

DILIGÈNCIA: Per fer constar que aquest Pla ha estat aprovat per la Junta de Govern de 21 de juliol de 2016 i modificat per la Junta de Govern de 18 de maig de 2017.

El secretari
Xavier Rodado Honorato

Pla comarcal d'Igualtat de Gènere

Consell Comarcal de l'Alt Penedès



CONSELL COMARCAL
ALT PENEDEÈS



Diputació
Barcelona

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓ | 6 |
| 2. | EL CONSELL COMARCAL DE L'ALT PENEDÈS..... | 8 |
| 2.1 | COMPOSICIÓ DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT PENEDÈS..... | 8 |
| 2.2 | ORGANITZACIÓ DEL CONSELL..... | 9 |
| 2.3 | COMPETÈNCIES DEL CONSELL | 11 |
| 2.4 | FINANÇAMENT..... | 11 |
| 3. | EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES..... | 13 |
| 3.1 | ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT | 14 |
| 4. | FASE DE COMPROMÍS..... | 17 |
| 4.1 | DEFINICIÓ D'OBJECTIUS..... | 17 |
| 4.2 | CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT | 18 |
| 5. | FASE DE DIAGNOSI..... | 19 |
| 5.1 | METODOLOGIA | 19 |
| 5.2 | ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI | 20 |
| A) | CULTURA D'IGUALTAT | 21 |
| B) | COMPOSICIÓ I CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL..... | 23 |
| C) | ACCÉS, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 44 |
| D) | CONDICIONS DE TREBALL | 58 |
| E) | ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL | 80 |
| F) | PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ O D'IDENTITAT SEXUAL..... | 90 |

| | |
|--|-----|
| G) LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA..... | 96 |
| 6. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ | 101 |
| 7. FASE D'AVALUACIÓ | 115 |

Llistat de gràfics

| | |
|---|----|
| Gràfic 1: Saps que és un Pla d'igualtat d'oportunitats? | 23 |
| Gràfic 2: Consideres necessària l'elaboració d'un Pla d'igualtat adreçat al personal del CCAP?..... | 23 |
| Gràfic 3: Composició del personal per sexe | 24 |
| Gràfic 4: Composició del personal per sexe (%)..... | 25 |
| Gràfic 5: Distribució del personal per lloc de treball i sexe..... | 26 |
| Gràfic 6: Distribució del personal per lloc de treball i sexe (%) | 27 |
| Gràfic 7: Distribució del personal per grup de classificació professional i sexe .. | 28 |
| Gràfic 8: Distribució del personal per grup de classificació professional i sexe (%) | 28 |
| Gràfic 9: Distribució del personal per departament i sexe | 29 |
| Gràfic 10: Distribució del personal per departament i sexe (%) | 30 |
| Gràfic 11: Posicions de direcció, coordinació i d'alt nivell de responsabilitat | 33 |
| Gràfic 12: Posicions de direcció, coordinació i d'alt nivell de responsabilitat (%) | 34 |
| Gràfic 13: Consellers i conselleres al CCAP (2015-2019)..... | 36 |
| Gràfic 14: Consellers i conselleres segons grups comarcals (2015-2019)..... | 36 |
| Gràfic 15: Consellers i conselleres en plantilla | 37 |
| Gràfic 16: Mitjana d'edat per sexe | 38 |
| Gràfic 17: Mitjana d'edat per grup de classificació professional i sexe | 39 |

| | |
|---|----|
| Gràfic 18: Mitjana d'edat per departament i sexe | 39 |
| Gràfic 19: Mitjana d'edat per lloc de treball i sexe | 40 |
| Gràfic 20: Antiguitat mitjana per sexe | 41 |
| Gràfic 21: Nivell d'estudis per sexe | 42 |
| Gràfic 22: Nivell d'estudis per sexe (%) | 43 |
| Gràfic 23: Igualtat oportunitats en l'accés al lloc de treball (respostes dones)... | 53 |
| Gràfic 24: Igualtat d'oportunitats en l'accés al lloc de treball (respostes homes) | 54 |
| Gràfic 25: Igualtat d'oportunitat en l'accés al lloc de treball (respostes dones) . | 54 |
| Gràfic 26: Igualtat d'oportunitats en les promocions (respostes homes) | 55 |
| Gràfic 27: Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació (respostes dones) | 55 |
| Gràfic 28: Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació (respostes homes) ... | 56 |
| Gràfic 29: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe..... | 60 |
| Gràfic 30: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe (%) | 60 |
| Gràfic 31: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe (excloent plans ocupacionals, gerència i consellers/es)..... | 61 |
| Gràfic 34: Mitjana d'hores de jornada per sexe | 63 |
| Gràfic 35: Distribució de la jornada per sexe | 63 |
| Gràfic 36: Mitjana d'hores de jornada per grup professional i sexe..... | 64 |
| Gràfic 37: Retribució mitjana per sexe | 65 |
| Gràfic 38: Retribució mitjana per sexe (jornada 37,5h)..... | 66 |
| Gràfic 39: Retribució mitjana segons grup professional i sexe | 66 |
| Gràfic 40: Retribució mitjana segons grup professional i sexe (jornada 37,5h) .. | 67 |
| Gràfic 41: Retribució mitjana segons lloc de treball grups A1\A2 i sexe | 68 |

| | |
|---|----|
| Gràfic 42: Retribució mitjana segons lloc de treball grups A1\A2 i sexe (jornada 37,5h)..... | 69 |
| Gràfic 43: Retribució mitjana caps, personal tècnic i professorat música per departament i sexe..... | 70 |
| Gràfic 44: Política retributiva clara, sense discriminació per raó de gènere (respostes dones) | 73 |
| Gràfic 45: Política retributiva clara, sense discriminació per raó de gènere (respostes homes) | 73 |
| Gràfic 46: Temps de desplaçament de casa a la feina i a la inversa | 77 |
| Gràfic 47: Combinació de transport públic per desplaçar-se del domicili a la feina i a la inversa | 77 |
| Gràfic 48: Nombre de descendents a càrrec per sexe | 81 |
| Gràfic 49: Nombre de descendents a càrrec per sexe (%) | 82 |
| Gràfic 50: Mitjana d'hores de jornada per sexe | 85 |
| Gràfic 51: Mitjana d'hores de jornada per grup professional i sexe..... | 86 |
| Gràfic 52: Possibilitat de conciliar vida personal, familiar i laboral (respostes dones) | 88 |
| Gràfic 53: Possibilitat de conciliar vida personal, familiar i laboral (respostes masculines)..... | 88 |
| Gràfic 54: La política del temps del CCAP facilita la conciliació? | 89 |
| Gràfic 55: El CCAP compta amb un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe? | 93 |
| Gràfic 56: Sabries a qui dirigir-te en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament? | 94 |
| Gràfic 57: L'entorn de treball és segur, lliure de sexisme i d'assetjament? | 94 |

Gràfic 58: Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva, no sexista?99

Gràfic 59: Consideres que la comunicació corporativa interna facilita un accés igualitari a la informació?100

Llistat de taules

Taula 1: Indicadors de cultura d'igualtat.....22

Taula 2: Distribució del personal segons lloc de treball, departament i sexe33

Taula 3: Síntesi de l'eix "Composició i característiques de la plantilla"44

Taula 4: Síntesi de l'eix "Accés, formació i desenvolupament professional"58

Taula 5: Retribució caps segons departament, grup professional, triennis, jornada i sexe.....71

Taula 6: Mitjana retributiva personal tècnic grup A2 i jornada completa, segons departament, triennis i sexe72

Taula 7: Jornada intensiva83

Taula 8: Jornada partida84

Taula 9: Síntesi de l'eix sobre "Ordenació del temps de treball".....90

Taula 10: Síntesi de l'eix sobre "Prevenió i actuació enfront l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació o d'identitat sexual"96

Taula 11: Síntesi de l'eix sobre "Llenguatge, imatge i comunicació corporativa"100

1. INTRODUCCIÓ

La **igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal** relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a nivell internacional.

No obstant això, la persistència de pràctiques discriminatòries, d'una estructura social patriarcal i de pautes culturals de tall androcèntric i masclista posa de manifest la necessitat d'adoptar mesures específiques per l'assoliment efectiu de la igualtat.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la **Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones** (CEDAW) de l'any 1979, així com les **4 Conferències Mundials sobre la Dona** en el marc de l'Organització de les Nacions Unides (Mèxic, 1975; Copenhaguen, 1980; Nairobi, 1985 i Pequín, 1995).

En l'àmbit europeu, el **Tractat de Roma**, al 1957, ja incloïa el principi d'igualtat entre homes i dones; i el **Tractat d'Amsterdam**, al 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la **Constitució** de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o

discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement forma, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a eradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

En aquest sentit, la promulgació de la **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions.

D'altra banda, la **Llei catalana 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han a aprovar, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, 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.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, el **Reial Decret Legislatiu 5/2015** pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. EL CONSELL COMARCAL DE L'ALT PENEDÈS

El Consell Comarcal de l'Alt Penedès (CCAP) és **un organisme de l'Administració local creat** en compliment de la Llei 6/1987, sobre l'organització comarcal de Catalunya, aprovada **pel Parlament de Catalunya** el dia 4 d'abril d'aquell any.

Aquesta llei va ser modificada posteriorment per la Llei 8/2003, de 5 de maig, de l'organització comarcal de Catalunya.

La comarca es constitueix com una entitat local de caràcter territorial formada per l'agrupació de municipis contigus, té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia per al compliment dels seus fins.

El territori de la comarca és l'àmbit en què el consell comarcal exerceix les seves competències i és definit per l'agrupació dels termes municipals que la integren. Així, El govern i l'administració de la comarca corresponen al consell comarcal.

2.1 COMPOSICIÓ DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT PENEDÈS

D'acord amb la mateixa Llei 6/1987 i en funció del nombre de residents a la comarca, el CCAP té **33 consellers i conselleres comarcals, escollits entre els regidors i regidores** dels 27 ajuntaments de l'Alt Penedès.

Durant la legislatura 2015-2019, la composició per grups comarcals és la següent:

- **Convergència i Unió**, 11 consellers i 1 consellera
- **Partit dels Socialistes de Catalunya - Coalició de Progrés**, 7 consellers i 2 conselleres.
- **Esquerra Republicana de Catalunya**, 3 consellers i 3 conselleres
- **Candidatura d'Unitat Popular - Poble Actiu**, 2 conselleres i 1 conseller

- **Candidatures d'Entesa (ICV, EUiA, EPM i VeC), 2 consellers**
- **Partit Popular, 1 conseller**

La Presidència ha recaigut en el conseller Francesc Olivella i Pastallé (CiU)

2.2 ORGANITZACIÓ DEL CONSELL

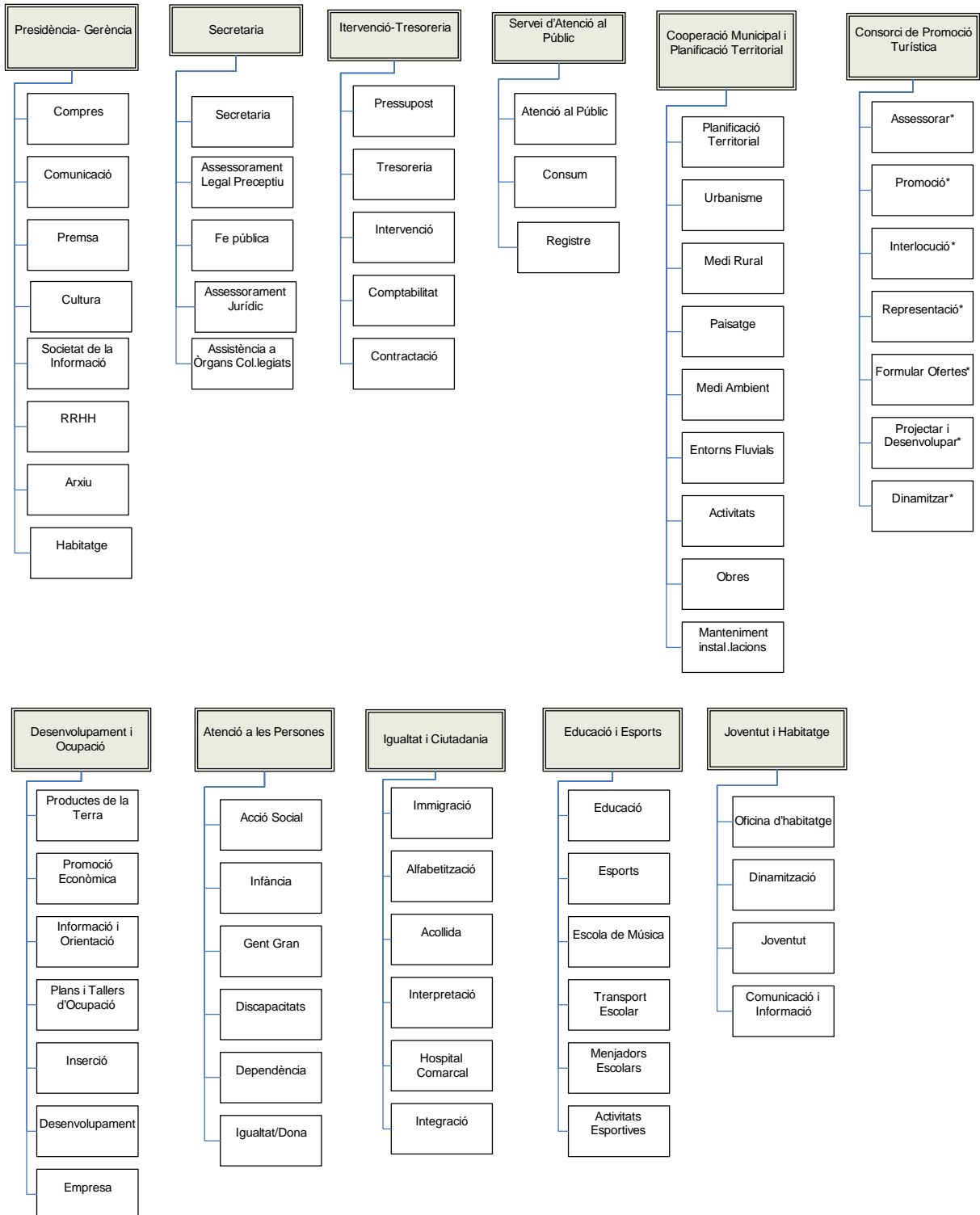
El títol segon del **Reglament Orgànic Comarcal** estableix quins són els òrgans del CCAP, la composició, la durada i les seves atribucions.

- **Òrgans decisoris:** Ple, Presidència, Junta de Govern, vicepresidències, conselleries delegades i Gerència.
- **Òrgans deliberants:** comissions informatives, Comissió Especial de Comptes, grups polítics i Consell d'Alcaldes i alcaldesses.
- **Òrgans complementaris:** Junta de Portaveus, òrgans consultius i de coordinació (Consell de la Gent Gran de l'Alt Penedès), òrgans de participació ciutadana i òrgans tècnics (Comissió d'Accés, Tria i Eliminació de Documentació i Oficina Tècnica Ambiental Comarcal).

D'altra banda, la gestió del CCAP es basa en un model gerencial complementat amb una divisió en serveis com a unitats bàsiques de gestió. D'aquesta manera, s'identifiquen els següents serveis:

- Presidència-Gerència
- Secretaria
- Intervenció-Tresoreria
- Atenció al Públic i Consum
- Cooperació Municipal i Planificació Territorial
- Acció Social
- Igualtat i Ciutadania
- Desenvolupament i Ocupació
- Educació i Esports

- Joventut i Habitatge
- Consorci de Promoció Turística



2.3 COMPETÈNCIES DEL CONSELL

Les competències del CCAP són, en primer lloc, les **competències genèriques** que en matèria de cooperació, assessorament i coordinació dels ajuntaments atribueix l'article 26 de la Llei 8/2003, de l'organització comarcal de Catalunya, als consells comarcals.

En segon lloc, les **competències atribuïdes per les lleis sectorials** del Parlament de Catalunya:

- Llei 12/2007, de Serveis Socials
- Llei 20/2009, de prevenció i control ambiental de les activitats
- Llei 10/2001, d'arxius i documents

En tercer lloc, les **competències compartides** amb la Generalitat de Catalunya:

- Alguns àmbits de Serveis Socials no contemplats a la Llei 12/2007

I finalment, les **competències delegades** per la Generalitat de Catalunya i els municipis de la comarca:

- Alguns àmbits de Serveis Socials no contemplats a la Llei 12/2007
- Transport i menjadors escolars
- Inspecció d'instal·lacions juvenils, activitats d'estiu i altres activitats destinades a joves

2.4 FINANÇAMENT

El Consell Comarcal es finança mitjançant els ingressos provinents de la Generalitat, que fa aportacions en funció de les **competències** que corresponen al Consell Comarcal per Llei, les competències compartides i les competències delegades.

També rep ingressos de la Generalitat, la Diputació de Barcelona i els ajuntaments, com a conseqüència dels **convenis de col·laboració** que se signen.

Rep aportacions en forma de **subvencions** d'altres administracions (bàsicament, la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya) per a programes o activitats que duu a terme.

Participa del **Fons de Cooperació Local de Catalunya**, que li atorga la Generalitat i que es nodreix de recursos procedents de l'Estat i la Generalitat.

Rep **recursos financers per a operacions de crèdit a curt termini** (bàsicament de la Diputació de Barcelona, en forma de plans d'operacions de Tresoreria).

També aplica **taxes** per la prestació de serveis i per al compliment d'activitats de la seva competència (matrícules de l'Escola de Música, copagament del transport escolar no obligatori, inscripcions en activitats juvenils, participació en processos selectius, etc.).

3. EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les organitzacions estan obligades a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Les mesures que les diferents entitats han d'adoptar per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes es plasmen en el **Pla d'Igualtat**, que es defineix com “un **conjunt ordenat de mesures**, adoptades **després de realitzar una diagnosi** de situació, tendents a **aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes i a **eliminar la discriminació per raó de sexe**” (Art. 46 Llei Orgànica 3/2007).

La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que plans d'igualtat del sector públic han de complir els requisits següents:

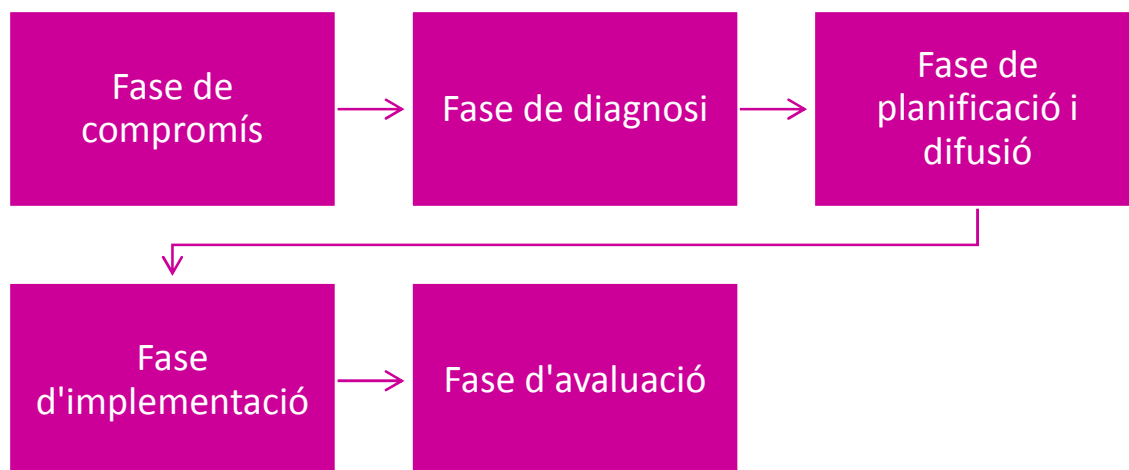
- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, 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.
- Tenir en compte els representants de les persones treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent.

