

PLA D'IGUALTAT 2022-2026



PLA D'IGUALTAT INTERN

CONSORCI D'ACCIÓ SOCIAL DE LA GARROTXA

ÍNDEX

PÀGINA

INTRODUCCIÓ	3
MARC NORMATIU	5
METODOLOGIA	7
CONTEXTUALITZACIÓ PER ÀMBITS	
- Cultura i gestió organitzativa	8
- Situació de dones i homes a la organització	9
- Accés a l'organització: oportunitat d'accés i selecció	14
- Formació contínua	14
- Promoció i desenvolupament professional	15
- Política retributiva	15
- Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	16
- Llenguatge i comunicació inclusiva	17
- Salut laboral	19
PLA D'ACCIÓNS	22
CALENDARI D'ACCIONS	33
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	35
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	37
GLOSSARI	38

Introducció

Tot i que el principi d'igualtat és un dels pilars bàsics de les comunitats democràtiques, la realitat ens demostra que persisteixen algunes discriminacions i calen mecanismes per corregir-les, per poder aconseguir així una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Uns mecanismes que, respectant i tractant les diferències, ajudin a resoldre els desequilibris estructurals existents.

El Pla d'Igualtat és l'eina de la qual es vol dotar el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa per establir aquests mecanismes en els seu àmbit d'actuació.

Els objectius generals són, promoure la igualtat d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors del CASG i promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna del CASG.

Un pla d'igualtat es planifica a llarg termini però amb una vigència determinada, i es concreta, a curt termini a través dels plans d'accions. La planificació d'aquest pla d'igualtat segueix el cicle següent:

- a) Realitzar una diagnosi i actualització de les dades de la situació.
- b) Acordar objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- c) Implementar actuacions.
- d) Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió i redefinir, si s'escau, aspectes del seu disseny amb nous objectius o noves accions a implementar per a la millora contínua del pla.

L'existència d'aquest pla d'igualtat del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa neix del compromís de l'ens amb les polítiques de gènere i amb el propòsit de promoure la igualtat d'oportunitats entre totes les persones de la plantilla, així com amb el fet de contribuir a la sensibilització i transformació social, necessària per aconseguir una societat més justa entre dones i homes.

Us presentem doncs, una eina de treball que ens ha de poder permetre, durant els propers anys, anar incorporant la perspectiva de gènere, a través d'accions i mesures que incideixin en l'estructura interna de del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa i com a conseqüència en la nostra societat, renovant actituds, maneres de fer i relacionar-nos per a què contribueixi en la construcció d'un millor model social basat en la igualtat des del reconeixement de les diferències.

A l'Annex 1 trobareu un glossari que recull definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere.

El Consorci d'Acció social de la Garrotxa, és una entitat pública formada per l'Ajuntament d'Olot i el Consell Comarcal de la Garrotxa que es va crear l'any 1997. El CASG és l'entitat encarregada de la gestió dels serveis socials bàsics i especialitzats, així com també dels

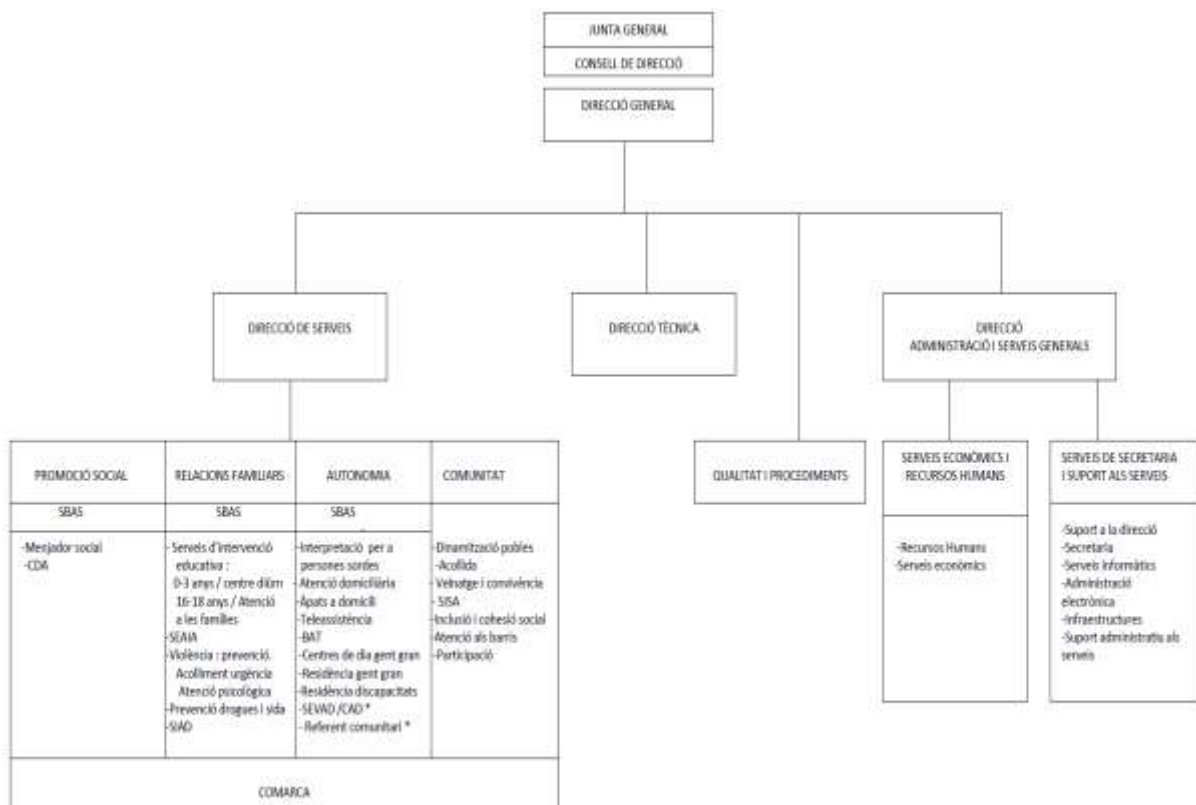
PLA D'IGUALTAT 2022-2026

serveis d'atenció a la comunitat. A la seva missió, el CASG es defineix com:

Una entitat pública, dinàmica, innovadora i compromesa, formada per un equip de professionals que treballa bàsicament a la Garrotxa, gestionant i facilitant els serveis necessaris a les persones i a la comunitat per millorar el benestar i contribuir a la cohesió social.

L'any 2022 la seva plantilla del Consorci està formada per 95 treballadores, (86 dones i 9 homes) la multidisciplinarietat de la qual enriqueix la tasca desenvolupada, ja que integra diverses mirades, enfocaments i competències per tal d'abordar les situacions de necessitat social de la població de la Garrotxa des d'una perspectiva integral.

