però hi ha diferència significativa quan tenim en compte el complement específic.

PROMOCIÓ ECONÒMICA, TURISME I OCUPACIÓ

La unitat de Promoció Econòmica, Turisme i Ocupació està conformada per 5 persones, 4 de les quals són dones (80%). Estem davant d'una unitat que té una majoria de presència de dones. Trobem només una persona que sigui cap, una dona (Cap de promoció econòmica, turisme i ocupació). Pel que fa al grup professional, entre les dones hi ha dues C1 (Tècnica auxiliar de l'oficina de consum i Administrativa de serveis) i dues A2 (Cap de promoció econòmica, turisme i ocupació i Tècnica de programes). L'únic home de la unitat és A2 (Tècnic de comunicació).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Promoció Econòmica, Turisme i Ocupació

Lloc de treball	Dones	Homes
Administratiu/va de serveis	1	
Cap de promoció econòmica, turisme i ocupació	1	
Tècnic/a auxiliar de l'oficina de consum	1	
Tècnic/a de comunicació		1
Tècnic/a de programes	1	
Total	4	1
Total (%)	80%	20%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

A la unitat només trobem un home, però té una categoria laboral igual a la de la cap de la unitat. S'ocupa a més d'una qüestió important en l'administració pública, la comunicació.

INTERVENCIÓ

La unitat d'Intervenció està formada per 4 persones, 2 dones i 2 homes, conformant una unitat que en trets generals és paritària en quant al gènere. Trobem un lloc de comandament i dos singulars, el primer ocupat per una dona (Tècnica d'intervenció) i els dos següents per homes (Assessor tècnic i Interventor). Pel que fa al grup professional, les dones són C1 (Administrativa de serveis) i A2 (Tècnica d'intervenció), i els dos homes són A1.

Taula. Llocs de treball de la unitat d'Intervenció

Lloc de treball	Dones	Homes
Administratiu/va de serveis	1	
Assessor tècnic		1
Interventor/a		1
Tècnic/a d'intervenció	1	
Total	2	2
Total (%)	50%	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En aquesta unitat destaquen els grups professionals. Trobem que, tot i que és una dona la que ocupa un lloc de comandament, ella és A2, mentre que els dos homes són A1, un grup més alt. A més a més, la única persona que fa una feina administrativa és una dona (Administrativa de serveis).

CENTRE EL PUIG

Al Centre el Puig hi treballen 87 persones, 31 dones i 56 homes. Es tracta d'un àrea força masculinitzada, com s'havia avançat abans. En aquesta unitat trobem 5 llocs de comandament i un lloc singular. Els llocs de comandament els ocupen 1 dona (Cap de producció de serveis de manipulat industrial i neteja d'interiors) i 4 homes (Psicòleg coordinador tècnic de monitors/es, Encarregat de serveis de mediambient, Cap de producció de brigades externes i Encarregat-Coordinador de brigades externes). El lloc singular, que és a més personal directiu, l'ocupa una dona (Directora tècnica i psicòloga). En quant al grup professional, donat que és una unitat amb moltes persones, es presenta la distribució de forma esquemàtica per facilitar la lectura:

- Dones

- A1: 1 dona (Directora tècnica i psicòloga).
- A2: 3 dones (T treballadora social del Centre Ocupacional, Tècnica USAP, Cap de producció de serveis de manipulat industrial i neteja d'interiors).
- AP: 3 dones (2 Operàries de neteja, Conserge).
- C1: 4 dones (3 Monitora del Servei de teràpia ocupacional/SOI, Administrativa de serveis (COIET)).

- C2: 3 dones (2 Oficial de 1a de brigades externes, Oficial de neteja i manipulats).

- AP/PEO: 17 dones (17 Peó).

- Homes

- A1: 1 home (Psicòleg Coordinador tècnic de monitors).

- A2: 1 home (Cap de producció de brigades externes).

- AP: 8 homes (4 Operaris de medi ambient, 3 Operaris de brigades externes, Operari de manipulats).

- C1: 7 homes (3 Monitor del Servei de teràpia ocupacional/SOI, 2 Monitor especialista de brigades externes, Encarregat de serveis de medi ambient, Encarregat-Coordinador de brigades externes).

- C2: 12 homes (9 Oficial de 1a de brigades externes, 2 Oficial de 1a de neteja i manipulats, Conductor de 1a).

- AP/PEO: 27 homes (27 Peó).

Taula. Llocs de treball del Centre el Puig

Lloc de treball	Dones	Homes
Peó	17	27
Psicòleg/a Coordinador/a tècnic/a de monitors		1
Administratiu/va de serveis (COIET)	1	
Cap de producció de brigades externes		1
Cap de producció de serveis de manipulats industrial i neteja d'interiors	1	
Conductor/a de 1a		1
Conserge	1	
Director/a tècnic/a / psicòleg/a	1	
Encarregat/da de serveis de medi ambient		1
Encarregat/da-Coordinador/a de brigades externes		1
Monitor/a del Servei de teràpia ocupacional/SOI	3	3
Monitor/a especialista de brigades externes		2
Oficial de 1a de brigades externes	2	9
Oficial de 1a de neteja i manipulats	1	2
Operari/a de brigades externes		3
Operari/a de manipulats		1

Operari/a de medi ambient		4
Operari/a de neteja	2	
Tècnic/a USAP	1	
Treballador/a social del Centre Ocupacional	1	
Total	31	56
Total (%)	35,63%	64,37%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Els homes ocupen majoritàriament els grups professionals C2 i AP/PEO d'aquesta unitat administrativa. Això es deu a les tasques que han de realitzar, tradicionalment molt masculinitzades: Brigada, manipulació industrial, conducció, jardineria i serveis medioambientals. Donat que aquestes són tasques sobre les que pivota molta de l'activitat del Centre el Puig, no és estrany trobar que les persones de comandament són en la seva majoria homes. Crida l'atenció que la Cap de producció de serveis de manipulació industrial i neteja d'interiors sigui una dona, però si posem atenció a la part final (Neteja d'interiors), podem entendre que es tracta, de nou, d'una qüestió de gènere.

BENESTAR SOCIAL

La unitat de Benestar social està formada per 57 persones, 45 dones i 12 homes. Es tracta d'una unitat bastant feminitzada, tal i com s'ha anat avançant anteriorment. Trobem 5 llocs de comandament i 1 lloc singular; en el cas dels primers, es tracta de 4 dones (Coordinadora dels SBAS, Coordinadora de programes comunitaris, Coordinadora de serveis de promoció de l'autonomia personal i Coordinadora de serveis i programes d'atenció a la infància i la família) i 1 home (Coordinador tècnic de joventut), i en el cas de l'últim, que és part del personal directiu, es tracta d'un home (Director tècnic). En quant al grup professional, donat que és una unitat amb moltes persones, es presenta la distribució de forma esquemàtica per facilitar la lectura:

- Dones

- A1: 2 dones (2 Psicòloga).

- A2: 29 dones (10 Educadora social, 7 Treballadora social, 3 Tècnica de projectes socials i comunitaris, Coordinadora de cultura i ensenyament, Coordinadora de programes comunitaris, Coordinadora de serveis de promoció de l'autonomia personal, Coordinadora de serveis i programes d'atenció a la infància i la família, Coordinadora dels SBAS, Directora d'equipament social, Fisioterapeuta, Logopeda, Terapeuta familiar).

- AP: 2 dones (Ajudant de conductor/a, Conserge).

- C1: 6 dones (3 Dinamitzadora comunitària, 2 Administrativa de serveis, Tècnic Auxiliar Punt Òmnia).

- C2: 6 dones (3 Auxiliar administrativa, 2 Auxiliar administrativa d'atenció a l'usuari/a, Auxiliar de serveis de SAD).

- Homes

- A1: 1 home (Director tècnic).

- A2: 4 homes (Coordinador tècnic de joventut, Educador social, Treballador social, Tècnic de projectes socials i comunitaris).

- AP: 2 homes (Agent d'acollida, Conductor).

- C1: 4 homes (2 Administratiu de serveis, 2 Dinamitzador juvenil)

- C2: 1 home (Informador juvenil).

Taula. Llocs de treball de la unitat de Benestar social

Lloc de treball	Dones	Homes
Coordinador/a dels SBAS	1	
Administratiu/va de serveis		1
Coordinador/a de programes comunitaris	1	
Auxiliar de serveis de SAD	1	
Coordinador/a de serveis de promoció de l'autonomia personal	1	
Auxiliar administratiu/va	3	
Treballador/a social	7	1
Educador/a social	10	1
Director/a tècnic		1
Coordinador/a de serveis i programes d'atenció a la infància i família	1	
Tècnic/a de projectes socials i comunitaris	1	
Coordinador/a de cultura i ensenyament	1	
Administratiu/va de serveis	2	1
Dinamitzador/a comunitari/a	3	
Director/a d'equipament social	1	
Fisioterapeuta	1	
Logopeda	1	
Tècnic/a de projectes socials i comunitaris	2	1
Psicòleg/oga	2	
Coordinador/a tècnic/a de joventut		1
Auxiliar administratiu/va d'atenció a l'usuari/a (Benestar Social)	2	

Agent d'acollida		1
Dinamitzador/a juvenil		2
Conductor/a		1
Conserge	1	
Tècnic/a Auxiliar Punt Òmnia	1	
Informador/a juvenil		1
Ajudant de Conductor/a	1	
Terapeuta Familiar	1	
Total	45	12
Total (%)	78,95%	21,05%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En general, les àrees de Benestar social, d'atenció a les persones, i altres de caire social han estat sempre bastant feminitzades, donat que s'hi duen a terme diferents tasques relacionades amb la cura i l'atenció de diferents col·lectius, alguns en situació especialment precària. En aquest cas, la unitat de Benestar social presenta un desequilibri de representació de gènere significatiu. Els desequilibris de gènere estan especialment presents en els grups professionals C2 i A2. Pel que fa al primer, totes les dones que hi són fan tasques auxiliars, principalment de tipus administratiu, tasques que tradicionalment s'han assignat a les dones. En el segon cas, pot ser producte de que les tasques que es desenvolupen a Benestar social en quant a la cura de les persones requereixen un nivell de titulació similar, portant a que el gruix de persones de la unitat s'ubiqui en el grup A2 i, donada la feminització d'aquestes tasques, que aquest gruix estigui principalment conformat per dones. Per últim, destaca que les 4 persones que es dediquen explícitament a l'àmbit de la joventut són homes.

Donat el que s'ha observat fins ara, trobem rellevant posar especial atenció en una àmbit en general molt feminitzat, les tasques administratives, per tal de fer més visible la segregació ocupacional horitzontal que hi ha. A la taula següent es pot veure el detall d'aquest àmbit. En aquest cas, els percentatges són sobre el total de dones i homes de la plantilla (97 dones i 88 homes):

Taula. Distribució de la plantilla segons l'àmbit de treball (Administració)

Lloc de treball	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
Administratiu/va de recaptació (C1)	2	2,06%	1	1,13%	3
Administratiu/va de secretaria (C1)	0	0%	1	1,13%	1
Administratiu/va de serveis (C1)	6	6,18%	4	4,54%	10

Administratiu/va gestió cadastral (C1)	1	1,03%	0	0%	1
Administratiu/va intervenció/tresoreria (C1)	1	1,03%	0	0%	1
Auxiliar administratiu/va (C2)	5	5,15%	0	0%	5
Auxiliar administratiu/va d'atenció a l'usuari/a (C2)	2	2,06%	0	0%	2
Auxiliar administratiu/va d'atenció al públic (C2)	1	1,03%	0	0%	1
Total	18	18,56%	6	6,82%	24

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Aproximadament una cinquena part de les dones de la plantilla (18 dones sobre 97, 18,56%) treballa en tasques administratives, enfront a un 6,82% d'homes (6 homes sobre 88). A la taula es pot veure amb claredat que les dones ocupen majoritàriament les tasques administratives, gairebé triplicant la quantitat d'homes que s'hi dediquen. Cal destacar, a més, que no hi ha cap home que faci tasques auxiliars administratives. Aquest tipus de tasques, molt feminitzades i amb poca titulació necessària per a accedir-hi, són un àmbit en que la segregació ocupacional horitzontal és molt persistent, entrecreuant dificultat d'accés a formació reglada i gènere. La situació en el cas dels homes ha estat més evident, donat que la majoria treballen al Centre el Puig, i s'ha pogut detectar la segregació ocupacional horitzontal amb l'anàlisi d'aquesta unitat administrativa.

CATEGORIES LABORALS

En aquest apartat analitzarem també en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup on hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

Les categories professionals del personal treballador de l'administració pública segueixen la classificació marcada per la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral a partir del qual s'estableixen categories i subcategories en funció de la titulació exigida:

- Grup A, titulació superior, dividit en dos subgrups (A1 i A2).
- Grup C, titulació tècnica o Educació Secundària Obligatoria, dividida en dos subgrups (C1 i C2).
- Grup AP, agrupacions professionals.

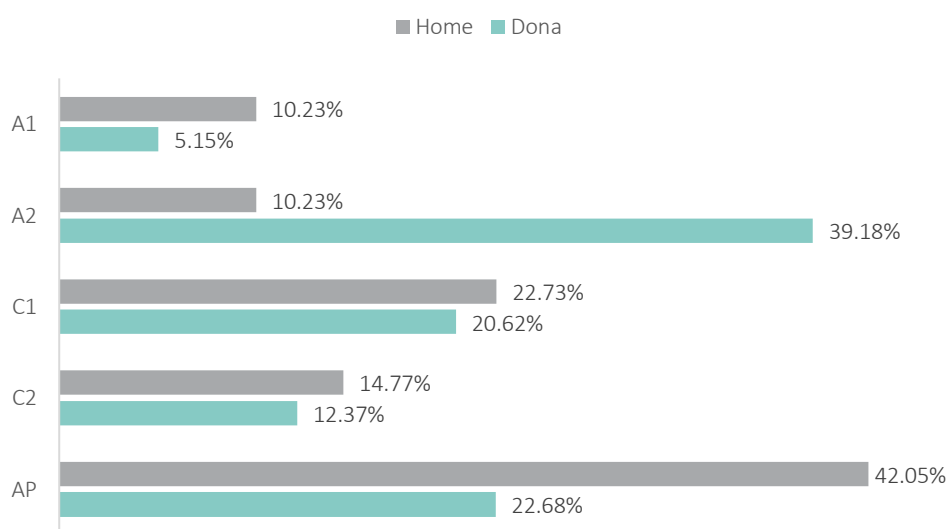
Per tal de que resulti més senzill analitzar les dades, s'han agrupat les persones que no tenien grup professional però estaven a la categoria PEO en el grup AP/PEO. També s'han afegit els dos homes directius sense grup professional (director i gerent) a A1, tot i que no sabem el nivell de titulació que tenen.

Taula. Grup professional de la plantilla per gènere

	A1	A2	C1	C2	AP	AP/PEO	Total
Dones	5	38	20	12	5	17	97
Homes	9	9	20	13	10	27	88
Total	14	47	40	25	15	44	185

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Grups professionals de la plantilla per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En la taula i el gràfic es pot observar on estan distribuïdes les dones i els homes segons el seu grup laboral. En quant a les dones, es troben majoritàriament en els grups A2 (38 dones, 39,18%) i C1 (20 dones, 20,62%). Els grups laborals on hi ha menys dones són l'A1 i l'AP (5 dones, 5,15%). Pel que fa als homes, es troben en els grups AP/PEO (27 homes, 30,68%), C1 (20 homes, 22,73%) i C2 (13 homes, 14,77%). Els grups on hi ha menys homes són l'A1 i l'A2 (9 homes, 10,23%).

Destaquen diferents qüestions:

- Tot i que les dones són àmplia majoria en el grup A2 (38 dones i 9 homes) i estan igualades amb els homes en els grups C1 (20 dones i 20 homes) i C2 (12 dones i 13 homes), a la categoria A1 passen a ser minoria (5 dones i 9 homes).
- La majoria de dones del grup A2 estan a Benestar social (29 dones sobre 38). Aquesta és una qüestió que s'ha explorat anteriorment, però es important remarcar el desequilibri de gènere que pot provocar la segregació ocupacional horitzontal en una unitat com és Benestar social.
- La meitat de les dones del grup C1 (10 dones sobre 20) es dediquen a tasques administratives, una feina normalment molt feminitzada.
- Pel que fa que les dones siguin minoria en els grup AP (5 dones i 10 homes) i AP/PEO (17 dones i 27 homes), hem de fer atenció a les tasques que realitzen aquests grup. Majoritàriament realitzen tasques de tipus físic, com conduir, la manipulació industrial, la jardineria i altres tasques de la brigada, així com tasques de consergeria i neteja. Com s'ha anat apreciant en altres moments de

l'anàlisi, es tracta de tasques tradicionalment molt generitzades, dedicant-se les dones a tasques de neteja, consergeria i ajudant de conducció, i els homes a conduir, treballar a la brigada, ser operari de medi ambient o de manipulats. Es tracta d'un cas similar, però oposat, al de Benestar social.

Enquestes

A continuació presentem diferents dades que sintetitzen informació rellevant aportada per persones que treballen al Consell Comarcal a través d'una enquesta, que complementa la informació analitzada fins el moment.

El 68,08% de les dones que han contestat l'enquesta (32 dones) i el 64% dels homes (16 homes) està "d'acord o totalment d'acord" amb el fet que els "càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu gènere". Un 14,89% de dones (7 dones) i un 8% d'homes (2 homes) està en desacord amb l'afirmació.

El 59,57% de les dones (28 dones) i el 60% dels homes (15 homes) està "d'acord" amb l'afirmació que "Les dones a el Consell Comarcal del Pla de l'Estany tenen un paper rellevant i notable". També destaquem un 17,01% de dones (8 dones) i un 12% d'homes (3 homes) que estan en desacord o totalment en desacord (només 1 dona).

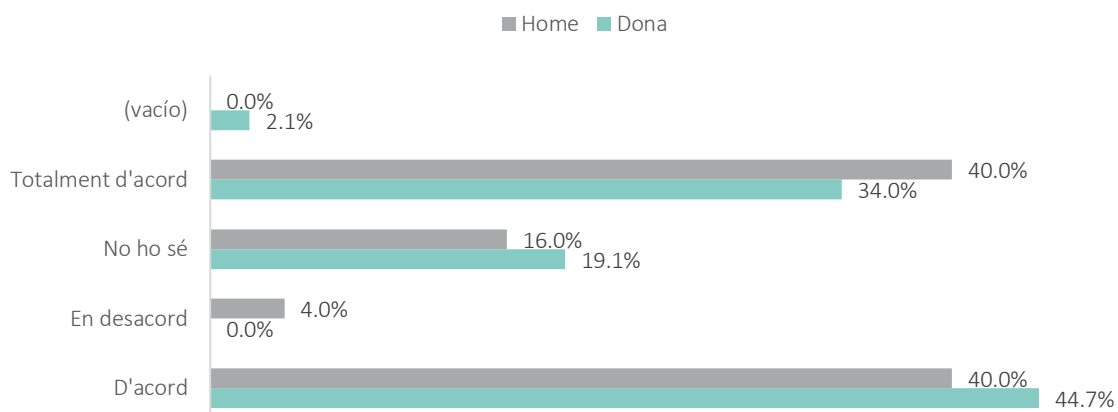
La qüestió de si "El Consell Comarcal del Pla de l'Estany ha impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de gèneres tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)" ha obtingut majoritàriament un "No ho sé" tant per part de dones (59,57%, 28 dones) com d'homes (76%, 19 homes) possiblement pel fet que es desconeix si han tingut lloc aquestes mesures. Destaca també un 31,91% de dones (15 dones) que estan d'acord amb l'afirmació.

La pregunta "Si una dona treballadora tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona" ha rebut una resposta majoritària de "No ho sé" per part de les dones (46,80%, 22 dones), seguida per un 40,42% (19 dones) de "D'acord". Els homes han expressat que estan "D'acord" en un 44% (11 homes) i "No ho sé" en un 28% (7 homes).

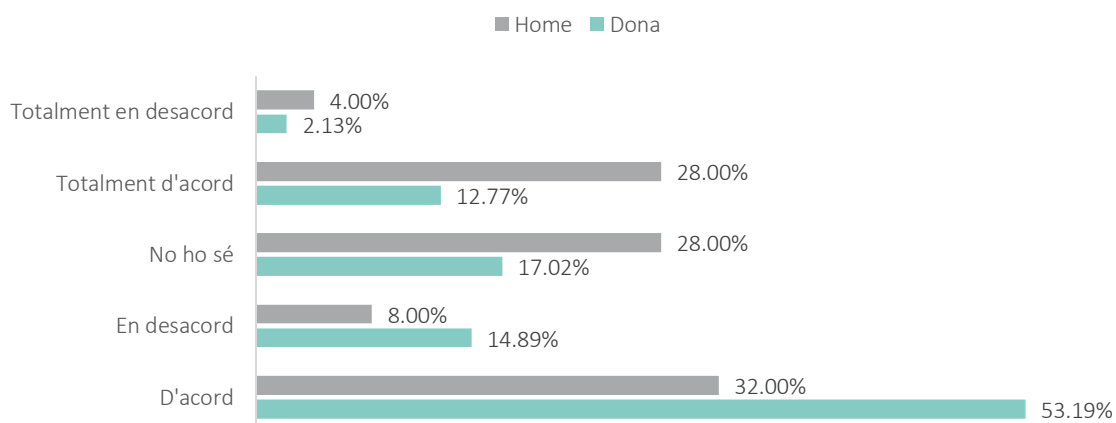
A la pregunta "A la corporació s'incorpora la perspectiva de gènere en totes les accions que realitza", s'han afegit algunes respostes de tipus qualitatiu que tenen a veure amb aquest àmbit exposant les accions en particular:

- Dona, "D'acord": "Sous, lloc de treball, accés a la informació..."
- Home, "D'acord": "Potser en algun cas feines menys feixugues són atribuïdes a dones i no a homes"

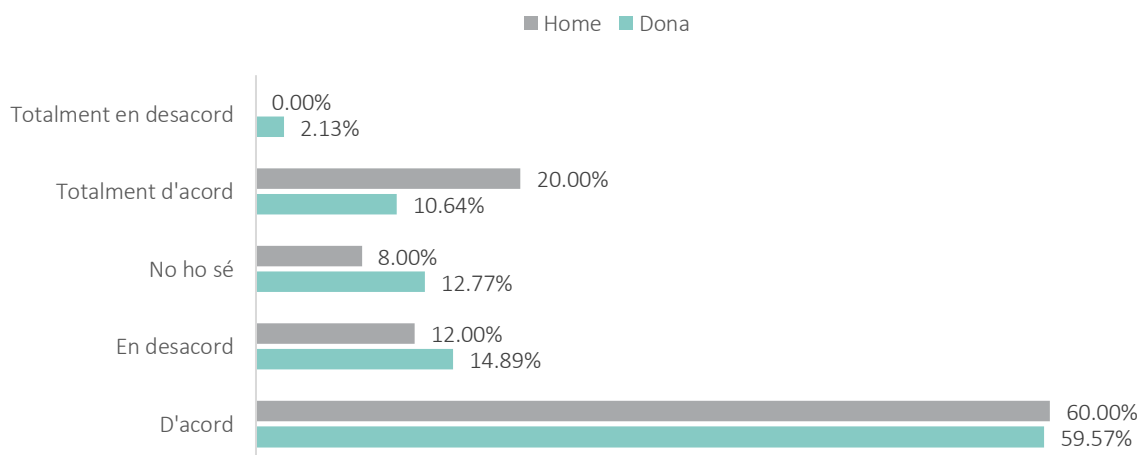
Gràfic. Un Pla Intern d'Igualtat aporta un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes.