D'altra banda, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic obliga les Administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. A més, estableix que les Administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

3.1 ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat del CCAP consta de les següents fases o etapes:



- Fase de compromís:

És la fase inicial en la qual l'ens adquireix el compromís d'implantar el principi d'igualtat d'oportunitats en l'organització a través d'un Pla d'acció. Aquesta

decisió d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat ha d'anar acompanyada d'un acord formal comunicat al personal.

D'altra banda, s'estableixen els objectius generals i específics que es pretén assolir a través de la implementació del Pla.

- Fase de diagnosi:

En aquesta fase es realitza una anàlisi sobre la situació en la qual es troba l'entitat en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. La diagnosi es desenvolupa recopilant informació a través de mètodes quantitius i qualitius, que serà processada i interpretada posteriorment.

- Fase de planificació i difusió

En aquesta fase es dissenyen les mesures a implementar en funció dels resultats de la diagnosi, es planifica la seva execució, s'especifiquen els mecanismes de seguiment i es defineixen els indicadors d'avaluació.

Una vegada realitzada la diagnosi de situació i dissenyades les mesures d'acció, l'organització dóna a conèixer el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a través dels diferents canals per a la comunicació corporativa, interna i externa, amb què compta.

- Fase d'implementació

Durant aquesta fase s'executen les accions previstes i segons el calendari establert. Simultàniament, es fa un acurat seguiment de la seva implementació, a través d'indicadors prèviament establerts.

- Fase d'avaluació

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del desplegament del Pla, avaluant el grau d'assoliment dels objectius que s'havien establert, alhora que s'identifiquen noves necessitats.



Així, en aquesta fase, s'avalua si la situació de les dones i homes al CCAP respecte a la igualtat d'oportunitats ha canviat, i si s'han corregit possibles desigualtats detectades en la fase de diagnosi.

4. FASE DE COMPROMÍS

El compromís és un requisit imprescindible per tal d'endegar un Pla d'igualtat i comptar amb els recursos humans, materials i pressupostaris que requereix. Per tal que aquest compromís sigui formal, les persones amb responsabilitat sobre la gestió Consell Comarcal han de reconèixer la igualtat com un principi bàsic i transversal de l'organització, així com determinar els objectius que desitgen aconseguir gràcies a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

4.1 DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

El primer pas abans d'iniciar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és l'establiment d'uns objectius, atès que aquests han d'orientar la diagnosi prèvia al disseny de les mesures d'acció alhora que, aquestes mesures, han d'anar adreçades a la consecució d'aquests objectius:

- Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals del Consell Comarcal de l'Alt Penedès.
- Promoure la cultura de l'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen el Consell Comarcal.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal.
- Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

4.2 CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT

El Pla d'igualtat d'oportunitats és un projecte que afecta de forma transversal a les polítiques d'una organització, tant de recursos humans com de salut laboral i prevenció de riscos com d'ordenació horària i de comunicació corporativa. El seu desenvolupament, per tant, implica la mobilització de personal, de temps i de recursos.

D'aquesta manera, per tal de garantir la seva correcta execució del Pla d'igualtat cal comptar amb un equip o **grup motor que lideri el projecte**, integrat tant per representants del Consell Comarcal com per representants de les persones treballadores. Aquest equip és la **Comissió d'igualtat**.

En aquest sentit, la primera mesura derivada del Pla d'igualtat que el CCAP ha de dur a terme és la designació dels i de les membres que integraran la Comissió així com el sistema de treball d'aquesta – periodicitat de reunions i sessions de treball, mecanismes de seguiment del pla i elaboració d'informes, canals de contacte, etc. –.

5. FASE DE DIAGNOSI

5.1. METODOLOGIA

Per elaborar el Pla d'igualtat d'oportunitats cal, prèviament, realitzar una diagnosi de la situació d'igualtat dels homes i les dones que conformen el personal del Consell Comarcal de l'Alt Penedès.

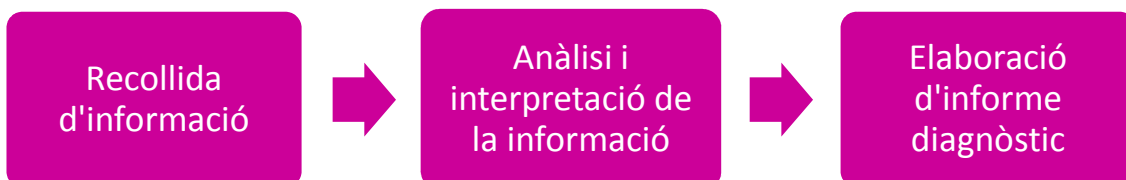
La diagnosi es realitza a partir de l'anàlisi d'informació quantitativa i qualitativa, obtinguda a través de la revisió de:

- L'organigrama i la descripció de l'estructura del Consell Comarcal
- Dades referents a la composició i característiques del personal polític i laboral
- Dades salarials
- Procediments de selecció, promoció i descripcions de llocs de treball
- El conveni col·lectiu i d'altres pactes establerts
- Protocols de prevenció de riscos laborals i de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Declaracions institucionals, notes, comunicats interns i dels diferents mitjans de comunicació corporatius
- Pla de formació
- Altres documents i informes corporatius

D'altra banda, la informació participativa s'ha obtingut a partir de:

- 2 sessions de treball conjuntes amb personal de RRHH i de l'àrea d'igualtat del CCAP, personal tècnic de la Diputació de Barcelona i personal consultor.
- 4 entrevistes en profunditat a informants clau
- 1 enquesta d'opinió resposta per 70 persones, 63 dones i 7 homes, és a dir, pel 72% de les dones i el 18% dels homes que treballen al CCAP.

Així, el diagnòstic inicial consta de 3 etapes:



5.2 ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI

La diagnosi s'estructura al voltant 7 eixos temàtics per tal de facilitar l'anàlisi en matèria d'igualtat, aquests són:

- Cultura d'igualtat
- Composició i característiques del personal
- Accés, formació i desenvolupament professional
- Condicions de treball
- Ordenació del temps de treball
- Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació o d'identitat sexual
- Llenguatge, imatge i comunicació corporativa

A) CULTURA D'IGUALTAT

En aquest eix s'analitza la cultura de la corporació en relació a la igualtat d'oportunitats, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. Per tant, s'estudien les accions concretes que la corporació ha dut a terme per tal de potenciar aquesta cultura i de sensibilitzar als treballadors i treballadores entorn a aquesta matèria.

La cultura d'igualtat és una qüestió transversal que implica diverses àrees de la corporació i que afecta diferents eixos del present diagnòstic com ara formació, conciliació, prevenció de l'assetjament o comunicació.

Alguns dels indicadors que ens permeten valorar el grau de desenvolupament de la cultura d'igualtat són els següents:

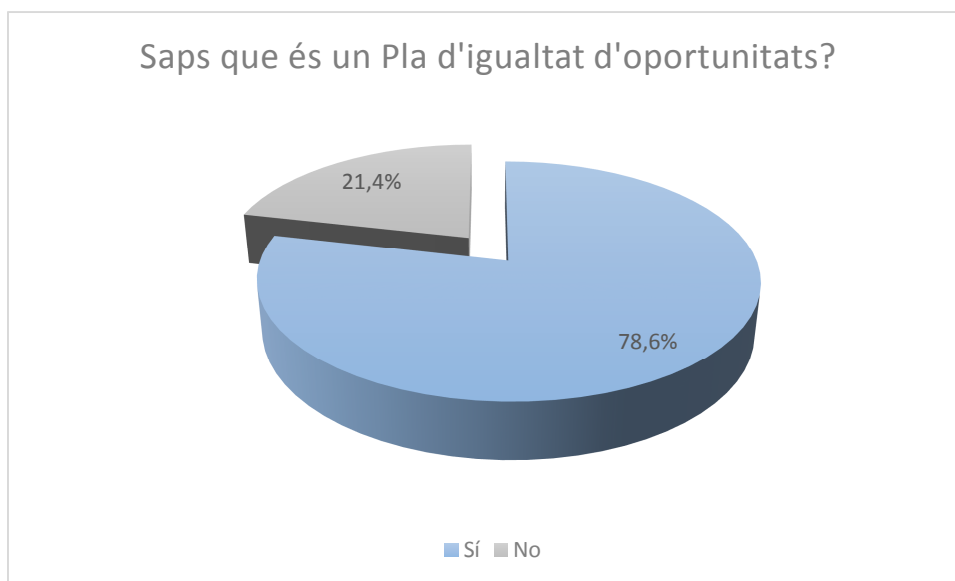
| INDICADORS CULTURA D'IGUALTAT | SÍ | NO | EN PROCÉS |
|---|-------------|----|-----------|
| ▪ Existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats degudament comunicat | | | X |
| ▪ Existència d'una Comissió d'igualtat | | | X |
| ▪ Existència d'una figura referent d'igualtat | X | | |
| ▪ Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal | | X | |
| ▪ Igualtat d'oportunitats com a principi rector dels processos de selecció i promoció | X | | |
| ▪ Exigència de compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a empreses proveïdores | | X | |
| ▪ Formacions específiques en violència de gènere | X | | |
| | Personal de | | |

| | serveis socials | | |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Existència d'un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament | | X | |
| <ul style="list-style-type: none"> Existència d'una Comissió específica per situacions d'assetjament degudament formada | | X | |
| <ul style="list-style-type: none"> Realització de campanyes de sensibilització sobre assetjament adreçades al conjunt del personal | | X | |
| <ul style="list-style-type: none"> Actuacions específiques en matèria de violència masclista | X Protocol comarcal per l'abordatge de la violència masclista | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Campanyes de sensibilització sobre ús de llenguatge inclusiu adreçat al conjunt del personals | | X | |
| <ul style="list-style-type: none"> Formacions específiques en comunicació inclusiva, no sexista | | X | |

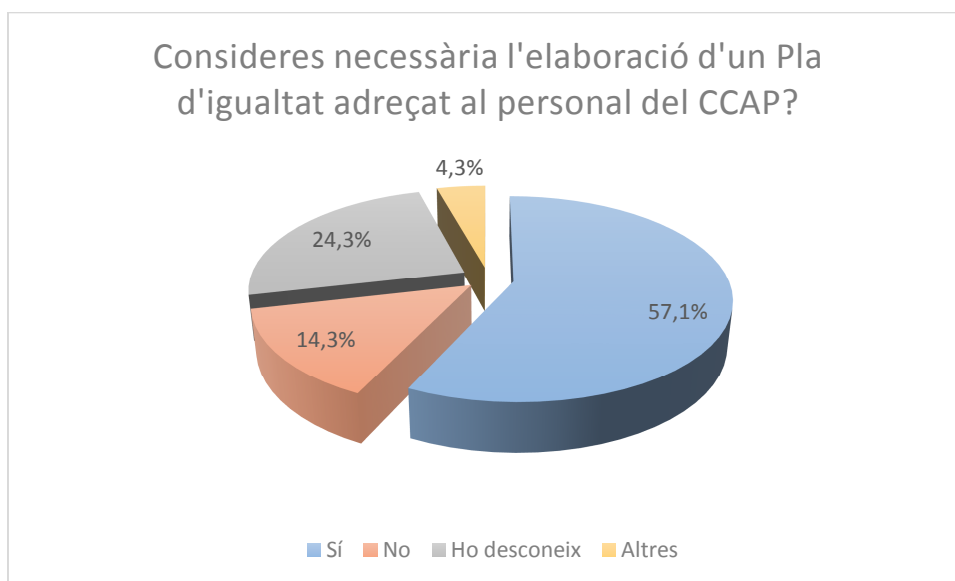
Taula 1: Indicadors de cultura d'igualtat

Tal com s'observa en el quadre d'indicadors anterior, si bé **el CCAP ha dut a terme algunes accions potenciadores de la cultura d'igualtat d'oportunitats, no sembla haver desenvolupat una política sistemàtica** que permeti instaurar plenament el principi d'equitat de gènere.

En relació a les enquestes realitzades, **la majoria del personal diu saber que és un Pla d'igualtat d'oportunitats, però només el 57,8% el considera necessari:**



Gràfic 1: Saps que és un Pla d'igualtat d'oportunitats?



Gràfic 2: Consideres necessària l'elaboració d'un Pla d'igualtat adreçat al personal del CCAP?

B) COMPOSICIÓ I CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL

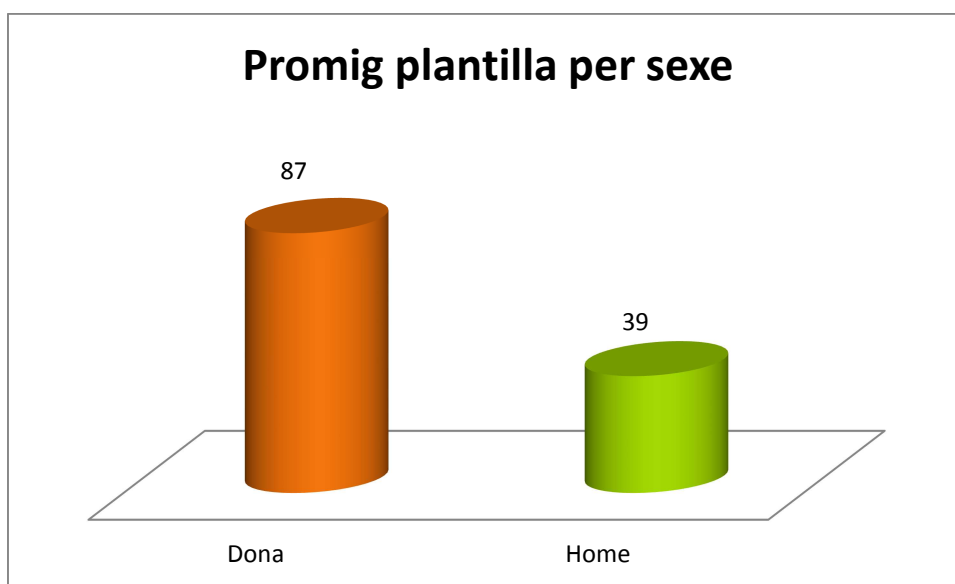
Composició del personal

En aquest eix es presenten dades referents al personal que conforma el Consell Comarcal, com ara el sexe, l'edat, la categoria professional, l'antiguitat o el nivell

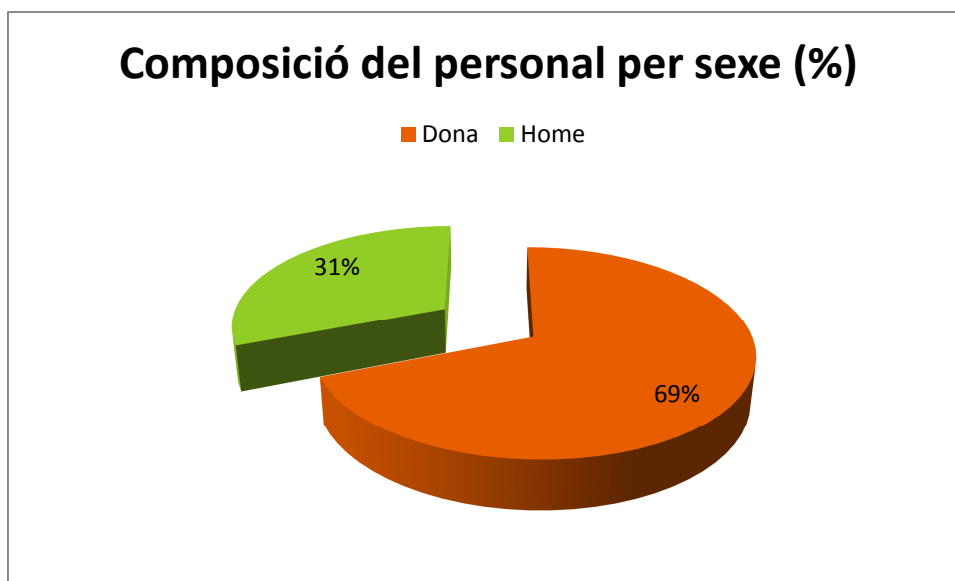
d'estudis. D'aquesta manera, s'obté una **fotografia general dels treballadors i treballadores**, de les seves **característiques** així com de la seva **distribució** a l'organització. A partir d'aquesta fotografia general s'aniran desgranant, en els diferents eixos que configuren el diagnòstic, diversos fenòmens per tal d'obtenir una imatge acurada i fidedigna de la situació de gènere al CCAP.

Alguns dels fenòmens marcats pel gènere que s'estudien en aquest eix, són:

- la masculinització o la feminització del personal,
- l'absència o presència de segregació vertical per sexe – diferent distribució jeràrquica –,
- la presència o absència de segregació horitzontal per sexe – diferent distribució per àrees o llocs de treball –,
- diferències per sexe quant a l'edat, antiguitat, estudis, etc.