Organigrama 2022



Marc normatiu

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

El 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 al principi d'igualtat entre dones i homes i fonamenta la implantació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials. El principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'erradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

El dret a la igualtat davant la llei i a la protecció contra la discriminació és un dret universal reconegut per la Declaració Universal dels Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de febrer de 1948. També es reconeix aquest dret en la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General el 18 de desembre de 1979. En l'àmbit concret de la lluita contra la discriminació per raó de sexe i, per tant, per aconseguir la igualtat entre dones i homes, cal esmentar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, coneguda per les sigles en anglès CEDAW, de l'any 1979, que reconeix expressament la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i els perjudicis. A més, la Conferència Mundial de Drets Humans, de Viena, del 1993, va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals, i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada. La Declaració de Pequín, del 1995, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, és el document més complet produït per una conferència de les Nacions Unides amb relació als drets de les dones, ja que incorpora els resultats assolits en les conferències i els tractats anteriors.

En l'àmbit de la Unió Europea, el dret a la igualtat i el dret a la igualtat entre homes i dones són principis fonamentals del dret comunitari, que es troben inclosos en el Tractat de la Unió Europea i en el Tractat de funcionament de la Unió Europea, a més de la jurisprudència del Tribunal Europeu de Justícia. La Unió Europea reconeix, a més, els drets, les llibertats i els principis enunciats en la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, i els atorga el mateix valor jurídic que als tractats. Com a dret derivat, cal esmentar la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació.

En l'àmbit estatal, cal destacar els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, amb referència al dret a la igualtat i a la no-discriminació, i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es regulen els plans d'igualtat.

Finalment, en l'àmbit català, trobem una referència al dret d'igualtat en el preàmbul de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en proclamar com a valor superior la igualtat, i en el seu articulat, en què estableix que el poder públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual i garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en 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 maternitat. En aplicació d'aquesta fonamentació jurídica, es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Tota aquesta normativa és la que es fonamenta el Pla intern d'igualtat del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa.

Metodologia

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre les persones treballadores del CASG consta de dues fases principals: una part de diagnosi i l'altra de disseny del Pla d'igualtat. Una vegada elaborat, es va entrar en les tres fases següents: implementació, seguiment i avaluació.

Aquest Pla 2022-2026 és l'actualització del primer Pla que es va aprovar al Consorci d'Acció Social de la Garrotxa i, per tant, a la fase de diagnosi, s'ha actualitzat algunes de les dades que tenim recollides al Pla intern d'igualtat de 2017-2021.

Si bé hi ha dades que són importants i que es recullen en la diagnosi del 2017 pensem que no ha passat prou temps per haver-les d'actualitzar, ja que fan referència a tendències genèriques on es pot observar l'evolució. Emplacem aquesta actualització de les dades de tendència al proper Pla d'igualtat de 2027-2032 així com l'actualització de les enquestes que es van passar a tot el personal, direcció. D'aquesta manera, amb un interval de 10 anys es podrà observar la diferència i la tendència.

Per tal de portar a terme aquest Pla intern d'igualtat del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa, aquest ens conta amb una Comissió d'Igualtat que té l'encàrrec de col·laborar en l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-les.

Aquesta comissió també realitza l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, tenint en compte, entre d'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, violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, així com també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

Actualment, la comissió d'igualtat del Consorci la formen les següents persones: Paula Pagès, Marta Teixidó, Eli Martínez, Maite Marcó i Yolanda Vilalta.

Contextualització

En base a la informació obtinguda de les diferents accions que s'han dut a terme per fer la diagnosi en l'anterior Pla d'igualtat de 2017-2021 i que encara són vigents, s'actualitza i es realitza una fotografia de la situació de la igualtat de gènere al Consorci d'Acció Social de la Garrotxa. A continuació es recull el que se'n deriva de cada un dels 9 àmbits analitzats.

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

En aquest apartant s'analitza el grau d'implicació de l'ens en l'aplicació de la política d'igualtat, és a dir, fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció i si aquesta promou uns valors i una cultura d'equitat i el grau d'integració de la igualtat en l'estratègia i la cultura de la organització, així com també la transversalització de gènere.

Pel que fa al compromís institucional en relació a la igualtat i la transversalitat de gènere existeixen dues dimensions a tenir en compte: l'externa i la interna.

En primer lloc, pel que fa la dimensió externa, recau en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, és a dir, en els resultats i el compromís en la igualtat de gènere que té el Consorci amb la ciutadania, així com amb el tracte amb entitats, empreses i institucions.

Accions que es porten a terme a través de:

- a) Programa d'accions de prevenció de violències als centres educatius de primària i secundària de la comarca de la Garrotxa. Des del CASG es promou un acompanyament durant el curs escolar, a l'alumnat, famílies i professorat relacionat amb la violència als centres educatius, a partir d'intervencions a l'aula, sessions familiars i formació a l'equip docent, basades en el bon tracte, la diversitats i la perspectiva de gènere.
- b) Des del CASG s'ha elaborat un document de línies estratègiques sobre polítiques públiques i gènere. El document s'anomena de *Va de gènere*. És un document per tots els Ajuntaments de la comarca de la Garrotxa i té un període de vigència del 2022-2025.
- c) Des del CASG s'ha portat a terme una Campanya de prevenció de les violències, anomenada "*Retalla les violències, enganxa les cures*". D'aquesta campanya se n'han fet tres edicions i es tracta d'una proposta comarcal que es realitza a partir de les subvencions que rep cada Ajuntament del "Pacto de Estado per l'erradicació de la violència masclista".
- d) Des del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) s'organitzen tallers d'autocura i bon tracte adreçats a totes les dones de la comarca de la Garrotxa. Els tallers

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

s'imparteixen per dones que volen compartir els seus sabers d'activitats i tallers diversos.

- e) Des del CASG es dona suport i orientació especialitzada en temes de gèneres als Ajuntaments que ho sol·liciten, així com també suport en altres àrees del propi Ajuntament.

En segon lloc, la dimensió interna, fa referència al compromís institucional amb la igualtat de gènere, tant pel que fa a les polítiques internes de personal com a la cultura organitzativa.

A nivell d'estructura i gestió organitzativa es va crear la comissió d'igualtat per tal de disposar d'un pla intern d'igualtat.

El Consorci també va crear una Guia de Contractació Pública Responsable, aprovada per la Junta General en data 29 de setembre de 2021, on s'hi pot trobar un apartat amb clàusules i models de clàusules, una de les quals fa referència a la igualtat de gènere, que s'hauran d'aplicar en algun apartat del Plec de Clàusules Administratives Particulars, sempre que concordin amb l'objecte del contracte, de les licitacions que aprova el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa.