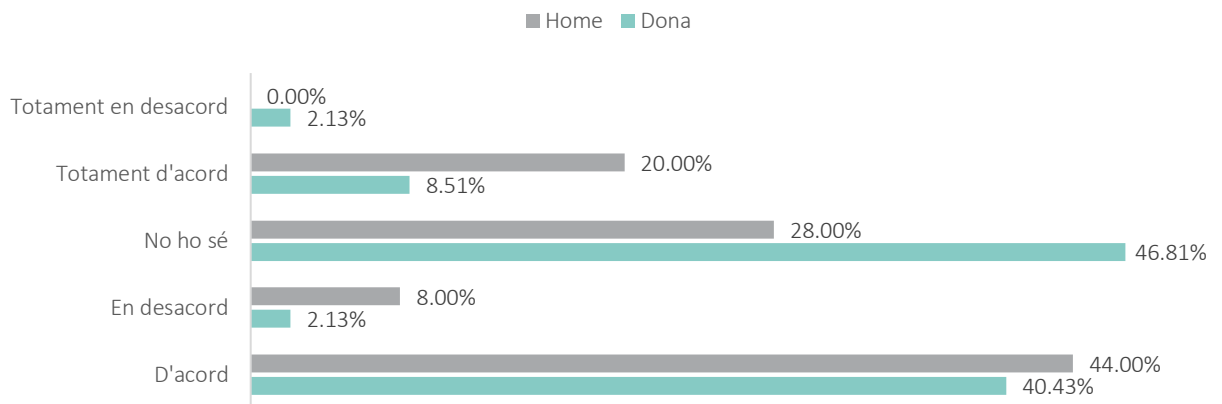
Gràfic. Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu sexe.



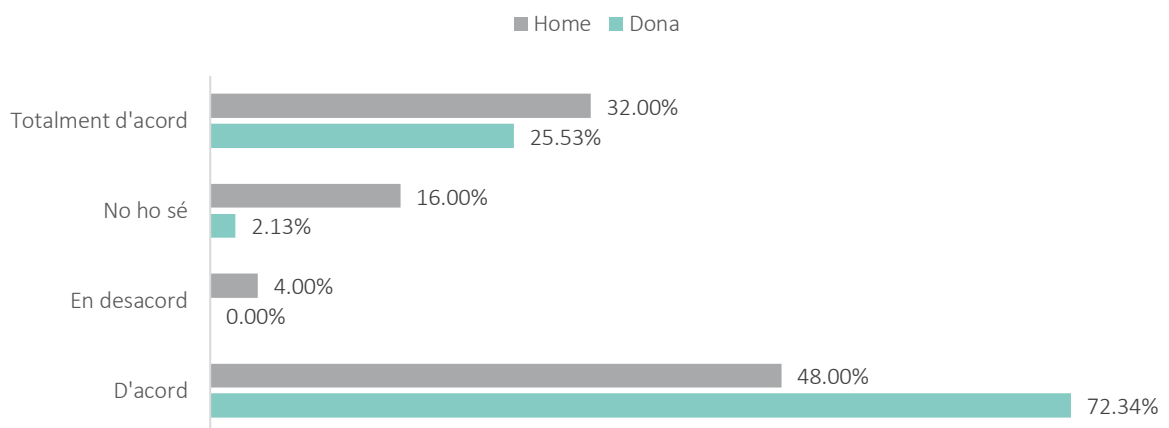
Gràfic. Les dones de la corporació tenen un paper rellevant i notable



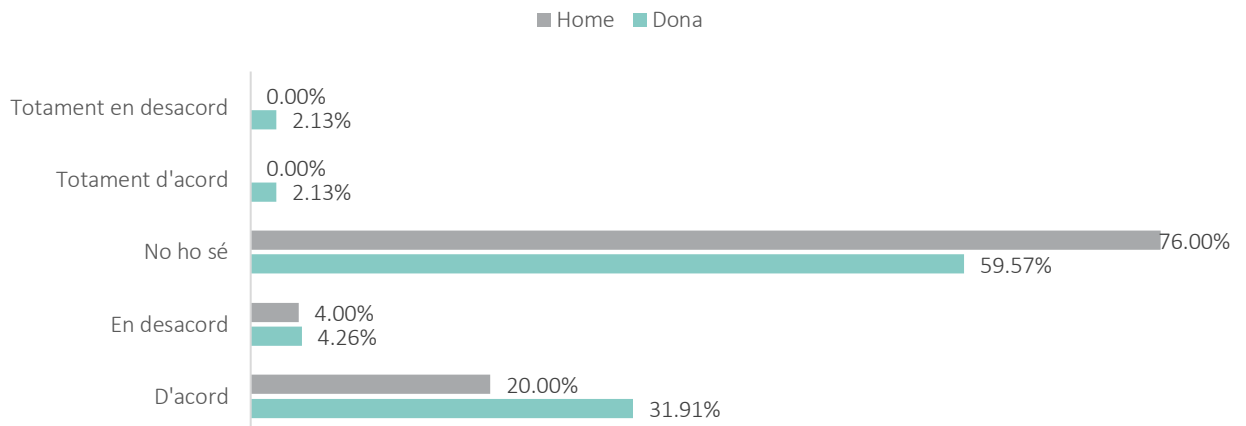
Gràfic. Si una dona treballadora tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona.



Gràfic. Les dones realitzen funcions de representació de treballadors i treballadores de la corporació.



Gràfic. S'han impulsat mesures per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions).



Font. Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

1. Distribució de dones i homes per departaments, àrees i/o serveis municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, lloc de treball, tipus de contractació.

PLANTILLA

La plantilla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany la conformen 185 persones, 97 dones i 88 homes, essent dades molt properes al 50% per ambdós gèneres.

LLOC DE TREBALL

De forma majoritària, hi ha diferències en quant al gènere en moltes unitats administratives d'adscripció (6 unitats de 11), però especialment quan es mira la distribució als serveis de dones i homes (10 serveis de 13). És especialment rellevant en àmbits on les tasques que es realitzen han estat tradicionalment generitzades, com Benestar social, el Centre el Puig, Tresoreria i recaptació, Serveis mediambientals i Promoció econòmica, turisme i ocupació en tant que unitats, i Informàtica, Infància i família, SBAS, Comunitaris, Promoció de l'autonomia personal, Recaptació, Ensenyament, Recursos humans, Centre Especial de Treball i Joventut en tant que serveis. Quan s'analitzen les funcions i els llocs de treball més minuciosament, es detecta segregació ocupacional horitzontal dins les pròpies unitats, especialment quan tenim en compte tasques tradicionalment associades al gènere femení (de cura, administratives, de força física,...) o quan les mirem des d'un punt de vista de la titulació necessària per accedir-hi (a menys titulació necessària, més segregació).

GRUP PROFESSIONAL

Les dones es troben majoritàriament en els grups A2 (38 dones, 39,18%) i C1 (20 dones, 20,62%), i on hi ha menys dones són l'A1 i l'AP (5 dones, 5,15%). Pel que fa als homes, es troben en els grups AP/PEO (27 homes, 30,68%), C1 (20 homes, 22,73%) i C2 (13 homes, 14,77%), i menys als A1 i A2 (9 homes, 10,23%). Trobem segregació ocupacional horitzontal en el sentit de que la majoria de dones del grup A2 treballa a Benestar social i tots els homes del grup AP/PEO treballen al Centre el Puig, llocs on s'ha detectat que es

fan tasques tradicionalment generitzades. També és destacable en aquest sentit que la meitat de dones que són C1 fan tasques administratives.

3. Antiguitat de la plantilla per gènere i incorporacions en els darrers 3 anys.

ANTIGUITAT

La incorporació de dones i homes ha estat, en general, igualitària. Destaquen dos moments ben diferenciats, però que acaben en un nou equilibri. Les incorporacions dels últims 3 anys també han seguit una paritat.

Quadre de variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
4.1.	Distribució de dones i homes per departaments i àrees municipals, categories professionals, nivells organitzatius, nivell de responsabilitat tècnica i política, per edat i per nivell de formació.			X
4.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.			X
4.3.	Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.			
4.4.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.			X
4.5.	Incorporacions per sexes a la plantilla en els darrers 2 anys.	X		
4.6.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.	X		
4.7.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.		X	

Objectius a assolir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat de gènere (40/60).
- Equilibrar la proporció de dones i homes a les diferents unitats administratives.
- Equilibrar la proporció de dones i homes als diferents serveis.
- Equilibrar la proporció de dones i homes als diferents grups professionals.
- Equilibrar la proporció de dones i homes a llocs de treballs particulars, especialment dels grups professionals C1, C2 i AP/PEO.
- Recollir les dades desagregades per gènere i incorporar en els formularis les identitats no binàries.
- Establir un mecanisme de comunicació per a donar a conèixer les accions per a promoure la igualtat entre el personal.

Aspectes a millorar

- Elaborar un organigrama per gèneres per tal de visualitzar la proporció de dones i homes en cada àrea, unitat, nivell jeràrquic, etc. per tenir en compte a l'hora de dissenyar una acció.
- Registrar les dades de la plantilla de forma més acurada.
- Registrar el procés de lliure selecció de persones que ocupen els alts càrrecs, especialment pel que fa referència a criteris de selecció.
- Descriure el procés de contractació de la plantilla de Benestar Social i del Centre el Puig, especialment pel que fa referència a l'accés a aquests llocs de treball i les persones que venen a buscar feina.

ÀMBIT 5. POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es comprovarà si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment. Aquest apartat és la continuació del punt anterior, en el que s'explicava des d'un punt de vista més descriptiu, la distribució de dones i en aquest s'explicarà quins són els factors que poden causar l'estat actual. Comprovarem si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

Marc legal i conceptual

Un procés de selecció té per objectiu ocupar una vacant amb la incorporació d'una o més persones candidates amb les capacitats, habilitats i competències necessàries per tal de desenvolupar les tasques d'un lloc de treball a cobrir. Es tracta d'un procés que acull diferents estratègies amb la finalitat de trobar el perfil laboral més adient per a cobrir una plaça vacant. Degut a la creixent importància que s'atorga a la igualtat d'oportunitats dins el món laboral, les seleccions de personal estan canviant i s'han anat incorporant noves estratègies adaptades en funció d'una perspectiva de gènere. La incorporació de la dona en el mercat laboral és un dels elements principals que dibuixen el nou funcionament del món del treball per posar fi a les segregacions horitzontals i verticals. Existeixen diferents principis sociològics que destaquen la incorporació de la dona com el principal element del canvi: 1) l'accés de les dones a la universitat ha propiciat la seva entrada a categories laborals que tradicionalment han estat ocupades per homes; 2) tot i la rapidesa de la incorporació de la dona al mercat laboral, encara es produeix una divisió sexual dins l'entorn laboral, on el sexe determina les oportunitats laborals; 3) la segmentació laboral ha de desaparèixer, ja que les dones s'estan començant a formar en professions tradicionalment concebudes per a homes.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. Les dones han treballat a les fàbriques des de la revolució industrial rebent sous inferiors als homes. La segregació de tasques, sectors i professions va més enllà de les darreres dècades i ho trobem encara quan analitzem els llocs de treball, també dins l'Administració Pública. D'aquest fet se'n deriva que hi hagi ocupacions considerades com a femenines o com a masculines i que les primeres tinguin menys prestigi que les segones. També hi ha sectors tradicionalment masculins, i d'aquest fet en resulta que les jerarquies ocupacionals més baixes generalment estiguin sovint cobertes per les dones. Aquesta situació de desavantatge configura una realitat amb necessitat de canvis. Per tant, quan hi ha la necessitat d'incorporar una persona, abans de començar la selecció, s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir. Així doncs, convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si el lloc de treball és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat l'empresa. Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona interessada en el lloc a cobrir. En canvi, quan el lloc de treball no és de nova creació, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. La descripció del lloc de treball és l'instrument que permet establir les dades i competències mínimes amb les quals la persona ha de comptar per tal de desenvolupar les seves funcions, les responsabilitats i coneixements necessaris per al bon desenvolupament de les seves tasques professionals. Així, els criteris de la gestió de l'oferta es realitzen de la següent manera:

- L'oferta de treball es redacta utilitzant un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades.
- S'identifiquen els canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.

- En l'oferta no s'escriuen paraules que puguin ocasionar discriminacions indirectes (per exemple: "només persones solteres i sense càrregues familiars").
- En el cas que sigui necessari, s'especifica que seran ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé es pot animar explícitament a què es presentin dones sobretot en llocs de treball on aquestes estan menys representades, o a l'inrevés, homes en llocs de treball on estan menys representats¹⁰.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) conté diferents articles que regulen l'accés, selecció, promoció i desenvolupament del personal funcionari: selecció de personal interí (Art. 10), accés a l'ocupació pública (Art. 55 i 62), ordenació de llocs de treball, cossos i escales, grups (Art. 74 i 76), provisió de llocs de treball i mobilitat (Art. 78 i 84), carrera professional i promoció interna (Art. 16 i 19) i avaluació de l'acompliment (Article 20). L'Art. 18 en relació amb l'article 16 del mateix text legal, especifica que la promoció interna del personal s'ha de fer mitjançant processos selectius que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'EBEP, a més, regula la promoció interna vertical i la promoció interna horitzontal. La promoció interna vertical consisteix en l'accés des d'un cos o una escala d'un subgrup a d'altres del subgrup immediatament superior. En canvi, la promoció interna horitzontal es basa en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. Tant en un tipus de promoció com en l'altra, és elemental que hi hagi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a conseqüència, que es cerqui una proporció equitativa d'aquests i d'aquestes en les diferents àrees que componen una empresa o organització.

D'altra banda, cal tenir en consideració l'Art. 16 de la Llei catalana d'igualtat que parla d'ocupació pública que indica el següent:

- Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.
- Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

A continuació analitzarem si aquests imperatius legals s'han tingut en compte en el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Indicadors

1. Veure si la definició d'instruments i tècniques de selecció neutres
2. Analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball
3. Identificar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal
4. Veure si es realitzen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació
5. Analitzar la proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball
6. Analitzar la participació de dones en l'avaluació del procés de selecció
7. Analitzar les accions de promoció interna de dones

¹⁰ Cecot: http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf

Revisió documental

EL CONVENI COL·LECTIU

A continuació, realitzarem una anàlisi dels processos de selecció i de les borses de treball del Consell Comarcal per veure quantes dones i quants homes s'han presentat en els diferents processos i quina ha estat finalment la persona seleccionada. També veurem la composició dels tribunals dels processos de selecció amb les dades desagregades per gènere. Aquesta part l'hem desenvolupat a través de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya.¹¹

PROCESSOS DE SELECCIÓ

Taula. Dones i homes presentats en els processos de selecció i borses de treball.

Plaça convocada	Dones presentades	Homes presentats	Persona seleccionada
Borsa de treball de tècnic/a de desenvolupament comunitari (15 de desembre de 2016)	15	0	8 dones
Borsa de dinamitzadors/es juvenils (27 de febrer de 2017)	7	3	4 dones 2 homes
Borsa de treball d'educadors/es (3 de febrer de 2017)	21	5	10 dones 1 home
Procés de selecció tècnic/a d'informàtica (11 de gener de 2017)	0	1	1 home
Borsa de treball de tècnic/a mig (26 de maig de 2017)	11	1	No consten
Convocatòria d'un procés selectiu (promoció interna) del 28 de febrer de 2018	1	0	1 dona
Concurs oposició per a la provisió, amb caràcter interí, d'una plaça de tècnic/a d'administració general i una borsa de treball (21 de març de 2018)	9	4	0 dones 0 homes
Concurs oposició per a la contractació temporal d'un/a	2	0	1 dona

¹¹ Convocatòries de personal del consell Comarcal del Pla de l'Estany. Consorci d'Administració Oberta de Catalunya: <https://seu-e.cat/web/ccpladelestany/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/convocatories-de-personal>

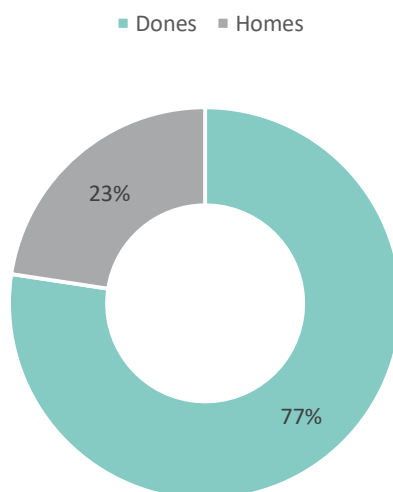
tècnic/a mitjà/ana (15 de maig de 2018)			
Procés de selecció per cobrir un lloc de treball amb personal laboral i categoria professional administratiu/va (C1) al Servei Especialitzat Centre el Puig	9	0	1 dona
Plaça de tècnic/a d'Administració General amb caràcter interí (9 de juliol de 2017)	19	4	1 dona 1 home (borsa de treball)
Procés de selecció d'un/a oficial/a 1a pel servei de neteja del Centre Especial de Treball el Puig	2	2	1 dona
Procés de selecció de dos llocs de treball: un/a educador/a social per a serveis socials bàsics i un/a auxiliar administratiu/va i borsa de treball (25 d'octubre de 2018)	6	1	3 dones 1 home
Procés de selecció mitjançant concurs— oposició, torn promoció interna, de 4 places, en règim de personal laboral fi, 1 plaça en règim de funcionari de carrera:			
1.Cap de promoció economia, turisme i ocupació;	1		1 dona
2.Coordinador/a de cultura i ensenyament;	1		1 dona
3.Coordinador/a tècnic/a de joventut;		1	1 home
4.Cap de producció de serveis de manipulat industrial i neteja d'interiors;	1		1 dona
5.Tècnic/a mig en medi ambient	1		1 dona
Procés de selecció d'una plaça de tècnic/a d'Administració	1		1 dona

General (subgrup A1) amb caràcter d'interinatge (30 de maig de 2018)			
Procés de selecció, torn de reserva especial, d'un aplega de l'escala d'administració general de la plantilla de funcionaris (20 de novembre de 2018)	1		1 dona
Procés de selecció d'una plaça de funcionari/a interí/na al grup A, subgrup A1, escala d'administració especial, subescala tècnica, classe superior, denominació arquitecte/a (22 de febrer de 2019)	5	5	1 dona
Procés de selecció d'un/a funcionari/a interí/na del Grup C, subgrup C1, escala d'administració general (25 de Juliol de 2019)	13	7	1 home
Procés de selecció per a substitució per maternitat del lloc de treball d'arquitecte/a (17 de Juliol de 2019)	2	3	1 home
Procés de selecció d'un/a tècnic/a mitjà/ana de medi ambient Grup A subgrup A	16	5	1 dona
Procés de selecció d'un/a funcionari/a interí/na del Grup C, subgrup C1, escala d'administració general (29 de maig de 2019)	12	7	1 home
Procés de selecció d'un/a auxiliar administratiu/va de l'Àrea d'Ensenyament per substitució d'una baixa laboral (4 de juny de 2019)	22	3	1 dona

TOTAL	178	52	<u>Borses de treball i processos de selecció</u> 39 dones 8 homes <u>Processos de selecció</u> 17 dones 6 homes
TOTAL (%)	77,39%	22,61%	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (2016-2019)

Gràfic. Dones i homes presentats en els processos de selecció i borses de treball del Consell Comarcal del Pla de l'Estany



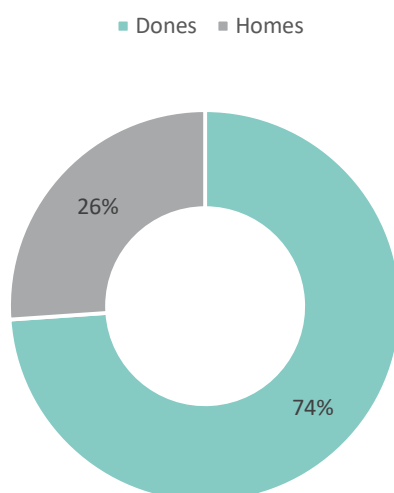
Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (2016-2019)

Taula. Persones seleccionades de les borses de treball i dels processos de selecció

Persones seleccionades	Borses de treball i processos de selecció		Processos de selecció	
	Dones	Homes	Dones	Homes
	39	8	17	6
	82,98%	17,02%	73,91%	26,09%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (2016-2019)

Gràfic. Persones seleccionades dels processos de selecció



TRIBUNAL DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

Tribunals	President/a		Suplents		Vocals		Secretari/ària	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Borsa de dinamitzadors/es juvenils (27 de febrer de 2017)		1	3		1	1	1	
Borsa d'educadors i educadores socials (3 de febrer de 2017)	1		3	1	2		1	
Borsa de tècnic/a de desenvolupament comunitari (15 de desembre de 2016)	1		4		1	1	1	
Procés de selecció tècnic/a d'informàtica (11 de gener de 2017)		1				2		1
Borsa de treball de tècnic/a mig (26 de maig de 2017)	1		3		2		1	
Convocatòria d'un procés selectiu (promoció interna) del 28 de febrer de 2018		1			2	1	1	
Concurs oposició per a la provisió, amb caràcter interí, d'una plaça de tècnic/a d'administració general i una borsa de treball (21 de març de 2018)		1			2	1	1	

Bases reguladores del concurs oposició per a la contractació temporal d'un/a tècnic/a mitjà/ana (15 de maig de 2018)	1					2	1	
Procés de selecció per cobrir un lloc de treball amb personal laboral i categoria professional administratiu/va (C1) al Servei Especialitzat Centre el Puig		1			1	1	1	
Plaça de tècnic/a d'Administració General amb caràcter interí (9 de juliol de 2017)		1	2	1	1	1	1	
Procés de selecció d'un/a oficial/a 1a pel servei de neteja del Centre Especial de Treball el Puig		1			2		1	
Procés de selecció de dos llocs de treball: un/a educador/a social per a serveis socials bàsics i un/a auxiliar administratiu/va i borsa de treball (25 d'octubre de 2018)	1				2		1	
Procés de selecció mitjançant concurs— oposició, torn promoció interna, de 4 places, en règim de personal laboral fi, 1 plaça en règim de funcionari de carrera:								
1.Cap de promoció economia, turisme i ocupació;		1	1	1	1	2	1	
2.Coordinador/a de cultura i ensenyament;		1	1	1	2	1	1	
3.Coordinador/a tècnic/a de joventut;		1	1	1	1	2	1	
4.Cap de producció de serveis de manipulats industrial i neteja d'interiors;		1	2		2	1	1	
5.Tècnic/a mig en medi ambient		1	1	1	1	2	1	
Procés de selecció d'una plaça de tècnic/a d'Administració General (subgrup A1) amb caràcter		1	1	1		3	1	

d'interinatge (30 de maig de 2018)								
Procés de selecció, torn de reserva especial, d'un aplaç de l'escala d'administració general de la plantilla de funcionaris (20 de novembre de 2018)	1		2		1	1	1	
Procés de selecció d'una plaça de funcionari/a interí/na al grup A, subgrup A1, escala d'administració especial, subescala tècnica, classe superior, denominació arquitecte/a (22 de febrer de 2019)	1		2	1	2		1	
Procés de selecció d'un/a funcionari/a interí/na del Grup C, subgrup C1, escala d'administració general (25 de Juliol de 2017)		1	2		1	1	1	
Procés de selecció per a substitució per maternitat del lloc de treball d'arquitecte/a (17 de Juliol de 2019)		1	1	2	1	1	1	
Procés de selecció d'un/a tècnic/a mitjà/ana de medi ambient Grup A subgrup As		1	2	2		3	1	
Procés de selecció d'un/a funcionari/a interí/na del Grup C, subgrup C1, escala d'administració general (29 de maig de 2019)		1	2	1	1	1	1	
Procés de selecció d'un/a auxiliar administratiu/va de l'Àrea d'Ensenyament per substitució d'una baixa laboral (4 de juny de 2019)	1					1	1	
TOTAL	8	17	33	13	29	29	15	1
Total (%)	32,00%	68,00%	71,74%	28,26%	50,00%	50,00%	93,75%	6,25%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (2016-2019)

Gràfic. Distribució de dones i homes en els tribunals de selecció

Tribunals	Presidència		Suplents		Vocals		Secretariat	
Gènere	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
TOTAL	8	17	33	13	29	29	15	1
Total (%)	32,00%	68,00%	71,74%	28,26%	50,00%	50,00%	93,75%	6,25%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (2016-2019)

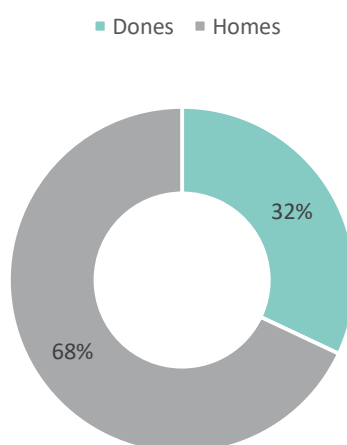
Entrevistes

En l'àmbit de la formació hem de diferenciar entre la formació en general i la formació específica que s'ha realitzat en temes d'igualtat de gènere.