Gràfic 3: Composició del personal per sexe

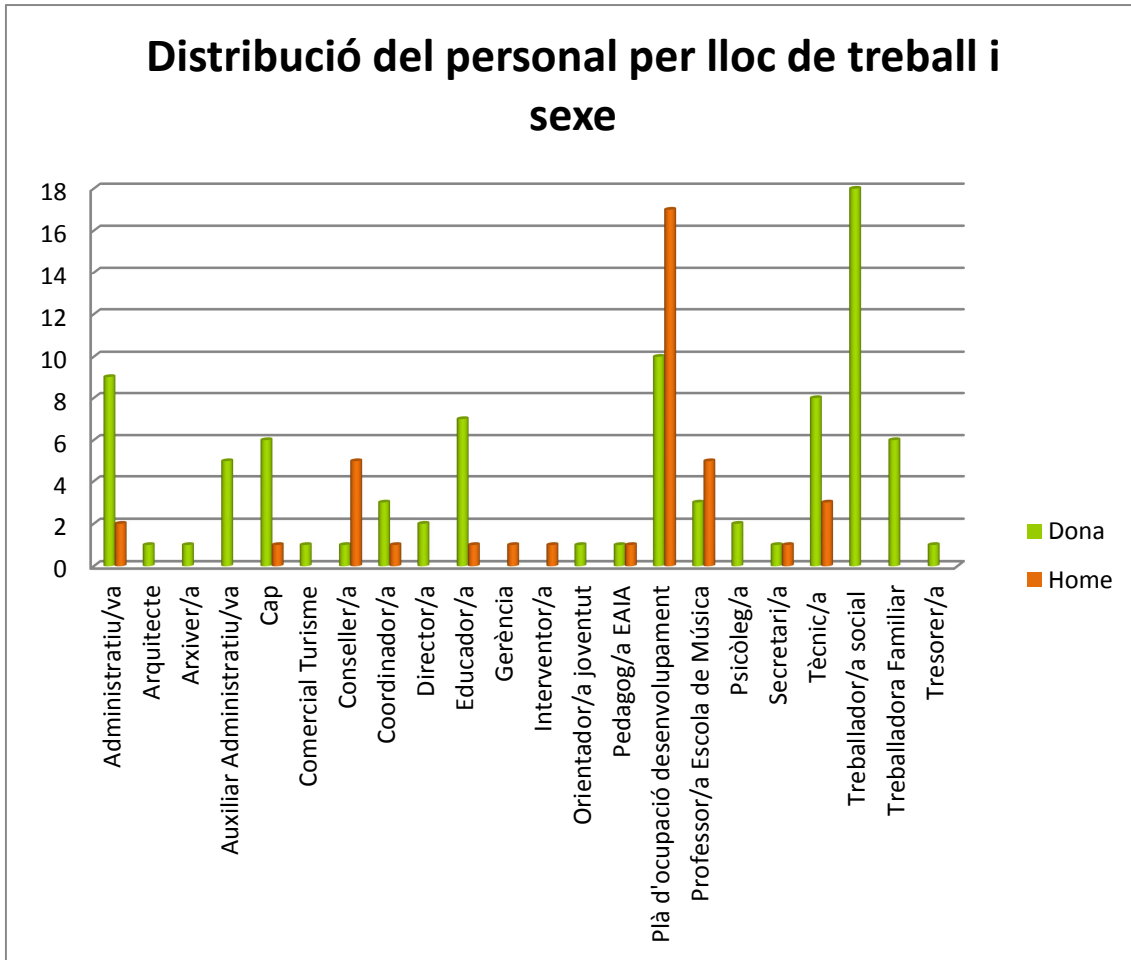


Gràfic 4: Composició del personal per sexe (%)

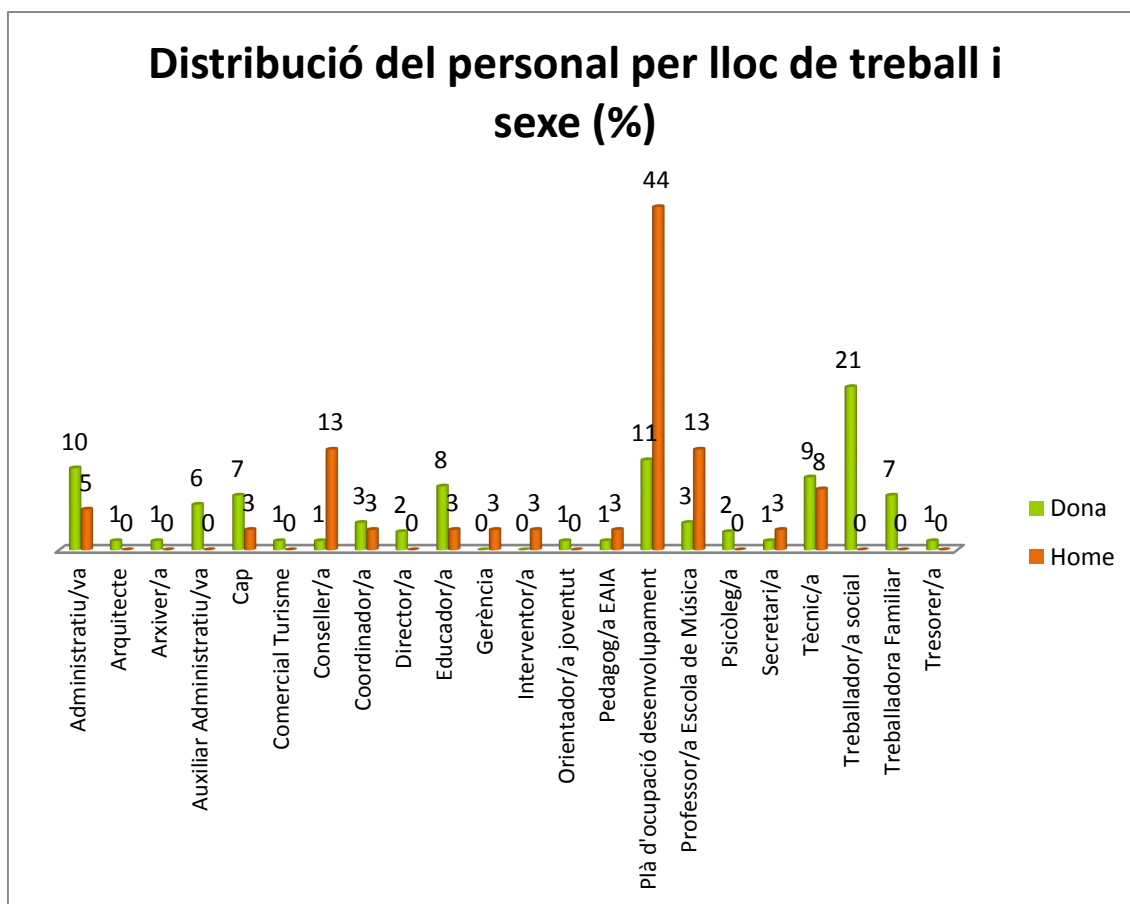
El Consell Comarcal de l'Alt Penedès és una **organització altament feminitzada** en què, com s'observa als gràfics precedents, les dones representen el 69% del personal (87 dones) i els homes el 31% (39 homes).

La feminització del personal és un fenomen habitual en les administracions públiques, algunes de les hipòtesis explicatives que s'han assenyalat són: una major transparència en processos de selecció i promoció i per tant una disminució de les discriminacions de gènere laborals; majors possibilitats de conciliació de vida personal, familiar i laboral; o el gruix de posicions administratives i d'atenció social, tradicionalment ocupades per dones.

A continuació s'analitza la distribució del personal en funció del lloc de treball, el grup professional al qual pertany i el departament en què s'ubica.

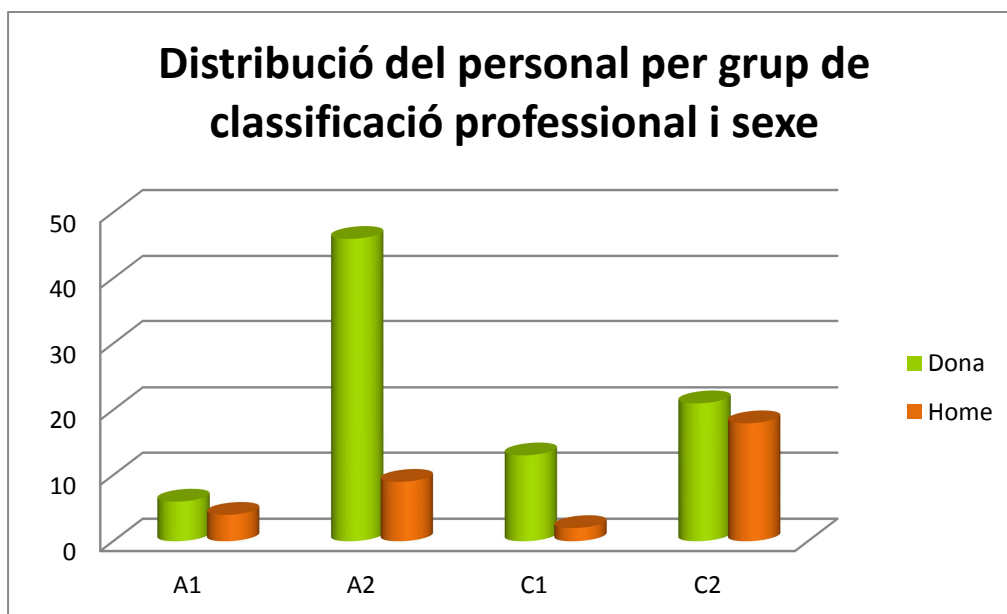


Gràfic 5: Distribució del personal per lloc de treball i sexe

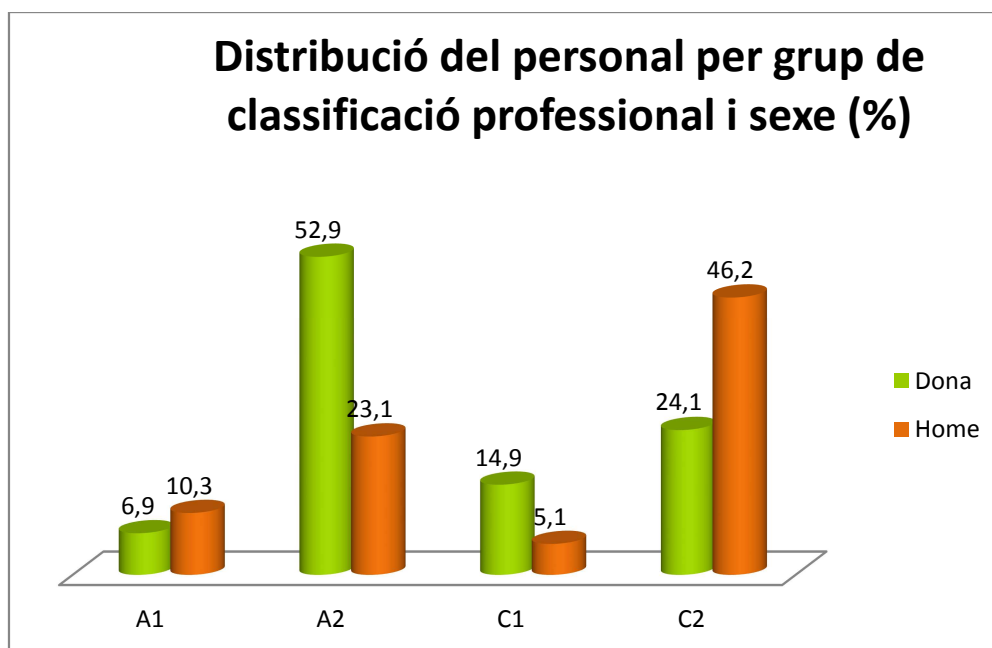


Gràfic 6: Distribució del personal per lloc de treball i sexe (%)

Pel que fa als llocs de treball, s'observa una **marcada distribució del personal en funció del sexe**. Així, deixant de banda el personal contractat a través de plans d'ocupació – que suposa el 44% dels homes i l'11% de les dones que treballen al CCAP –, la major part de les dones es concentra en llocs de treball de l'àmbit social (les treballadores socials, les treballadores familiars i les educadores sumen el 36% de les treballadores del Consell), en llocs administratius i en posicions tècniques; mentre que la major representació dels homes la trobem entre els Professors d'escola de música (13%) o càrrecs polítics – consellers – (13%), seguida de posicions tècniques (el 8% dels homes que treballen al Consell).



Gràfic 7: Distribució del personal per grup de classificació professional i sexe

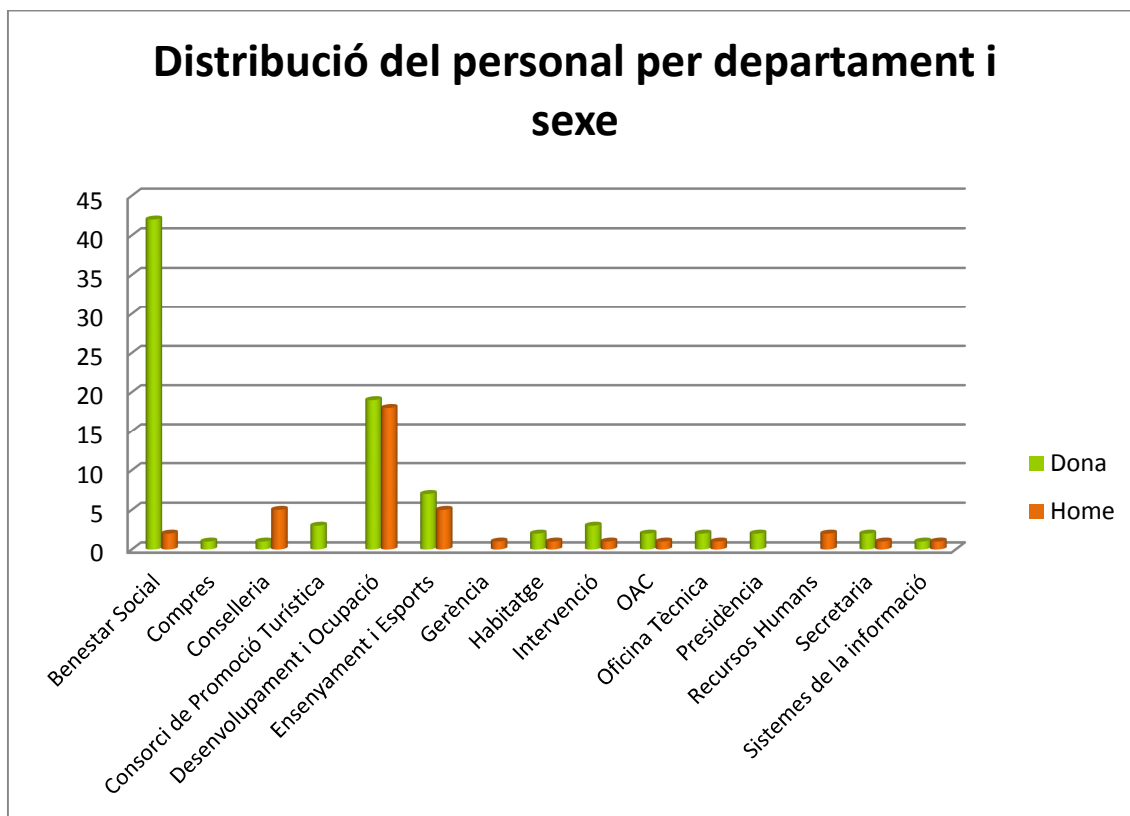


Gràfic 8: Distribució del personal per grup de classificació professional i sexe (%)

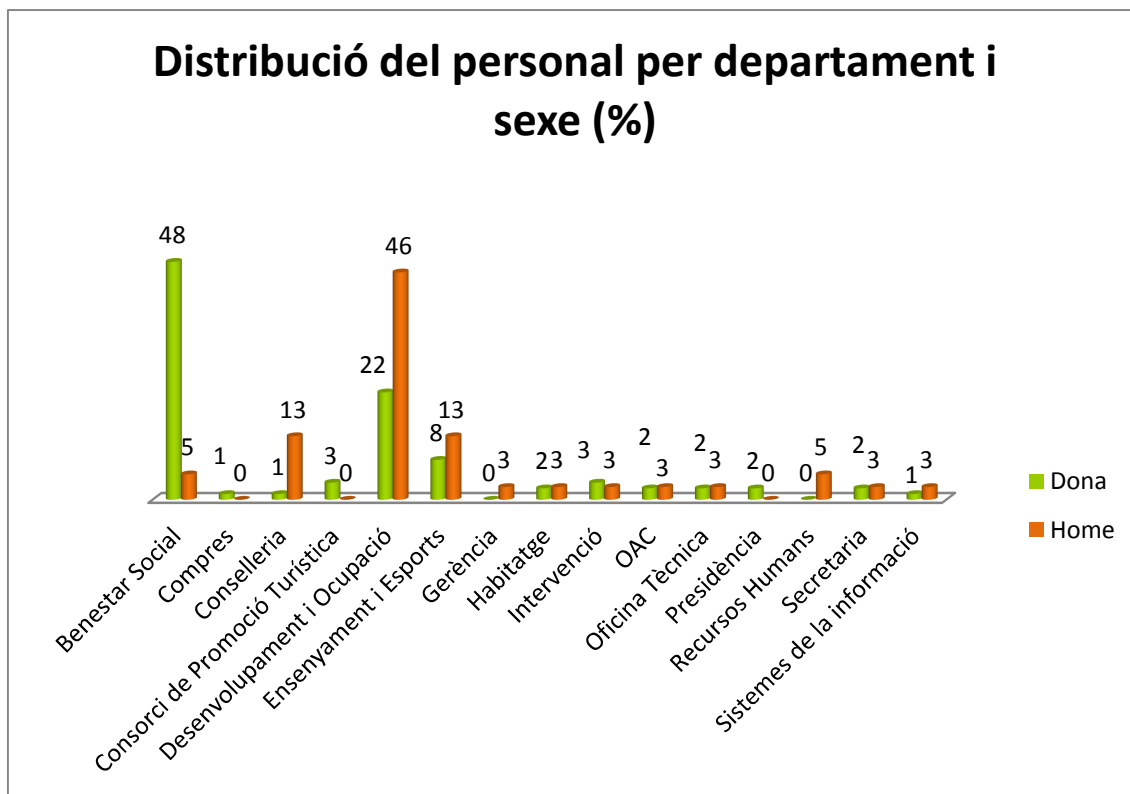
Pel que fa als grups professional, aquests es classifiquen d'acord amb la titulació exigida per a accedir-hi i, al CCAP trobem treballadores i treballadors adscrits als següents grups:

- Grup A: dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per accedir a aquest grup, cal la titulació universitària de grau.
- Grup C: dividit en dos subgrups, C1 (títol de batxillerat o tècnic/a) i C2 (títol de graduat en educació secundària obligatòria).

Al CCAP el gruix de les dones es concentra al grup professional A2 i el gruix dels homes al grup professional C2, tant en termes absoluts com relatius. D'aquesta manera, es pot afirmar que **la qualificació femenina és, de mitjana, superior a la masculina**. Tot i això, en el grup professional de major qualificació – A1 –, si bé el nombre de dones és superior al nombre d'homes, en termes relatius el homes superen a les dones (així, el 10,3% del treballadors del CCAP s'ubica en aquest grup, front al 6,9% de les treballadores).



Gràfic 9: Distribució del personal per departament i sexe



Gràfic 10: Distribució del personal per departament i sexe (%)

Quant als departaments, el gruix de les treballadores es concentra en *Benestar Social* (48%), fet que està en consonància amb la concentració de dones en llocs de treball d'àmbit social i en *Ensenyament i Esports* (8%). D'altra banda, els homes es concentren també al departament d'*Ensenyament i esports* (13%) i en *Conselleria* (13%).