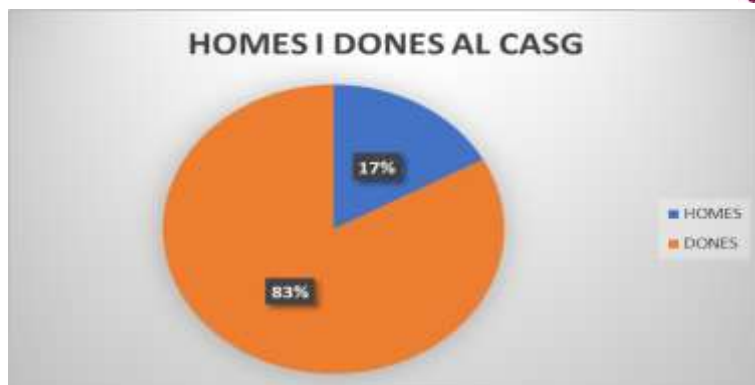
2. SITUACIÓ DE DONES I HOMES A LA ORGANITZACIÓ

En aquest apartat s'analitza si l'ens garanteix que els treballadors i treballadores reben un tracte totalment igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada i formació, etc) I si s'actua per promoure i consolidar dones a càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i directius, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40% i 60% de cada sexe), tenint en compte les diferents competències professionals

L'anàlisi del sector en el qual el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa desenvolupa les seves activitats, mostra una concentració de dones en sectors que tradicionalment han estat assignats a aquestes, com ara l'atenció a les persones, a la cura, la dependència, etc.

Així mateix, els perfils professionals demandats a l'ens, atenent els estudis requerits són, en molts casos, carreres universitàries amb àmplia presència de dones, com ara educació social, treball social, pedagogia, psicologia, etc. Fins i tot la majoria de persones amb CFGS en Integració Social que treballen al Consorci són dones.

En aquest apartat recollim i actualitzem les dades més destacables del Pla 2017-2021. Tal i com hem comentat anteriorment les que tenen a veure més amb tendències les actualitzarem el en Pla d'igualtat del 2027-2030.



Font: Elaboració pròpia extreta de les dades del CASG.

Al CASG hi ha 86 dones (83% de dones) i 9 homes (17% d'homes). Per tant, com ja s'ha esmentat anteriorment, veiem que ens trobem amb un sector clarament feminitzat. aquest percentatge de feminització és proporcional al nombre de titulacions que obtenen dones i homes en relació als graus d'educació social i treball social.

S'adjunta la Taula número 1 on es pot observar la distribució de la plantilla del CASG entre homes i dones i en cada àmbit o àrea del Consorci.

TAULA 1: Distribució de la plantilla del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa JUNY 2022

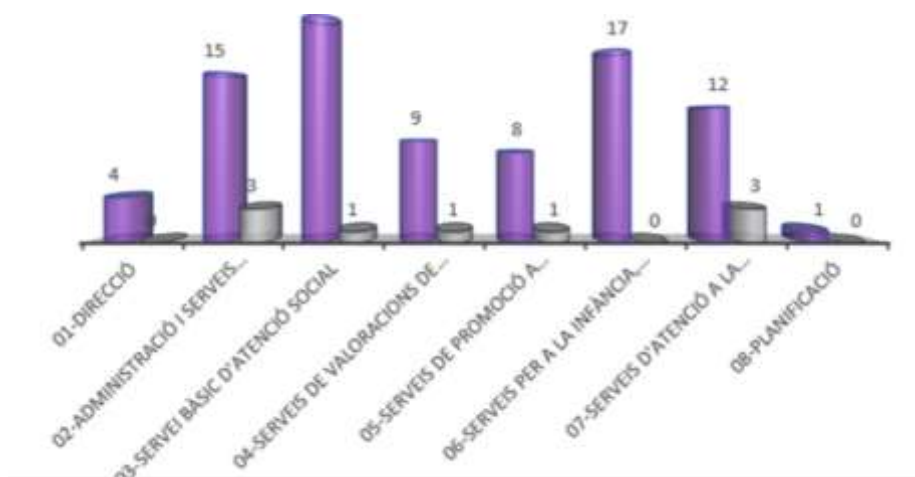
TAULA 1	VALORS ABSOLUTS		VALOR RELATIU 1 Respecte total persones		VALOR RELATIU 2 respecte SEXE	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
01-Direcció	4	0	4,21%	0,00%	4,65%	0,00%
02-Administració i Serveis Generals	15	3	15,79%	3,16%	17,44%	33,33%
03-Servei Bàsic d'atenció Social	20	1	21,05%	1,05%	23,26%	11,11%
04-Serveis de Valoracions de la Discapacitat i la Dependència	9	1	9,47%	1,05%	10,47%	11,11%
05-Serveis de Promoció a l'Autonomia Atenció a la Dependència	8	1	8,42%	1,05%	9,30%	11,11%
06-Serveis per a la infància, Adolescència, joves i les seves famílies	17	0	17,89%	0,00%	19,77%	0,00%
07-Serveis d'Atenció a la comunitat	12	3	12,63%	3,16%	13,95%	33,33%
08-Planificació	1	0	1,05%	0,00%	1,16%	0,00%
TOTALS	86	9				
		95				

Font: Elaboració pròpia extreta de les dades del CASG.

Tal com mostren les dades de la taula, el CASG té una plantilla composta majoritàriament per dones (90,52%) i el nombre d'homes ocupats en aquest sector no és molt significatiu (9,48%). La direcció tècnica està composta únicament per 4 dones i per cap home, ja que és un reflex de la feminització d'aquest sector. No podem afirmar, observant les dades, que hi hagi algun àmbit associat tradicionalment a la masculinitat, on hi hagi més homes.

Seguidament s'adjunta un gràfic on es pot veure en barres les dades de la taula anterior.

Gràfic 1: Distribució de la plantilla del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa



Font: elaboració pròpia a partir de dades extretes del CASG

Tal i com es veu en el gràfic la presència de dones és majoritària a totes les àrees del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa. Destaca significativament la direcció i l'àrea de planificació i infància on la presència d'homes és nul·la. A les àrees on són més presents són a l'administració i atenció a la dependència on representen 3 treballadors dels 15 i 17 que tenen els respectius equips abans esmentats.

A la taula següent, es diferencia entre homes i dones per categories o grups professionals i, d'aquesta manera poder observar quants homes i quantes dones formen part de cada grup professional dins el Consorci.

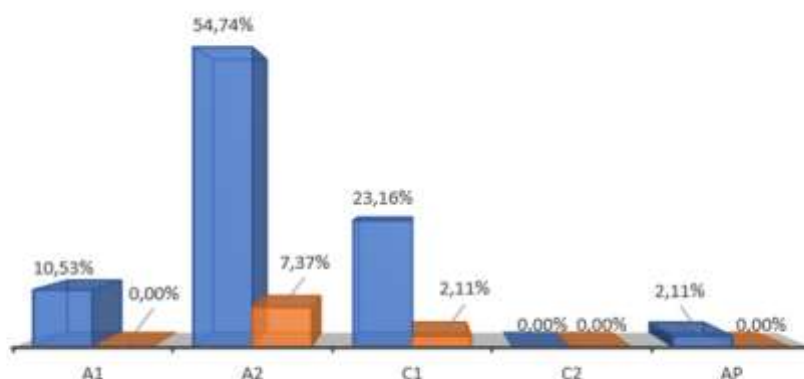
També s'adjunta el gràfic corresponent on es poden veure les dades de la taula número 2 en format de barres.