Pel que fa a la formació relacionada amb la igualtat de gènere, s'ha explicat que algunes àrees han realitzat molta formació en aquest sentit, ja que ho requereix el lloc de treball i les temàtiques que es treballen. Ara bé, hi ha moltes àrees que no han tingut cap tipus de formació sobre igualtat de gènere com és Recursos Humans, Promoció Econòmica, Medi Ambient, personal tècnic d'arquitectura i enginyeria, així com els alts càrrecs. Les valoracions de les persones que s'han format en aquesta matèria han indicat que han aconseguit incorporar la perspectiva de gènere en la seva activitat laboral diària i que, per tant, aquesta formació té molta utilitat i ajuda a treballar amb més motivació perquè, desenvolupant un servei públic, es pot tenir en compte com les desigualtats de gènere ens condicionen com a ciutadanes o ciutadans.

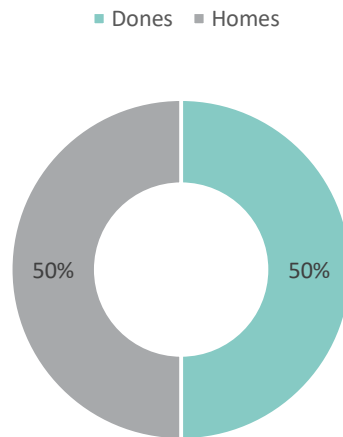
Tal com es pot veure en els següents gràfics, els homes ocupen el 68,00% i les dones el 32,00% la presidència tribunals dels processos de selecció. Quant a les persones que exerceixen de vocals, hi ha una clara paritat entre dones i homes (50,00%-50,00%). En relació a les persones suplents, el 72,00% són dones. I, finalment, les dones són secretàries dels tribunals de selecció en un 94,00% dels processos selectius.

Gràfic. Dones i homes en la presidència dels tribunals dels processos de selecció



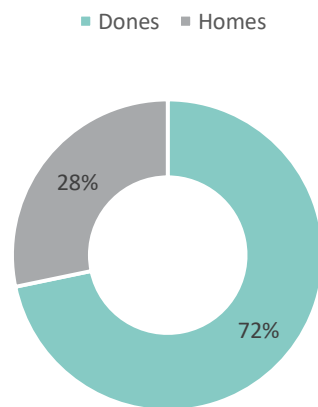
Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi dels processos de selecció.

Gràfic. Dones i homes com a vocals en els tribunals dels processos de selecció



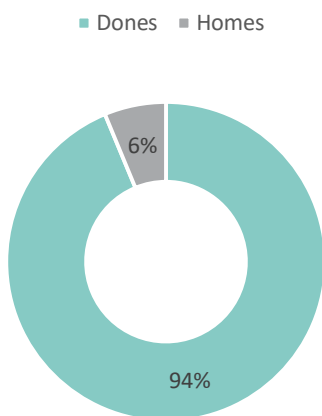
Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi dels processos de selecció.

Gràfic. Dones i homes com a suplents en els tribunals dels processos de selecció



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi dels processos de selecció.

Gràfic. Dones i homes com a secretariat en els tribunals dels processos de selecció



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi dels processos de selecció.

Enquestes

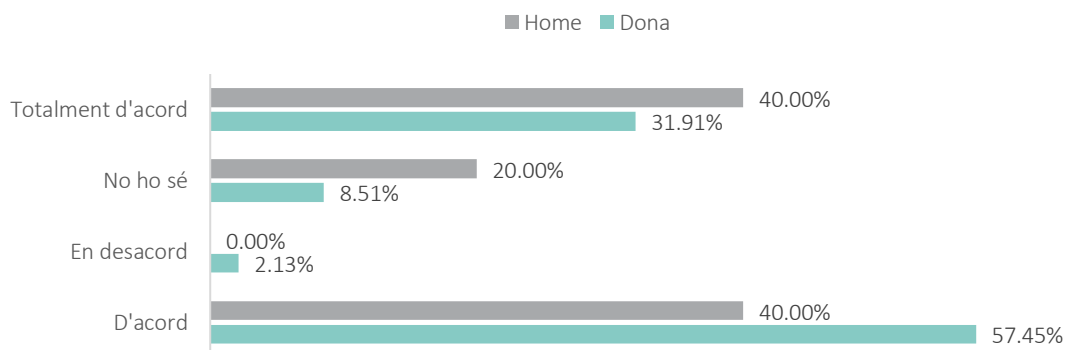
ACCÉS I SELECCIÓ

Tal com mostren els gràfics, la majoria de persones estan totalment d'acord i d'acord amb el fet que les ofertes es dirigeixen tant a dones com a homes (80,00% dels homes i 89,36% de les dones). Destaca un 20,00% dels homes que ha contestat amb un "Ns/Nc".

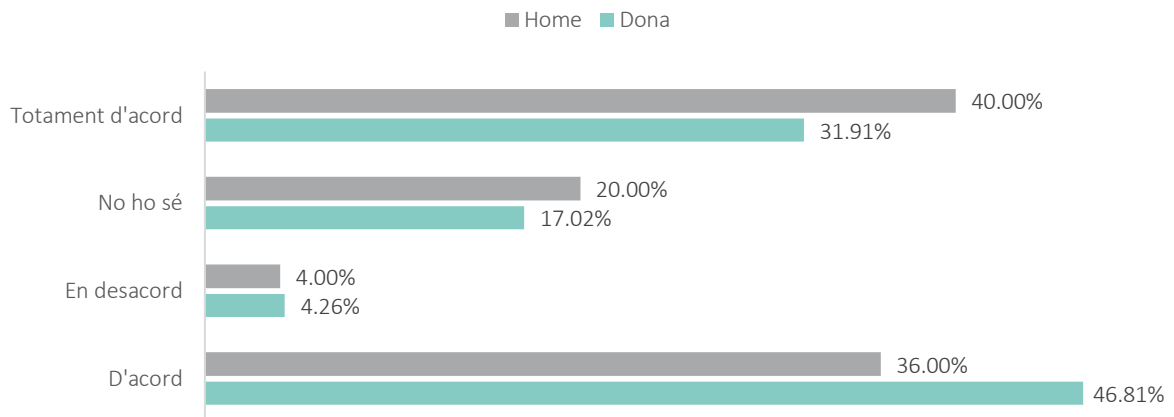
El 61,70% de les dones i el 44% dels homes creuen que la selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits i competències. També hi ha un ampli 32,00% d'homes i un 19,15% de dones que hi està "totalment d'acord". Una vegada més, és rellevant el 24,00% d'homes que ha contestat "Ns/nc" davant aquesta afirmació.

A la pregunta de si "les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat" la majoria de persones van respondre amb un "Ns/Nc": 76,60% de dones i 44,00% d'homes. També és prou elevat un 32,00% d'homes que estan en desacord amb aquesta pregunta.

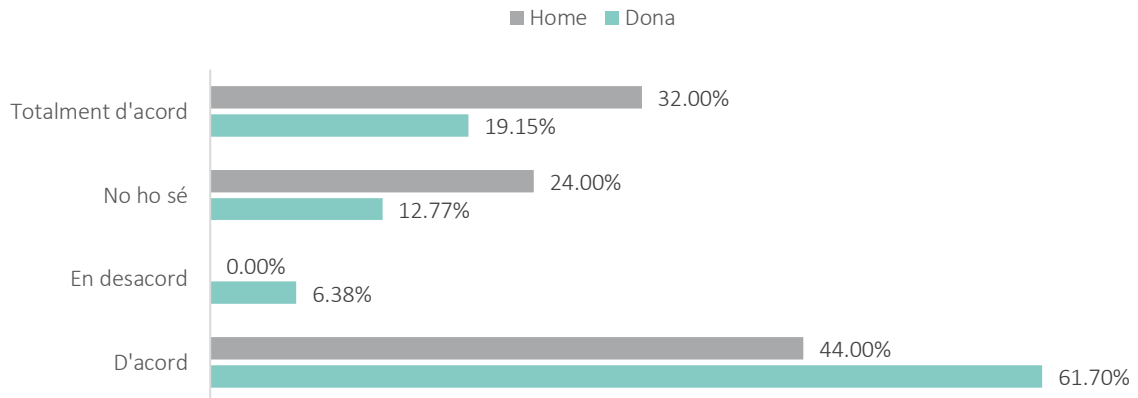
Gràfic. Els anuncis de les ofertes es dirigeixen tant a dones com a homes



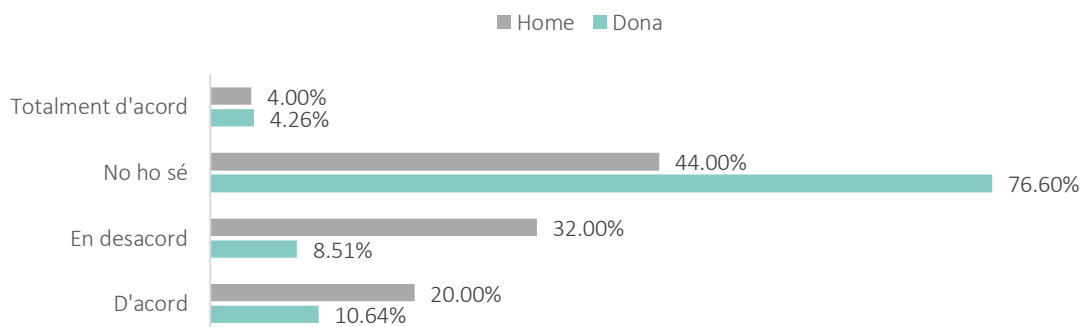
Gràfic. Els criteris de selecció no impedeixen la contractació de les dones en cap mesura.



Gràfic. La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.



Gràfic. Les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals o càrrecs de responsabilitat.



PROMOCIÓ LABORAL

Quant a la promoció laboral, es va preguntar si “des que vas entrar a treballar al Consell Comarcal, has evolucionat professionalment en noves funcions o responsabilitats” i les respostes van ser les següents:

Dones:

Un 8,00% d'homes i un 51,00% de les dones van donar una resposta negativa.

Un 46,00% de dones i un 56,00% d'homes van respondre afirmativament.

Per tant, sembla que les dones han pogut evolucionar menys que no pas els homes.

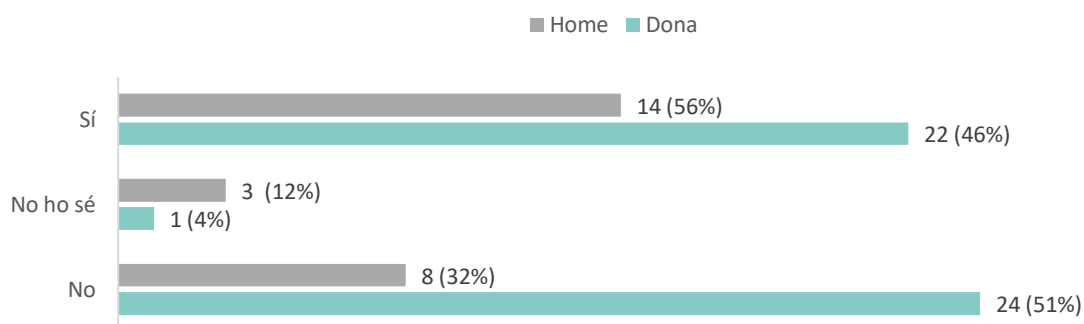
Quant a la qüestió de si “les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats”, destaca un 44,00% dels homes i un 42,55% de les dones que contesten amb un “Ns/Nc”. Un 24,00% dels homes i un 27,66% de les dones van respondre amb un “d'acord” a aquesta afirmació. I, finalment, destaquem un 16,00% d'homes i un 14,89% de dones que estan en desacord amb aquesta afirmació.

La majoria de persones enquestades està d'acord (53,19% de dones i 32,00% d'homes) amb el fet que els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu sexe. També hi ha un 28,00% d'homes i un 17,02% de dones que ha contestat amb un “Ns/nc” i un 14,89% de dones que està en desacord amb aquesta afirmació.

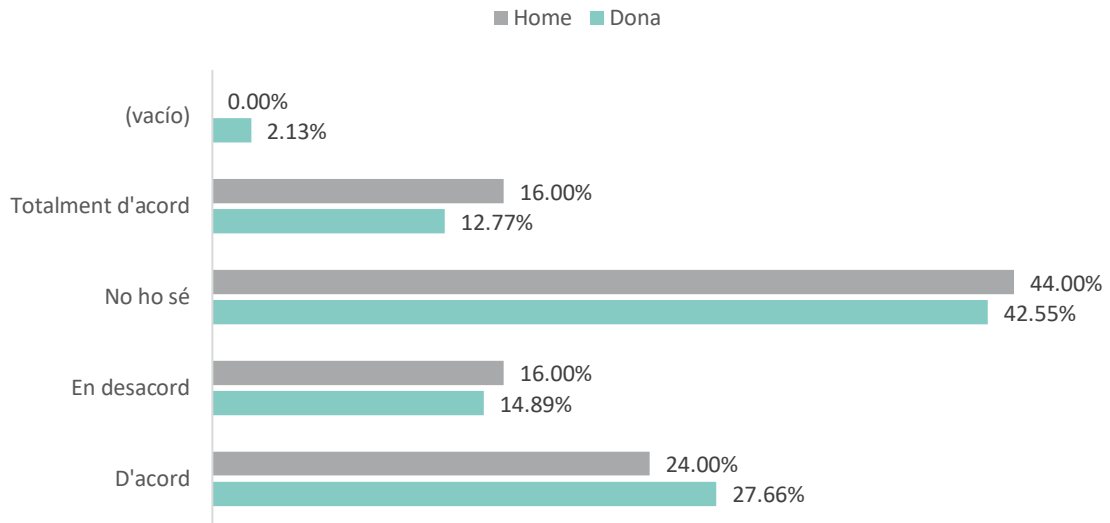
Hi ha una àmplia majoria de persones que està d'acord amb el fet que les dones de la corporació tenen un paper rellevant i notable (60,00% d'homes i 59,57% de dones). Han mostrat el seu desacord un 14,89% de dones i un 12,00% d'homes.

També hi ha molt acord amb el fet que si una dona treballadora té la voluntat i la capacitat per ascendir fins a càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona (40,43% de dones i un 44,00% d'homes). Ara bé, també hi ha un 46,81% de dones i un 28,00% d'homes que ha respòs amb un “Ns/nc” davant aquesta plantejament.

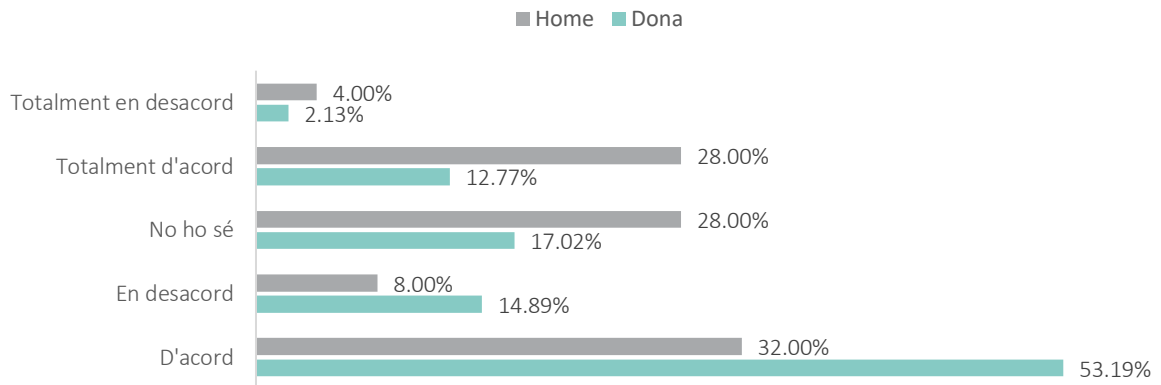
Gràfic. Des que vas entrar a treballar al Consell Comarcal, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.)?



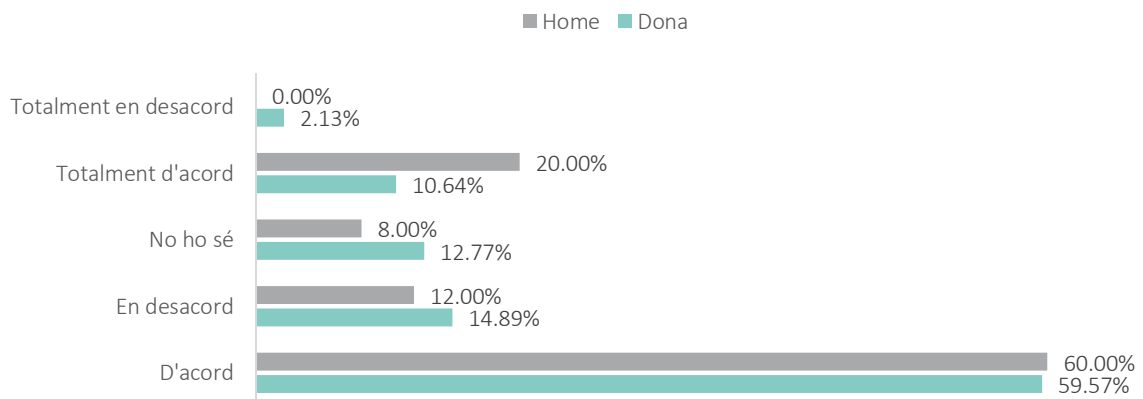
Gràfic. Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats.



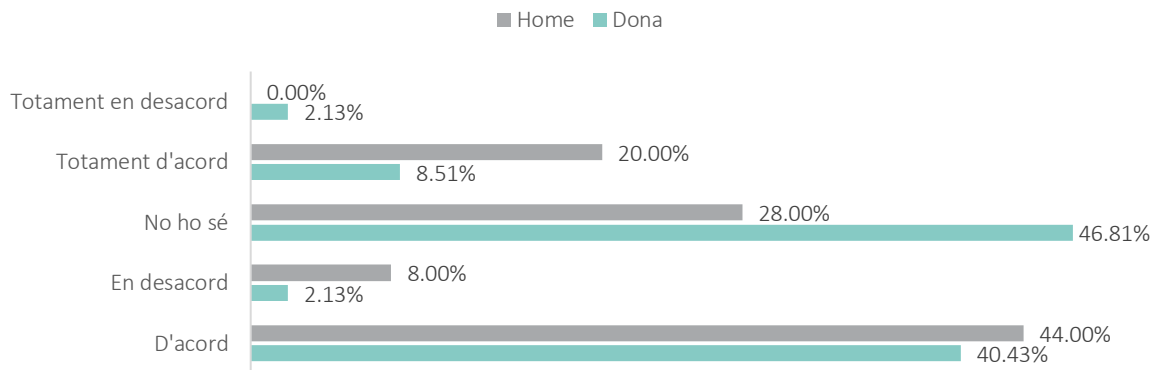
Gràfic. Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu sexe.



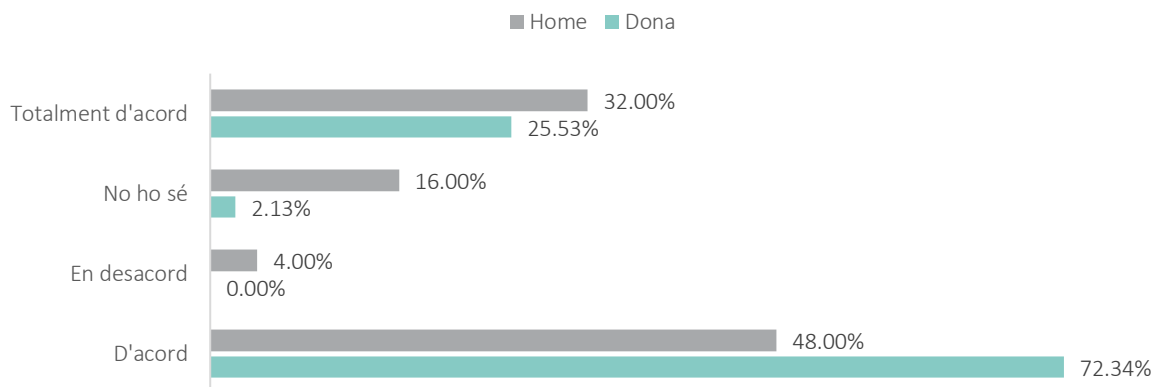
Gràfic. Les dones de la corporació tenen un paper rellevant i notable



Gràfic. Si una dona treballadora tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona.



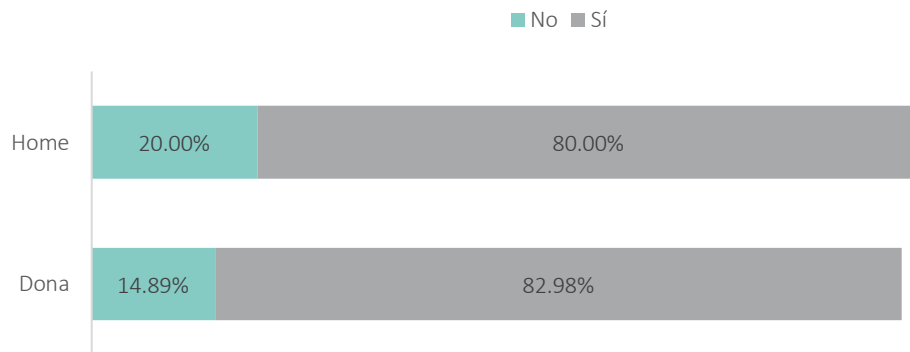
Gràfic. Les dones realitzen funcions de representació de treballadors i treballadores de la corporació.



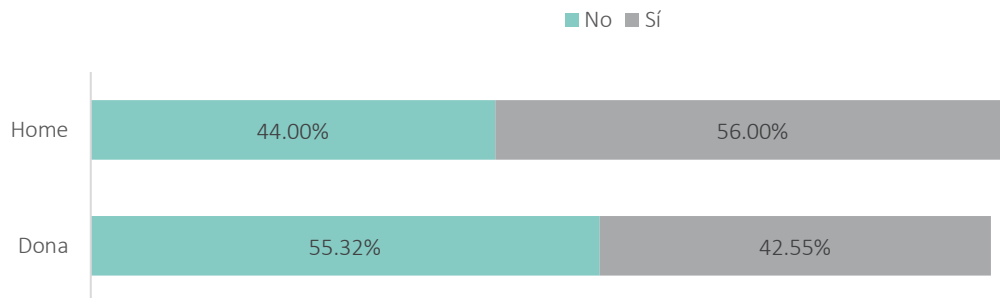
FORMACIÓ

Quant a la formació, només han contestat haver participat d'alguna formació en els darrers 12 mesos a través de la corporació el 14,89% de les dones i el 20,00% dels homes. Entorn un 80,00% de persones no s'han format el darrer any. Ara bé, quan es pregunta si han realitzat formació per compte propi, el percentatge augmenta considerablement: el 55,32% de les dones i el 44% dels homes han realitzat algun tipus de formació.