Les dones i els homes adscrits a *Desenvolupament i Ocupació* no es tenen en compte en l'anàlisi de l'estructura fixa del CCAP atès que depenen de Plans ocupacionals de durada determinada, essent personal caracteritzat per una elevada fluctuació. Tot i així, crida l'atenció el fet que, mentre **que al CCAP la majoria de les persones treballadores són dones**, actualment, **el personal contractat a través de Plans ocupacionals és majoritàriament masculí**. Així, caldria **revisar les característiques dels llocs de treball oferts pels Plans ocupacionals**, per tal d'esclarir si es tracta d'una oferta que potencia l'ocupació

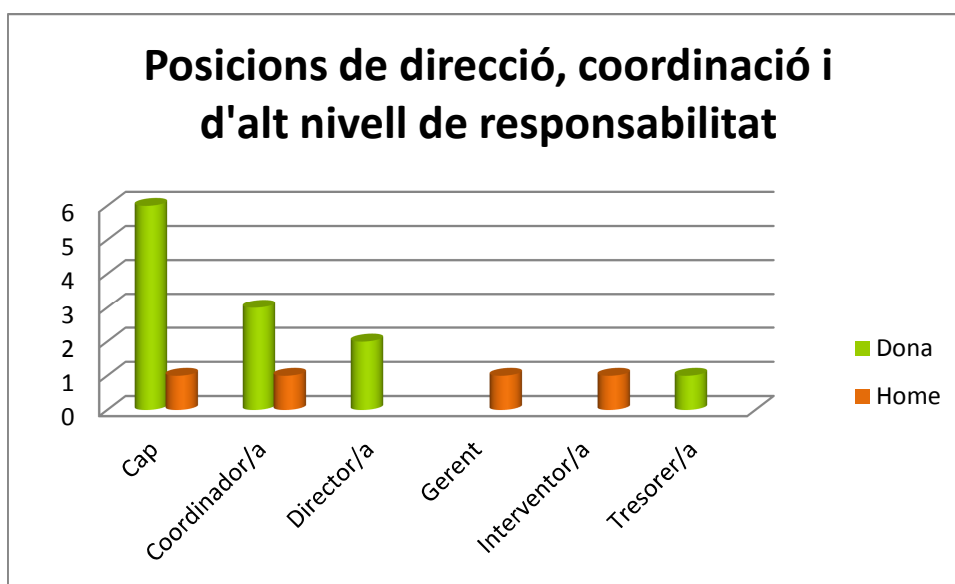
d'un dels dos sexes i si aquest fet respon, o no, a una acció estratègica adreçada a potenciar l'ocupació d'un col·lectiu poblacional determinat.

| Lloc de treball i departament | Dona | Home | Total general |
|-------------------------------|------|------|---------------|
| Administratiu/va | 9 | 2 | 11 |
| Benestar Social | 2 | | 2 |
| Compres | 1 | | 1 |
| Desenvolupament i Ocupació | 1 | | 1 |
| Ensenyament i Esports | 1 | | 1 |
| Habitatge | 2 | | 2 |
| Intervenció | 1 | | 1 |
| Oficina Tècnica | 1 | | 1 |
| Recursos Humans | | 1 | 1 |
| Sistemes de la informació | | 1 | 1 |
| Arquitecte | 1 | | 1 |
| Oficina Tècnica | 1 | | 1 |
| Arxiver/a | 1 | | 1 |
| Sistemes de la informació | 1 | | 1 |
| Auxiliar Administratiu/va | 5 | | 5 |
| Benestar Social | 2 | | 2 |
| Intervenció | 1 | | 1 |
| OAC | 1 | | 1 |
| Secretaria | 1 | | 1 |
| Cap | 6 | 1 | 7 |
| Benestar Social | 1 | | 1 |
| Desenvolupament i Ocupació | 1 | | 1 |
| Ensenyament i Esports | 2 | | 2 |
| Habitatge | | 1 | 1 |
| OAC | 1 | | 1 |
| Presidència | 1 | | 1 |

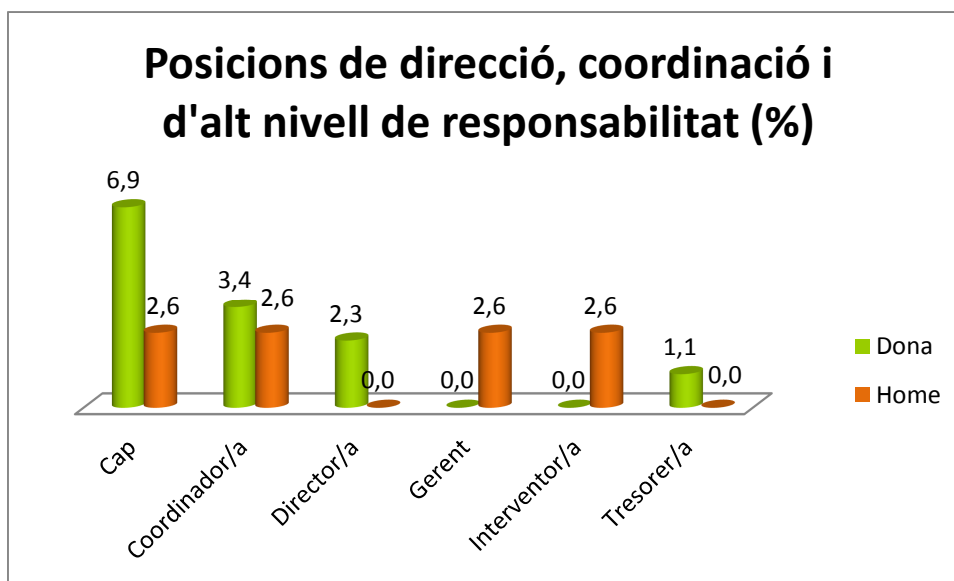
| | | | |
|--------------------------------|----|----|----|
| Comercial Turisme | 1 | | 1 |
| Consorci de Promoció Turística | 1 | | 1 |
| Conseller/a | 1 | 5 | 6 |
| Conselleria | 1 | 5 | 6 |
| Coordinador/a | 3 | 1 | 4 |
| Benestar Social | 2 | | 2 |
| Oficina Tècnica | | 1 | 1 |
| Secretaria | 1 | | 1 |
| Director/a | 2 | | 2 |
| Consorci de Promoció Turística | 1 | | 1 |
| Ensenyament i Esports | 1 | | 1 |
| Educador/a | 7 | 1 | 8 |
| Benestar Social | 7 | 1 | 8 |
| Gerent | | 1 | 1 |
| Gerència | | 1 | 1 |
| Interventor/a | | 1 | 1 |
| Intervenció | | 1 | 1 |
| Orientador/a joventut | 1 | | 1 |
| Benestar Social | 1 | | 1 |
| Pedagog/a EAIA | 1 | 1 | 2 |
| Benestar Social | 1 | 1 | 2 |
| Pla d'ocupació desenvolupament | 10 | 17 | 27 |
| Desenvolupament i Ocupació | 10 | 17 | 27 |
| Professor/a Escola de Música | 3 | 5 | 8 |
| Ensenyament i Esports | 3 | 5 | 8 |
| Psicòleg/a | 2 | | 2 |
| Benestar Social | 1 | | 1 |
| Desenvolupament i Ocupació | 1 | | 1 |
| Secretari/a | 1 | 1 | 2 |
| Presidència | 1 | | 1 |
| Secretaria | | 1 | 1 |
| Tècnic/a | 8 | 3 | 11 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Benestar Social | 1 | | 1 |
| Consorti de Promoció Turística | 1 | | 1 |
| Desenvolupament i Ocupació | 6 | 1 | 7 |
| OAC | | 1 | 1 |
| Recursos Humans | | 1 | 1 |
| Treballador/a social | 18 | | 18 |
| Benestar Social | 18 | | 18 |
| Treballadora Familiar | 6 | | 6 |
| Benestar Social | 6 | | 6 |
| Tresorer/a | 1 | | 1 |
| Intervenció | 1 | | 1 |
| Total general | 87 | 39 | 126 |

Taula 2: Distribució del personal segons lloc de treball, departament i sexe



Gràfic 11: Posicions de direcció, coordinació i d'alt nivell de responsabilitat



Gràfic 12: Posicions de direcció, coordinació i d'alt nivell de responsabilitat (%)

Tal com es pot observar als gràfics que precedeixen, en termes absoluts i relatius, **la presència femenina en càrrecs jeràrquics i de responsabilitat és més elevada que la masculina**, fet que es correspon amb la major presència de dones entre el personal del CCAP, en general.

En termes relatius, el 13,7% de les dones ocupa alguna posició jeràrquica o d'elevat grau de responsabilitat, enfront al 10,6% dels homes.

Comissió paritària

La Comissió Paritària, l'encàrrec de la qual és la interpretació, el control i l'estudi del Conveni, està formada per representats legals del personal i per un nombre igual de representants de la corporació, fins a un màxim de 6 membres.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

- Interpretar, controlar, estudiar i aplicar el Conveni.
- Negociar els programes de formació i tenir en compte els acords de formació dels sindicats.
- Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del Conveni.

Els acord de la Comissió vincules les parts, es fan públics al centre de treball i han de ser tramitats reglamentàriament en el termini màxim d'1 mes a partir de la seva adopció, havent de ser comunicats als òrgans competents en el termini màxim de 15 dies.

Al CCAP la Comissió Paritària està formada per:

- en representació de les persones treballadores: 4 dones membres del Comitè d'empresa:
 - 1 presidenta
 - 1 secretària
 - 2 vocals
- en representació de la corporació:
 - 1 tècnic del Servei de RRHH
 - 1 administratiu del Servei de RRHH (secretari)
 - el gerent
 - el president del Consell Comarcal

D'aquesta manera, podem observar una **presència per sexes marcadament desigual entre les parts que conformen la Comissió**: així, la **representació de les persones treballadores totalment feminitzada** i, en canvi, la **de l'empresa totalment masculinitzada**. Es tracta d'un desequilibri que no és coherent amb la composició general del personal que conforma el CCAP.

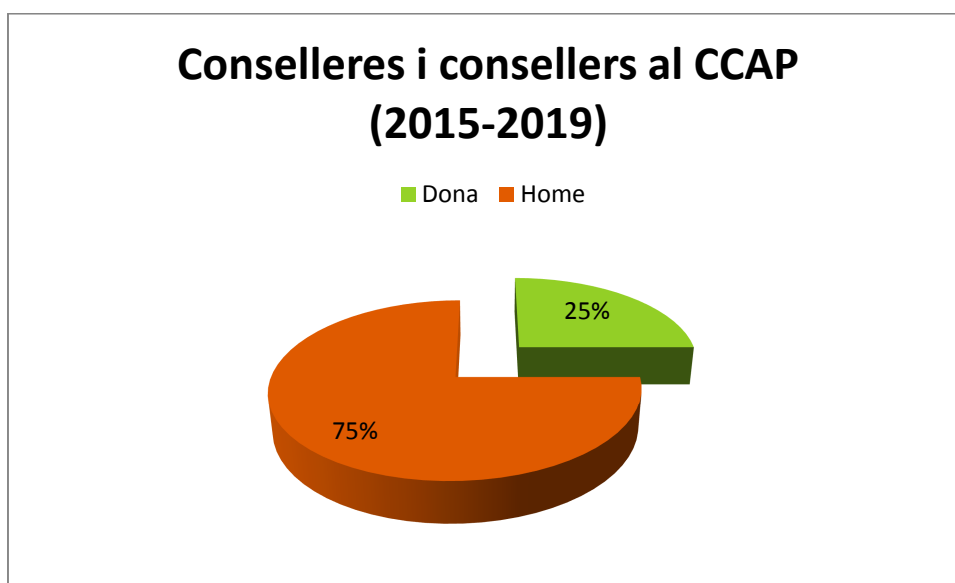
Representació política

En aquest subapartat ens centrarem en la composició política del CCAP i la presència o absència de dones i homes en aquest nivell.

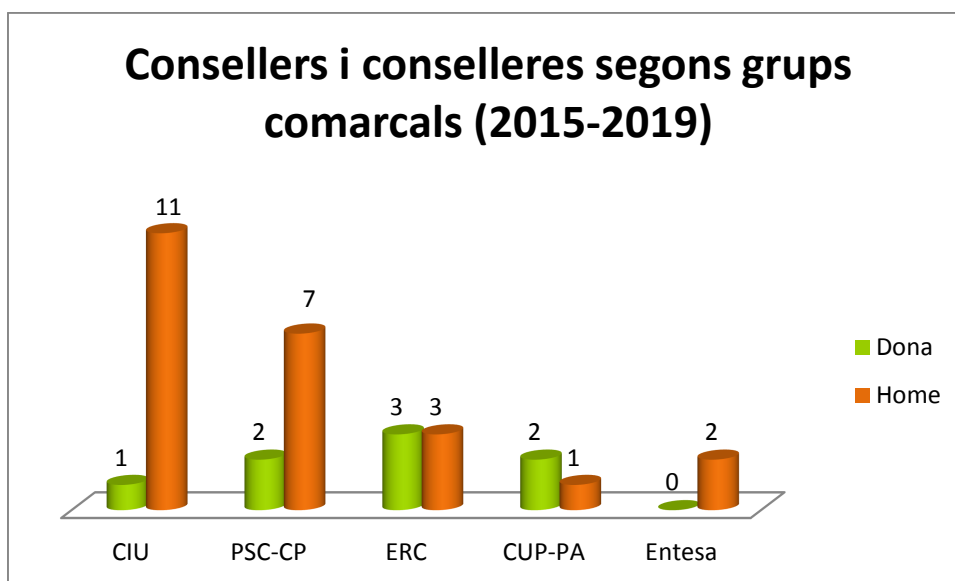
Tot i que el Pla d'igualtat d'oportunitats se centra en les condicions laborals i, per tant, en el personal que està en plantilla, no pot ser passat per alt el fet que

el CCAP és alhora un organisme públic que ofereix serveis a la ciutadania i una institució política.

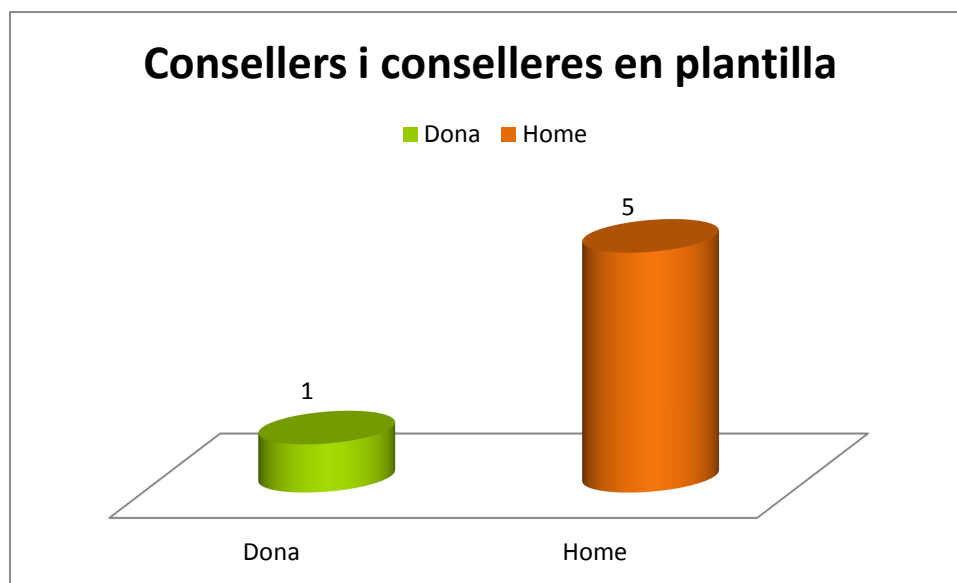
És per això que, tot i que les mesures del Pla d'igualtat incideixen, únicament, sobre processos laborals, es considera necessari que el diagnòstic de gènere realitzi, també, una fotografia de la realitat política per sexes.



Gràfic 13: Consellers i conselleres al CCAP (2015-2019)



Gràfic 14: Consellers i conselleres segons grups comarcals (2015-2019)



Gràfic 15: Consellers i conselleres en plantilla

Tal com podem observar als gràfics precedents, **la representació política al CCAP es caracteritza per la seva marcada masculinització**. Així, els homes representen el 75% dels consellers, enfront el 25% de les dones. De la mateixa manera, entre les conselleres i consellers en plantilla al CCAP trobem 1 sola dona i 5 homes.

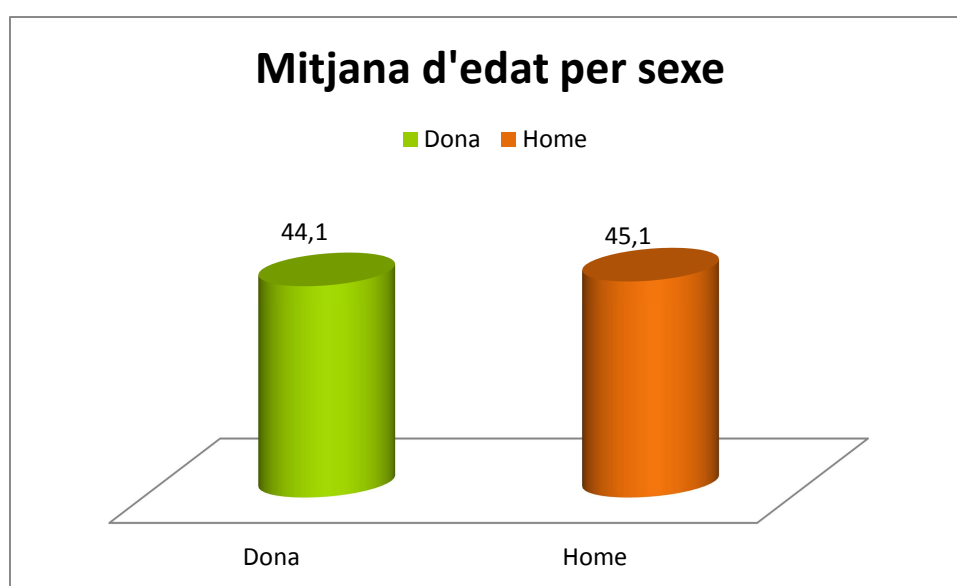
Pel que fa a la composició per sexes en els grups comarcals segons candidatures, trobem una **marcada subrepresentació de dones en els grups de CIU, PSC-CP i Entesa** (cal dir que aquest darrer està conformat únicament per dues persones), mentre que trobem **paritat en el grup d'ERC** i **major representació femenina en el grup CUP-PA** (estant, aquest grup, conformat únicament per 3 persones).

D'aquesta manera, es constata l'existència d'un fenomen oposat per sexe, mentre que **l'estructura laboral del CCAP es caracteritza per una elevada feminització, l'estructura política ho fa per una elevada masculinització**. Ens trobem, així, amb una segregació per àmbits típica d'una cultura de gènere poc equitativa, motiu pel qual s'insta als diferents grups que conformen el Consell a

una reflexió profunda sobre el paper que juguen en la potenciació de la participació política i pública de les dones.

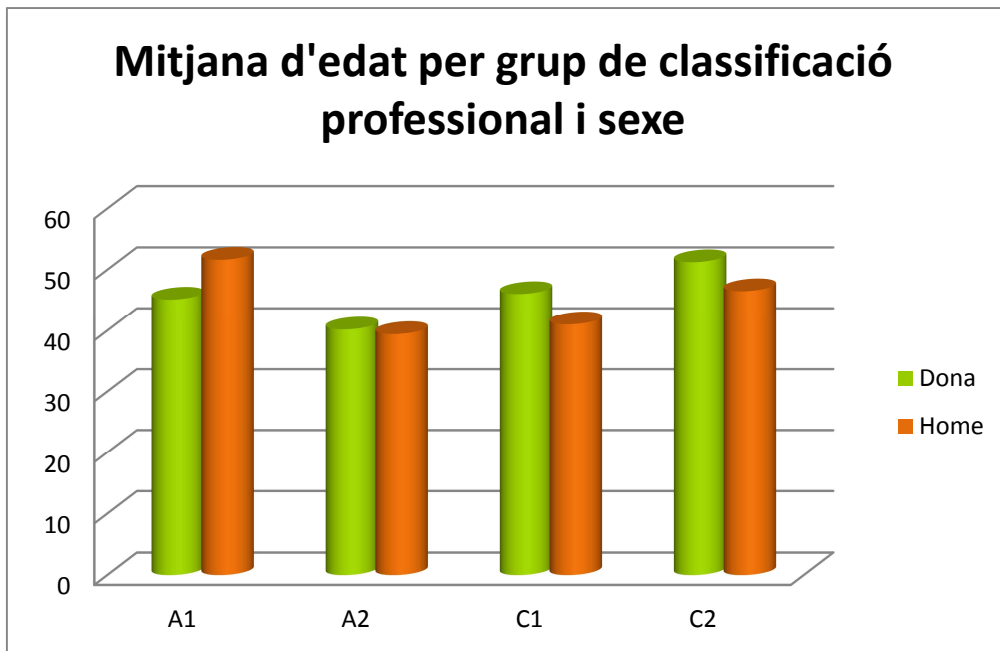
Característiques del personal

A continuació es presenten algunes dades referents a les característiques que presenten les treballadores i els treballadors del CCAP, tant personals (edat, nivell d'estudis) com laborals (antiguitat).