TAULA 2: Composició per categoria/grup professional JUNY 2022

TAULA 2	VALORS ABSOLUTS		VALOR RELATIU 1 Respecte total persones		VALOR RELATIU 2 respecte SEXE	
	DONA	HOME	DONES	HOMES	DONES	HOMES
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
A1	10	0	10,53%	0,00%	11,63%	0,00%
A2	52	7	54,74%	7,37%	60,47%	77,78%
C1	22	2	23,16%	2,11%	25,58%	22,22%
C2	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AP	2	0	2,11%	0,00%	2,33%	0,00%
TOTALS	86	9				
		95				

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa

Gràfic 2: Composició per categoria/grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa

Pel que fa a les categories professionals no n'hi ha cap on els homes superin en nombre a les dones. Si bé el lloc on són més presents és a la categoria A2 que representen un 7%. A la resta de categories els homes no arriben al 3% de representativitat.

A la taula següent, la taula número 3, es fa una diferencia entre homes i dones de la plantilla del Consorci segons la modalitat contractual que disposen, és a dir, el tipus de contracte.

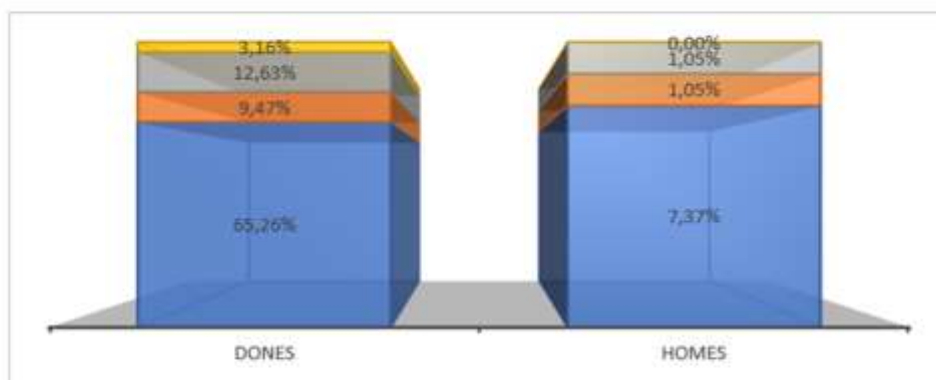
Seguidament, també hi ha el gràfic corresponent on es poden veure les dades de la taula número dos en barres, per veure quina és la modalitat contractual que predomina més al Consorci entre homes i dones.

TAULA 3: Composició per modalitat contractual

TAULA 2	VALORS ABSOLUTS		VALOR RELATIU 1		VALOR RELATIU 2	
	DONA	HOME	Respecte total persones		respecte SEXE	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Indefinit	62	7	65,26%	7,37%	72,09%	77,78%
Interinatge	9	1	9,47%	1,05%	10,47%	11,11%
Temporal	12	1	12,63%	1,05%	13,95%	11,11%
Substitucions	3	0	3,16%	0,00%	3,49%	0,00%
TOTALS	86	9				
		95				

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa

Gràfic 3: Composició per modalitat contractual



Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa

Pel que fa als contractes també es mantenen les percentatges anteriors. Pel que fa a les dones són les més presents en totes les categories contractuals, des dels contractes indefinits fins a les substitucions superen en gran mesura als homes, ja que són la gran majoria de personal contractat al Consorci.

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ: OPORTUNITAT D'ACCÉS I SELECCIÓ

En aquest apartat s'analitza la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal, i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

No s'inclou la igualtat entre dones i homes com un dels objectius d'oportunitat d'accés en l'organització, atès que el reclutament es basa segons el currículum i el càrrec professional que ha d'ocupar.

En les ofertes o convocatòries d'ocupació sí que es denominen els llocs amb un llenguatge inclusiu, per exemple posant educador/a.

Sí que es garanteix que els requisits no condicionin, explícita o implícitament, l'accés de dones o homes a determinats llocs.

Pel que fa a si es rep un número similar de candidatures entre dones i homes per participar en els processos de selecció, es detecta que per certs llocs es reben més candidatures de dones perquè som una professió feminitzada.

Al CASG no s'inclou la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la selecció. Però sí es garanteix la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció a través dels següents mecanismes: En els CV només es consideren aspectes formatius i professionals, es taten les dades personals a les proves, es realitzen proves pràctiques els resultats de les quals són mesurables, els continguts de les proves es refereixen exclusivament a aptituds professionals, les entrevistes es realitzen i són valorades per més d'una persona.

No es té en compte la situació familiar o personal de les persones candidates ni es té en compte, a l'hora de valorar la idoneïtat d'una candidatura per a un determinat lloc, el sexe de la persona.

4. FORMACIÓ CONTÍNUA

En aquest apartat s'analitza la formació contínua del Consorci i si el procediment garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de participació i de desenvolupament professional.

El CASG compta amb un document marc respecte la política de formació de l'ens i elabora un Pla de formació anual (formació interna), dissenyat per l'equip directiu i l'equip de coordinació, una vegada s'ha analitzat les necessitats dels equips. Aquestes necessitats les detecten els mateixos equips i les coordinadores, les quals les traslladen a l'equip directiu. S'ofereixen diferents tipus de formació: especialització tècnica, formació genèrica, formació transversal i formació en matèria de prevenció de riscos laborals.

La formació que ofereix el CASG té 3 nivells: la interna (pla de formació), la individual i l'externa. La formació interna respon a les necessitats dels equips i serveis. La formació individual ofereix un treball de competències i de desenvolupament personal a les persones que ho requereixen. Respecte la formació externa, és cada persona treballadora la que la sol·licita, i generalment té un contingut tècnic específic del lloc de treball que es desenvolupa.

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

Pel que fa a la comunicació i imatge corporativa, s'han realitzat formacions per un ús no sexista del llenguatge utilitzat en tots els documents, web, correus electrònics, entre d'altres.

Per tant, com es pot observar, el Consorci aplica els mateixos criteris en relació a la formació tan per dones com per homes.

5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest apartat, s'analitza el desenvolupament de les persones en l'organització, l'aprofitament de tot el potencial, el desenvolupament professional i la promoció de tot el personal sense exclusions. Es valora en quin grau l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal i si potencia i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.

Els criteris que s'utilitzen per la promoció del personal són que la persona encaixi amb el lloc de treball, per la seva experiència i capacitat. No hi ha criteris que condicionin l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat, sinó que es té en compte les aptituds per a cada lloc en concret.

La igualtat entre dones i homes no és un dels objectius de la promoció al CASG, ni existeixen mecanismes que fomentin la participació de les persones del sexe amb menys presència al Consorci.

Per avaluar el personal, el CASG ha establert un sistema a partir del qüestionari d'autoavaluació, que inclou la valoració de les àrees següents: orientació a la persona usuària dels serveis del CASG, treball en equip, iniciativa, flexibilitat i capacitat tècnica. A banda, la directora de serveis està duent a terme el pla de desenvolupament de les persones.