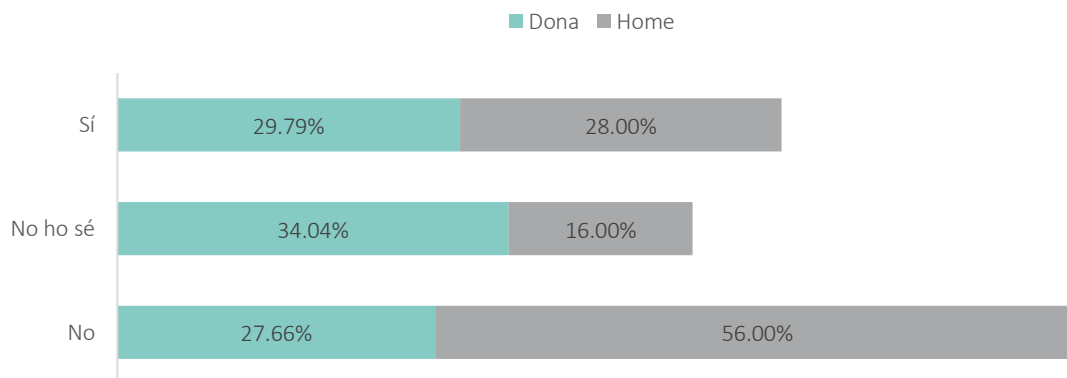
Gràfic. En els darrers 12 mesos has participat en alguna formació dins l'àmbit laboral?



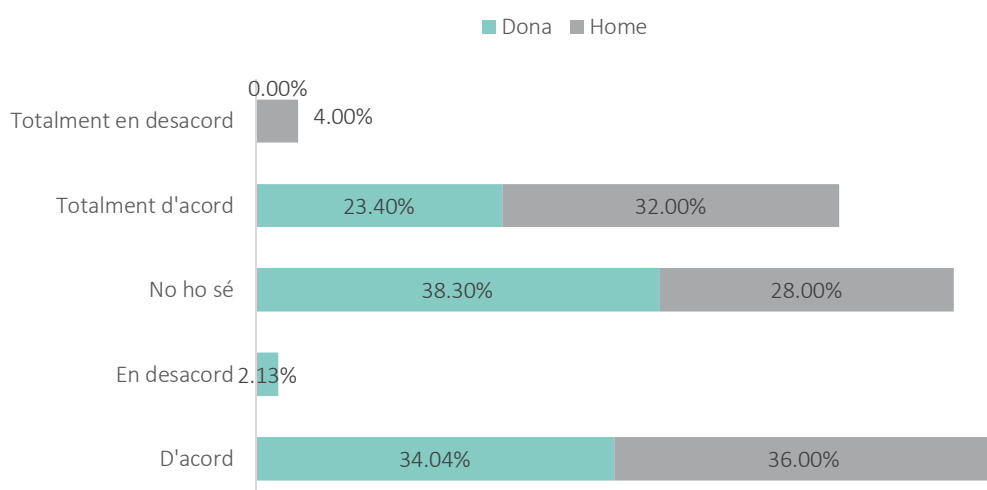
Gràfic. En els darrers 12 mesos has realitzat alguna formació pel teu compte?



Gràfic. 24. El Consell Comarcal ha facilitat d'alguna manera la formació per compte propi?



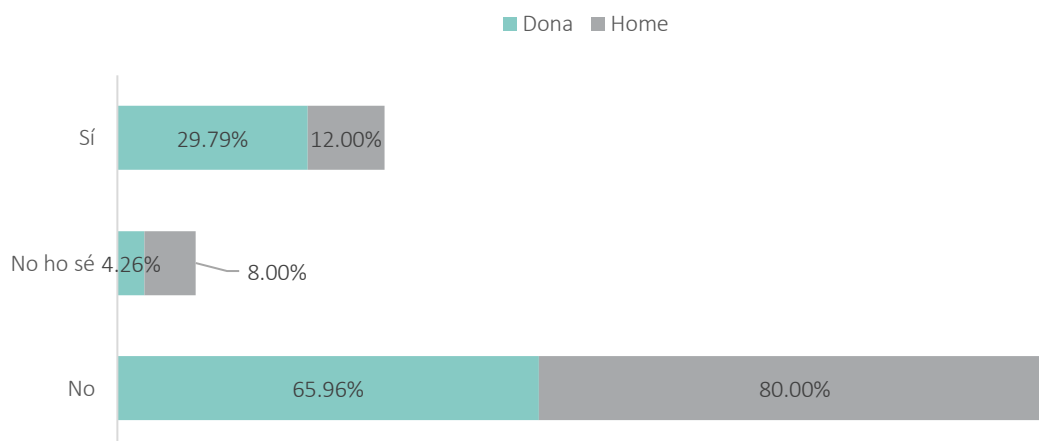
Gràfic. Dones i homes acaben accedint d'igualt manera a la formació contínua.



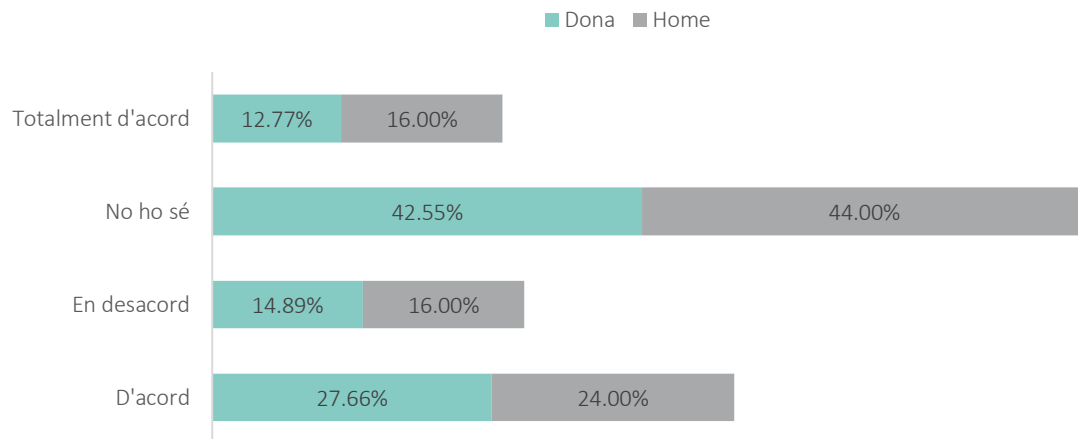
PROMOCIONS INTERNES

Finalment, hem preguntat per les promocions internes. El 65,96% de dones i el 80,00% dels homes diuen no haver tingut oportunitat d'una promoció interna. En canvi, el 29,79% de les dones i el 12,00% dels homes afirmen haver tingut aquesta oportunitat.

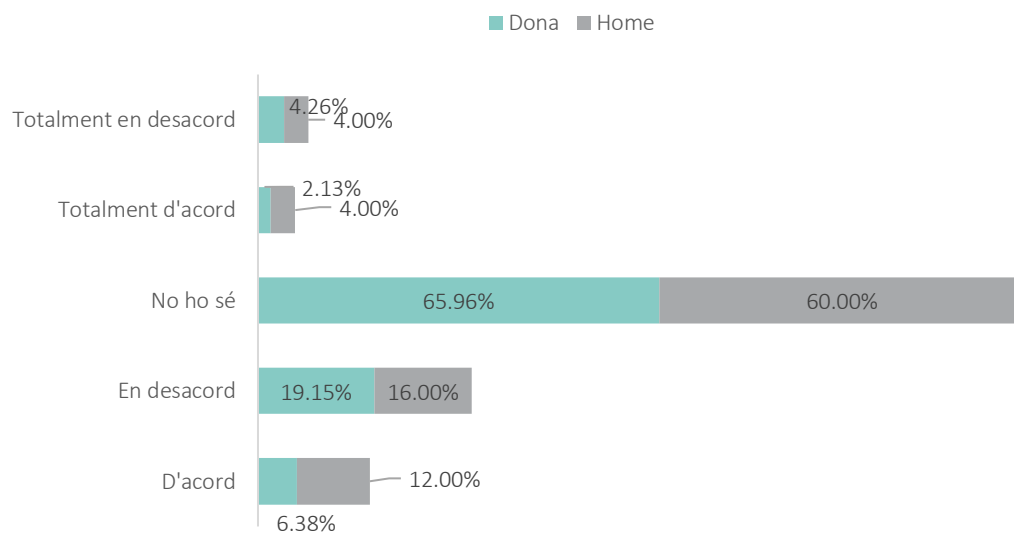
Gràfic. 25. Des que vas entrar a treballar en aquesta corporació has tingut oportunitat de promoció interna?



Gràfic. Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats.



Gràfic. Les promocions laborals es fan en base a la paritat de gènere.



Anàlisi dels indicadors

Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.

Art. 16 de la Llei 17/2015 parla de quines han de ser algunes de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Així, indica el següent:

- 1) El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- 2) Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- 3) Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

En aquest sentit, en relació amb els processos selectius de personal aplica el sistema d'accés tal com s'estableix en la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per tant, els principis no incorren en discriminacions i es seleccionen els perfils més idonis tenint en compte el lloc de treball, les capacitats i els mèrits. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants mostren la neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció: inclou una fase de concurs de mèrits, un examen o prova sobre les funcions a desenvolupar en relació a la plaça vacant i una entrevista. Ara bé, no s'han tingut en compte els criteris que estableix l'Art. 16 de la Llei catalana, ni en les bases de les convocatòries, ni en la composició dels tribunals i tampoc s'han inclòs els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.

Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.

Per tal d'analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció del lloc de treball s'han analitzat algunes de les convocatòries d'oferta de treball públic. Hem seleccionat alguns exemples que hem extret del portal i s'observa un tracte igualitari, fent referència explícita a dones i homes, emprant les formes dobles abreujades. En la documentació de convocatòries de selecció i bosses de treball, s'ha apostat per un llenguatge generalment inclusiu, neutral, i s'intenten evitar imatges estereotipades com "tècnic/a", "dinamitzador/a", "educadors/es", etc.

Per altra banda, en les descripcions dels llocs de treball s'han evitat discriminacions positives que puguin afectar a qualsevol dels dos sexes. Tot i això, no s'ha tingut en compte la possibilitat de realitzar accions positives que animin tant homes com dones a participar en proves selectives d'àmbits en què estan menys representades. No per això, però, significa que es propiciïn discriminacions entre sexes, sinó que no ha incorporat, encara, aquest tipus d'accions que pretenen que algunes àrees no estiguin tan masculinitzades o feminitzades. I, en aquest sentit, les dades mostren la segregació per raó de sexe en funció de la plaça convocada:

- Tècnic/a de desenvolupament comunitari: 15 dones i 0 homes.
- Dinamitzador/a juvenil: 7 dones i 3 homes.
- Educadors/es: 21 dones i 5 homes.
- Administració general: 9 dones i 4 homes.

Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.

L'Art. 16 de la Llei 17/2015 cita que caldrà fer una anàlisi de llocs de treball periòdica per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes i prendre les mesures correctores per a

eradicar les diferències salarials. En general podem dir que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla. En aquest sentit, els criteris per escollir l'oferta formativa per al personal intern s'escullen en funció de les necessitats formatives que detecten.

Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.

La Llei 17/2015, en el seu Art. 16 indica que s'haurà de fer formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal. En aquest sentit, les enquestes han indicat que molt poca gent ha realitzat la formació oferta per la corporació. En els darrers 12 mesos, han fet formació un 14,89% de les dones i un 20,00% dels homes que han participat de l'enquesta.

Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.

La proporció de dones i homes que es presenten en els processos de selecció és força desequilibrada entre dones i homes, presentant-se moltes més dones que homes.

Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.

En aquest punt hem de mencionar, una vegada més un dels articles de la Llei 17/2015. Concretament fem referència a l'Art. 16 que diu que les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. Dels processos de selecció que s'han analitzat, els homes han ocupat la presidència dels tribunals en el 68,00% dels casos i les dones en un 32,00%. On hi ha paritat absoluta és en les "vocalies", que les han dut a terme un 50,00% de dones i un 50,00% d'homes. La majoria de suplents dels tribunals dels processos de selecció han estat dones 72,00% i un 28,00% han estat homes. I, finalment, les secretàries dels tribunals han estat en un 94,00% dels casos dones i només un 6,00% homes.

Accions de promoció interna de dones

Tal com s'ha indicat en aquest apartat, s'han realitzat poques promocions internes durant el període estudiat.

Quadre de variables i indicadors de gènere

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
5.1.	Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.	X		
5.2.	Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.	X		
5.3.	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.			X
5.4.	Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.			X

5.5.	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.	X
5.6.	Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.	X
5.7.	Accions de promoció interna de dones.	X

Objectius a assolir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació.
- Treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció o en l'accés a càrrecs de responsabilitat. Una vegada comptem amb les dades desagregades per sexe que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.
- Fixar criteris d'igualtat efectiva de dones i homes en l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
- Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública
- Adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.
- Realitzar periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

Marc legal i conceptual

Dins del marc d'un Pla d'Igualtat de Gènere, un dels punts per analitzar és el de les retribucions de la plantilla. El fet de desagregar els salaris anuals del personal per sexe i per categoria laboral pot donar indicis de qualsevol factor discriminatori entre homes i dones, o bé justament tot el contrari, pot confirmar la igualtat retributiva per gèneres dins d'una mateixa organització. Amb aquest propòsit, a continuació es detallen algunes dades referents a les retribucions de la plantilla de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany .

En aquest apartat, mostrarem l'anàlisi de les dades salarials obtingudes a través del Departament de Recursos Humans de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany. També reflectirem la percepció de les persones que van respondre al qüestionari adreçat a la plantilla de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Les desigualtats salarials o les diferències retributives entre dones i homes són, sens dubte, una de les manifestacions de les desigualtats de gènere de l'àrea de l'ocupació, juntament amb la dels usos del temps. L'article 28 de l'Estatut dels treballadors/es reconeix el principi d'igualtat salarial per feines d'igual valor.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic fa referència als drets retributius del personal funcionari i del personal laboral de les administracions públiques des de l'article 21 al 30. Determinació de les quantitats globals i increments retributius (Art. 21), retribucions del personal funcionari (Art. 22), retribucions bàsiques (Art. 23), retribucions complementàries (Art. 24), retribucions del personal funcionari interí (Art. 25), retribucions del personal funcionari en pràctiques (Art. 26), retribucions del personal laboral (Art. 27), indemnitzacions (Art. 28), retribucions diferides (Art. 29) i deducció de retribucions (Art. 30).

També cal dir que les retribucions es calculen a partir del concepte de retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques s'associen al grup professional o categoria que ocupa la persona, és a dir, si és A1, A2, C1, C2 o E. En relació amb les complementàries, són les que retribueixen les característiques específiques del lloc de treball, la carrera professional o bé el rendiment. I, pel que fa l'antiguitat, aquesta va lligada a la persona i no al lloc de treball. I, és per això que en les taules hem restat el valor del trienni (antiguitat).

En aquest àmbit estudiarem les retribucions mitjanes per tal d'aconseguir una anàlisi més rigorosa tenint en compte els següents conceptes: 1) sou base (que no inclou complements de destí o específics inclosos en el salari final) i 2) el salari final.

Per observar les retribucions de la plantilla de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany , el que farem és comparar les mitjanes. Així, sempre ens estem referint a mitjanes i és important aclarir que en cap cas estem dient que pel mateix lloc de treball dones i homes percebin un salari diferent. Per tant, el que fem és analitzar les mitjanes de retribució per sexe.

També presentem el desglossament de les percepcions econòmiques mensuals i anuals, entre dones i homes així com la bretxa salarial. Per fer aquest anàlisi, hem fet servir les dades relatives a salaris anuals bruts, inclosos complements i amb jornada completa. És a dir, hem calculat el sou que cobrarien totes les treballadores i treballadors en cas que fessin el 100% de la jornada laboral i treballessin 12 mesos de l'any.

Retribucions bàsiques

Val a dir que les retribucions bàsiques a el Consell Comarcal del Pla de l'Estany són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de

l'Administració. I el personal funcionari s'ha assimilat al personal laboral. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

Algunes diferències salarials es poden explicar a través de l'anàlisi dels complements aplicats damunt les retribucions bàsiques. En termes globals, els complements salarials són un dels principals punts de desigualtat salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris o bé respondre a pautes de treball encara androcèntriques. Així, entre els complements salarials que se sumen a la retribució que ve fixada pels Pressupostos Generals de l'Estat per a cada categoria professional es troben els complements pel treball nocturn, en diumenges i festius, a torns o en jornades laborals de tarda o partida. Aquests també estan vinculats a l'antiguitat, a l'assoliment d'objectius o de beneficis empresarials. Per tant, estem analitzant complements que van molt lligats a l'exercici de cert tipus de treballs en àrees d'activitat més masculinitzades. I, és per aquests motius que considerem adequat realitzar una distinció entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Complement de destí

El complement de destí (article 10 del Conveni Col·lectiu) és el concepte que retribueix el lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat que requereix la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. I el que determina el nivell de cada lloc de treball es troba en el catàleg de lloc de treball atenen a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada grup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínims que mostrem a continuació:

- Grup A1: de 22 a 30
- Grup A2: de 20 a 26
- Grup C1: de 14 a 18
- Grup E: de 12 a 14

El complement específic

El complement específic està recollit en l'article 11 del Conveni Col·lectiu de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany i es refereix a les condicions particulars del lloc de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors com responsabilitat i dificultat tècnica que s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució de problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució. També es valora la responsabilitat determinada en funció de l'impacte de les decisions, la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. Els criteris de valoració dels llocs de treball són per exemple:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- Aquest complement també s'atribueix en tant que valora els següents aspectes:
 - Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a l'establerta amb caràcter general.
 - Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
 - Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
 - Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.

- Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

El complement de productivitat

Tal com indica l'article 12 del Conveni Col·lectiu de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany per Personal Laboral i Funcionari, la distribució individual del complement de productivitat la realitza l'òrgan municipal que tingui atribuïda la competència esmentada, d'acord amb la valoració que efectua prèviament la Comissió de Seguiment, la qual ha de contemplar, entre d'altres, els criteris següents:

- A) Especial rendiment del personal
- B) Activitat extraordinària
- C) Interès i iniciativa pròpia

Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitjana poden estar ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials que es poden percebre vindran donades pels complements salarials així com pel fet que algunes de les ocupacions més ben remunerades corresponen a homes.

Indicadors

- 1 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
- 2 Proporció de dones i homes per categoria i nivells retributius.

Revisió documental

A continuació treballarem l'indicador més utilitzat per evidenciar l'anomenada 'bretxa salarial', que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Segons dades facilitades pel Consell Comarcal del Pla de l'Estany, no es produeix aquesta "bretxa salarial" a favor dels homes, tal i com ho indiquen les següents dades: les dones perceben de mitjana mensualment 2.159,09 € i els homes en perceben de mitjana mensual 2.014,91 €. Aquestes dades signifiquen que les dones no cobren menys que els homes, sinó que els homes cobren un 7,16% menys. La darrera bretxa salarial publicada per l'IDESCAT és del 2018, i se situa a Catalunya al voltant del 23,4%.

Taula. Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial

	Sou base	Destinació	Específic	Altres	Total Mensual	Total Anual
Dones	1.185,36	413,09	529,58	31,05	2.159,09	25.909,10
Homes	1.001,81	260,71	445,89	306,51	2.014,91	24.178,93
Bretxa salarial	-18,32%	-58,45%	-18,77%	89,87%	-7,16%	-7,16%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

*s'ha de tenir en compte que els treballadors/es que no estan a 100% de jornada, s'han comptat els imports com si estiguessin al 100%, per equilibrar-ho amb la resta.

Taula. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i gènere (12 mensualitats)

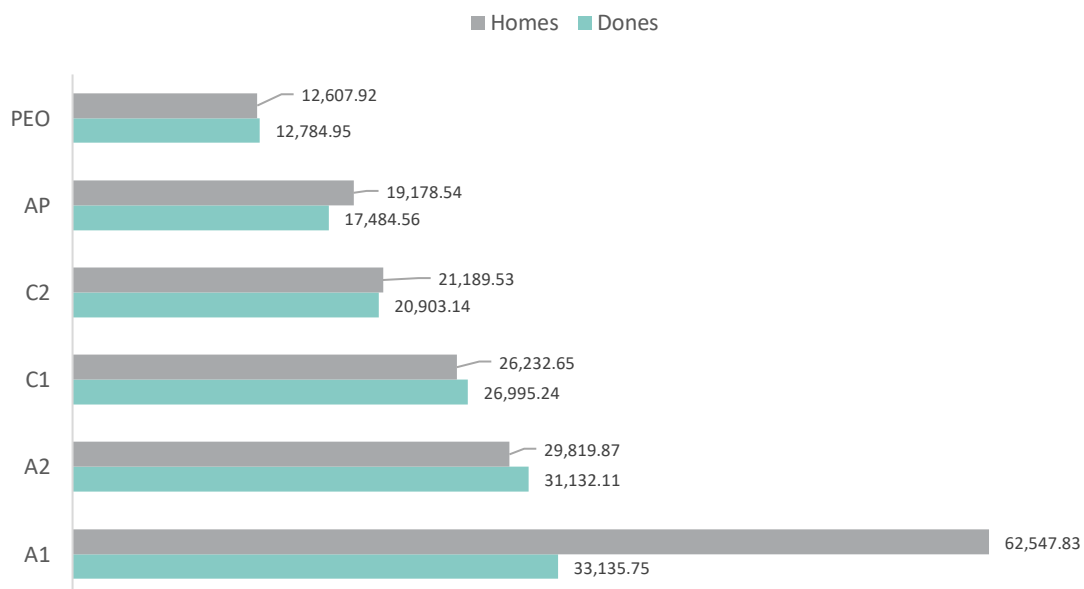
	A1	A2	C1	C2	AP	PEO
	7	40	11	20	3	21
Dones	33.135,75	31.132,11	26.995,24	20.903,14	17.484,56	12.784,95
	9	8	13	19	10	31
Homes	62.547,83	29.819,87	26.232,65	21.189,53	19.178,54	12.607,92
Bretxa salarial	47,02%	-4,40%	-2,91%	1,35%	8,83%	-1,40%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

Taula. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i gènere

	A1	A2	C1	C2	AP	PEO
Dones	33.135,75	31.132,11	26.995,24	20.903,14	17.484,56	12.784,95
Homes	62.547,83	29.819,87	26.232,65	21.189,53	19.178,54	12.607,92
Bretxa salarial	47,02%	-4,40%	-2,91%	1,35%	8,83%	-1,40%

Gràfic. Mitjana salarial anual, segons grup laboral i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

Segons les dades de la taula i el gràfic relatives a la mitjana salarial segons grup laboral i gènere veiem que hi ha una distància prou important entre les categories A1 ja que els homes cobren de mitjana anual 62.547,83 € i les dones en cobren 33.135,75 €, fet que suposa una diferència salarial del 47,02%. La resta de grups, les diferències no són tan importants i, per tant, estan molt més equilibrades. En la categoria A2, per exemple, les dones cobren de mitjana anual un 4,40% més que es tradueix en 31.132,11 € anuals de mitjana i els homes 29.819,87 €. En la categoria C1 les dones cobren 26.995,24 € i els homes 26.232,65 € de mitjana anual. En la categoria AP, hi ha una diferència de 1.693,98 € de més que cobren de mitjana les dones respecte als homes. I, finalment, en la categoria de peons, veiem que el salari mitjà anual és força equitatiu: 12.607,92 € els homes i 12.784,85 € les dones.

Retribucions bàsiques

Cal tenir en compte que les retribucions bàsiques són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

Algunes diferències salarials es poden explicar a través de l'anàlisi dels complements aplicats damunt les retribucions bàsiques. En termes globals, els complements salarials són un dels principals punts de desigualtat salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris o bé respondre a pautes de treball encara androcèntriques. Així, entre els complements salarials que se sumen a la retribució que ve fixada pels Pressupostos Generals de l'Estat per a cada categoria professional es troben els complements pel treball nocturn, en diumenges i festius, a torns o en jornades laborals de tarda o partida. Aquests també estan vinculats a l'antiguitat, a l'assoliment d'objectius o de beneficis empresarials. Per tant, estem analitzant complements que van molt lligats a l'exercici de cert tipus de treballs en àrees d'activitat més masculinitzades. I, és per aquests motius que considerem adequat realitzar una distinció entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

És en l'aplicació dels complements salarials quan comencem a detectar algunes desigualtats salarials. El complement específic, per exemple, s'elabora en base a la puntuació que en resulta de cada lloc de treball i s'hi sumen els riscos associats. Aquest fet explica les distàncies retributives en algunes categories i, en conseqüència, el salari associat a aquests llocs de treball venen incrementats pels complements específics i els complements de destí que es vinculen amb la tipologia de jornades com són els *torns rotatius*, *condicions especials de treball*, etc. que coincideix, precisament, amb ocupacions amb més presència d'homes. En aquesta categoria laboral, les dones ocupen majoritàriament llocs de treball corresponent a tasques administratives.