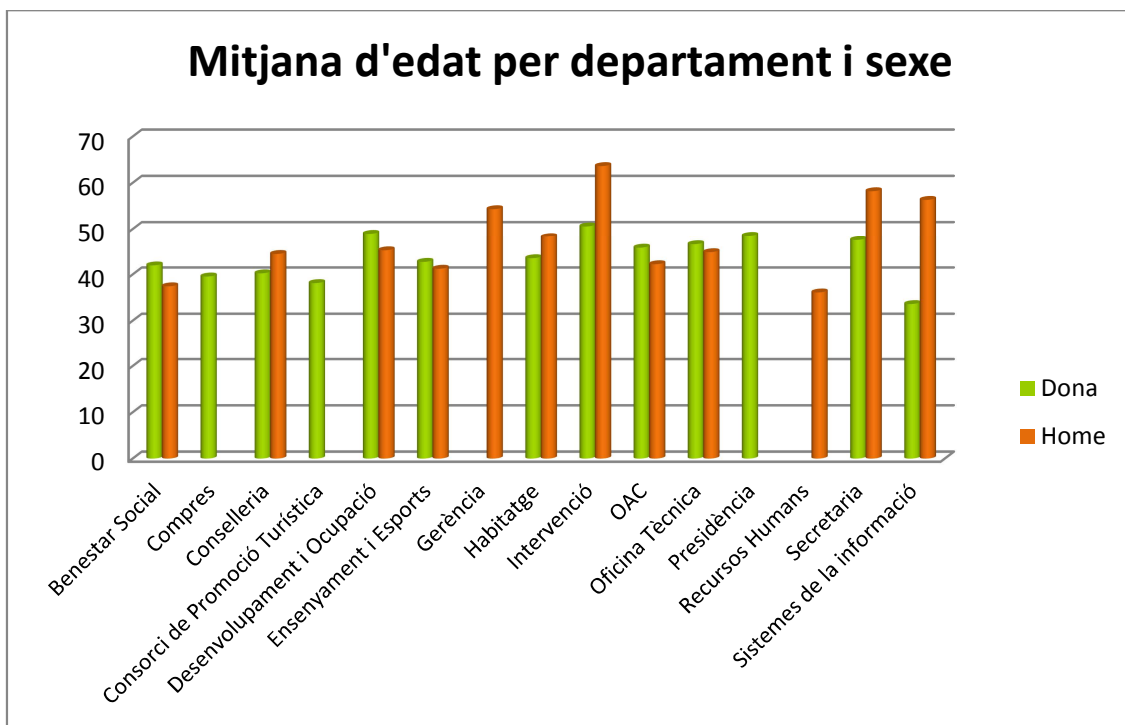


Gràfic 16: Mitjana d'edat per sexe

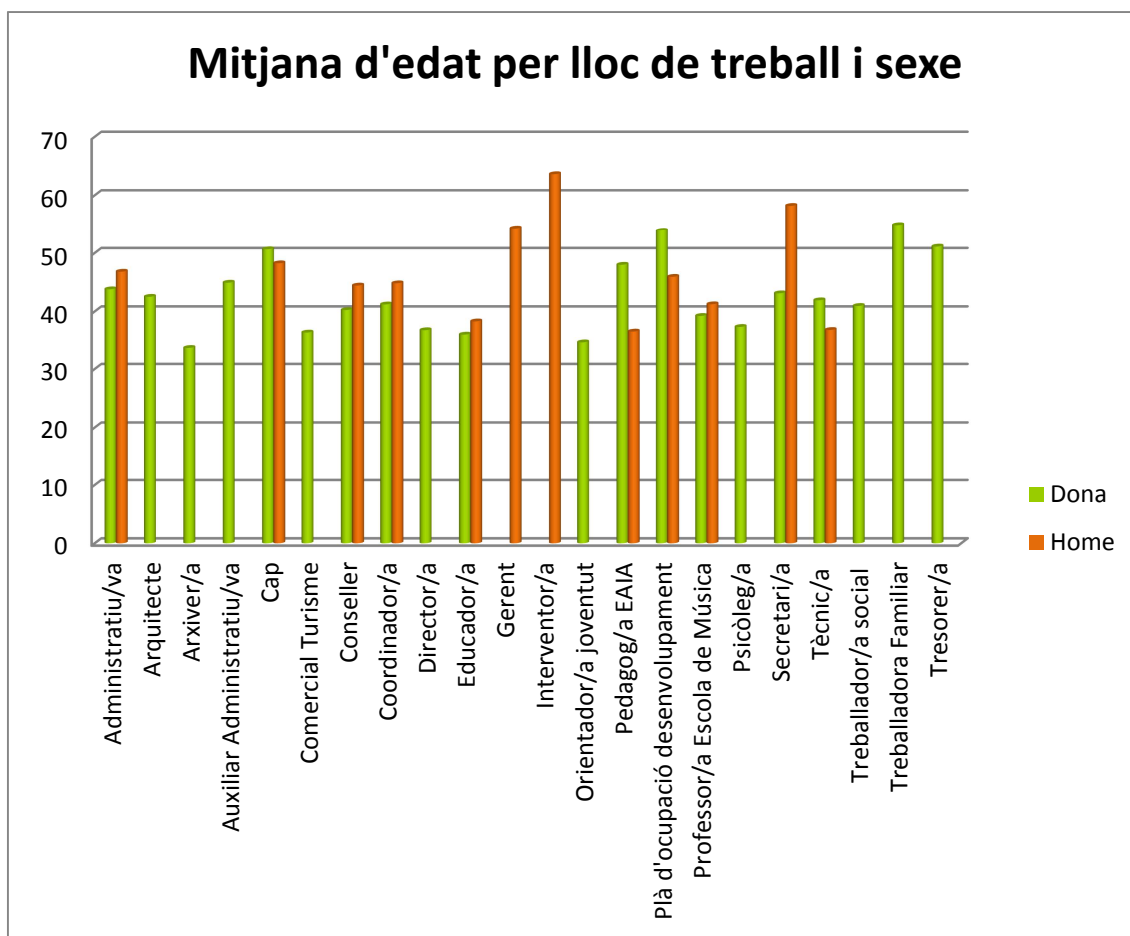
La mitjana d'edat per sexe és força similar, situant-se en les dones al voltant dels 44,1 anys i dels homes dels 45,1. Es tracta d'una **mitjana relativament elevada** que, d'una banda, pot ser indicador de fenòmens positius, com ara l'estabilitat de la carrera professional al CCAP o la no discriminació del col·lectiu de persones majors de 40 anys, però que cal estudiar per tal de conèixer si les persones joves troben dificultats específiques per incorporar-se al CCAP.



Gràfic 17: Mitjana d'edat per grup de classificació professional i sexe



Gràfic 18: Mitjana d'edat per departament i sexe

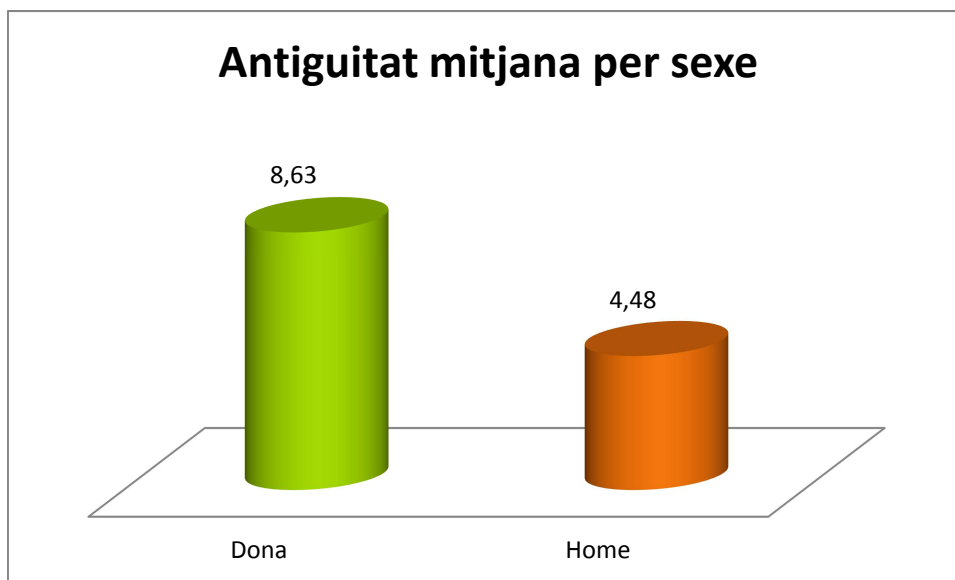


Gràfic 19: Mitjana d'edat per lloc de treball i sexe

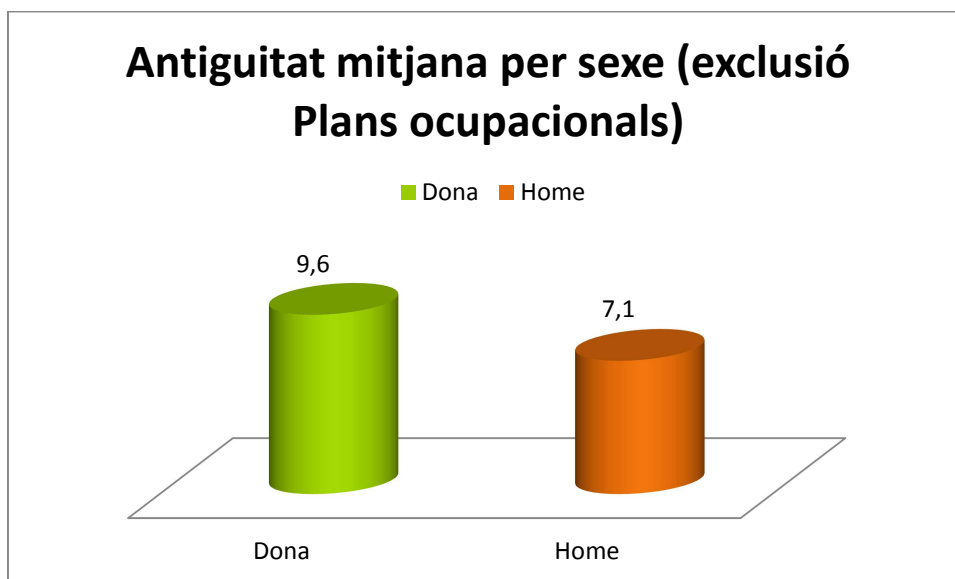
Pel que fa al grup professional, la mitjana d'edat més jove la trobem al grup A2 i la més elevada al grup C2 per les dones i al grup A1 pels homes. Aquesta distribució pot respondre a les majors diferències en l'accés als estudis superiors entre homes i dones que trobàvem fa uns anys i que, de forma progressiva, han anat desapareixent (tot i que amb una marcada diferenciació per sexe i camp de coneixement).

En relació al departament, la mitjana d'edat és molt similar, exceptuant *Benestar social* en què trobem la mitjana d'edat més jove i *Intervenció* en que trobem la mitjana més elevada (no sent aquesta darrera significativa, atès que només trobem 4 persones en aquest departament).

Per llocs de treball la mitjana d'edat està en consonància amb la mitjana general al CCAP i amb les variacions concretes de cada departament.



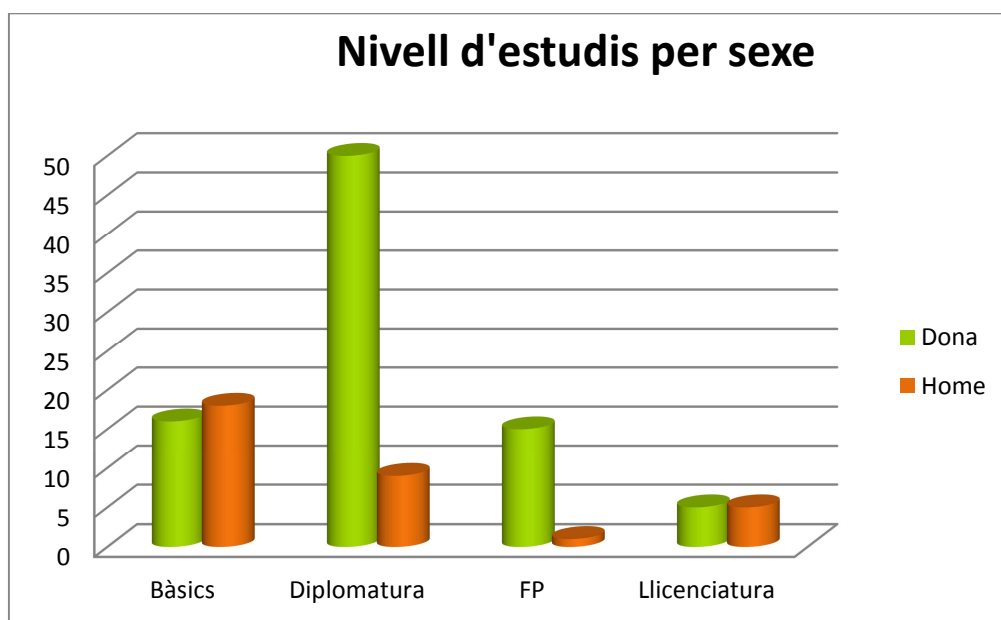
Gràfic 20: Antiguitat mitjana per sexe



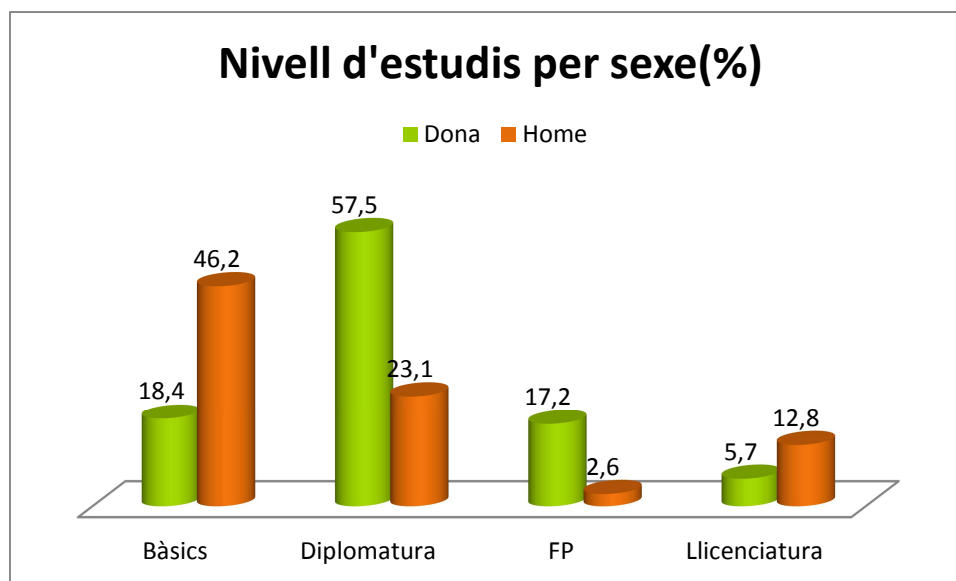
L'antiguitat mitjana al CCAP varia considerablement per sexe: la mitjana femenina gairebé dobla la masculina, fet que indica que la incorporació dels homes a la plantilla és, en general, més recent i que el desequilibri per sexes que es dona al Consell és una tendència que s'acumula d'anys enrere.

Cal dir, que la diferència d'antiguitat per sexe s'escurça si s'exclou de l'estudi al personal contractat a través de Plans ocupacionals (cal tenir en compte que, actualment, el 44% del personal masculí està contractat per aquesta via), incrementant la mitjana d'antiguitat tant de les dones com dels homes.

En tot cas, tot i que la mitjana d'antiguitat indica certa estabilitat laboral entre el personal del Consell, tractant-se d'una Administració pública, ens trobem davant d'una **antiguitat mitjana relativament baixa**.



Gràfic 21: Nivell d'estudis per sexe



Gràfic 22: Nivell d'estudis per sexe (%)

Pel que fa al nivell d'estudis, el **gruix de les dones compta amb una diplomatura** (el 57,5% de la plantilla femenina), enfront al **gruix dels homes que compta amb estudis bàsics** (46,2% dels homes).

Així, el nivell d'estudis per sexes es correspon amb la distribució dels homes i les dones del CCAP per grups professionals, ubicant-se (tal com s'ha vist anteriorment) el 52,9% de la plantilla femenina en el grup A2 i el 44,2% de la plantilla masculina al grup C2.

La **major qualificació femenina** sumada a la **major representació femenina** i a una **antiguitat mitjana més eleva** estan en **coherència amb la major representació de dones en llocs de jeràrquics i de responsabilitat** (tot i això, aquesta major representació és lleugera, mentre que les diferències per sexe pel que fa a la qualificació formativa o a l'antiguitat són força marcades).

Síntesi de l'eix "Composició i característiques de la plantilla"

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organització altament feminitzada (69% dones// 31% homes) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presència de segregació horitzontal per sexe (marcada distribució diferencial del personal, en llocs de treball i departaments, en funció del sexe) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Absència de segregació vertical per sexe: presència femenina en càrrecs jeràrquics i de responsabilitat lleugerament superior a la masculina (13,7% de les dones i 10,6% dels homes) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualificació femenina superior a la masculina |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masculinització del personal contractat via plans ocupacionals |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura de dones i homes marcadament desigual en les parts que conformen la Comissió paritària |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura política del Consell altament masculinitzada |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitjana d'edat relativament elevada i similar per sexe |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antiguitat mitjana relativament baixa, essent la de les dones gairebé el doble que la dels homes |

Taula 3: Síntesi de l'eix "Composició i característiques de la plantilla"

C) ACCÉS, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest eix s'estudien els procediments de selecció i de promoció del personal al CCAP, així com l'oferta formativa adreçada al personal i que contribueix a la seu desenvolupament professional. D'aquesta manera, es vol

conèixer el grau en què la política de RRHH del Consell integra el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes.

Accés al treball

El Consell Comarcal realitza anualment una relació de llocs de treball que inclou la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització corresponents a personal laboral fix o eventual.

Mitjançant la relació de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball.

Així, la **Corporació aprova anualment la plantilla orgànica de personal del Consell Comarcal** i en dona publicitat mitjançant el tauler d'anuncis del personal.

En qualsevol cas, els sistemes de selecció de personal garanteixen la concurrència dels principis de:

- publicitat
- mèrits
- igualtat
- capacitat

D'altra banda, **la representació de les persones treballadores està present en el disseny dels processos selectius i consensua**, juntament amb la corporació, **les bases de qualsevol prova d'accés**. Pel que fa **als tribunals qualificadors**, la representació legal de les persones treballadores **té dret a nomenar 1 representant, amb veu i vot**, per formar-ne part.

Quant a **proves que presenten una major dificultat d'objectivació**, com ara les entrevistes personals, **en general només s'apliquen en cas d'empats**, a consideració del tribunal.

Finalment, en relació a la formació dels **membres dels tribunals qualificadors**, de les entrevistes realitzades s'extreu que aquests **no han realitzat cap formació específica en perspectiva de gènere**. Per aquest motiu, en el marc del present Pla d'igualtat, s'insta al CCAP a realitzar un esforç formatiu per tal de garantir que totes les persones implicades en processos selectius comptin amb coneixements relatius a la igualtat d'oportunitats i a l'equitat de gènere i, més específicament, sobre l'impacte de la qüestió de gènere en l'accés al treball.

Personal laboral fix

Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent del Consell Comarcal són ocupats per personal laboral fix¹.

Amb caràcter general, **el personal fix accedeix al seu lloc de treball mitjançant el procediment de concurs oposició o concurs**. La selecció per concurs oposició consisteix, d'una part, en la valoració dels mèrits dels candidats i candidates, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria corresponent, i, de l'altra, en la superació de la fase d'oposició, amb la puntuació mínima que estableixen les bases de les convocatòries respectives. La selecció per concurs consisteix en valorar, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria, determinades condicions de formació, mèrits o nivells d'experiència, adients a les característiques del lloc de treball que es cobreix.

Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament ho requereixen, es contracta personal en règim temporal, sense que això suposi la cobertura de vacant. El personal laboral temporal és el contractat per a treballs esporàdics no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents, o bé per ocupar llocs

¹ El caràcter continu de la tasca s'entén implícit en aquelles activitats la durada de les quals supera els 2 anys.

de treball que estiguin en règim d'excedència o suspensió de contracte per mutu acord entre treballador/a i empresa.

Quan la durada de la relació laboral excedeix els 2 anys, classifica el lloc de treball entre els de caràcter permanent i aprova la seva cobertura en la formulació de l'oferta pública d'ocupació corresponent a l'any natural immediat següent, o en qualsevol cas, en la proposta de modificació de l'oferta pública anterior.

Queda exclòs d'aquesta classificació el personal procedent de polítiques actives d'ocupació.