La participació (candidatures) en els processos de promoció del CASG no és similar entre dones i homes, ja que la proporció de dones i homes a la plantilla tampoc ho és. Tampoc s'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes en els llocs de responsabilitat i decisió.

Hi ha promocions internes obertes i d'altres que les decideix l'equip directiu, en funció de les característiques del lloc de treball, tot i que les persones treballadores en tot moment poden fer la demanda, que s'estudia en cada cas. Dins el Consorci, però, no es realitza cap tipus de formació directament lligada a la promoció.

Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció dins l'ens, i ho fan per igual a les dones que als homes.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

En aquest apartat s'analitza la igualtat retributiva, els tipus de contractació i condicions laborals que se'n desprenen.

A través de les entrevistes realitzades per a la diagnosi del pla d'igualtat 2017-2021 i que encara són vigents, podem afirmar que la igualtat entre dones i homes s'inclou de manera informal com un dels objectius de la política retributiva al CASG i s'han recollit les següents

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

percepcions:

- És per categories professionals i no per homes o dones.
- Es garanteix l'aplicació del principi d'igualtat retributiva (igual remuneració per treballs d'igual valor).
- Les retribucions de tots els llocs estan regulades per conveni.
- No existeix una regulació objectiva per determinar els augments salarials i aquests estan supeditats a la Llei de pressupostos de l'Estat.

Pel que fa a les retribucions del personal només hi ha diferències amb els càrrecs directius i els complements de coordinació, actualment aquest càrrecs estan tots ocupats per dones.

L'objectiu dels plans d'igualtat és la de conèixer la situació de dones i homes en el si d'una organització. Hem apuntat, a través d'aquest pla, la forta segregació ocupacional horitzontal que conté aquest sector. Aquesta segregació es manifesta a través de l'elevat nombre de dones en un sector i que, a causa de la menysvaloració social que té, les retribucions són més baixes que altres sectors considerats masculins. Les dades afirmen, per una banda, aquesta forta segregació ocupacional del CASG i, a través d'aquestes, podem fer més visibles les desigualtats de gènere si ho relacionem amb altres sectors a través de la comparació dels convenis col·lectius.

El conveni del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa està lligat al conveni col·lectiu que es comparteix també amb el Consell Comarcal de la Garrotxa i el SIGMA. Si comparem aquest conveni amb el de l'Ajuntament d'Olot, s'observa que hi ha una retribució salarial significativament diferent per les mateixes categories professionals. Per això és oportú explicar-ho des de la perspectiva de gènere, en tant que aquells sectors que estan formats majoritàriament per dones, es devaluen, tenen menys reconeixements social i, això es reflecteix, en els seus salaris que són significativament més baixos.

7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

En aquest apartat s'analitza la gestió del temps laboral per a la conciliació de la vida personal, familiar i social, quins mecanismes i accions posa en marxa l'ens per millorar l'ús del temps laboral amb la finalitat de fer-lo més compatible amb la vida personal, familiar i social evidenciant que ambdós sexes s'hi acullen.

L'organització compta amb mesures per la conciliació com ara flexibilitat en els temps i/o llocs de treball, llicència per atendre fills naturals o adoptius, permisos per alletament o reducció de jornada, entre d'altres, que es contempen dins el Conveni, i que per cada cas s'adaptin a les demandes de la persona que les sol·licita.

Per part de l'organització, es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació a través de les sol·licituds d'intranet o altres canals.

La diversitat de llocs de treball, tasques i funcions de les persones que treballen al CASG també fa difícil unificar criteris en aquest àmbit. Hi ha llocs de treball que són més fàcils de conciliar que d'altres i potser caldria analitzar quins aspectes ajudarien a conciliar els treballadors de cada servei.

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

Propostes:

- Adaptar els horaris de les reunions als horaris d'entrada i sortida escolar podria ser una altra mesura a emprendre.
- Adaptar els horaris d'atenció al públic per facilitar la gestió de treball interna.
- Diferenciar horaris en funció dels llocs de treball.
- Teletreball. S'està treballant amb un reglament intern.

La conciliació no es una qüestió de voluntat, es una qüestió de necessitat i cal que la institució i les persones que hi treballin vegin la conciliació com un valor que repercuteix a la feina.

TAULA 4: Permisos del conveni laboral, relacionats amb la conciliació a la vida laboral i familiar més utilitzats pel personal del CASG

	57	4
	2020	
	Dones	Homes
Permís Maternitat/paternitat	4	1
Permís 8 setmanes maternitat /paternitat		
Permís compactació lactància	4	1
Permís lactància 1h/dia		
Llicència per cura de menors		
Reducció jornada per cura menors	3	1
Reducció jornada per cura menors millora salarial		
Reducció jornada per cura persones dependents		
Excedència per cura fill amb reserva lloc de treball	2	
Excedència cura persones dependents		
Altres-llicència per cura familiar	2	
Altres-Absència per acompanyament visita mèdica familiar	32	1
Altres-Absència reunió escola/ instituts	10	

8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA

En aquest apartat es recull informació referent a l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges. També de quina manera es fomenta l'ús no sexista ni discriminatori de les imatges i dels llenguatges. És a dir, si l'ens vetlla per assegurar que la informació, les comunicacions i imatges, tant internes com externes, responen a l'aposta per la igualtat d'oportunitats i s'evita l'emissió de missatges amb continguts sexistes en la comunicació oral, escrita i visual.

Al CASG no existeix documentació que reflecteixi l'aposta de l'ens per la comunicació i

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

llenguatge no sexista, ni disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a un llenguatge i comunicació escrita, oral i visual no discriminatòria. En algunes ocasions s'intenta utilitzar un llenguatge neutre en les comunicacions però no sempre s'aconsegueix, en moltes es fa ús del masculí (el treballador/els treballadors).

Seria interessant definir alguns criteris clars i per escrit sobre la utilització de la imatge i llenguatge neutre i no discriminatori a tots els nivells coneguts per tota l'organització per evitar certes expressions o usos del llenguatge.

La comunicació interna, cap a la plantilla, no és sempre inclusiva, l'ús del llenguatge es limita a l'o/a. En alguns documents sí que es troba però no generalitzada a tota la comunicació interna, caldria que s'apliqués a tot tipus de comunicació interna oral i escrita.

Es proposa que, fins a que no es disposi d'una guia de llenguatge inclusiu, es puguin usar algunes de les directrius marcades per la Guia d'usos no sexistes en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

(<https://llengua.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/altres/arxiu/guiausosnosexistes.pdf>)

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha 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 invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

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 exclouent, 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.

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

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 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 adrecem 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.