Complement de destí

El complement de destí és el concepte que retribueix el lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat que requereix la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. I el que determina el nivell de cada lloc de treball es troba en el catàleg de lloc de treball atenen a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada grup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínims que mostrem a continuació:

- Grup A1: de 22 a 30
- Grup A2: de 20 a 26
- Grup C1: de 14 a 18
- Grup E: de 12 a 14

El complement específic es refereix a les condicions particulars del lloc de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors com responsabilitat i dificultat tècnica que s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució de problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució. També es valora la responsabilitat determinada en funció de l'impacte de les decisions, la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. Els criteris de valoració dels llocs de treball són per exemple:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- Aquest complement també s'atribueix en tant que valora els següents aspectes:
- Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a l'establerta amb caràcter general.
- Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
- Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.
- Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitja estan ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials vénen donades pels complements salarials.

Taula. Mitjana dels complements destí, complements específic i altres complements.

Tipus de complement	Complement destí	Complement Específic	Altres complements
Dones	413,09	529,58	31,05
Homes	260,71	445,89	306,51
Diferència dones/homes	-58,45%	-18,77%	89,87%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

En relació al complement de destinació, les dones també perceben de mitjana 413,09 € i els homes reben de mitjana 260,71 € mensuals en concepte de complement de destinació. Pel que fa al complement específic, les dones cobren 83,69 € més que els homes de mitjana. En "altres complements", en canvi, els homes perceben de mitjana 306,51 € i les dones 31,05 € de mitjana, suposant una diferència d'un 89,87%. A mode de conclusió sobre els complements, hem de dir que la mitjana de complements per sexe, observem que les dones tenen una xifra mitjana superior en el complement destí i en l'específic però no en altres complements.

Síntesi dels resultats

Anàlisi dels indicadors

6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.

La conclusió que podem extreure d'aquest àmbit és que existeixen diferències salarials en la categoria A1 però en la resta, no s'han detectat diferències per categories i nivells retributius.

A1: Els homes cobren de mitjana 2.014,91 € i les dones 2.159,09 €. Aquestes dades es tradueixen en què els homes cobren un 7,16% menys que les dones.

A2: els homes perceben de mitjana 24.178,93 € anuals i les dones 25.909,10 € (1.730,17 € més que els homes).

C1: És el grup on es detecten menys diferències salarials.

C2: Aquí les dones perceben de mitjana 20.903,14 € i els homes 21.189,53 € anuals, suposant una bretxa salarial d'1,35%.

AP: En aquesta categoria la diferència entre la mitjana salarial anual de dones i homes és de 1.693,98 € més els homes.

6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.

Podríem dir que no es produeix una "bretxa salarial". Així ho reflecteixen les dades:

- Les dones perceben 25.909,08 € i els homes en perceben 24,178,92 € de mitjana anual.
- Quant al complement de destinació, les dones també perceben un 58,45% més que els homes i, quant al complement específic, les dones reben un 18,77% € més que els homes.
- En "altres complements" els homes perceben un 89,87% més que les dones.

Síntesi i valoració de l'Àmbit 6.

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
6.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.		X	
6.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	X		

Aspectes a mantenir

- Seguir mantenint la paritat en les franges salarials.
- Seguir treballant per equilibri en els percentatges de dones i homes que accedeixen a complements.

Aspectes a millorar

- Amb la finalitat de reduir les bretxes salarials, es pot recórrer a les accions positives.
- Actualitzar les dades de forma sistemàtica de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu.
- Vetllar per la igualtat entre dones i homes fent una revisió de l'assignació dels complements retributius a través de l'anàlisi i la perspectiva de gènere.

ÀMBIT 7. VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Què s'analitza en aquest àmbit?

L'Àmbit 7 està enfocat en la valoració de l'existència de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i la percepció del tracte discriminatori entre el personal polític i treballador. Es tindrà en compte l'existència de comitès o comissions responsables per a prevenir i abordar casos d'assetjament, el grau de sensibilització de l'organització i el coneixement dels mecanismes d'actuació, així com s'intentarà, en cas que així hagi estat, de recollir situacions d'assetjament o discriminatòries que hagin tingut lloc en el si de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Marc legal i conceptual

Els continguts d'aquest apartat es corresponen amb els conceptes de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe i les obligacions i responsabilitats que el Consell Comarcal del Pla de l'Estany hi té en aquest tema i en l'elaboració del protocol.

A continuació tractarem els següents punts:

- Distingirem i identificarem violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament que es poden donar en el si d'una organització;
- Parlarem del protocol i dels deures i obligacions de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany en aquesta matèria segons la normativa vigent.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt. Per tant, la violència contra les dones es produeix en molts àmbits, entre els quals hi ha l'àmbit laboral. L'assetjament sexual i per raó de sexe en aquest espai té lloc entre persones que treballen en el mateix entorn laboral. L'organització i la seva direcció té certes responsabilitats i obligacions i, a la vegada, pot desenvolupar accions de sensibilització comparties amb les persones treballadores i amb la representació sindical.

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral com a situacions que, tot i que es poden generar fora de les empreses, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de companys de feina, de parelles o exparelles.

Les lleis amb les quals abordarem la problemàtica de la violència de gènere en l'àmbit laboral són, fonamentalment, quatre:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per a la prevenció de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions entre el personal intern, la sensibilització conforma el primer pas. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe conformen un fenomen social que adopten múltiples rostres i dimensions, una forma de discriminació motivada pel sexe d'una persona i absolutament contrària al principi d'igualtat entre dones i homes. Són

un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball. Si bé en l'actualitat es troben casos d'assetjament que afecten tant homes com dones, són les dones les que esdevenen per gran majoria les víctimes. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat, doncs, un dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En la darrera dècada, paral·lelament a una creixent consciència i sensibilitat envers la gravetat del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar casos d'assetjament. I si això ha estat així ha estat gràcies a la legislació vigent. L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es declara l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i liderar procediments específics que permetin trobar solucions als possibles casos que es puguin esdevenir dintre les empreses o organitzacions. L'article 48 recull:

“les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

En aquesta direcció, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, donat que menciona per primera vegada la presència de la violència de gènere dins l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen en afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

Nogensmenys, l'existència d'un Protocol d'assetjament en una organització empresarial no suposa una eradicació real de l'assetjament sexual o d'un tracte sexista o discriminatori per raó de sexe. La realitat ens mostra que continuen produint-se casos al respecte i que, conseqüentment, existeix encara una marcada desigualtat en la nostra societat. Per això mateix, és matèria urgent emprendre accions per sensibilitzar el personal d'una empresa, des dels alts càrrecs fins als més baixos, per prendre consciència i desenvolupar el radar de detecció d'assetjament o tracte discriminatori de manera immediata per definitivament eradicar-los.

El protocol en matèria d'assetjament sexual a l'organització

La implantació de mesures per prevenir situacions d'assetjament sexual és obligatori per als supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i es recull en l'Article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. És important tenir present que aquesta obligació afecta a totes les organitzacions o empreses, independentment del nombre de persones que es tinguin en plantilla. I aquesta obligació es deriva de la llei mencionada i esdevé una mesura exigible des de l'entrada en vigor, el mes de març de 2007.

L'article 48.1 de la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu que *“les empreses i organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les qui n'han estat objecte”.*

Pel que fa a la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es prescriu que *“les administracions públiques han de vetllar per promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte”*.

En l'Article 18 de la Llei 17/2015 es recull per al Sector Públic que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un **protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**. A més, s'estableix que el termini és de 2 anys de l'entrada en vigor de la llei (11 d'agost de 2017).

D'altra banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix a l'Article 5 Tercer que l'àmbit laboral és un dels entorns on la violència masclista es pot manifestar i afegeix que consisteix en la *“violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o de fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:*

1. *Assetjament per raó de sexe*
2. *Assetjament sexual*

En aquest sentit, el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa que ha elaborat el Consell de Relacions Laborals de Catalunya¹², conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanismes de prevenció i atenció en les organitzacions i empreses.

Fins aquí hem descrit el marc normatiu en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació, considerem que és molt important definir de què estem parlant, recollint alguns conceptes:

Violència de gènere o masclista

Aquest concepte és clau i va ser definida per les Nacions Unides en la Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de discriminació envers la dona (CEDAW) el 1979 i ratificada per 187 països, i ratificada per Espanya en el BOE del 21 d'abril de 1984. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006 sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en termes de treball i ocupació.

Hi ha moltes definicions de la violència masclista, però potser la més coneguda és la de l'any 1995 de les Nacions Unides, en motiu de la IV Conferència Mundial sobre la Dona: *“Tot acte basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psíquic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, que tant es dona en la vida pública com en la privada [...] és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació de la dona i la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament.”*

Riscos psicosocials a l'àmbit laboral

Els riscos psicosocials a l'àmbit laboral esdevenen una dimensió quan es produeix un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. En l'article 115.2 de la Llei General de Seguretat Social es *“consideren accidents de treball les malalties que la persona treballadora adquireixi amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es demostrï que la malaltia ha estat ocasionada exclusivament per l'execució del treball*. La Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals regula en l'article 14 l'obligació empresarial de prevenir els riscos laborals i de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

A continuació descriurem els tipus d'assetjament:

¹² Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa http://treball.gencat.cat/web/.content/13 - consell_relacions_laborals/documents/04 - _recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

Assetjament sexual

Fa referència a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Article 7.1. de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007). També vulnera l'article 4.2. de l'Estatut dels Treballadors:

“En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual”.

Assetjament per raó de sexe

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista ofereix dues maneres d'assetjament que es basen en el sexe/gènere de les persones treballadores:

Assetjament per raó de sexe (Article 5a)

Es tracta d'un 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.

- Assetjament sexual (Article 5b): parlem de 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.

Treballadores víctimes de violència masclista

Quant a la violència masclista, la Llei 17/2015 contempla en els seus objectius i finalitats descrites en l'article 1 f) que les administracions hauran “d'abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.”

L'article 3 recull els principis d'actuació dels poders públics i afirma que, per tal de complir amb el principi de perspectiva de gènere per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, les actuacions dels poders públics s'han de regir per diferents principis. Entre aquests, el tercer fa una referència directa a l'eradicació de la violència masclista: “els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris”.

En l'article 15, s'especifica que els Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir diferents requisits, com tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

A l'article 16 de Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública s'especifica que els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

A l'article 54 sobre Justícia i Seguretat es diu que l'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari,

per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

Indicadors

1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament
2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori
3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies
4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes
5. El Consell Comarcal del Pla de l'Estany posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista

Revisió documental

El Consell Comarcal disposa d'un Protocol d'abordatge davant l'assetjament sexual tot i que no s'ha activat cap vegada. D'altra banda, l'ens també forma part del Protocol d'abordatge de matrimonis forçats pels casos de violència a la demarcació de Girona. L'Integren la Comissió de Seguiment els departaments de Benestar Social i Família (Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, Direcció General per a la Immigració, Institut Català de les Dones), Ensenyament, Interior i Salut, els Col·legis d'Advocats de Figueres i Girona, ens locals i comarcals i la Subdelegació del Govern a Girona.

D'altra banda, es disposa d'un servei d'atenció a les situacions de violència com és:

- Suport psicològic a dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista.
- Suport psicològic a infants/adolescents que pateixen o han patit situacions de violència familiar o d'altres.
- Serveis de resposta urgent en situacions de violència masclista
- Dia a dia gran tracte. Promoció del bon tracte a les persones grans

El suport psicològic a dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista consisteix en un servei terapèutic que realitza tractament psicològic a aquelles dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista, familiar i/o altres tipus de violències. El servei ofereix suport a la dona per millorar el seu benestar, l'acompanya en la presa de decisions, en l'elaboració de la situació viscuda i en la recuperació dels propis recursos i competències.

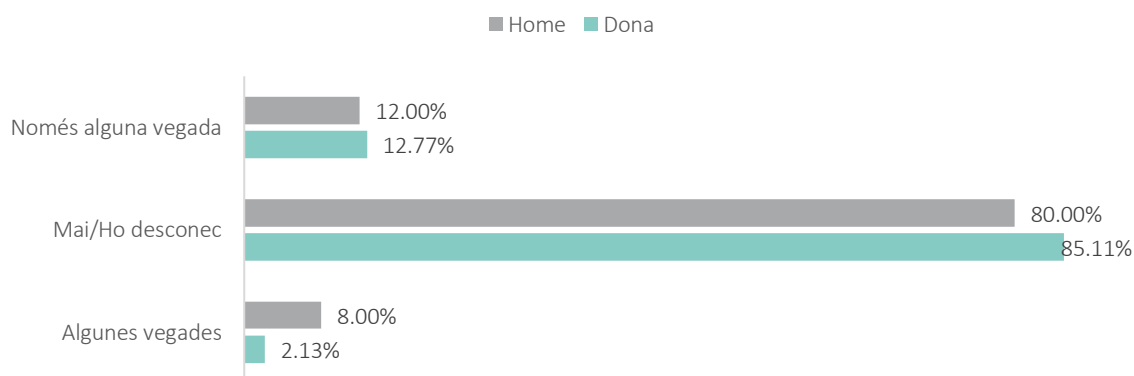
Enquestes

Davant la pregunta: “A l’entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d’índole sexual cap a una altra persona de forma repetida”, la majoria de persones (85,11% de dones i 80,00% d’homes) ha contestat que “mai o ho desconec”. Al voltant d’un 12% de dones i també dones ho han presenciat “Només alguna vegada” i un 8% dels homes i un 2,13% de les dones “Algunes vegades”.

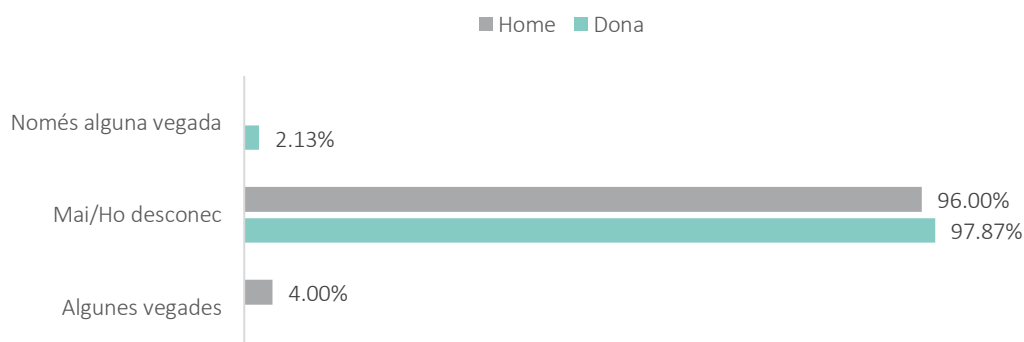
La pregunta entorn a si a l’entorn laboral tenen lloc mirades lascives, gestos obscens, ús d’imatges de contingut sexual, etc. cap a una altra persona de forma repetida, només un 4,00% dels homes han dit que aquests fets han tingut lloc “Algunes vegades” i un 2,13% de les dones “Només alguna vegada”. Només un 4,00% dels homes ha indicat haver presenciat personalment alguna d’aquestes situacions descrites d’assetjament sexual. Cap dona ha indicat haver patit algun tipus d’aquest assetjament sexual i un 2,13% d’homes ha indicat que ho havia patit.

És molt important conèixer les persones de referència o les vies de resolució, per això es va fer la pregunta i el 38,30% de les dones i el 36,00% dels homes desconeixen quines són. Per tant, cal un treball en aquest sentit d’informació i sensibilització en cas que es doni algun tipus d’assetjament a l’entorn laboral.

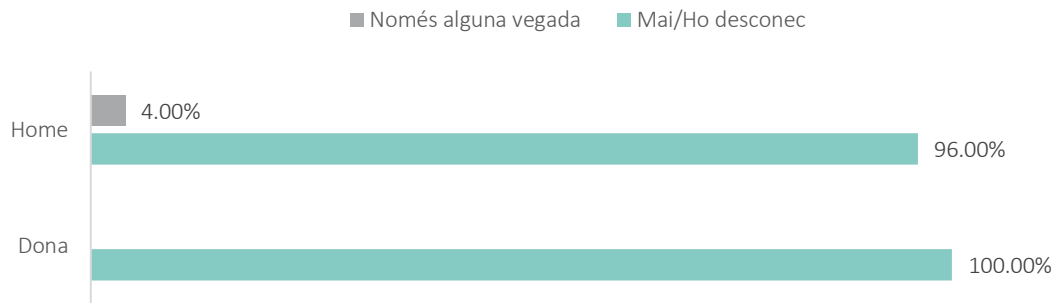
Gràfic. A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?



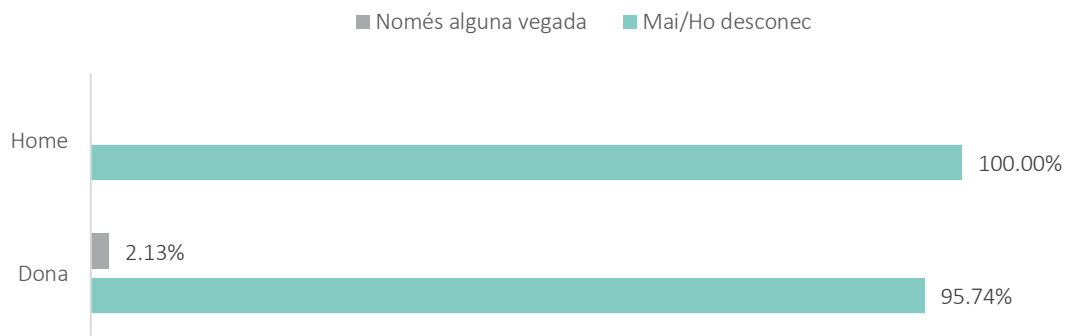
Gràfic. A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?



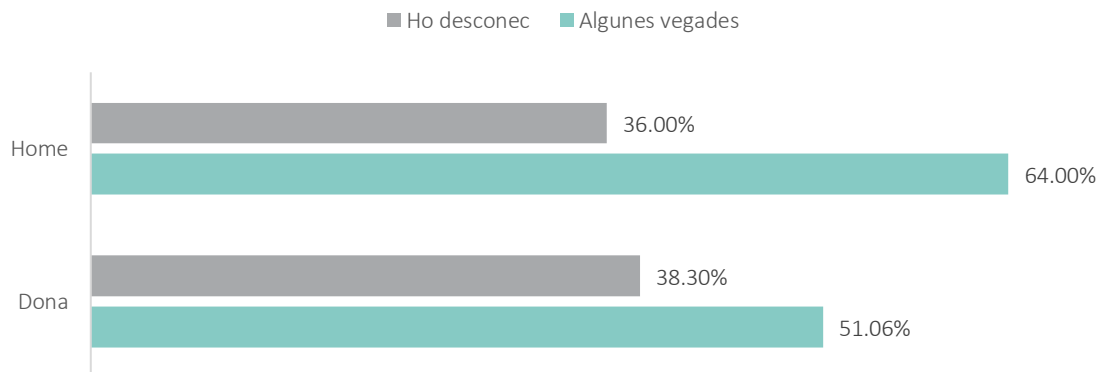
Gràfic. Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Gràfic. Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Gràfic. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries qui són les persones de referència o les vies de resolució?



7.1. Existència d'un protocol intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.

Existeix un Protocol intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i no s'ha activat cap vegada. No obstant, caldria fer un treball de difusió d'aquest ja que les enquestes indiquen que hi ha al voltant d'un 30-40% de persones que no el coneixen o bé no saben quines són les vies de denúncia davant un possible cas.

7.2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

No s'han realitzat accions de prevenció i sensibilització en aquest sentit i, per això, recomanem que es planifiquin diferents formacions en aquest àmbit.

7.3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.

Tenir la informació adequada sobre com denunciar i on trobar suport en cas de ser víctima d'un cas d'assetjament sexual és imprescindible davant un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. Només així es pot garantir una adequada actuació. Tot i que el protocol conté aquests criteris, caldria fer-ne difusió per tal que tota la plantilla en tingui coneixement.

7.4. Percepció de tracte discriminatori.

A través de les entrevistes i les enquestes, podem afirmar que, en general, no hi ha la percepció entre la plantilla que es produeixi un tracte discriminatori per raó de sexe.

7.5. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.

No s'han rebut queixes, consultes ni denúncies en el darrer any.

7.6. Es recullen mesures a disposició de dones que formen part de la plantilla en el cas que pateixin violència masclista.

Des de Recursos Humans es té en consideració la posada en marxa de totes les mesures que contempla la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Síntesi i valoració de l'Àmbit 7

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
7.1.	Existència d'un protocol intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	X		
7.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
7.3.	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.		X	
7.4	Percepció de tracte discriminatori.	X		
7.5	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.			X
7.6	Es recullen mesures a disposició de dones que formen part de la plantilla en el cas que pateixin violència masclista.	X		

Aspectes a mantenir

- Treballar per tal de prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i oferir els instruments necessaris per eliminar els que es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver.
- Dur a terme un correcte tractament dels casos i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.
- Disposar d'un protocol actualitzat de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Aspectes a millorar

- Fer accions de sensibilització i difusió dels protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per tal que no quedin casos sense denunciar.
- Establir també canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement.

ÀMBIT 8. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Què s'analitza en aquest àmbit?

L'àmbit de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:

- **Tipus de contracte:** Es mostrarà un anàlisi de la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, tenint sempre en compte la situació de dones i homes pel que fa a la **temporalitat** i observant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i, en cas afirmatiu, veure en quins. Veurem si es tracta de personal laboral, funcionari o directiu, així com llocs base, de comandament o singulars, per tal de si es produeix alguna diferència en la representació de dones i homes.
- **Jornada laboral:** Veurem si la jornada laboral és completa o parcial, així com si es té un horari flexible o fix, donada la seva relació amb fenòmens vinculats amb el gènere (p. e. coresponsabilitat familiar). Es recollirà la distribució de la plantilla per tipus de jornada i s'analitzarà des d'una mirada que permeti veure si hi ha diferències entre dones i homes en els tipus de jornada i els horaris.
- **Extincions i motius de les extincions de la relació laboral:** Es tindran en compte les extincions de les relacions laborals dels últims quatre anys, per analitzar si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Baixes laborals:** Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització.

En relació a la seguretat i salut laboral, analitzarem si s'aplica la perspectiva de gènere, ja que aquest aspecte és un tema clau en tant que per fer efectiu aquest principi, s'han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament.