Promoció interna

El Consell Comarcal de l'Alt Penedès es compromet a la promoció interna, donant sempre prioritat al personal fix per a un determinat lloc de treball de categoria superior. D'aquesta manera, en el cas de generar-se una plaça vacant dins de l'estructura de personal el CCAP es compromet a fer l'oferta, en primer lloc, al seu personal amb capacitat per cobrir-la. D'altra banda, les places que queden vacants com a conseqüència de la promoció interna dels treballadors i treballadores que les ocupaven es tornen a oferir per a la promoció interna.

En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per una plaça de promoció interna dintre del termini de 15 dies hàbils, el CCAP pot fer l'oferta d'aquesta plaça a treballadores i treballadors externs, segons allò estipulat per la legislació vigent.

Les convocatòries de promoció interna es fan mitjançant concurs de mèrits.

Els requisits exigits per prendre part en els torns de promoció interna són:

- **Posseir la titulació** exigida per al cos, escala, subescala, classe i categoria a què es vol accedir.
- Tenir una **antiguitat mínima de 2 anys** en el seu lloc de treball.

- Estar en **servei actiu, serveis especials, servei en comunitat autònoma o serveis en altres administracions.**

D'aquesta manera, es pot dir que els processos de promoció interna al CCAP es realitzen de forma pública priorititzant l'accés de personal laboral fix de la plantilla. Tot i això, de les entrevistes i enquestes realitzades s'extreu que **la comunicació dels processos de promoció interna al Comitè d'empresa és, de vegades, tardana**, de forma que aquest no disposa del temps necessari per poder valorar de forma acurada la informació relacionada amb el procediment. És per aquest motiu que s'insta a la Corporació a **millorar i protocol·litzar els canals de comunicació amb el Comitè d'Empresa en relació a les promocions internes.**

En tot cas, en el procés selectiu de promoció interna, **la representació legal de les persones treballadores té veu i vot en els tribunals qualificadors** de les proves corresponents.

Accés a la formació

El CCAP considera important la formació contínua del personal, i per aquest motiu estableix els mecanismes necessaris perquè es pugui realitzar.

En primer lloc, es constitueix la Comissió Mixta de Formació Contínua, formada per representants del Consell Comarcal i representants de les persones treballadores.

Dintre del darrer trimestre de cada any, el Departament de Recursos Humans demana a les diferents unitats administratives que en el termini de 30 dies enviïn informació detallada de les necessitats referents a la formació i el reciclatge dels treballadors i treballadores de l'àrea.

Un cop rebuda aquesta informació, la Comissió Mixta de Formació Contínua estableix i desenvolupa un **Pla general de formació** amb caràcter anual destinat

als empleats i empleades del Consell Comarcal, essent l'encarregada del seu seguiment. Aquests **cursos van a càrrec de la partida pressupostària de formació**, habilitada a tal efecte per la corporació.

També se subvencionen altres accions formatives que, fora de les hores de treball, fan els treballadors i les treballadores i **de les quals es pot esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei.**

Pla General de Formació Contínua

Dins del Pla General de Formació Contínua del CCAP trobem la següent tipologia de cursos:

- TIPUS A: la corporació planteja la necessitat de realitzar un curs al treballador o treballadora

La corporació procura que tota la formació realitzada a proposta de la mateixa es realitzi dins de l'horari laboral. En el cas que sigui la Corporació qui plantegi la necessitat de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es consideren hores treballades a compensar, incloses les destinades a desplaçament. La compensació serà d'1h x 1h, en el cas del desplaçament, i 1h x 1h i 15minuts, en el cas del temps d'assistència a la sessió de formació.

La Corporació es fa càrrec de les dietes de desplaçament, manutenció i matrícula que comporti la realització d'aquests cursos de formació.

- TIPUS A.1: si el curs és d'obligatori compliment, el cost va a càrrec de l'empresa, i no s'inclou dins el pressupost de formació.
- TIPUS A.2: la formació per al reciclatge d'aplicacions informàtiques com ara la de comptabilitat, la de gestió laboral, etc., va a càrrec de la corporació i està exclosa de la partida pressupostària de formació.

- TIPUS B: el treballador o treballadora sol·licita la realització d'un curs

Se subvencionen altres que activitats formatives que, fora de les hores de treball, realitzi el personal i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei.

Aquest fet però, ha d'estar prèviament sol·licitat i necessita l'aprovació per la Comissió mixta de Formació Contínua. És preceptiva l'existència d'assignació pressupostària. Aquests cursos van a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la Corporació.

- TIPUS B.1: per a accions formatives que esdevinguin directament una millora en la qualitat del treball o servei que la persona desenvolupa.
- TIPUS B.2: per a accions formatives que no tinguin res a veure amb la tasca desenvolupada.

Criteris d'atorgament d'ajuts a la formació

- **L'àmbit d'aplicació, pel que fa a la partida pressupostària, és de tot el personal laboral i funcionari del CCAP per tal de garantir el dret de tots els empleats i empleades a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat.**
- Se subvenciona un màxim d'un curs/any per treballador/a, sempre i quan no sigui un curs de naturalesa obligatòria plantejat per la corporació.
- Davant la repetició de demandes d'una mateixa persona, tenen prioritat aquelles persones que no hagin realitzat formació en anteriors convocatòries.
- La quantitat màxima per ajut i persona es valorarà segons les sol·licituds rebudes.

- S'estableix com a màxim un límit de 50 hores laborals anuals, desplaçaments exclosos.
- Es prioritzen els cursos que esdevinguin directament una millora en la qualitat del treball que la persona desenvolupa, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals.
- És requisit indispensable una antiguitat mínima de 2 anys en el Consell Comarcal.
- Es prioritza la formació del personal laboral no fix per tal d'afavorir la seva seguretat laboral.
- Tenint en compte el pressupost destinat a aquest concepte, el repartiment dels ajuts, pot ser inversament proporcional al sou del treballador o treballadora, de manera similar a com es reparteix el Fons Social. D'altra banda, es pot establir un import màxim d'ajut per factura.
- El personal proposa a la persona responsable del servei la seva proposta de formació valorant la necessitat i conveniència; sense que aquesta proposta sigui vinculant.

Així, com veiem, al CCAP es potencia la formació del personal que en forma part, fet que cal assenyalar com un aspecte positiu atès que contribueix al desenvolupament professional dels treballadors i les treballadores. A més, **es prioritza la formació del personal laboral no fix**, contribuint, d'aquesta manera, a incrementar la seva qualificació professional i, per tant, les seves oportunitats de carrera.

Tot i això, **l'assignació pressupostària és insuficient en relació a les peticions que es formulen anualment**, fet que implica la necessitat d'implementar uns criteris d'atorgament i a variar l'import màxim de l'ajut en funció de diferents variables, com ara el total d'ajuts sol·licitats o el salari de la persona sol·licitant.

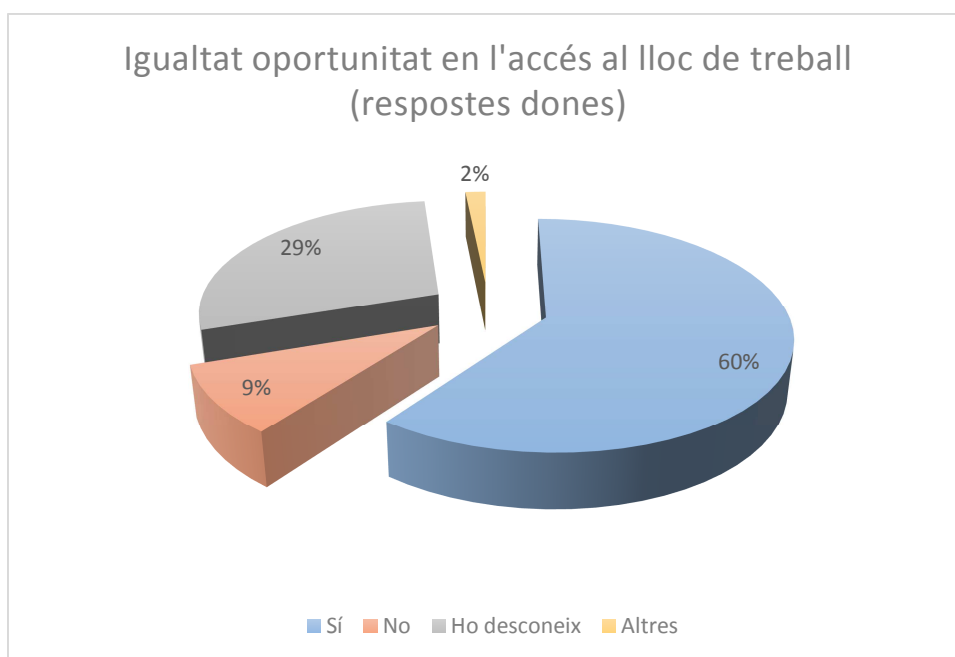
D'altra banda, de les enquestes i entrevistes realitzades, s'extreu que caldria fer explícits els sistemes de valoració de les formacions, **objectivant els criteris emprats per valorar la relació directa de la formació amb la millora de la qualitat del treball**. De la consulta al personal també s'extreu que les **persones que ocupen posicions de nivell menys elevat a l'escala jeràrquica** sembla que **han de passar un nombre major de filtres per tal que els sigui aprovada una formació**. És per aquests motius que convindria estudiar la possibilitat de crear algun sistema de valoració quantificable aplicable a totes les sol·licituds de formació aplicable en tots els casos.

Resultat de l'enquesta realitzada al personal

Pel que fa als resultats de l'**enquesta** realitzada entre el personal, cal dir que, **en relació l'accés, la promoció i la formació, la majoria de respostes apunten a la igualtat d'oportunitats**. Tot i això, trobem diferències significatives entre les respostes femenines i les masculines, essent les masculines, en general, més positives.

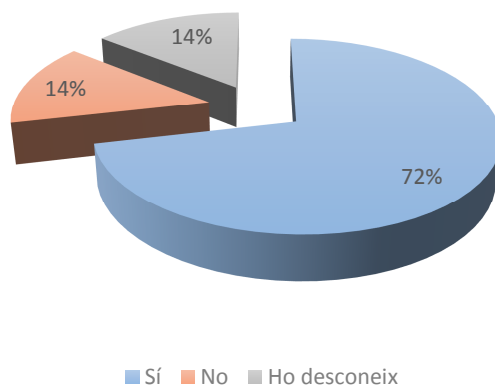
La diferència més remarcable la trobem en la pregunta relativa a les **promocions**, en què **només el 44,5% de les dones percep igualtat d'oportunitats**, mentre que el 41,3% de les dones afirma desconèixer si es dona igualtat d'oportunitats en la promoció. En els homes, en canvi, trobem que el 72% sí considera que es doni igualtat d'oportunitats. En canvi, el percentatge d'homes que considera que no es dona igualtat d'oportunitats per sexes en la promoció és lleugerament superior al femení (14% i 11% respectivament). En aquesta mateixa pregunta, diverses dones assenyalen que en determinades posicions jeràrquiques o polítiques l'absència femenina és remarcable o bé que les exigències horàries i de dedicació suposen, a l'hora de la veritat, una barrera invisible per a la promoció de les dones.

Quant a les possibilitats d'accés a la formació, la majoria d'homes i de dones considera que es dóna igualtat d'oportunitats. Tot i això, el 24% de les dones enquestades ho desconeix i el 14% dels homes considera que no es dóna igualtat d'oportunitats. Aquestes respostes enllacen directament amb els criteris aplicats en l'atorgament d'ajuts a la formació, condicionats per factors diversos, alguns dels quals són de difícil objectivació.



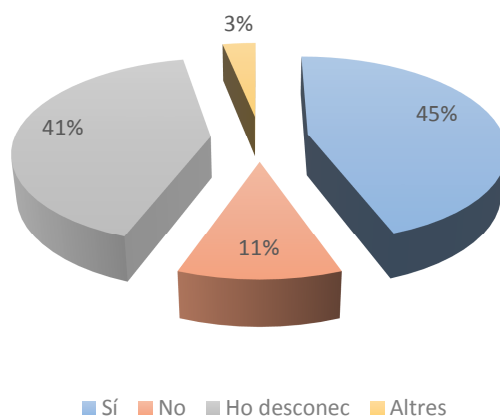
Gràfic 23: Igualtat oportunitats en l'accés al lloc de treball (respostes dones)

Igualtat d'oportunitats en l'accés al lloc de treball (respostes homes)

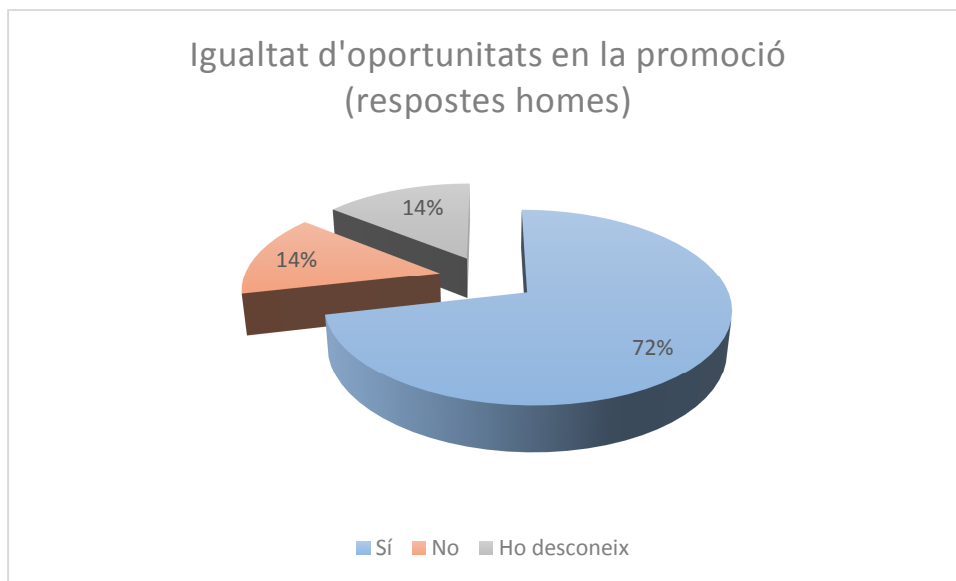


Gràfic 24: Igualtat d'oportunitats en l'accés al lloc de treball (respostes homes)

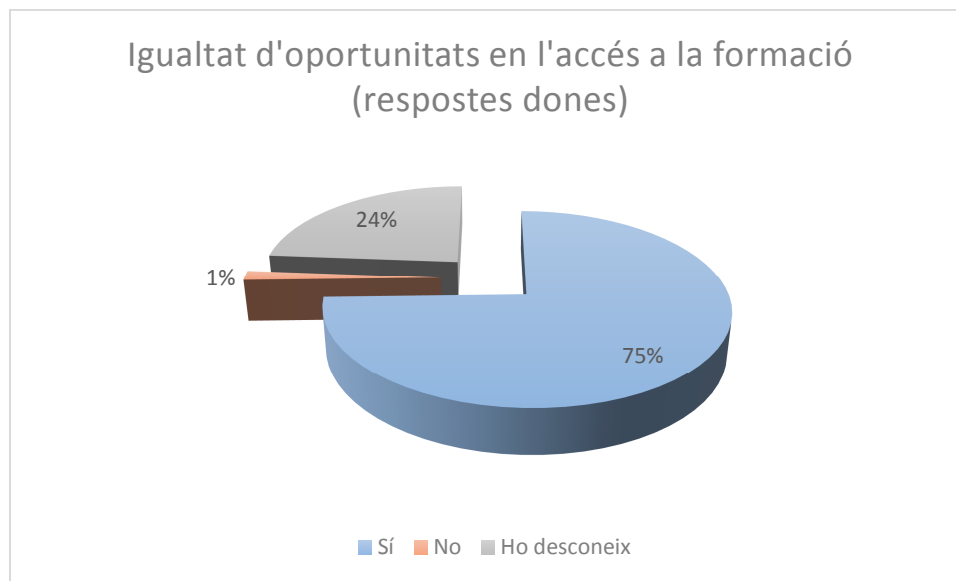
Igualtat d'oportunitats en la promoció (respostes dones)



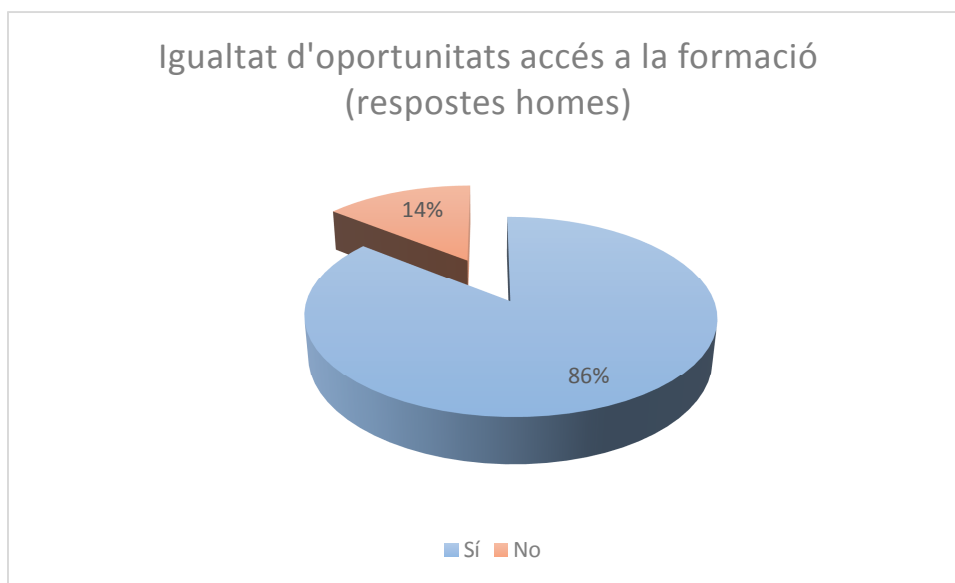
Gràfic 25: Igualtat d'oportunitat en l'accés al lloc de treball (respostes dones)



Gràfic 26: Igualtat d'oportunitats en les promocions (respostes homes)



Gràfic 27: Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació (respostes dones)



Gràfic 28: Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació (respostes homes)

Síntesi de l'eix "Accés, formació i desenvolupament professional"

- **Concurrència dels principis de publicitat, mèrits, igualtat i capacitat en els processos de selecció.**
- **RLT present en el disseny dels processos selectius i als tribunals qualificadors.**
- **Les persones que conformen els tribunals qualificadors no han rebut formació específica en perspectiva de gènere.**
- **Prevalença de proves de fàcil objectivació als processos selectius, aplicant-se proves de tipus més subjectiu només en cas d'empat.**
- **Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent són ocupats per personal laboral fix .**

- **El CCAP es compromet a la promoció interna, donant sempre prioritat al personal fix.**
- **Necessitat de millora de la comunicació dels processos de promoció interna al Comitè d'empresa, per tal que pugui realitzar la seva valoració.**
- **Existència d'una Comissió Mixta de Formació Contínua responsable d'establir, desenvolupar i fer el seguiment del Pla general de formació anual.**
- **Existència de partida pressupostària per formació del personal i subvenció d'activitats formatives demandades per la plantilla i no recollides al Pla anual, quan impliquin una millora en la qualitat del treball.**
- **Assignació pressupostària insuficient en relació a les peticions de formació que es formulen anualment.**
- **Formacions proposades pel CCAP realitzades dins l'horari laboral o amb compensació d'hores.**

- **Priorització de la formació del personal laboral no fix, per tal de potenciar el seu desenvolupament professional.**
- **Necessitat de sistematitzar els criteris per la valoració de l'impacte de la formació en la millora de la qualitat del treball.**
- **De l'enquesta realitzada entre el personal, en relació l'accés, la promoció i la formació, la majoria de respostes apunten a la igualtat d'oportunitats. Essent les promocions l'apartat en què hi ha més variabilitat de resposta.**

Taula 4: Síntesi de l'eix "Accés, formació i desenvolupament professional"

D) CONDICIONS DE TREBALL

Tota activitat laboral es troba subjecta a diversos factors i circumstàncies, el conjunt dels quals dóna lloc a unes determinades condicions de treball. Així, d'una banda, el salari percebut a canvi de l'acompliment laboral és un factor clau a l'hora de valorar les condicions laborals i la satisfacció derivada del treball, però no l'únic i, en ocasions, fins i tot, no el més rellevant.