9. SALUT LABORAL

Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

En aquest apartat s'analitzen les condicions per a la salut de l'entorn de treball, la presència d'assetjament sexual i per raó de sexe i accions de suport a dones en situació de violència masclista

Aspectes generals de la gestió de la salut laboral

Per nombre de treballadors, el Consorci està obligat a tenir un Comitè de Seguretat i Salut. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació que es destina a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenició de riscos laborals. El Comitè de Seguretat i Salut es reuneix com a mínim trimestralment, tot i que es pot reunir amb més freqüència.

Les competències del Comitè de Seguretat i Salut són relatives a la participació en l'elaboració, la posada en marxa i l'avaluació dels plans i els programes de prevenició i al foment d'iniciatives sobre mètodes i procediments perquè sigui efectiva la prevenició a l'empresa.

Per tant el comitè té la facultat de:

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball.
- Conèixer els documents i els informes relatius a les condicions de treball.
- Conèixer i analitzar els danys en la salut dels treballadors.
- Conèixer i informar sobre la memòria de la programació anual del servei de prevenció.

El Consorci disposa d'un Pla de prevenció de riscos laborals i d'una avaluació d'aquests. En aquest pla no s'inclou la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la Prevenció de Riscos Laborals. En l'avaluació d'aquests riscos tampoc es contempla la perspectiva de gènere i el personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Actualment es disposa d'una Comissió de protecció de les persones treballadores formada per Jasmina Anglada, Marta Ayala, Vanessa Masó i Núria Masó.

Quan es detecta o es pateix una situació de vulnerabilitat o desprotecció, cal registrar-la a la Intranet per a que pugui ser avaluada per la comissió i es puguin prendre les mesures pertinents.

Protecció de la maternitat, prevenció de riscos laborals i conveni de treballadores

En relació a la protecció de la maternitat no es coneixen, per part de la plantilla del CASG, quines activitats poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. No es contemplen mesures específiques per a la seva protecció ni es garanteix que les treballadores coneguin els riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut durant aquests períodes.

Assetjament sexual per raó de sexe

El Consorci d'Acció Social de la Garrotxa compta amb un protocol del 2009 que estableix les actuacions a desenvolupar davant una possible situacions d'assetjament. Tot i que hi ha constància que ha existit una situació d'assetjament aquesta es va produir abans de l'existència del protocol. A dia d'avui no s'ha constituït un equip destinat a l'atenció d'aquestes situacions. L'acció més recent que s'ha fet en aquest tema ha estat una formació l'any 2009 inclosa en l'elaboració del protocol però no s'han mantingut ni les formacions ni s'ha actualitzat el protocol existent.

Caldria, per tant, revisar el protocol i definir quines persones formen la comissió que oferirà una eina per a la igualtat d'oportunitats per a l'entitat.

Els actes d'assetjament són actes discriminatoris i cal comptar amb un protocol d'actuació actualitzat davant la possible aparició de casos, tant dins de l'organització, entre persones treballadores, com vers assetjament de persones usuàries.

Violència Masclista

Des del Servei d'Informació i Atenció a la Dona, juntament amb el Servei d'Atenció a la Diversitat es realitzen accions de sensibilització sobre la violència cap a les dones, a partir de campanyes i commemoració de dates significatives (8 de març, 25 de novembre). La

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

prevenció de la violència amb la campanya comarcal “Retalla les violències, enganxa les cures”. S’ha creat la taula laboral per garantir els drets en l’àmbit laboral de les supervivents de violència masclista, on també es va realitzar la campanya informativa Es va realitzar la campanya Cada dia és 8 de març.

Una de les línies de treball serà continuar amb la sensibilització i les accions de visibilització de la violència cap a les dones.

CONCLUSIONS

El personal del CASG considera prioritari incloure, a nivell general, mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar, social i laboral, formació en temes d'igualtat, i la imatge i llenguatge no sexista, la igualtat salarial, conèixer quines són les necessitats personals i laborals del personal i mesures que millorin les condicions laborals de treball.

Millores salarials i promocions, mesures orientades a fomentar la conciliació personal o familiar com el teletreball en casos que sigui possible.

PLA D'ACCIONS 2022-2026

FITXES DE PLANIFICACIÓ I SEGUIMENT DE LES ACCIONS

Àmbit d'actuació:	
1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Objectiu general:	
Incorporar de manera habitual, al sistema estratègic i a la cultura del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	
Objectiu específic:	
Conscienciar, sensibilitzar i implicar tot el personal del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.	
Descripció:	
Es faran diferents accions i revisions de serveis, metodologies i documents i per tal d'incorporar i conscienciar envers la igualtat de gènere. Aquestes accions està previst fer-les tant a nivell intern com fer propostes a nivell extern per a què la igualtat de gènere estigui el màxim present possible a les administracions públiques.	
Actuacions:	
1- Difusió del pla d'igualtat 2022-2026	
2-Revisió dels documents i incorporació de la igualtat entre homes i dones i perspectiva de gènere	
3- Reunions periòdiques de la comissió d'igualtat pel seguiment del pla d'igualtat	
4- Que el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa manifesti el rebuig a la violència masclista	
Agents:	Recursos:
Direcció	Temps de dedicació de les persones implicades en les diferents accions.
Coordinació dels serveis	
Comissió d'igualtat	
Indicadors de resultat:	
Actuació 1: Fer difusió del pla 2022-2026	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Presentació del Pla 2022-2026 amb les accions previstes	Pla intern del CASG presentat a tot el personal
Actuació 2: Revisió dels documents i incorporació de la igualtat entre homes i dones i perspectiva de gènere	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia de documents revisats i a quins serveis corresponen	Documents revisats i modificats

Actuació 3: Reunions periòdiques de la comissió d'igualtat pel seguiment del pla d'igualtat	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nº de reunions de la comissió d'igualtat i què es fa en cada reunió	La comissió es reuneix per implementar les accions del pla i per fer seguiment i avaluació de les mateixes
Actuació 4: Que el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa manifesti el rebuig a la violència masclista	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia d'accions que fa el CASG en relació al rebuig a la violència masclista	Implementar 2 accions més enllà del dia contra la violència masclista

Àmbit d'actuació:	
4. FORMACIÓ CONTÍNUA	
Objectiu general:	
Incloure la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la formació contínua del CASG	
Objectiu específic:	
<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar, a través de la formació, una cultura de la igualtat per sensibilitzar tota la plantilla del CASG - Dotar les persones de coneixements bàsics pel que fa a la igualtat d'oportunitat. - Possibilitar la transformació dels estereotips i rols de gènere 	
Descripció:	
Elaboració d'un Pla de formació que possibiliti la sensibilització i els coneixements en matèria d'igualtat de gènere, a nivell de tota la plantilla, per aconseguir introduir la perspectiva de gènere en el disseny i implantació de projectes/serveis/recursos del CASG adreçats a la ciutadania	
Actuacions:	
<p>1- Dissenyar un pla de formació pels quatre anys de durada del Pla 2022-2026</p> <p>2- Desenvolupar les accions formatives dissenyades</p> <p>3.- Avaluar les accions de formació previstes</p>	
Agents:	Recursos:
Comissió igualtat	€ formació
Responsables formació CASG	espai de formació
	ordinador, projector i pantalla
	persones formadores
	material fungible
	temps de dedicació de les persones implicades
Indicadors de i seguiment i avaluació:	
Actuació 1: Pla de formació	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia d'accions que es preveuen fer com a formació	Que es facin 5 accions formatives diferents al llarg dels 4 anys de durada del Pla 2022-2026
Actuació 2: Desenvolupament de les accions formatives	