La Llei 17/2015 inclou el fet que *“les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i garantir l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.”* A més, inclou que els *“departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.”*

L'article 15 també diu que *“Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral.”*

L'article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa diu: *“D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància. 2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.”*

Indicadors

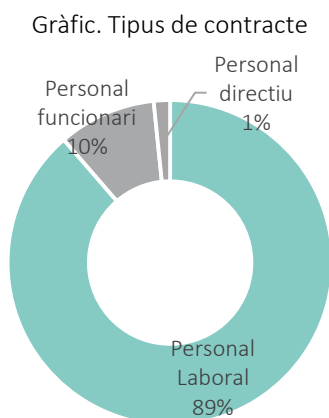
1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe.
4. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.
5. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
6. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
7. S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
8. Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

Anàlisi de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Revisió documental

TIPUS DE CONTRACTE

A continuació analitzarem el tipus de contracte que té la plantilla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany a fi d'establir quin tipus d'estructura té i, sota una perspectiva de gènere, si hi ha diferències en el número de dones i d'homes que tenen un o altre tipus de contracte. En el següent gràfic es pot observar la distribució de tota la plantilla, sense estar desagregada per gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

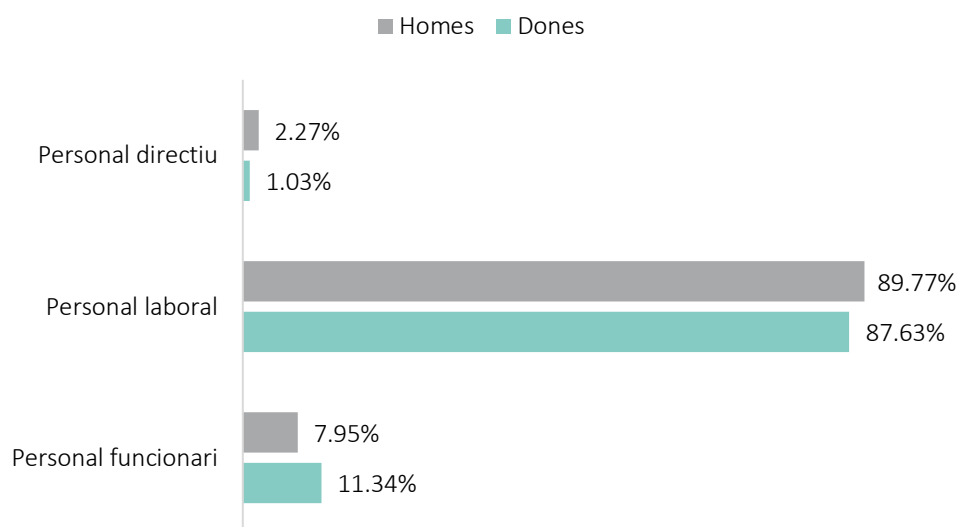
La majoria del personal del Consell Comarcal té un contracte de tipus laboral (164 persones, 89%), mentre que un 10% (18 persones) és personal laboral i un 1% (3 persones) és personal directiu. Trobem així una distribució en forma triangular, amb una base molt àmplia. A continuació es pot veure una taula on apareixen desagregades per gènere aquestes dades, així com un gràfic que en facilita la comparació.

Taula. Tipus de contracte per gènere

	Funcionariat	Laboral	Directiu	Total
Dones	11	85	1	97
Homes	7	79	2	88
Total	18	164	3	185

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Gràfic. Tipus de contracte per gènere (personal)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Pel que fa a les dones, tenen majoritàriament un contracte de tipus laboral (85 dones, 87,63%). Per percentatges, després són personal funcionari (11 dones, 11,34%) i per últim directiu (1 dona, 1,03%). Pel que fa als homes, segueixen un esglaonament similar: Majoritàriament són personal laboral (79 homes, 89,77%), després funcionari (7 homes, 7,95%) i per últim directiu (2 homes, 2,27%). Trobem doncs que la distribució és similar en ambdós gèneres pel que fa al tipus de contracte. Tot i així, les petites diferències fan pensar en una possible segregació vertical. Amb una ullada a les característiques del lloc de treball (taula següent), la possible segregació pot resultar més evident.

Taula. Característiques del lloc de treball

Lloc de treball	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Lloc base	86	86,66%	75	85,23%
Lloc comandament	10	10,31%	7	7,95%
Lloc singular	1	1,03%	6	6,82%
Total	97	100%	88	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

En els gràfics i les taules anteriors podem apreciar que hi ha més dones que homes en els llocs base (86 dones, 88,68%, sobre 75 homes) i en els llocs de comandament (10 dones, 10,31%, sobre 7 homes), i entre el personal funcionari (11 dones, 11,34%, sobre 7 homes) i el laboral (85 dones, 87,63%, sobre 79 homes). Tot i així, trobem que la situació canvia quan arribem als llocs singulars (1 dona, 1,03%, sobre 6 homes) i al personal directiu (1 dona, 1,03%, sobre 2 homes). Tot i que abans s'han abordat les diferències per gènere entre categories professionals, tots els llocs singulars són de categoria A1 o personal directiu. En aquest sentit, podem observar aquí indicis de segregació vertical, en tant que les dones són majoria en tots els estrats a excepció dels que impliquen més poder. Aquesta qüestió seria encara millor analitzada si tinguéssim en compte les retribucions i els complements específics, però s'hi aprofundirà en un altre espai.

JORNADA LABORAL

Ara analitzarem la jornada laboral, a fi de detectar si hi ha diferències significatives entre dones i homes en quant al tipus de jornada (si fan jornada completa o parcial) i en quant a la flexibilitat horària, i si n'hi hagués, analitzar-les des de la perspectiva de gènere. A continuació es pot observar una taula que detalla el tipus de jornada per gènere.

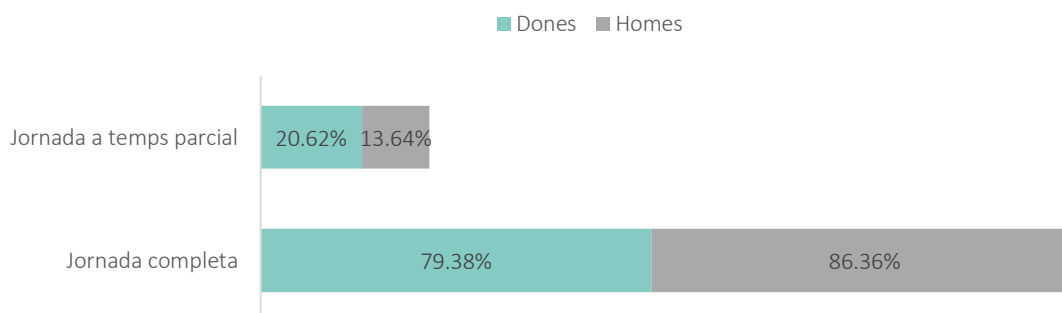
Taula. Tipus de jornada

Tipus de jornada	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Jornada completa	77	79,38%	76	86,36%
Jornada a temps parcial	20	20,62%	12	13,64%
Total	97	100,00%	88	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

Les dones fan majoritàriament jornada completa (77 dones, 79,38% del total de dones), igual que els homes (76 homes, 86,36%). Els percentatges de dones i d'homes que tenen jornada completa i jornada a temps parcial són similars però amb diferències rellevants, essent les dones les que fan més jornada a temps parcial (20,62% en comparació al 13,64% dels homes).

Gràfic. Dones i homes els diferents tipus de jornada (completa i parcial)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

El número de dones i homes amb jornada completa és gairebé igual (77 dones i 76 homes), però és en els percentatges que es pot observar una certa desigualtat, doncs compara el percentatge total de dones envers el d'homes. És habitual trobar que el percentatge d'homes amb jornada a temps parcial sigui menor que el de dones. El major percentatge de dones amb jornada a temps parcial pot explicar-se per la general falta de coresponsabilitat per part dels homes en les tasques de cura, especialment quan es té quitxalla o

es tenen persones dependents a càrrec. Les dones han de fer jornades més reduïdes per poder fer front a les necessitats d'aquestes persones.

A continuació es pot trobar una taula sobre la flexibilitat horària de dones i homes:

Taula. Flexibilitat horària per gènere

Flexibilitat horària	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Fix	73	75,26%	63	71,59%
Flexible	24	24,74%	25	28,41%
Total	97	100,00%	88	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019

De forma majoritària, les dones realitzen un horari fix (73 dones, 75,26%). És igual en el cas dels homes (63 homes, 71,59%). Els percentatges de dones i homes que tenen un horari fix i un horari flexible són bastant semblants. Tot i ésser similars, crida l'atenció la diferència en percentatges, com en el cas del tipus de jornada. Si mirem el creuament entre jornada i flexibilitat, trobem que totes les dones que fan jornada flexible tenen jornada completa, una situació que no es dona en els homes (sí que hi ha homes que fan jornada parcial i horari flexible, tots del grup professional A1). Això fa pensar, de nou, en que les dones hagin de flexibilitzar el seu horari per a fer-se càrrec de tasques de cura.

TIPUS DE CONTRACTE

Taula. Tipus de contracte (temporal o indefinit)

	Temporal	%	Indefinit	%
Dona	50	49,02%	52	50,98%
Home	43	47,78%	47	52,22%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

Quant a la temporalitat dels contractes, podem veure com un 49,02% de les dones i el 47,78% dels homes tenen un contracte temporal, un 1,24% més de dones tenen aquest tipus de contracte. I, en relació als contractes indefinits, les dades mostren com hi ha un 50,98% de dones i un 52,22% d'homes.

BAIXES I ACOMIADAMENTS

Taula. Baixes i acomiadaments (darrers dos anys).

Motiu	Dones	Homes	Total
Fi de contracte	48,00%	72,73%	28
Baixa voluntària	44,00%	27,27%	17
Jubilació	8,00%	0,00%	2

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

El 72,73% dels homes han tingut una baixa laboral per motius de finalització de contracte en els darrers dos anys. El percentatge de dones a qui els ha finalitzat el contracte és de 24,73 punts menys, situant-se en un 48,00%.

D'altra banda, hi ha hagut un 27,27% dels contractes d'homes que han demanat la baixa voluntària del seu contracte i un 44,00% de dones. Finalment, s'han jubilat un 8,00% de dones.

HORARIS LABORALS

Els horaris laborals poden ser diferents segons els diferents llocs de treball. Per exemple, la seu de Can Puig i el servei de benestar social tenen un horari flexible que va de 7:30h a les 09:00h i de 14:30h a les 16:00h. Aquesta flexibilitat comporta que si algun pare/mare ha de deixar els seus fills/es a l'escola ho pot fer sense haver de demanar cap tipus de permís específic.

El Puig té un horari fix en funció de l'època de l'any perquè realitzen un servei d'atenció directe que s'ha de garantir de 8:00h a 16:00h.

Entrevistes

En aquest àmbit, s'han recollit algunes consideracions que són importants recollir, tot i que no es té en compte cap especificitat, sobretot de cares a les dones. En aquest sentit, hi ha la percepció que manca perspectiva de gènere en relació a alguns aspectes com la roba, ja que el quadre de talles masculí i la roba esdevé incòmode a l'hora de treballar. També s'ha indicat que hi ha vestuaris per dones i, en relació a algunes feines que es desenvolupen sobretot a fora, per les dones és més difícil accedir als lavabos.

Enquestes

Un percentatge important de dones (72,34%) i d'homes (40,00 %) està d'acord amb el fet que les "condicions del seu lloc de treball són les adequades". També hi ha un 20,00% dels homes que afirmen estar "totalment d'acord". Ara bé, destaca també un 32,00% d'homes i un 17,02% de dones que hi està en desacord.

Una àmplia majoria de persones creu que les exposicions ambientals del lloc de treball no són perjudicials. Per tant, destaquem un 24,00% d'homes que està en desacord amb aquesta afirmació.

Un important percentatge de dones (78,69%) i homes (60,00%) estan "d'acord o totalment d'acord" amb el fet que la càrrega física del seu treball no suposen un problema. Unes afirmacions que es deuen, segurament, al tipus de feina. Ara bé, tornem a destacar que, al voltant d'un 20,00% d'homes, concretament un 28,00% i un 12,77% de dones està "en desacord" amb aquesta afirmació.

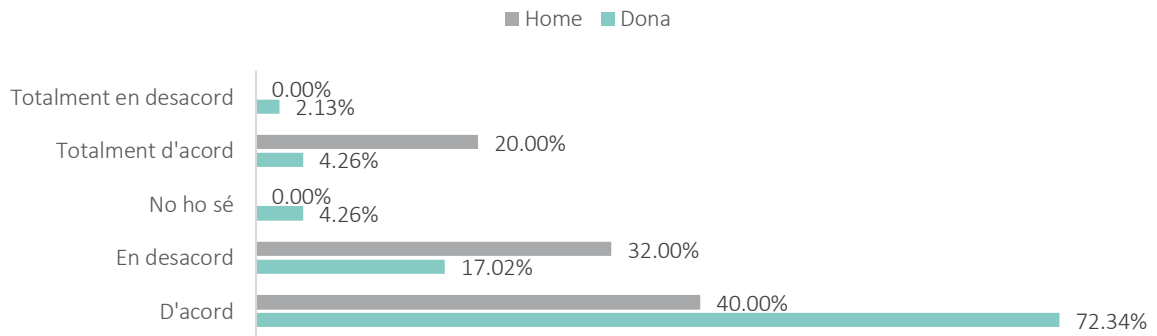
L'exigència del treball és una variable a tenir en compte perquè garanteix una sensació positiva per a les persones treballadores. En aquest sentit, hi ha un 55,32% de dones i un 44,00% d'homes que estan d'acord amb què poden desenvolupar de forma assolible les seves tasques. També hi ha un 24,00% dels homes i un 8,51% de les dones que hi estan "totalment d'acord". No obstant aquestes dades, no podem passar per alt que hi ha un 20,00% dels homes i un 25,53% de les dones que creuen que l'exigència del treball no és assolible.

Segons les respostes obtingudes en les enquestes, podem dir que la majoria de persones està creu que els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares. Però també hem recollit que un 21,28% de dones i un 12,00% d'homes no està d'acord amb aquesta afirmació així com un 12,00% d'homes i un 8,51% de dones que ha contestat amb un "No ho sé".

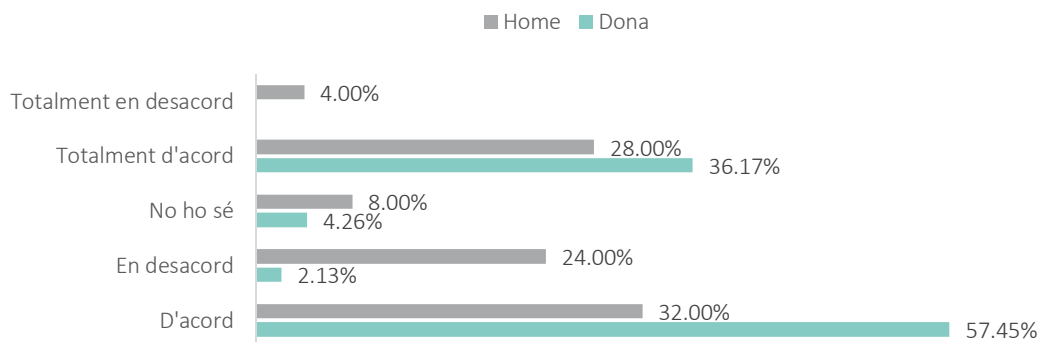
S'han recollit moltes respostes que consideren que hi ha suport, ajut i cohesió entre les persones del lloc de treball, tal com es pot veure en el gràfic: 44,00% d'homes i 27,66% de dones hi està "totalment d'acord" i també un 48,94% de dones i un 32,00% d'homes hi està "d'acord".

Pel que fa al tema del reconeixement, podem afirmar que, tot i que majoritàriament la gent hi està d'acord, hi ha un 23,40% de dones que no en té aquesta percepció.

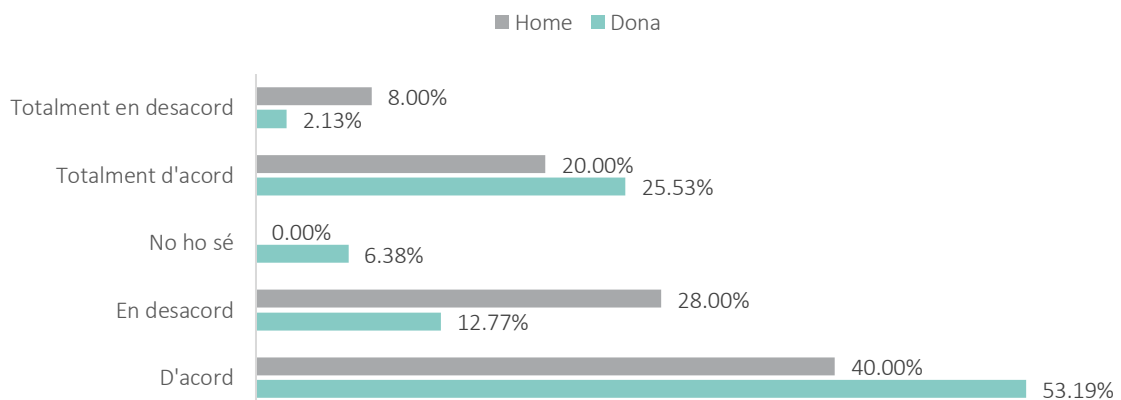
Gràfic. Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.).



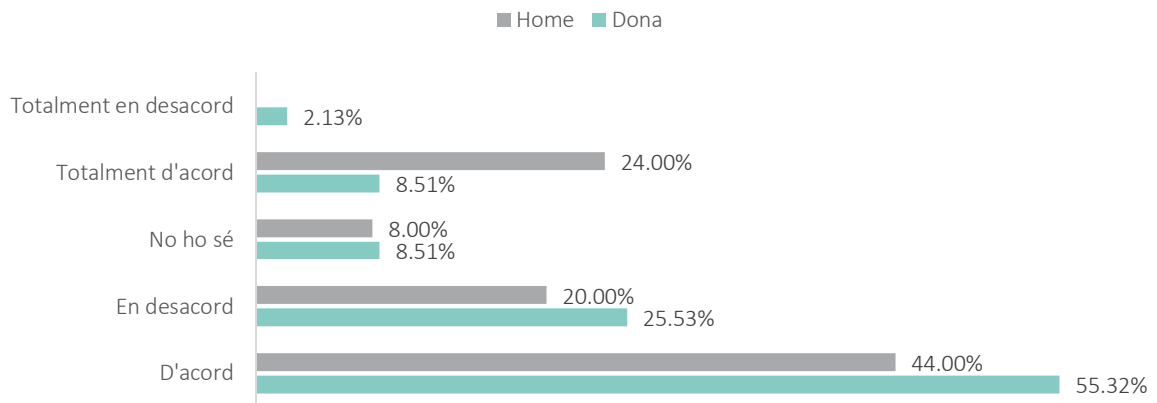
Gràfic. En el teu lloc de treball les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminants biològics).



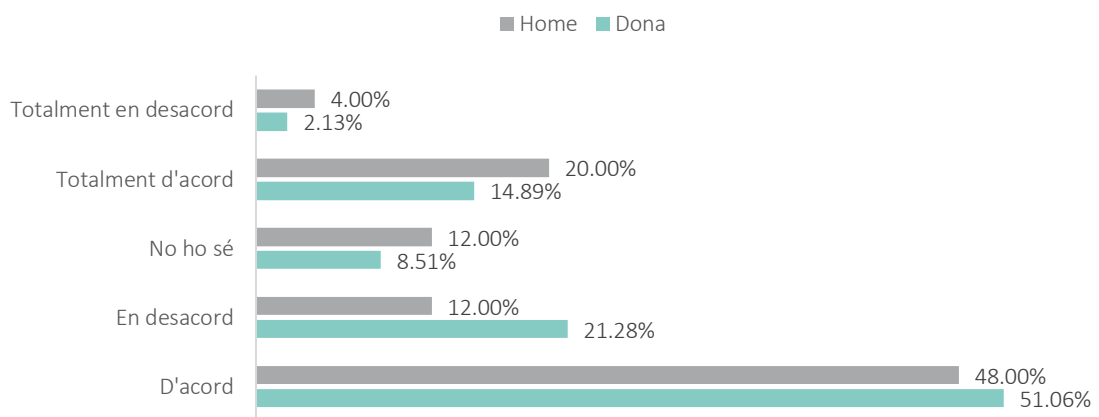
Gràfic. La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen un problema.



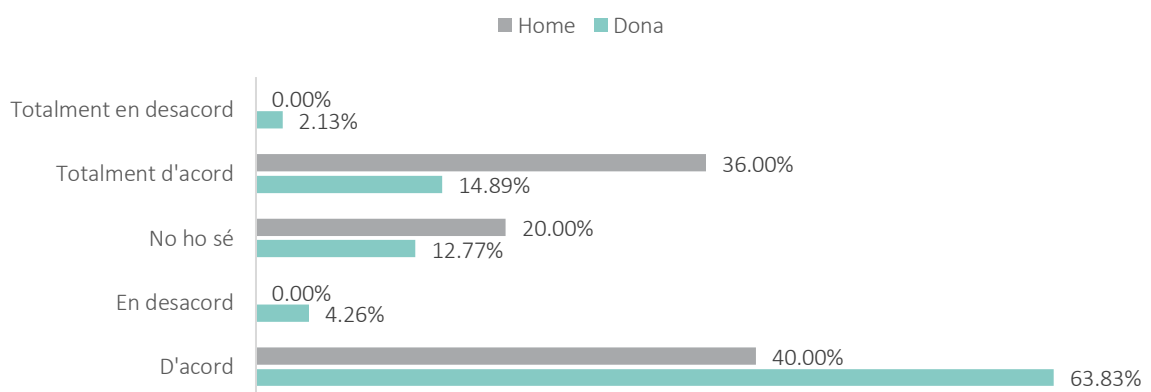
Gràfic. L'exigència del treball és assolible



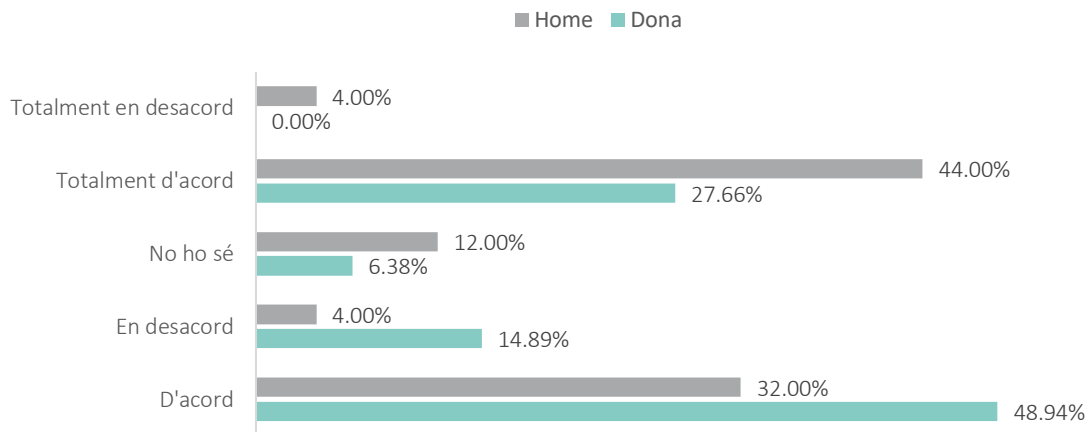
Gràfic. Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.



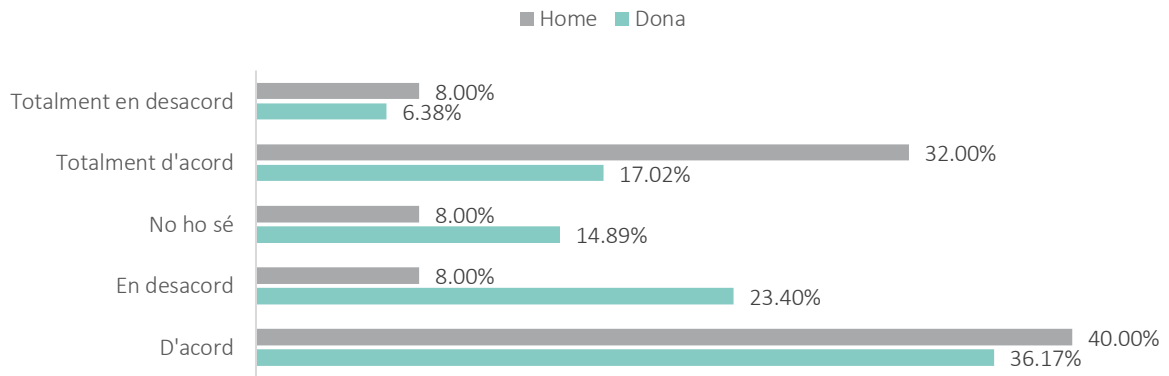
Gràfic. Els i les caps confien en la plantilla.