La seguretat i la higiene als espais laborals es troben també juguen un paper cabdal en la construcció d'un ambient de treball segur i satisfactori. Altres aspectes rellevants en la configuració de les condicions laborals són la jornada de treball i la seva organització, el tipus de relació contractual, els incentius – econòmics i no econòmics –, o els ascensos i promocions.

En aquest apartat s'analitzaran, des d'una perspectiva de gènere, aquells aspectes que influeixen en les condicions laborals i que poden donar lloc a diferències significatives entre dones i homes, afectant, per tant, al principi d'igualtat d'oportunitats. No s'analitzaran aspectes ja valorats en d'altres

apartats del present diagnòstic, com poden ser les promocions i el desenvolupament professional o l'organització horària.

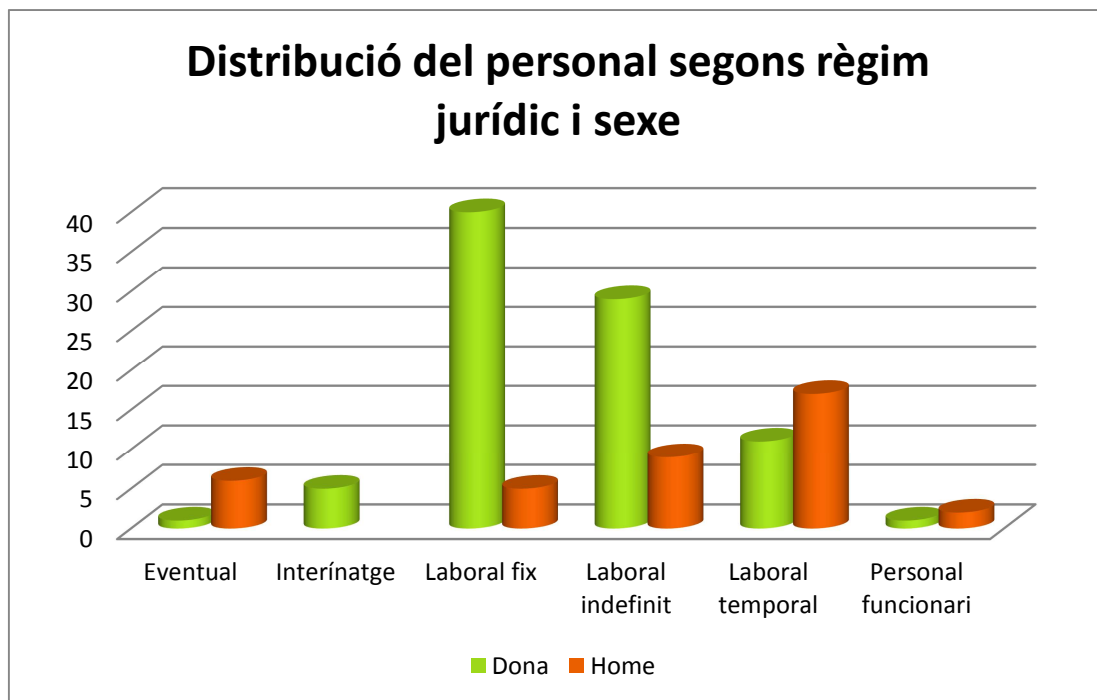
Així, en aquest apartat s'estudien de forma específica:

- La tipologia de contractació, l'estabilitat laboral i la distribució de la jornada de treball
- La política salarial i els beneficis social adreçats al personal
- La política de prevenció de riscos laborals

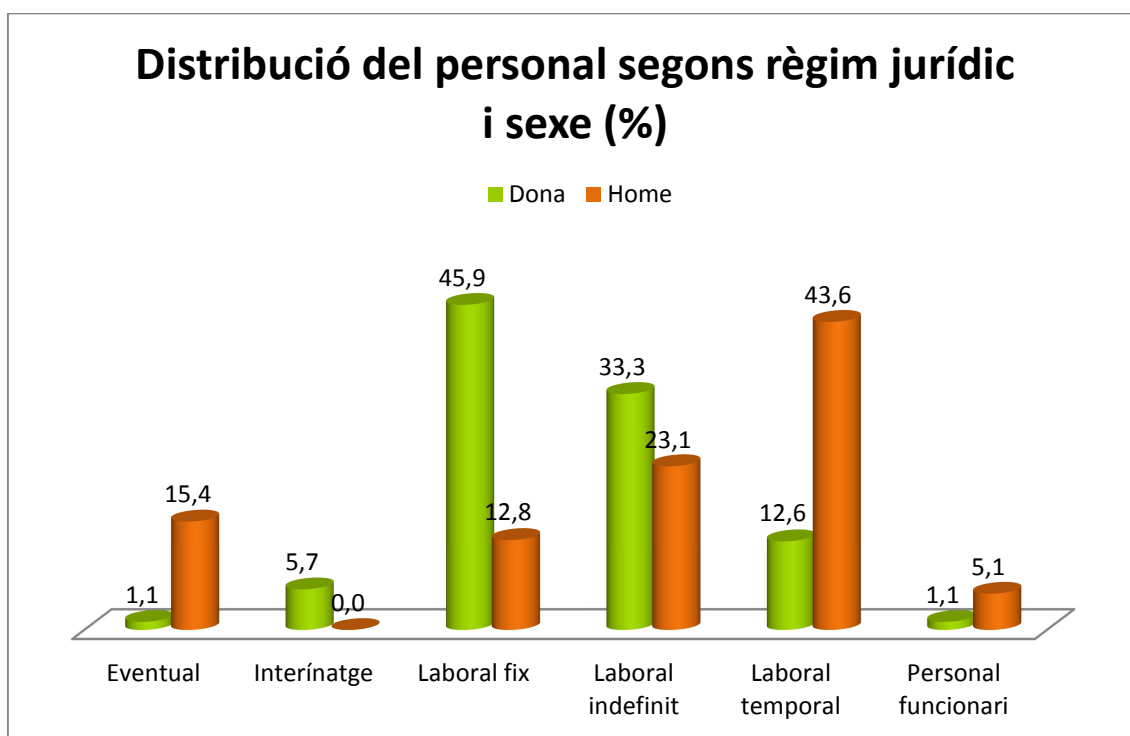
Contractació i jornada

Dos aspectes clau a l'hora d'analitzar les condicions de treball són la tipologia contractual i el tipus de jornada que realitza el personal que conforma el CCAP.

En aquest punt cal assenyalar dues característiques habituals de l'ocupació femenina a Catalunya: la parcialitat i la temporalitat. Per això, una organització que aposti per la igualtat d'oportunitats ha de vetllar per l'estabilitat laboral del conjunt dels seus treballadors i treballadores, així com per una organització del temps de treball que faciliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tant de les dones com dels homes.



Gràfic 29: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe



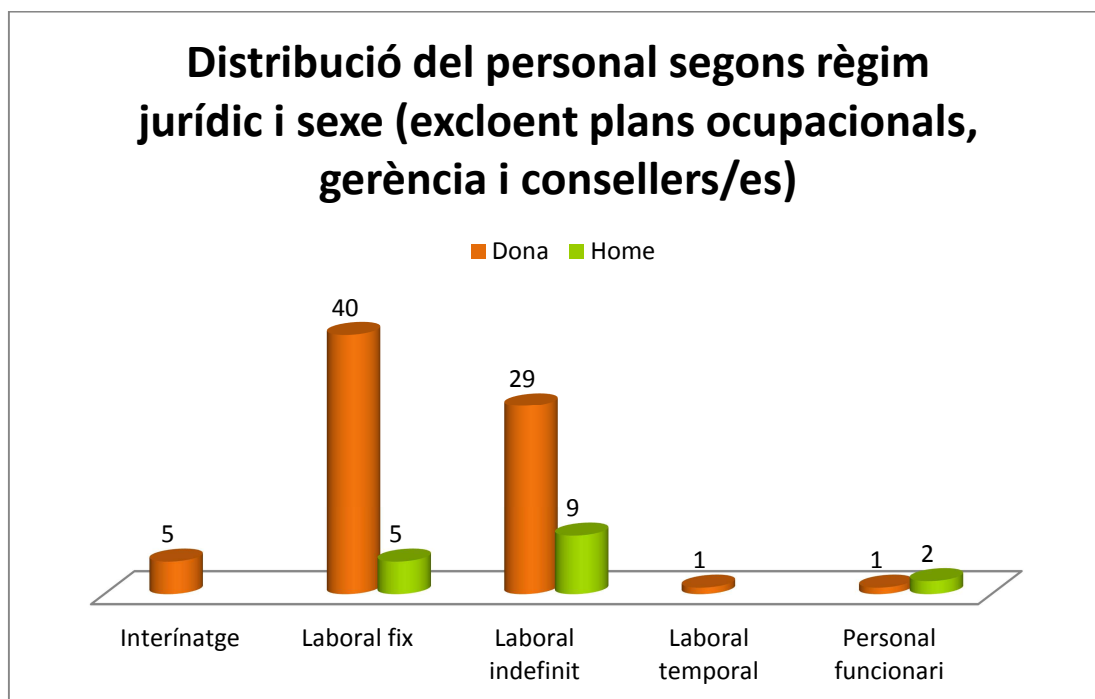
Gràfic 30: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe (%)

Pel que fa a la tipologia de relació laboral, tal com podem observar als gràfics anteriors, **la majoria de les dones (80,3%) que treballa al CCAP manté una**

relació contractual fixa (personal funcionari, laboral indefinit o laboral fix), mentre que **només el 41% dels homes es troba en algun d'aquests règims jurídics**. D'aquesta manera, el percentatge de personal femení amb relació contractual fixa dobla el percentatge masculí. Com veurem a continuació, **aquesta diferència és deguda a l'elevat percentatge d'homes contractat via plans ocupacionals** i que, per tant, no forma part de l'estructura del CCAP sinó que tot i ser personal contractat per la corporació és destinat, majoritàriament, als Ajuntaments de la comarca.

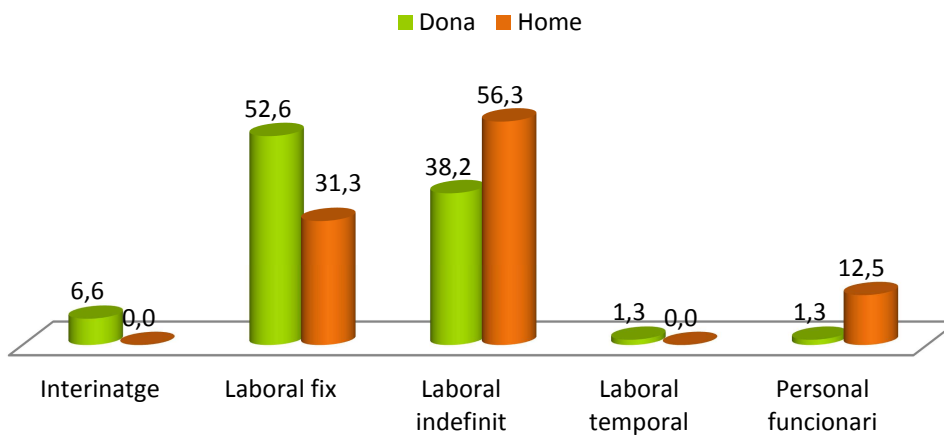
En relació al **personal eventual**, cal dir que aquest **es correspon a gerència i als càrrecs polítics, també masculinitzats**.

D'altra banda, pel que fa al funcionariat, **el percentatge d'homes supera el de dones**: així, el 5,1% dels homes que treballa al CCAP és personal funcionari enfront al 1,1% de les dones.



Gràfic 31: Distribució del personal segons règim jurídic i sexe (excloent plans ocupacionals, gerència i consellers/es)

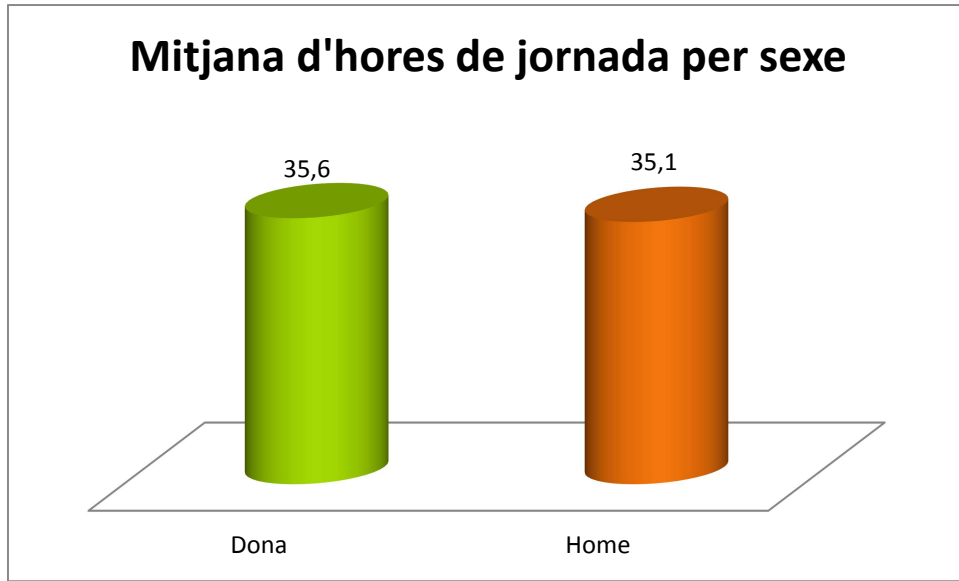
Distribució del personal segons règim jurídic i sexe (%) (excloent plans ocupacionals, gerència i consellers/es)



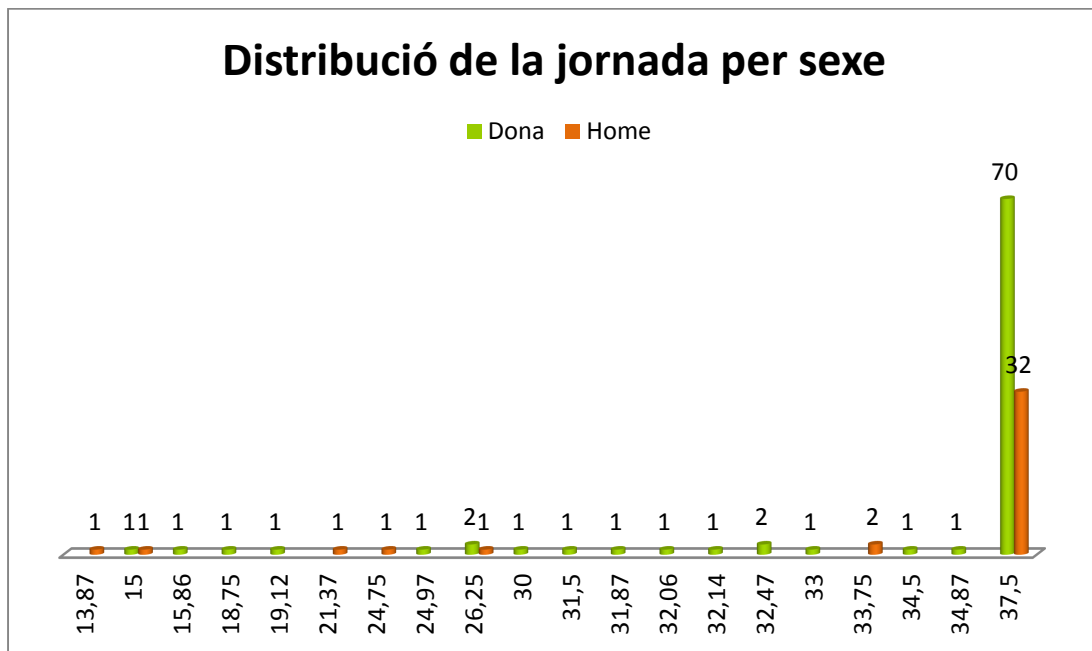
Tal com s'assenyalava, si s'exclou de l'anàlisi els treballadors i les treballadores adscrits a plans ocupacionals així com gerència i els consellers i conselleres, el personal laboral temporal pràcticament desapareix, tant pel que fa a la plantilla femenina com a la masculina. D'aquesta manera, **el 98,7% de les dones i el 100% dels homes que conformen l'estructura² del CCAP mantenen una relació contractual fixa** amb l'organització (personal funcionari, laboral indefinit, laboral fix). Així, s'observa que, a nivell d'estructura, **pràcticament no existeix diferència per sexes a nivell d'estabilitat laboral.**

D'aquest fet es desprèn que és important **analitzar el tipus d'oferta d'ocupació que s'ofereix a través del plans ocupacionals**, per tal de conèixer els motius de la **major tendència a la contractació masculina per aquesta via.**

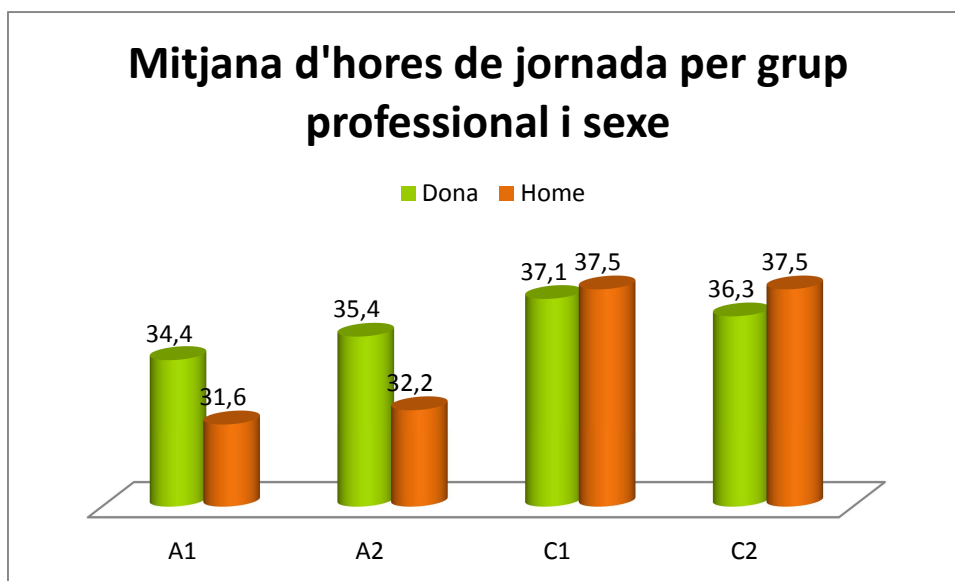
² "Personal que conforma l'estructura" fa referència a aquell personal no adscrit a plans ocupacionals ni polític o electe i que, per tant, cobreix llocs associats a l'activitat regular i permanent del Consell.



Gràfic 32: Mitjana d'hores de jornada per sexe



Gràfic 33: Distribució de la jornada per sexe



Gràfic 34: Mitjana d'hores de jornada per grup professional i sexe

Quant a la jornada de treball, **la mitjana d'hores treballades és gairebé idèntica per homes i per dones** (35,6 hores setmanals les dones i 35,1 hores el homes), essent la jornada completa de 37,5 hores. La mitjana d'hores més baixa la trobem entre els homes dels grups A1 i A2, mentre que les més altes les trobem també entre els homes dels grups C1 i C2. En general, es constata que **el personal de menor qualificació professional treballa, de mitjana, més hores que el personal de major qualificació**. En tot cas, **les diferències pel que fa a hores treballades són poc significatives i no permeten extreure conclusions al respecte**.