PLA D'IGUALTAT 2022-2026

<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nº 'accions i tipologia que s'han portat a terme els 4 anys previstos d'aquest pla	Que es portin a terme el 75% de les accions formatives previstes.
2 accions formatives a l'any	Que es portin a terme les accions previstes per any
Actuació 3: Avaluació de les accions previstes	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Grau de satisfacció per part de les persones formades en les diferents accions a través d'enquestes de satisfacció	Que el grau de satisfacció superi el 6 punts en una escala de 10 punts
<i>Indicador 2</i>	<i>Resultat previst</i>
Cobertura dels objectius amb les activitats previstes	Que es cobreixi en 100% dels objectius previstos a cada acció.

Àmbit d'actuació:	
7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	
Objectiu general:	
Millorar les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	
Objectiu específic:	
Analitzar les mesures actuals per tal de fer propostes de millora	
Descripció:	
Actualment el CASG compta amb <u>mesures de conciliació</u> que tenen a veure amb cura de familiars o bé amb temes de formació. En general són les establertes per conveni o altres normatives. En relació a altres mesures que tinguin a veure amb la cura personal no hi ha res establert. Els criteris també són els establerts per conveni i es detecta segons les enquestes fetes que alguna vegada les demandes es concedeixen no només amb <u>criteris objectius</u> sinó també subjectius. Les característiques de cada equip fan que es vegi difícil unificar criteris o mesures i a més tampoc es té clar si tothom les coneix.	
Actuacions:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Donar a conèixer a les persones que treballen al CASG les mesures i els criteris més enllà de les sol·licituds d'Intranet 2. Fer un recull de les necessitats i aspectes de cada equip de treball que faciliten o dificulten la conciliació 3. Fer una proposta de millora en les mesures i els criteris de conciliació per aprovar amb la comissió paritària 4. Implementar les mesures acordades 	
Agents:	Recursos:
<p>Persones que treballen al CASG</p> <p>Comissió paritària</p>	Econòmics: possibles desplaçaments per fer visites a altres institucions
Indicadors de seguiment i avaluació:	
Actuació 1: Donar a conèixer a les persones que treballen al CASG les mesures i els criteris més enllà de les sol·licituds d'Intranet	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre d'accions fetes per donar a conèixer mesures i criteris al personal del CASG	Arribar a tota la plantilla del CASG a través de diferents accions de comunicació
Tipologia de canals de comunicació utilitzats	Veure quin canal de comunicació pot ser més efectiu per donar a conèixer informació al personal del CASG en temes generals

Actuació 2: Fer un recull de les necessitats i aspectes de cada equip de treball que faciliten o dificulten la conciliació	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia de necessitats recollides per cada equip de treball	Detectar mesures no incloses a les actuals i aspectes organitzatius que faciliten o dificulten la conciliació
Actuació 3: Fer una proposta de millora en les mesures i els criteris de conciliació per aprovar amb la comissió paritària	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia de propostes de millora presentades	Aprovar amb la comissió paritària les propostes presentades
Actuació 4: Implementar les mesures acordades	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre i tipologia de mesures noves o millorades que s'han pogut aplicar	Poder millorar les mesures actuals i incorporar-ne alguna de nova

Àmbit d'actuació:	
8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA	
Objectiu general:	
Millorar la comunicació corporativa utilitzant un llenguatge i una imatge inclusiva, és a dir no androcèntrica ni sexista.	
Objectiu específic:	
- Visibilitzar i sensibilitzar sobre l'ús del masculí genèric en el llenguatge i què suposa.	
Descripció:	
Per tal de fomentar la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista a tots els nivells de la institució s'adoptaran mesures concretes que promoguin la revisió dels documents tant interns com externs, eliminant qualsevol element sexista, establint normatives per a l'ús no sexista del llenguatge i realitzant tallers per tal de posar-ho en pràctica.	
Actuacions:	
1- Revisar els documents interns i modificar amb imatge i llenguatge inclusiu.	
2- Editar, presentar i difondre la guia pràctica d'imatge i llenguatge inclusiu no androcèntric ni sexista iniciada per la comissió anterior	
Agents:	Recursos:
Comissió de comunicació	Temps de dedicació
Comissió d'igualtat	Pressupost per l'edició i presentació
Persona referent del CASG en temes d'igualtat i/o personal extern amb coneixements en llenguatge i comunicació inclusiva	
Indicadors de seguiment i avaluació:	
Actuació 1: Revisar els documents interns i modificar amb imatge i llenguatge inclusiu.	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Nombre de documents revisats i modificats amb imatge i llenguatge inclusiu	Documents modificats amb imatge i llenguatge inclusiu
Actuació 2: Presentar i editar la guia pràctica de llenguatge inclusiu no androcèntric ni sexista iniciada per la comissió anterior	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Guia d'imatge i llenguatge inclusiu elaborada i editada	Guia elaborada
<i>Indicador 2</i>	<i>Resultat previst</i>

Guia d'imatge i llenguatge inclusiu difosa a tot el personal	Guia difosa
--	-------------

<p>Àmbit d'actuació:</p> <p>9. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE</p>
<p>Objectiu general:</p> <p>Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el Pla de riscos laborals.</p>
<p>Objectiu específic:</p> <p>Incloure la perspectiva de gènere en temes relacionats amb la salut laboral i la prevenció de riscos laborals.</p>
<p>Descripció:</p> <p><i>Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe:</i></p> <p>Revisió i actualitzar el protocol d'assetjament del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa, del 2009 per adaptar-lo al marc conceptual vigent : assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, tal com estableix la Llei 17/2015. Designar una persona responsable de prevenir i actuar davant de casos d'assetjament a la feina, establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds en relació amb aquest àmbit, identificar i gestionar les queixes rebudes per percepció de discriminació.</p> <p><i>Salut laboral:</i></p> <p>Realització d'una avaluació de riscos laborals des de l'enfocament de gènere de la plantilla del CASG de cada servei. Incorporar les mesures de períodes mensuals al conveni i als temes de salut.</p>
<p>Actuacions:</p> <p><i>Protocol d'assetjament: sexual i/o per raó de sexe:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenir una persona referent de la comissió d'igualtat a la comissió de salut i seguretat 2. Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe amb la comissió de seguretat i salut 3. Fer una formació sobre assetjament sexual o per raó de sexe i sobre violència masclista 4. Difondre el protocol a tot el personal <p><i>Salut laboral:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Vetllar perquè la mútua de l'ens incorpori la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals així com també criteris psicosocials.