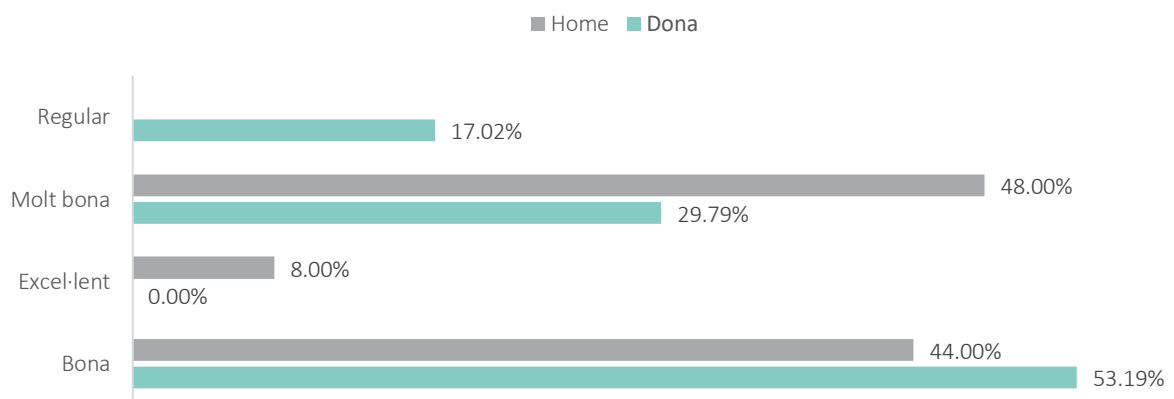
Gràfic. Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup.



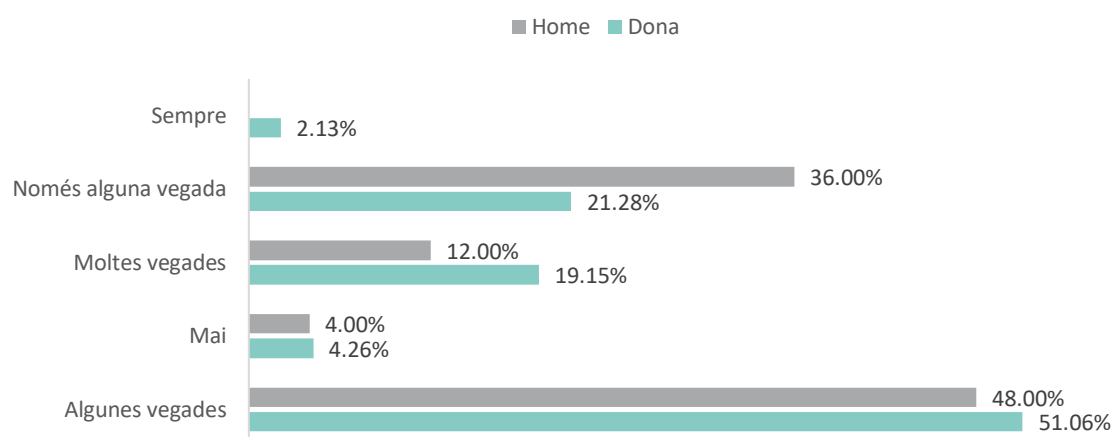
Gràfic. Es reconeix la feina ben feta.



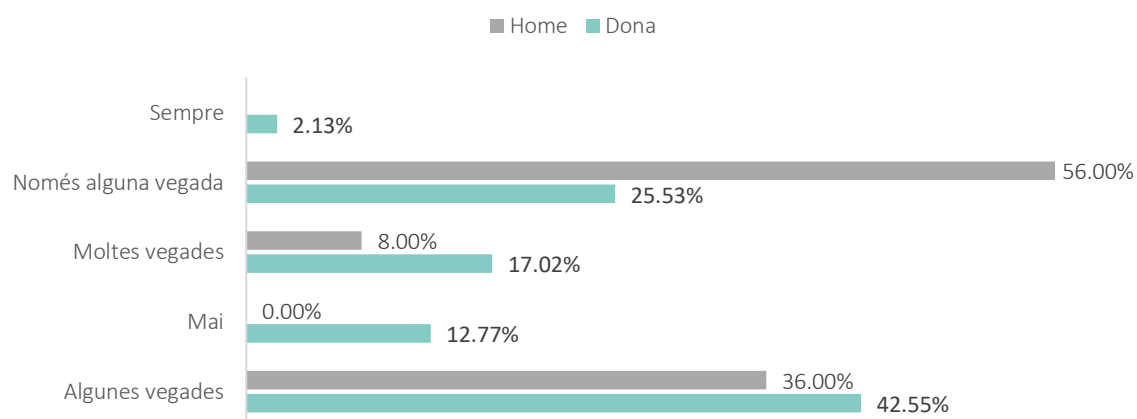
Gràfic. En general, diries que la teva salut és:



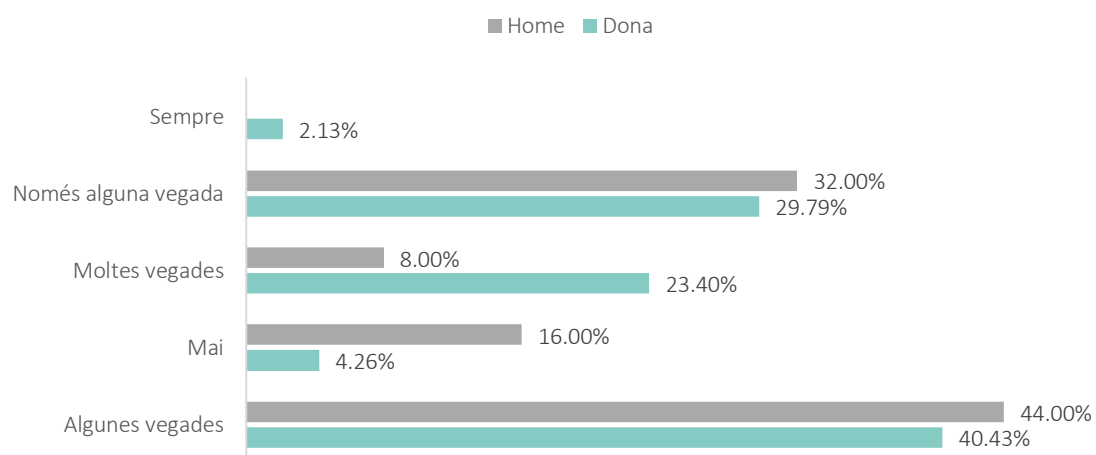
Gràfic. T'has sentit esgotat/da a nivell general.



Gràfic. T'has sentit físicament esgotat/da.



Gràfic. T'has sentit emocionalment esgotat/da.



Síntesi dels resultats

1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada i distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.

TIPUS DE CONTRACTE

Hi ha més dones que homes en els llocs base (86 dones, 88,68%, sobre 75 homes 77,34%) i en els llocs de comandament (10 dones, 10,31%, sobre 7 homes 7,22%), i entre el personal funcionari (11 dones, 11,34%, sobre 7 homes 7,22%) i el laboral (85 dones, 87,63%, sobre 79 homes 81,44%). Tot i així, trobem que la situació canvia quan arribem als llocs singulars (1 dona, 1,03%, sobre 6 homes 6,18%) i al personal directiu (1 dona, 1,03%, sobre 2 homes 2,06%). Tots els llocs singulars són de categoria A1 o personal directiu. En aquest sentit, podem observar aquí petits indicis de segregació vertical, en tant que les dones són majoria en tots els estrats a excepció dels que impliquen més poder.

2. Jornada laboral de la plantilla per sexe.

JORNADA LABORAL

Els percentatges de dones i homes que fan jornada completa i jornada a temps parcial són similars però amb diferències rellevants, destacant el 20,62% de dones que fan jornada parcial en comparació al 13,64% d'homes. És similar el cas de la flexibilitat horària, en que es fa horari fix de forma majoritària, i destaca el 75,26% de dones que fan horari fix en comparació al 71,59% d'homes. Si mirem el creuament entre jornada i flexibilitat, trobem que totes les dones que fan jornada flexible tenen jornada completa, una situació que no es dona en els homes. Aquestes diferències fan pensar en la general falta de coresponsabilitat per part dels homes en les tasques de cura, especialment quan es té quitxalla o es tenen persones dependents a càrrec. Les dones han de fer jornades més reduïdes o flexibilitzar-les per poder fer front a les necessitats d'aquestes persones.

3. Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.

El 72,73% dels homes han tingut una baixa laboral per motius de finalització de contracte en els darrers dos anys. El percentatge de dones a qui els ha finalitzat el contracte és de 24,73 punts menys, situant-se en un 48,00%. D'altra banda, hi ha hagut un 27,27% dels contractes d'homes que han demanat la baixa voluntària del seu contracte i un 44,00% de dones. Finalment, s'han jubilat un 8,00% de dones.

4. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.

Els criteris utilitzats per assignar els horaris de la plantilla venen condicionats per les condicions i necessitats dels llocs de treball.

Can Puig

Tenen un horari flexible que va de 7:30h a les 09:00h i de 14:30h a les 16:00h. Aquesta flexibilitat comporta que si algun pare/mare ha de deixar els seus fills/es a l'escola ho pot fer sense haver de demanar cap tipus de permís específic.

El Servei de Benestar Social

Té uns horaris flexibles adaptats a les necessitats del servei que realitza i adaptats a un grau d'adaptació a les necessitats de la plantilla.

El Centre Especial de Treball té un horari fix en funció de l'època de l'any perquè realitzen un servei d'atenció directe que s'ha de garantir de 8:00h a 16:00h.

5. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.

El Conveni Col·lectiu que afecta al personal laboral recull les condicions de treball que tenen caràcter genèric i resten condicionades als sectors i llocs de feina concrets. La jornada setmanal ordinària de treball és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu de mitjana setmanal distribuïda de dilluns a divendres a raó d'un mínim de sis hores i mitja diàries.

6.S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Es va realitzar una valoració dels llocs de treball per part d'una empresa externa però no es va tenir en compte la perspectiva de gènere.

7.Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

Efectivament, tots els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com professionals, es recullen amb les dades desagregades per sexe.

Síntesi i valoració de l'Àmbit 8

Àmbit	Variabls i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
8.1.a	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada (Personal funcionari).	X		
8.1.b	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada (Personal laboral)	X		
8.2.	Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.	X		
8.3.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	X		
8.4.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	X		
8.5.	Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).			X
8.6.	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a dones i homes.			X

Aspectes a mantenir

- Assolir unes condicions de treball saludables.

- Aconseguir que no hi hagi accidents laborals.
- Paritat en els tipus de contractes i jornades.
- Tenir l'avaluació de riscos adaptada a cada lloc de treball i amb l'aplicació de la perspectiva de gènere.

Aspectes a millorar

- Millorar l'organització del treball en la comunicació a nivell organitzatiu, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió i distribució de la feina.
- Adequar els llocs de treball a les necessitats de totes les persones, tenint en compte les diferències de gènere i amb altres necessitats especials.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació de llocs de treball i de riscos i en tot el Pla de Prevenció.
- Fer una revisió dels llocs de treball i de les condicions de treball per tal que s'adaptin al màxim a les necessitats i característiques de dones i homes de la plantilla. Tenir en especial consideració les dones embarassades i les persones amb necessitats especials.

ÀMBIT 9. USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

Què s'analitza en aquest àmbit?

En aquest àmbit es pretén analitzar els usos dels temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del Consell Comarcal del Pla de l'Estany. Per tant, analitzarem la flexibilitat horària segons les necessitats, les jornades laborals, els horaris, els torns i intentarem recollir les mancances o aspectes a millorar en relació a la conciliació dels temps personals i laborals.

Marc legal i conceptual

Les polítiques de gestió del temps (conciliació, equilibri) també són molt importants, des de la perspectiva de gènere i tenen una base normativa que mencionem tot seguit:

- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició addicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

Indicadors

1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
2. Facilitats que ofereix el Consell Comarcal del Pla de l'Estany per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

Revisió documental

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit, ens basarem en el qüestionari realitzat a la plantilla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany i a les entrevistes, en les dades facilitades per l'equip de Recursos Humans com és la taula que inclou el nombre i el tipus de mesures de conciliació familiar concedides en els darrers tres anys que mostrem a continuació:

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

Taula. Mesures de conciliació de la vida personal i laboral (darrers dos anys)

	Maternitat	Lactància	Paternitat	Flexibilitat per cura de fills/es	Flexibilitat per cura de familiars
Dones	6 (30,00%)	6 (30,00%)		7 (35,00%)	1 (5,00%)
Homes			3 (75,00%)	1 (25,00%)	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Departament de Recursos Humans del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2019.

En relació a les mesures de conciliació per maternitat, paternitat, lactància o bé flexibilitat per cura de fills/es, observem com són majoritàriament les dones les que s'hi acullen. En aquest sentit, hi ha hagut 6 baixes de maternitat, i 6 de lactància i 3 de paternitat. Quant a la flexibilitat per cura de fills/es hi ha 7 dones (35,00%) i 1 homes que s'han acollit a aquesta mesura.

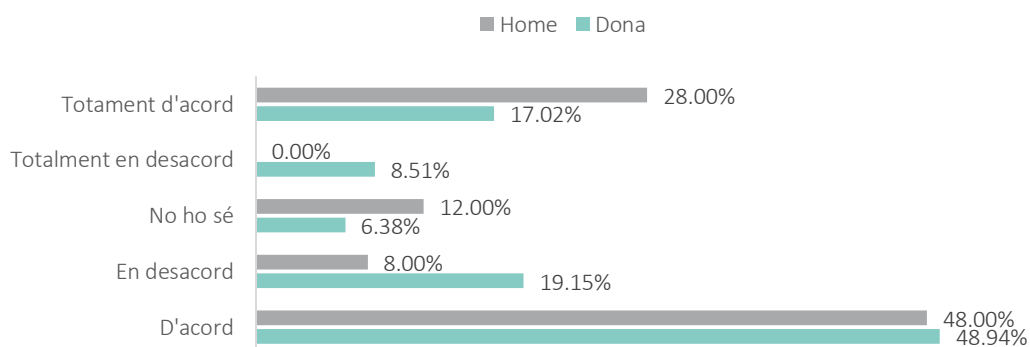
Entrevistes

Quan es parla de conciliació dels temps personals i familiars es generen debats entorn diferents conceptes que ajuden a comprendre aquest fenomen: hores que van més enllà de la jornada de treball, flexibilitat horària per permetre participar i responsabilitzar-se de les necessitats familiars i personals, baixes de maternitat i de paternitat, reduccions de jornades, etc.

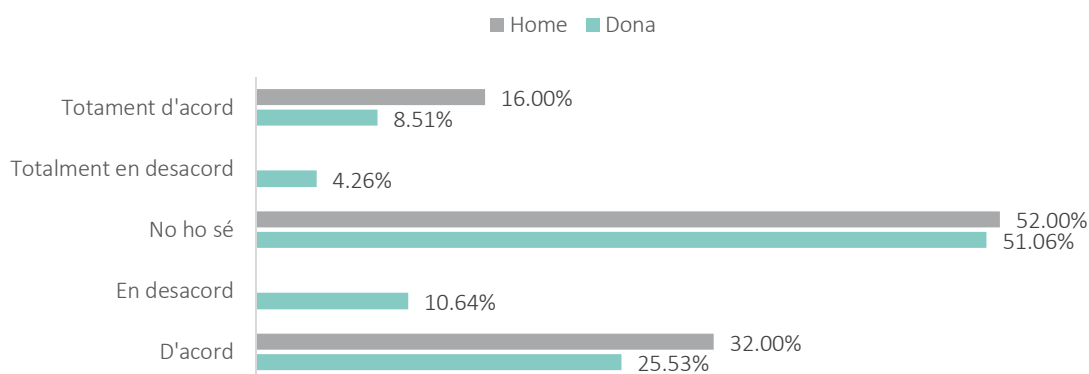
Enquestes

Les persones que han contestat l'enquesta majoritàriament que estan d'acord i totalment d'acord (48,00% d'homes i 65,96% de dones)

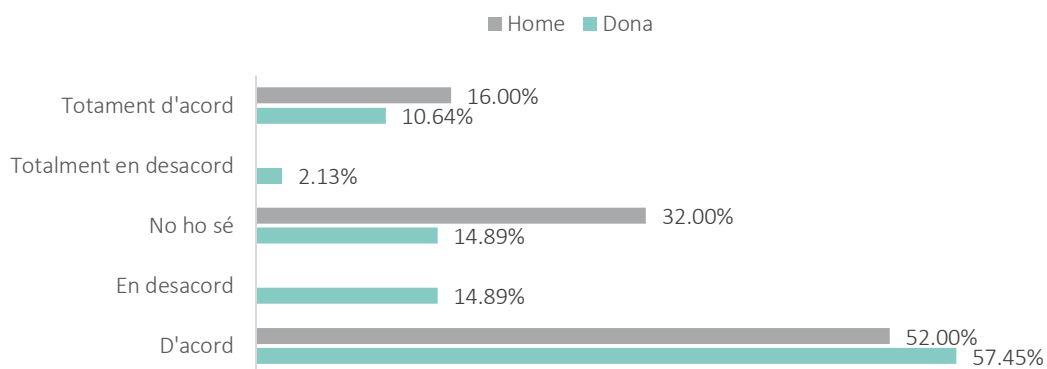
Gràfic. La corporació ofereix suficient flexibilitat horària per poder conciliar vida laboral i personal.



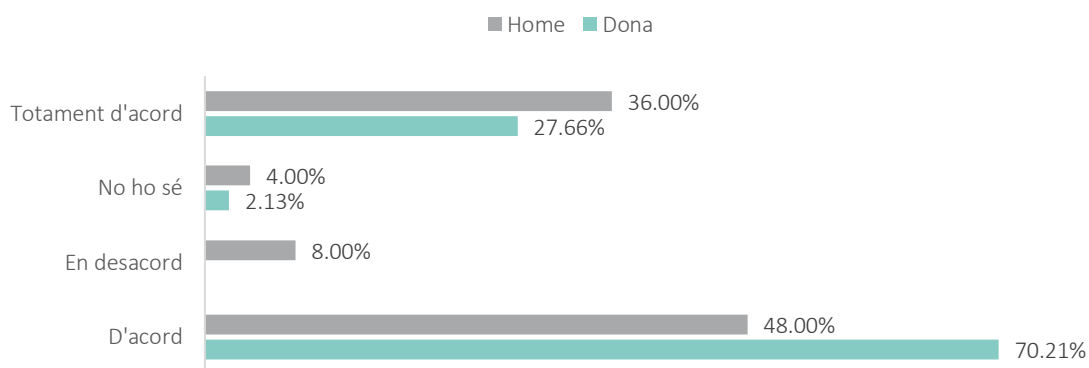
Gràfic. En que la corporació ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral.



Gràfic. La corporació ofereix suficients permisos i llicències per poder conciliar vida personal i laboral.



Gràfic. Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral.



La conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar és un dels factors més importants a considerar quan es tracta de tenir en compte els treballadors/es. En aquest apartat es valoren les mesures de conciliació que s'apliquen des del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, les facilitats per sol·licitar permisos o excedències, els horaris de les reunions, així com el percentatge de dones i homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i/o una excedència després del naixement de fills/es.

9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Les mesures per tal que la plantilla pugui compaginar els seus temps i espais (conciliació) es troben establerts en la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya, sent la Generalitat de Catalunya l'administració de referència d'acord amb allò previst a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, permisos que tenen afectació a nivell de la Seguretat social, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. Per tant, aquestes mesures han quedat recollides en el conveni, el qual recull la jornada laboral, el calendari laboral¹³, les vacances, permisos i llicències, reduccions de jornada, excedències¹⁴, etc.

9.2. Facilitats que ofereix el Consell Comarcal del Pla de l'Estany per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.

En general, totes les persones que han demanat permisos o excedències se'ls hi ha facilitat el permís.

9.3. Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En totes les entrevistes s'ha coincidit a afirmar que totes les reunions es realitzen en horari laboral i, per tant, permeten a totes les persones treballadores distribuir la seva dedicació en la vida privada i laboral.

Els diferents gràfics extrets de les enquestes fetes al personal, s'ha contestat al voltant d'un 40% que sempre es pot participar de la vida laboral i familiar. Destaca un 19,00% de dones que no està d'acord amb què es pugui conciliar la vida personal i laboral.

9.4. Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

En relació a les mesures de conciliació per maternitat, paternitat, lactància o bé flexibilitat per cura de fills/es, observem com són majoritàriament les dones les que s'hi acullen. En aquest sentit, hi ha hagut 6 baixes de maternitat i 6 de lactància i 3 de paternitat. Quant a la flexibilitat per cura de fills/es hi ha 7 dones (35,00%) i 1 homes que s'ha acollit a aquesta mesura.

¹³ La nova Llei de PGE del 2018 té incidència en la jornada laboral i el nombre d'hores anuals.

¹⁴ A l'EBEP es recullen. El EBEP del 2015 (refosa) ha quedat modificat també pels PGE del 2018.

Síntesi i valoració de l'Àmbit 9

Àmbit	Variables i indicadors de gènere	Punt fort	Punt a millorar	En procés
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Facilitats que ofereix l'ens per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	X		
9.3.	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		

Aspectes a mantenir

- **Anar més enllà de les mesures de conciliació que recull la Llei 7/2007, la llei 8/2006 de mesures de conciliació, l'EBEP (2015) i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.**
- Ampliar el nombre de dones i homes que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Aspectes a millorar

- Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen. Pot ser a través de la creació d'un espai en la Intranet explicant les mesures.
- Fomentar i promocionar les mesures de conciliació com és l'horari flexible i altres mesures com és el teletreball.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació relacionades amb les tasques reproductives i de cura de la família en els homes.

PLA D'ACCIÓ

Una vegada finalitzada la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal del Pla de l'Estany basada en la revisió de dades i documentació, en l'enquesta i en els grups de discussió, és moment de redactar el Pla d'Acció.

El Pla d'Acció és l'operativització de les mesures que es proposen per corregir les necessitats i les desigualtats que s'han detectat.

Àmbit d'intervenció

Fa referència als àmbits on s'ha realitzat la diagnosi de gènere.

Línia estratègica

Està relacionada amb els resultats que es busquen en cada un dels àmbits i estableix els objectius generals o les línies a seguir en cada un d'aquests.

Objectiu específic

Pretenen ser la concreció d'objectius a partir de les línies d'acció.

Accions

Ens referim a l'operativització dels objectius a partir d'accions o mesures concretes que, en la mesura possible, donaran resposta a les problemàtiques detectades en la diagnosi.

Objectiu general del Pla Intern d'Igualtat

L'objectiu d'aquest Pla d'Acció és construir una organització igualitària a través d'accions de promoció de la igualtat de gènere i mesures de discriminació positiva que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes a el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

La implantació i vigència d'aquest Pla Intern d'Igualtat té una durada de 4 anys, a partir de la data de la seva aprovació.

Objectius específics del Pla d'Acció

A continuació es marquen com a objectius prioritaris les accions que vagin encaminades a:

- Actuar davant l'assetjament sexual i assetjament laboral a través de mecanismes que facilitin la prevenció, detecció i la denúncia de tots els casos i l'aplicació de protocols.
- Promoure i cercar la innovació en mesures que permetin els usos dels temps i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Reduir la segregació horitzontal i vertical i eradicar qualsevol tipus de discriminació indirecta que es produeixi en les retribucions salarials.
- Incloure una política comunicativa inclusiva i lliure d'estereotips sexistes.
- Dur a terme formació amb perspectiva de gènere a la plantilla.
- Facilitar la informació i dur a terme una comunicació del Pla d'Igualtat, mesures de conciliació, protocols.

Línies estratègiques

El Pla d'Acció s'ha programat perquè tingui una durada de quatre anys i anirà des del gener de 2020 al desembre de 2023. Durant aquest temps, les accions es duran a terme de manera flexible i dinàmica. Les accions que ja estiguin iniciades, es continuaran al llarg dels anys d'implementació del Pla Intern d'Igualtat.

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Línia estratègica

Aplicar la transversalitat de gènere en les polítiques de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Objectiu específic

Identificar en quina mesura les diferents àrees impulsen mesures amb perspectiva de gènere

Accions

- | | |
|------------|--|
| Acció 1.1. | Formalitzar el Pla d'Igualtat |
| Acció 1.2. | Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat |
| Acció 1.3. | Difusió del Pla Intern d'Igualtat |
| Acció 1.4. | Constitució formal de la Comissió d'Igualtat |
| Acció 1.5. | Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del Consell Comarcal del Pla de l'Estany. |

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.1		Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal		
Descripció de l'acció		Establir formalment el compromís del Consell Comarcal del Pla de l'Estany en relació a la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat.		
Resultats		El resultat previst és fer explícit a través d'un document de compromís polític amb la igualtat de gènere i fer pública la voluntat d'incorporar la transversalitat de gènere en el Consell Comarcal del Pla de l'Estany. A més, també pretén incorporar les accions dissenyades després de realitzar la diagnosi de gènere en les accions i polítiques del govern local. Finalment, cal fer una publicació en els mitjans de comunicació.		
Recursos				
Humans		Comissió d'Igualtat i Recursos Humans		
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1		Aprovació del Pla d'Igualtat		
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Gener			
Implementació	Febrer			
Avaluació	Desembre			
Persones destinatàries				
Personal de la corporació				
Avaluació (Indicadors)				

Aprovació del Pla Intern d'Igualtat

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.2.		Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat			
Descripció de l'acció		Registrar el Pla Intern d'Igualtat en el registre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.			
Resultats		Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.			
Recursos					
Humans		Comissió d'Igualtat i Recursos Humans			
Estructurals					
Econòmics					
		Activitats/processos			
1		Fer efectiu el registre del Pla Intern d'Igualtat.			
Calendari	2020	2021	2022	2023	
Disseny	Febrer				
Implementació	Març				
Avaluació					
Persones destinatàries					
Personal de la corporació.					
Avaluació (Indicadors)					
Registre del Pla Intern d'Igualtat					

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.3.		Difusió del Pla Intern d'Igualtat		
Descripció de l'acció	Planificar un pla de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern, així com les accions d'igualtat que es realitzaran.			
Resultats	Comunicar a la plantilla i a la ciutadania l'existència del Pla Intern d'Igualtat.			
Recursos				
Humans	Comissió d'Igualtat i personal polític del Consell Comarcal.			
Estructurals				
Econòmics	Recursos externs de publicitat per fer difusió externa			
Activitats/processos				
1	Difusió del Pla Intern d'Igualtat			
2	Difusió de les Polítiques Públiques que es vagin elaborant i aplicant.			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Febrer			
Implementació	Març			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de la corporació i ciutadania.				
Avaluació (Indicadors)				

Nombre d'accions de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.4.		Constitució formal de la Comissió d'Igualtat		
Descripció de l'acció	Constitució d'una Comissió d'Igualtat per tal de fer un seguiment de les accions i polítiques d'igualtat que es duran a terme en els propers quatre anys.			
Necessitats que cobreix	Garantir la implementació, seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat.			
Resultats	Creació de la Comissió d'Igualtat.			
Recursos				
Humans	Recursos Humans, Comitè d'Empresa i de les persones representants de cada àrea.			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Constitució de la Comissió d'Igualtat.			
2	Establir calendari de treball.			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Abril			
Implementació	Maig			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.				
Avaluació				

Document constitutiu de la Comissió d'Igualtat.

Nombre de convocatòries de la comissió.

Actes de les reunions realitzades.

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.5.		Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del Consell Comarcal del Pla de l'Estany		
Descripció de l'acció	Definir una acció o projecte per a oferir orientació i assessorament a responsables polítics i personal tècnic de les diferents àrees, en relació a com poder aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en els programes, projectes i polítiques que es duguin a terme. Es recomana estudiar la possibilitat de crear una àrea d'igualtat que vetlli pel desenvolupament de projectes i polítiques de gènere.			
Resultats	Formar i capacitar el personal polític i tècnic per a incorporar la visió transversal d'igualtat. Es tracta de portar a terme una acció en què col·laborin les diferents àrees de la corporació i que es vagi introduint la perspectiva de gènere i es posin en pràctica accions que incloguin la perspectiva de gènere.			
Recursos				
Humans	Personal tècnic i polític i assessorament extern.			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Dissenyar un pla de sensibilització anual			
2	Calendaritzar les sessions			
3	Seguiment i avaluació			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Maig			
Implementació	Setembre			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació				

Nombre d'àrees que participen en el projecte.

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe i amb perspectiva LGBTI.

Accions que es duen a terme.

ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Acció 1.6.		Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere		
Descripció de l'acció	Incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent. La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que <i>"les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic"</i> .			
Resultats	Incorporar la perspectiva de gènere en el plec de clàusules de les contractacions externes.			
Recursos				
Humans	Recursos humans			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Redacció de les clàusules			
2	Seguiment i avaluació			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Setembre			
Implementació		Gener		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de de clàusules de contractació de serveis o obres.

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere al Consell Comarcal del Pla de l'Estany

Objectiu específic

Fomentar la paritat entre dones i homes en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

Accions

Acció 2.1. Desglossar les dades de la plantilla per sexe i persones no binàries

Acció 2.2. Disposar de l'organigrama per sexe i persones no binàries.

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.1.		Desglossar les dades de la plantilla per sexe/gènere		
Descripció de l'acció	Incloure a totes les àrees, departaments, consell i serveis la incorporació de la segregació per sexe, de manera que es recullin de forma sistemàtica les dades. La Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'Art. 20, recullen la necessitat que les administracions elaborin els seus estudis i estadístiques incloent de forma sistemàtica la variable sexe.			
Resultats	<p>Garantir el compliment de la normativa legal vigent.</p> <p>Disposar de la informació actualitzada que permeti assolir resultats efectius en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>Incloure la variable de gènere en la definició, implantació i avaluació de les polítiques de recursos humans.</p>			
Recursos				
Humans	Recursos humans			
Estructurals	Aplicacions informàtiques adequades per la generació de les bases de dades desglossades per sexes a totes les àrees i serveis.			
Activitats/processos				
1	Modificar les aplicacions informàtiques actuals o crear les noves aplicacions que permetin l'extracció de dades (2020).			
2	Continuar l'acció i valorar els resultats (2020-2021)			
3	Continuar l'acció i valorar els resultats (2021-2022)			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Setembre			
Implementació	Octubre			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Persones destinatàries				
Personal de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany.				
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de serveis, departaments i regidories amb dades segregades per sexe.

Nombre de memòries, estudis, projectes amb dades segregades per sexe.

ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 2.2.		Disposar de l'organigrama per sexe			
Descripció de l'acció	Es tracta de presentar l'organigrama per sexes en cada àrea, àmbit, servei, oficina i unitat de l'organització.				
Resultats	Fer visible la proporció de dones i homes en cada àmbit, àrea, servei, oficina i unitat. Aplicar mesures correctores per equilibrar la paritat en els diferents serveis de l'organització.				
Recursos					
Humans	Recursos humans i Organització				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Elaborar i publicar l'organigrama a intranet				
2	Actualització anual				
Calendari	2020	2021	2022	2023	
Disseny	Març				
Implementació	Març				
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre	
Avaluació (Indicadors)					

Proporció de dones i homes per àrees, serveis, unitats i oficines.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Línia estratègica

Assolir una política comunicativa i no estereotipada.

Objectiu específic

Establir quins són els principis d'una comunicació inclusiva i no estereotipada.

Accions

- Acció 3.1. Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació del Consell Comarcal.
- Acció 3.2. Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva.
- Acció 3.3. Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació del Consell Comarcal.		
Descripció de l'acció	Aquesta acció consisteix en incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges.			
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Ofereix una imatge de la corporació que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.			
Recursos				
Humans	Àrea de Comunicació			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Fer una anàlisi de la comunicació del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.			
2	Elaborar una pauta que pugui servir de guia per anar incorporant la comunicació inclusiva.			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Gener		
Implementació		Març		
Avaluació			Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de notícies que parlen d'homes i de dones.

Nombre d'imatges que representin homes i dones en diferents rols, trencant estereotips de gènere.

Llenguatge inclusiu.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.2.		Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva			
Descripció de l'acció	Aquesta acció consisteix en incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació: en el llenguatge, en els continguts i en les imatges.				
Resultats	Assolir una comunicació amb llenguatge inclusiu. Ofereix una imatge del Consell Comarcal que procuri per una comunicació inclusiva i no estereotipada.				
Recursos					
Humans	Àrea de Comunicació				
Estructurals					
Econòmics	Contractació, si s'escau, d'un agent extern per a la realització de la guia i de la formació.				
Activitats/processos					
1	Dissenyar una guia d'estil de llenguatge inclusiu				
2	Fer difusió de la guia				
3	Realitzar formació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla				
4	Revisar la documentació de totes les àrees				
Calendari	2020	2021	2022	2023	
Disseny		Febrer			
Implementació		Abril			
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre	
Avaluació (Indicadors)					

Edició de la guia.

Canals de difusió de la guia.

Nombre de formacions.

Detectar els usos del llenguatge no inclusiu en la comunicació verbal, escrita i figurativa a partir dels principis que s'estableixin en la guia d'estil i l'ús de llenguatge inclusiu a partir de la selecció d'una mostra aleatòria de documents.

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 3.3.		Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla		
Descripció de l'acció	Formació breu i pràctica adreçada a tota la plantilla i més extensa a les persones clau de les diferents àrees per formalitzar l'ús de la comunicació inclusiva i no sexista.			
Resultats	Incloure una comunicació inclusiva. Utilitzar un llenguatge no sexista a tots els documents del Consell Comarcal. Projectar una imatge de la corporació compromesa amb la igualtat.			
Recursos				
Humans	Àrea de Comunicació			
Estructurals				
Econòmics	Contractació d'un servei extern especialitzat en llenguatge no sexista.			
Activitats/processos				
1	Dissenyar la formació			
2	Realitzar la formació			
3	Continuació de l'acció i valoració de resultats			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Gener			
Implementació	Febrer	Setembre	Setembre	Setembre
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Increment de l'ús del llenguatge i comunicació inclusiva i no androcèntrica a l'organització.

Nombre d'accions formatives i nombre d'assistents en rebre la formació sobre llenguatge inclusiu.

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Línia estratègica

Treballar la prevenció i l'eliminació d'actituds sexistes, d'assetjament sexual i de discriminació per raó de sexe.

Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Accions

- Acció 4.1. Revisar i actualitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.
- Acció 4.2. Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral.

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.1.	Revisar i actualitzar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
Descripció de l'acció	Revisar i actualitzar el Protocol en relació a les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual i incorporar les modificacions pertinents segons aquelles discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual.			
Resultats	Disposar d'un protocol que incorpori les discriminacions o assetjament per raó de sexe o orientació sexual per a sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjaments, actituds sexistes i discriminacions a partir de la creació del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.			
Recursos				
Humans	Comissió d'Igualtat			
Estructurals	Consell Comarcal del Pla de l'Estany			
Econòmics	Contractació de la revisió del Protocol			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Comissió d'Igualtat			
Estructurals				
Econòmics	Contractació d'un servei extern per a la revisió i redacció del Protocol.			
Activitats/processos				
1	Redacció del Protocol.			
2	Implementació, seguiment i avaluació			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Setembre			
Implementació		Gener		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Disposar del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.

ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Acció 4.2.		Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral		
Descripció de l'acció	Realitzar accions de sensibilització i formació sobre els continguts i l'aplicació del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el d'assetjament laboral. La informació es penjarà a un lloc visible i accessible.			
Resultats	<p>Informar i formar sobre els protocols d'assetjament sexual i laboral a totes les persones treballadores.</p> <p>Promoure entre la plantilla la detecció de casos d'assetjament i les vies per actuar.</p> <p>Contribuir a la denúncia dels casos d'assetjament i a la posterior resolució.</p>			
Recursos				
Humans	Personal dels diferents serveis			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar la informació			
2	Actualització trimestral d'actualització de continguts, seguiment i valoració de resultats.			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Febrer		
Implementació		Març		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre d'accions de sensibilització i comunicació del protocol.

Recull de casos d'assetjament.

Nombre de denúncies.

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Línia estratègica

Fomentar la igualtat de gènere al Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

Objectiu específic

Fomentar la paritat i les promocions internes amb perspectiva de gènere

Accions

Acció 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern

Acció 5.2. Paritat entre dones i homes i promocions internes

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.1.		Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern		
Descripció de l'acció	Realitzar un programa formatiu que inclogui el temari sobre igualtat de gènere en les diferents formacions i un altre específicament d'igualtat de gènere en format de <i>píndoles formatives</i> .			
Resultats	<p>Millorar els nivells de sensibilitat i coneixements bàsics sobre igualtat de gènere de tota la plantilla.</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de serveis, àrees i polítiques municipals.</p> <p>Modificar la percepció de les polítiques de gènere.</p>			
Recursos				
Humans	Comissió d'Igualtat i Recursos Humans			
Estructurals	Consell Comarcal del Pla de l'Estany			
Econòmics	Cost de la formació per part d'un servei extern			
Activitats/processos				
1	Dissenyar les accions formatives			
2	Implementació			
3	Continuïtat i valoració dels resultats			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Setembre		
Implementació		Octubre		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Realització del pla formatiu en matèria d'igualtat

Nombre d'accions formatives sobre igualtat de gènere

Nombre de participants

Valoracions de les formacions

ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Acció 5.2.		Paritat entre dones i homes i promocions internes		
Descripció de l'acció	Impulsar les promocions internes i la paritat entre dones i homes en les diferents àrees, departaments i serveis, tant de les promocions internes com de les noves incorporacions.			
Resultats	Més paritat entre dones i homes a tots els nivells			
Recursos				
Humans	Recursos humans i Comissió d'Igualtat			
Estructurals	Consell Comarcal del Pla de l'Estany			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Incorporar la paritat com a aspecte a valorar en les incorporacions i promocions internes			
2	Fomentar les promocions internes			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Setembre			
Implementació	Octubre			
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Disposar de la relació de llocs de treball

Nombre de promocions internes desagregades per sexe

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Línia estratègica

Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones que treballen a el Consell Comarcal del Pla de l'Estany i respectuosos amb la vida personal.

Objectiu específic

Facilitar el màxim possible la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Accions

- Acció 6.1. Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments
- Acció 6.2. Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral
- Acció 6.3. Valoració i descripció dels llocs de treball
- Acció 6.4. Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina
- Acció 6.5. Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es
- Acció 6.6. Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.1.		Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments		
Descripció de l'acció	Fer un recull del conjunt de mesures de conciliació establertes a l'organització, sobretot les que van adreçades a la cura de persones dependents. Tota aquesta informació es penjarà a la intranet del Consell Comarcal del Pla de l'Estany. També es recomana disposar d'una bústia amb suggeriments, dubtes i consultes per tal de millorar l'accés a les mesures, a resoldre els dubtes sobre conciliació i a incorporar i planificar noves mesures de conciliació.			
Resultats	<p>Millorar el coneixement de totes les mesures de conciliació i, sobretot, les que tenen a veure amb la cura de persones dependents.</p> <p>Facilitar l'accés a les mesures de conciliació de tota la plantilla.</p> <p>Promoure la participació de la plantilla a consolidar les mesures que ja existeixen i a dissenyar-ne de noves adequades a les necessitats de totes les persones.</p>			
Recursos				
Humans	Recursos humans, Organització, Comissió d'Igualtat			
Estructurals	Consell Comarcal del Pla de l'Estany			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar la informació i la proposta de la bústia			
2	Implementació			
3	Valoració dels resultats			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Gener		
Implementació		Febrer		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de visites a la Intranet

Nombre de suggeriments i dubtes sobre mesures de conciliació

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.2.		Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral			
Descripció de l'acció	Establir una franja horària abans i després de l'habitual entrada i sortida per aquelles persones que necessitin conciliar la vida laboral i personal.				
Resultats	Millores en la conciliació de la vida laboral i familiar				
Recursos					
Humans	Gerència, Recursos Humans i Delegats/des sindicals				
Estructurals					
Econòmics					
Activitats/processos					
1	Dur a terme la negociació per acordar les característiques de l'ampliació horària.				
2	Aplicar els marges d'entrada i sortida				
3	Aplicació de les mesures				
4	Seguiment i avaluació de les mesures				
Calendari	2020	2021	2022	2023	
Disseny		Gener			
Implementació		Març			
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre	
Avaluació (Indicadors)					

Sistemes de fitxatge de la jornada laboral de la plantilla

Valoració de la mesura

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.3.		Valoració i descripció dels llocs de treball		
Descripció de l'acció	Aquesta acció pretén adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball. Si es valora i es descriu cada un dels llocs de treball es poden estipular les tasques que desenvolupa cada persona.			
Resultats	Un document que reculli els llocs de treball, la descripció de les tasques, responsabilitats, etc.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Descripció dels llocs de treball			
2	Valoració i càrregues de treball de cada lloc de treball			
3	Elaboració d'un document final			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Març		
Implementació		Setembre		
Avaluació		Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Elaboració del document final

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.4.	Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina			
Descripció de l'acció	Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.			
Resultats	Equiparació de les jornades laborals reals en relació a les càrregues de treball			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Difusió del document citat en l'anterior acció (descripció dels llocs de treball)			
2	Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i les tasques assumides al treball quotidià.			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny		Setembre		
Implementació			Gener	
Avaluació			Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Difusió del document de "descripció dels llocs de treball"

Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i feines assumides en el treball diari

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.5.		Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es		
Descripció de l'acció	Realitzar una campanya interna sobre coresponsabilitat per tal de conscienciar al personal sobre la necessitat d'equiparar el repartiment del treball domèstic i de cura. En aquesta acció es tractarien conceptes com la Càrrega Total de Treball (CTT), que es correspon a la suma del treball domèstic, de cura, familiar i laboral i les conseqüències que pot tenir una major càrrega per a la persona.			
Resultats	<p>Augment del coneixement sobre coresponsabilitat i drets de reducció de jornada per cura de fills/es.</p> <p>Assolir una repartiment del CTT més igualitari en l'àmbit privat, amb la finalitat que les dones i els homes de el Consell Comarcal del Pla de l'Estany puguin participar equilibradament dels diferents àmbits.</p>			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals				
Econòmics	Cost de la producció d'algun material (exposició, díptic)			
Activitats/processos				
1	Dissenyar la campanya de sensibilització.			
2	Elaborar materials (díptic i/o exposició) sobre usos dels temps i dels espais i coresponsabilitat.			
4	Sessions informatives sobre coresponsabilitat			
5	Avaluació i seguiment			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny			Gener	
Implementació			Setembre	
Avaluació			Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

En el següent Pla Intern d'Igualtat, recollir informació sobre el TDC

Valoració dels materials elaborats

Valoracions de la campanya

ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions			
Descripció de l'acció	Aquesta acció parteix de les descripcions i valoracions dels llocs de treball de l'anterior acció.			
Resultats	Aquesta acció pretén fomentar que els permisos de maternitat i altres permisos quedin coberts amb contractes d'interinitat o substitució. Caldria portar a negociació per formalitzar els acords que es prenguin.			
Recursos				
Humans	Recursos humans i caps de servei			
Estructurals	Consell Comarcal			
Econòmics	Despeses de substitució anuals			
Activitats/processos				
1	Analitzar els permisos de maternitat i altres permisos anteriors i detectar possibles factors que hagin suposat un augment de la càrrega d'altres companys/es del servei o a la mateixa persona un cop s'ha incorporat en el lloc de treball.			
2	A partir dels resultats, dissenyar mesures per corregir aquestes situacions.			
3	Aplicació de les mesures			
4	Seguiment i avaluació de les mesures			
Calendari	2020	2021	2022	2023
Disseny	Març			
Implementació	Abril			
Avaluació	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Avaluació (Indicadors)				

Relació del temps de permís i temps en el qual s'ha cobert la plaça

Valoració de les mesures

ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Línia estratègica

Millorar les condicions de seguretat laboral

Objectiu específic

Reduir els riscos físics, psíquics i socials associats al treball

Accions

Acció 7.1. Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals

ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Acció 7.1.		Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals		
Descripció de l'acció	Revisar el Pla de prevenció que, segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les Administracions Públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals. L'objectiu és detectar i prevenir possibles situacions en què els danys que es puguin derivar del treball apareguin vinculats al sexe de les persones treballadores.			
Resultats	Complir el marc legal existent. Incloure millores en la prevenció de la salut laboral de dones i homes de del Consell Comarcal del Pla de l'Estany.			
Recursos				
Humans	Personal del servei			
Estructurals				
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Elaborar les dades del servei de PRL segregades per sexe			
2	Fer una memòria del servei amb les dades segregades per sexe			
3	Valorar els resultats i continuar l'acció			
Calendari	2020	2021	2022	2021
Disseny		Gen-Feb		
Implementació		Març		
Avaluació		Des	Des	Des
Avaluació (Indicadors)				

Nombre de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en el pla de prevenció

Pla d'acció calendaritzat (2020-2023)

Àmbit	Número	Accions	Calendari			
			2020	2021	2022	2023
ÀMBIT 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	Acció 1.1.	Formalitzar el Pla d'Igualtat				
	Acció 1.2.	Registrar públicament el Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.3.	Difusió del Pla Intern d'Igualtat				
	Acció 1.4.	Constitució formal de la Comissió d'Igualtat				
	Acció 1.5.	Incorporar la transversalitat de gènere com a principi orientador de la gestió del Consell Comarcal				
	Acció 1.6.	Plec de clàusules de contractació de serveis o obres amb criteris de gènere				
ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 2.1.	Desglossar les dades de la plantilla per sexe				
	Acció 2.2.	Disposar de l'organigrama per sexe				

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	Acció 3.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Comunicació del Consell Comarcal				
	Acció 3.2.	Crear una guia d'estil per a una comunicació inclusiva				
	Acció 3.3.	Realitzar formació en llenguatge inclusiu a tota la plantilla				
ÀMBIT 4: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ	Acció 4.1.	Revisar i, si s'escau, actualitzar un Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.				
	Acció 4.2.	Realitzar accions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació per assetjament sexual i assetjament laboral				
ÀMBIT 5: RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	Acció 5.1.	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació intern				
	Acció 5.2.	Paritat entre dones i homes i promocions internes				
ÀMBIT 6: USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Acció 6.1.	Crear un espai a la intranet amb la informació relacionada amb les mesures de conciliació amb una bústia que permeti recollir dubtes i suggeriments				
	Acció 6.2.	Flexibilitat en els marges d'entrada i sortida de la jornada laboral				
	Acció 6.3.	Valoració i descripció dels llocs de treball				
	Acció 6.4.	Adaptació de les càrregues de treball a les descripcions del lloc de feina				

	Acció 6.5.	Campanya de sensibilització sobre coresponsabilitat i cura de fills/es				
	Acció 6.6.	Fomentar que els permisos de maternitat siguin coberts amb contractes d'interinitat o substitucions				
ÀMBIT 7: CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL	Acció 7.1.	Incloure la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals				
ÀMBIT 8: VIOLÈNCIA MASCLISTA	Acció					
NOMBRE D'ACCIONS	22 accions					

GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de diferents fonts:

- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,
- Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública. 2ª Edició. Servicio Galego de Igualdade.
- Vocabulari “Dones i món de treball” del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Acció positiva

Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la 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, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Assetjament sexual

És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere

Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

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

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació múltiple

Situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe

Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere

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

Estereotip de gènere

És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Gènere

Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere

Situació en què totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones. Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

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

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics. (*veure Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencial d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Representació equilibrada

La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària

La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Segregació horitzontal

Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical

Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme en el llenguatge

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Transversalització de gènere

És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones. Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com

a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

BIBLIOGRAFIA

Agents d'Igualtat de Gènere. Una nova professió. Col·lecció-Documents de Treball. Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona (2007).

Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona. Diputació de Barcelona (2013).

Diseño y evaluación de planes, programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género. Espais per la Igualtat (2006).

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Les polítiques de gènere en els ajuntaments catalans: en procés de construcció. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Gelambí, M. (2005).

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona (2006).

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya

<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya

<http://dones.gencat.cat/>

Consell Comarcal del Pla de l'Estany

<https://www.plaestany.cat>