6. Vetllar perquè la mútua de l'ens realitzi estudis periòdics i avalui els riscos i malalties professionals des de la perspectiva de gènere i els factors ambientals reals de cada lloc de treball.	
7. Incorporar els períodes o permisos mensuals al conveni i altres temes de salut.	
Agents:	Recursos:
Recursos Humans	
Comissió de Salut i Seguretat	
Comissió paritària	
Indicadors de seguiment i avaluació:	
Actuació 1: Incorporació d'una persona de la comissió d'igualtat a la comissió de salut i seguretat	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Una persona de la comissió d'igualtat s'incorpora a la de salut i seguretat	Algú de la comissió d'igualtat passa a formar part també de la de salut i seguretat
Actuació 2: Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe amb la comissió de seguretat i salut	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Revisar i actualitzar el protocol actual	Protocol revisat i actualitzat
Actuació 3: Fer una formació sobre assetjament sexual o per raó de sexe i sobre violència masclista	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
N ^a de persones participen a la formació sobre el protocol i assetjament sexual o per raó de sexe	
Actuació 4: Difondre a protocol a tot el personal	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Difusió del nou protocol	que es conegui i pengi a Intranet
Actuació 5: Vetllar perquè la mútua de l'ens incorpori la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals així com també criteris psicosocials	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
Incorporació de la perspectiva de gènere i dels criteris psicosocials	

Actuació 6: Vetllar perquè la mútua de l'ens realitzi estudis periòdics i avalui els riscos i malalties professionals des de la perspectiva de gènere i els factors ambientals reals de cada lloc de treball.	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
1. Realització d'estudis periòdics i avaluació de riscos i malalties professionals des de l'enfocament de gènere.	
2. Nombre de dades incloses al Pla de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	
<i>Indicador 2</i>	<i>Resultat previst</i>
Incorporació mesures períodes mensuals	Que s'incorporin.
7. Incorporar els períodes o permisos mensuals al conveni i altres temes de salut.	
<i>Indicador 1</i>	<i>Resultat previst</i>
1. Parlar amb la paritària per poder incloure períodes o permisos mensuals al conveni laboral	

CALENDARI D'ACCIONS

PLA D'IGUALTAT 2022-2026

		2023				2024				2025				2026			
		1 ^r trimestre	2 ⁿ trimestre	3 ^r trimestre	4 ^t trimestre	1 ^r trimestre	2 ⁿ trimestre	3 ^r trimestre	4 ^t trimestre	1 ^r trimestre	2 ⁿ trimestre	3 ^r trimestre	4 ^t trimestre	1 ^r trimestre	2 ⁿ trimestre	3 ^r trimestre	4 ^t trimestre
Cultura i gestió organitzativa																	
Acció 1	Difusió del Pla d'igualtat 2022-2026																
Acció 2	Revisió documents i																
Acció 3	Reunions comissió igualtat (1cop al mes)																
Acció 4	Manifest contra violència masculista																
Formació contínua																	
Acció 1	Disseny pla formació																
Acció 2	Accions formatives																
Acció 3	Avaluació accions formatives																
Conciliació de la vida laboral,																	
Acció 1	Donar a conèixer mesures al tot el CASG																
Acció 2	Recull necessitats per equips																
Acció 3	Proposta de millora																
Acció 4	Implementació mesures acordades																
Llenguatge i comunicació inclusiva																	
Acció 1	Revisar i modificar documents interns																
Acció 2	Revisar la guia i editar guia																
Acció 3	Difondre guia al personal CASG																
Salut laboral i assetjament sexual o																	
Acció 1	persona referent a comissió salut																
Acció 2	Revisió o elaboració i actualització protocol assetjament																
Acció 3	Formació assetjament sexual o per raó de sexe																
Acció 4	Difusió protocol al personal CASG																
Acció 5	Perspectiva gènere a prevenció riscos																
Acció 6	Incorporació període menstrual																

Seguiment i avaluació

El procés de seguiment i avaluació és imprescindible, doncs a través d'ell podrem comprovar si amb les accions implementades hem aconseguit els objectius que ens hem marcat.

La comissió d'igualtat és qui s'encarregarà de l'avaluació i seguiment i per dur-la a terme ha de comptar amb el suport de direcció, amb la participació de coordinació i del personal laboral i funcionari del Consorci d'Acció Social de la Garrotxa com també de les persones responsables de l'execució de cada acció o mesura del pla.

El procés de seguiment i avaluació del pla d'igualtat constarà de:

1. El seguiment realitzat un cop per semestre (valorant les accions implantades en base a les fitxes que hi ha a l'apartat anterior Pla d'Acció) .
2. L'avaluació anual, on es revisarà els resultats del seguiment semestral i la globalitat d'accions implementades de cada un dels àmbits, per tal de fer una valoració global del procés.

El seguiment del pla ens permetrà conèixer el procés de desenvolupament del mateix en cadascun dels àmbits d'actuació , és a dir, comprovar els resultats obtinguts de l'execució de les accions del pla del ens ajudarà a conèixer el grau de consecució del les accions i si cal, redefinir-les , ajustar-les o adaptar-les per tal d'aconseguir els objectius que ens hem proposat i alhora introduir noves accions o reservar-les pel següent pla d'igualtat 2026-2030.

Així mateix, analitzar el procés de desenvolupament del pla ens ajudarà a identificar els recursos, metodologies i procediments engegats en el propi desenvolupament del pla.

Per tant, el plantejament integral del sistema de seguiment i d'avaluació proposa: a) Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions; b) Possibilitar la transmissió d'informació entre els serveis i les persones involucrades, de manera que el pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint; c) Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn laboral, de la pertinència de les actuacions del pla a les necessitats de la plantilla; i d) Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del pla.

Fitxa de seguiment :

Nom de l'acció o mesura:	
Àmbit d'actuació i objectiu específic	
Descripció de l'acció	
Dates d'inici i finalització	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals (indicadors)	
Aspectes que cal destacar	
Suggeriments de millora	

Referències bibliogràfiques

1. Departament de Treball (2010) Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
2. Departament de Treball (2009) Les sis 6 de la igualtat. Mètode de la gestió de la Igualtat a les empreses. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
3. Departament de Governació i Administracions Públiques (2010). Guia per al disseny i implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'administració de la Generalitat de Catalunya. Escola d'Administració Pública de Catalunya. Generalitat de Catalunya.
4. Departament de Treball (2009) On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
5. Igualtat Creativa 2016. Pla igualtat intern de l'Ajuntament d'Olot.
6. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
7. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Materials de les formacions:

8. *Igualtat d'oportunitats entre dones i homes*. Direcció General d'Igualtat. Generalitat de Catalunya
9. *Formació Protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe* . Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya.
10. *Plans i Mesures d'Igualtat en el Treball*. Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya
11. *Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball*, Direcció General d'Igualtat. Generalitat de Catalunya
12. *Diagnosi pla d'igualtat*. Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya

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 la *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 i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Accions positives: 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.

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.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació múltiple: la 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.

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

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.

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.

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.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

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.

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.