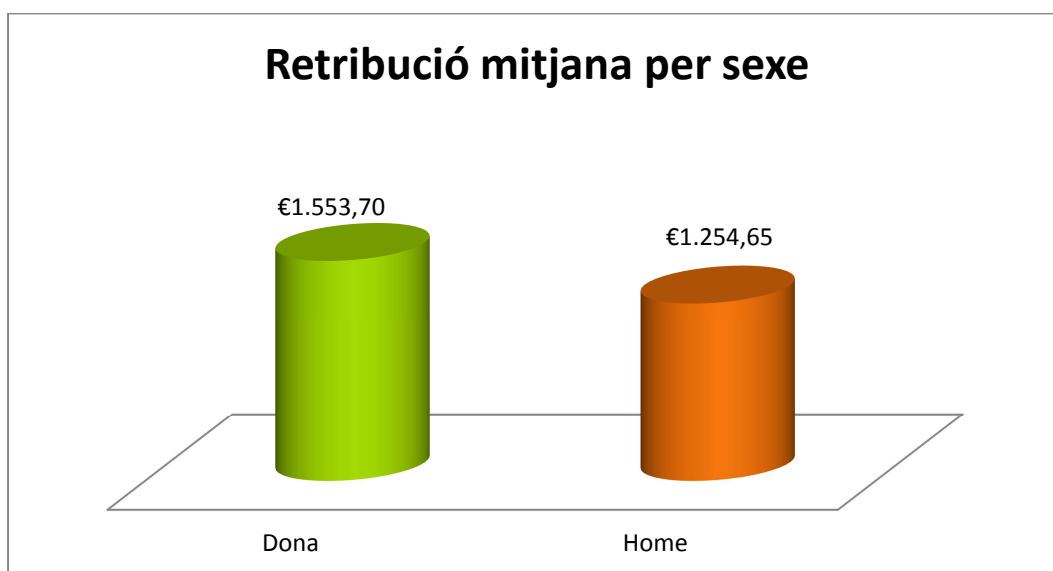
S'ampliarà l'anàlisi relatiu a la jornada en l'eix referent a l'ordenació del temps de treball.

Política retributiva

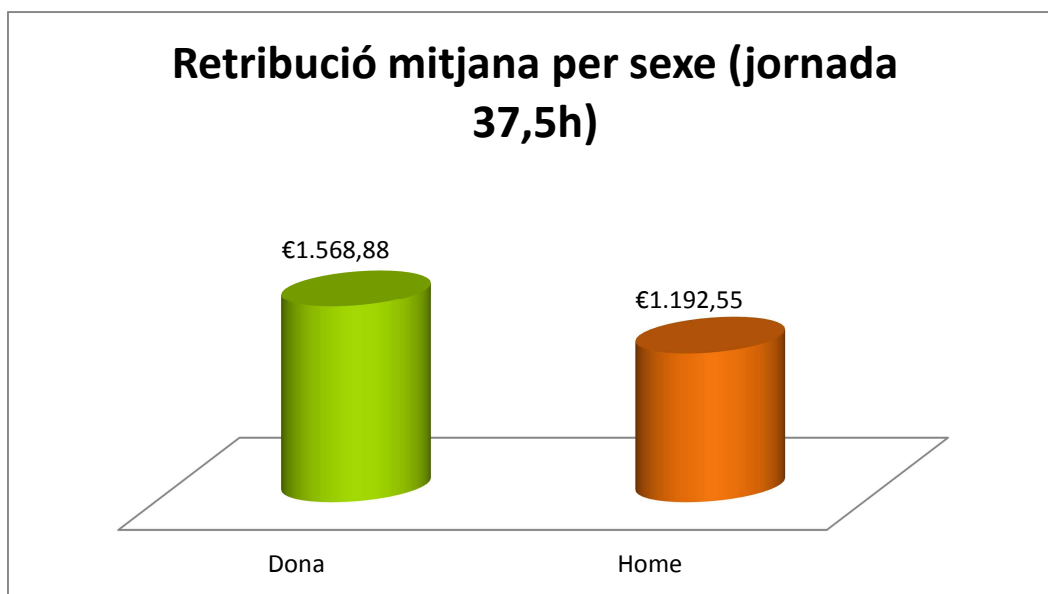
La desigualtat retributiva entre dones i homes és una realitat present tant a Catalunya com en el conjunt de l'Estat espanyol i de la Unió Europea. Concretament, en el primer trimestre de 2016, la bretxa salarial a Catalunya es va situar entorn del 24%.

Aquesta bretxa és deguda a diversos factors, entre els quals destaquen: la parcialitat laboral de les dones, la menor presència d'aquestes en les categories professionals millor remunerades, el sostre de vidre – o dificultats que enfronten les dones per accedir a llocs jeràrquics – i la discriminació salarial directa – menor retribució per un lloc igual o d'igual valor pel fet de ser dona.

A continuació analitzarem les mitjanes retributives de les dones i homes que treballen al CCAP, amb la finalitat de conèixer si existeix bretxa salarial de sexe a la corporació i, si és així, en quina mesura i quines són les seves possibles causes.

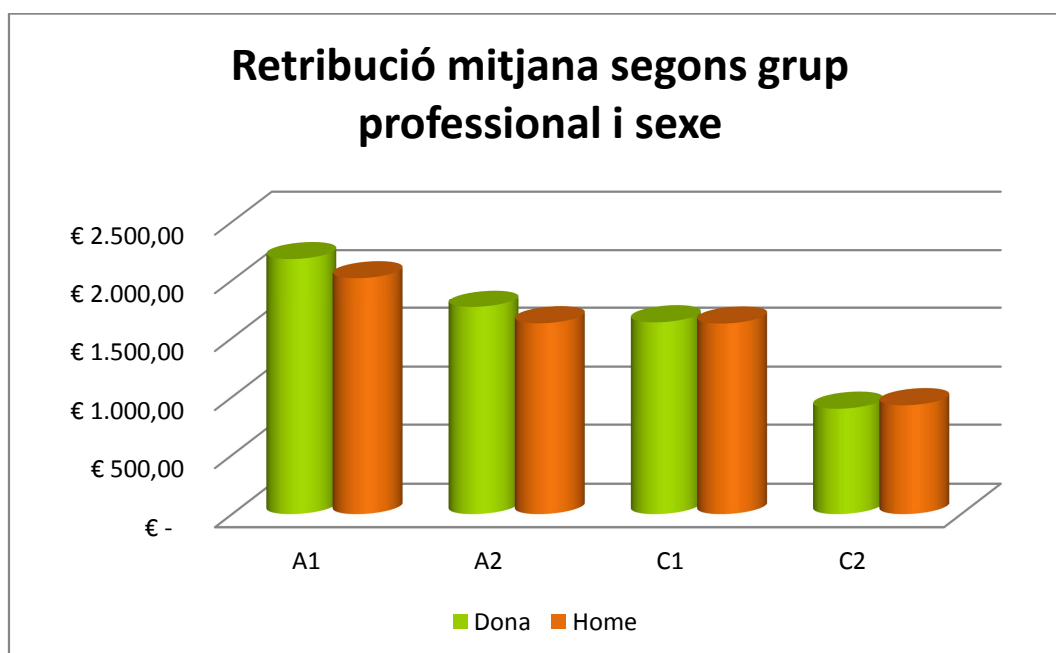


Gràfic 35: Retribució mitjana per sexe

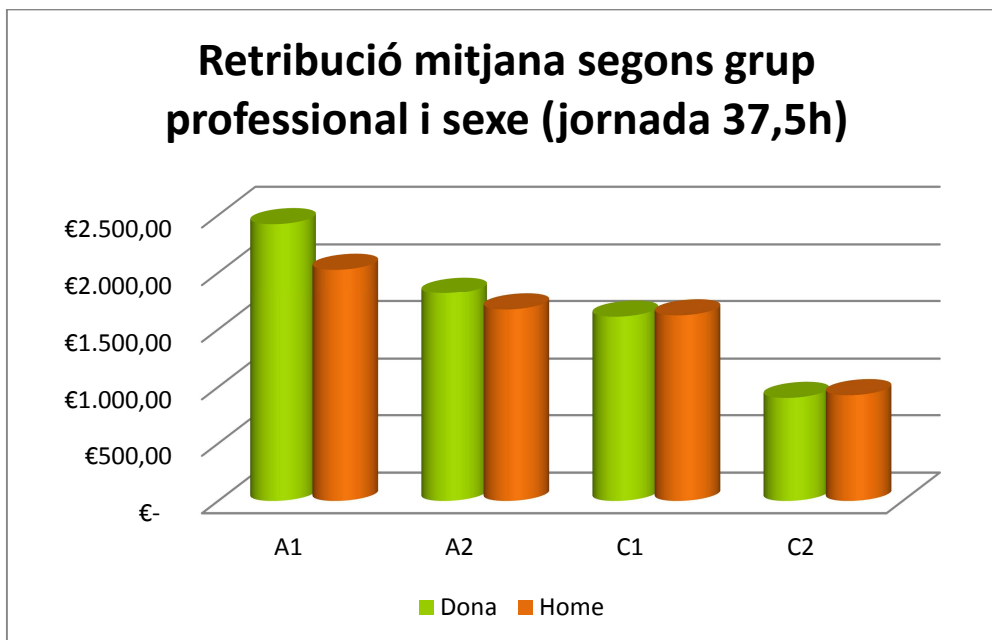


Gràfic 36: Retribució mitjana per sexe (jornada 37,5h)

Tal com s'observa als gràfics anteriors, **al Consell Comarcal de l'Alt Penedès les dones, de mitjana, perceben una retribució superior als homes**, situant-se la retribució global femenina entre uns 300 i 400€ per sobre de la masculina. La diferència s'incrementa en comparar únicament aquelles persones realitzen la jornada completa (37,5 hores/setmana).

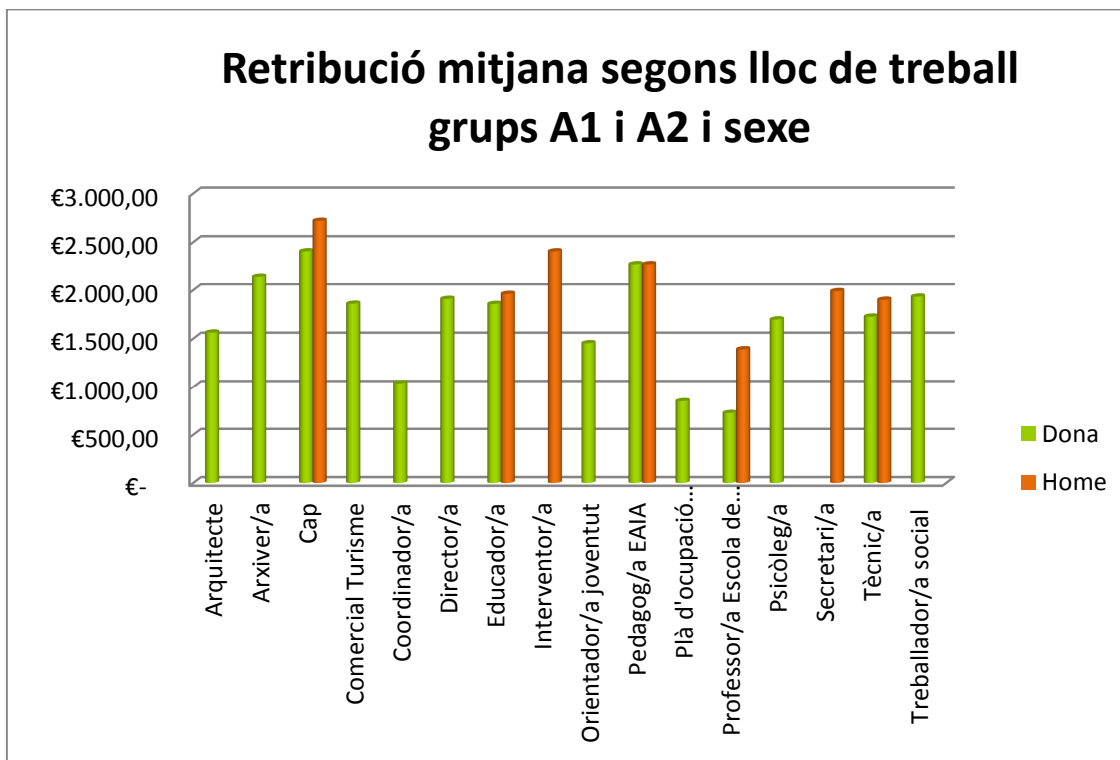


Gràfic 37: Retribució mitjana segons grup professional i sexe

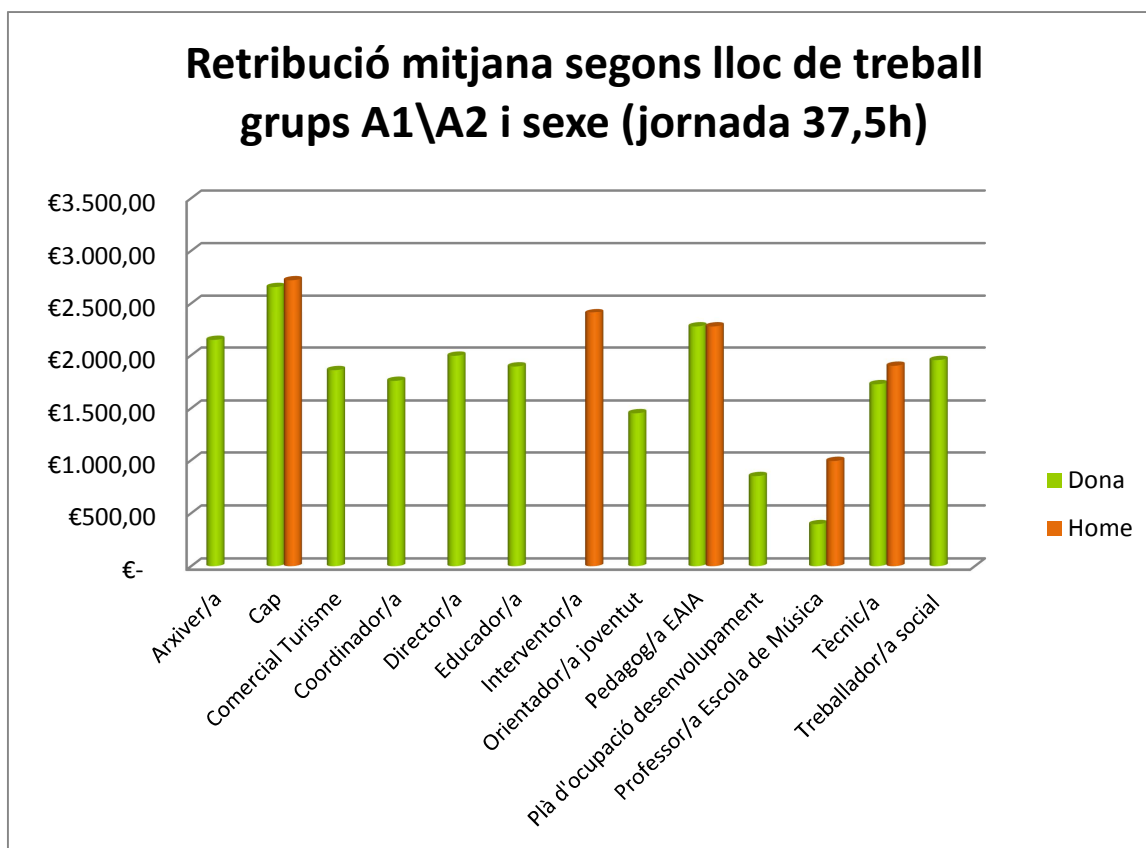


Gràfic 38: Retribució mitjana segons grup professional i sexe (jornada 37,5h)

Desglossant les dades s'observa que **les mitjanes retributives per sexe són gairebé idèntiques als grups professionals C1 i C2, concentrant-se les diferències als grups professionals A2 i, sobretot, A1.** És per aquest motiu que cal analitzar els llocs de treball que adscrits a aquests grups professionals, per tal de dilucidar l'origen d'aquesta bretxa salarial desfavorable per als homes:



Gràfic 39: Retribució mitjana segons lloc de treball grups A1\A2 i sexe



Gràfic 40: Retribució mitjana segons lloc de treball grups A1\A2 i sexe (jornada 37,5h)

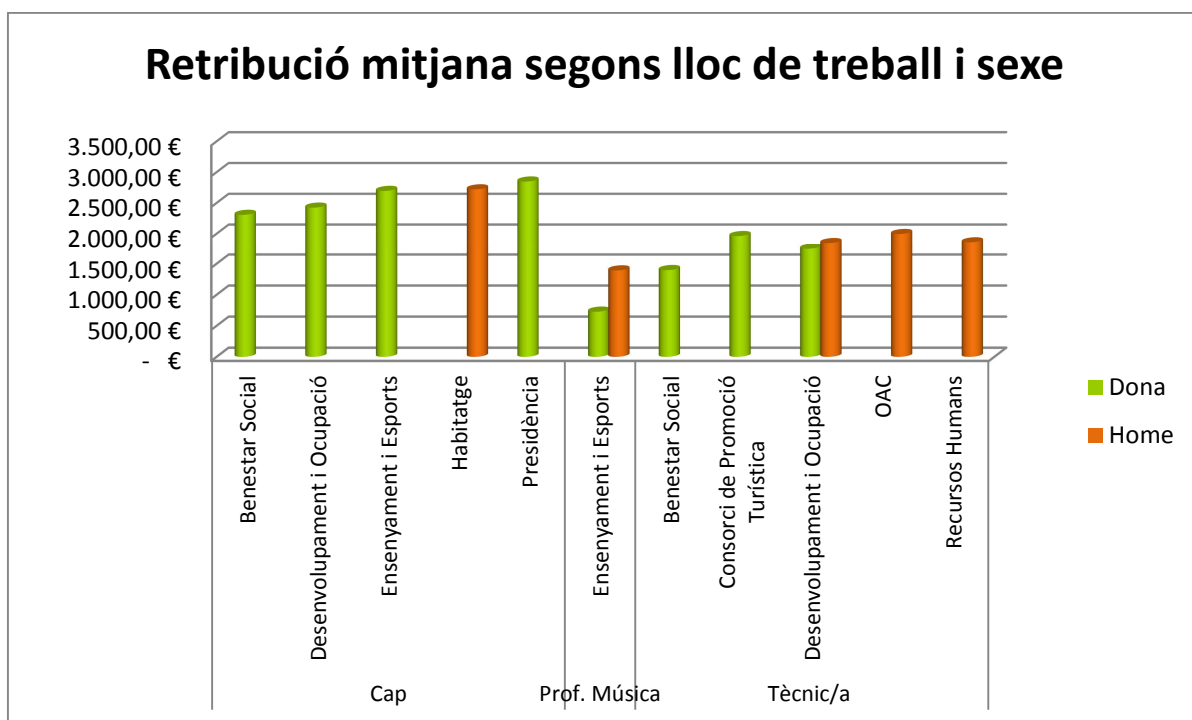
Pel que fa als llocs de treball, tal com podem observar, **la major diferència entre homes i dones que ocupen un mateix lloc i pertanyen al mateix grup professional la trobem a nivell de caps**, en què la diferència és favorable a les dones, i a nivell **de professorat de l'Escola de Música i de personal tècnic**, en què la diferència és favorable als homes.

És per aquest motiu que cal seguir aprofundint en l'anàlisi de la retribució associada a aquests llocs de treball concret. Així, si a l'estudi anterior se li afegeix la variable "departament", trobem que les diferències principals per sexe en un mateix lloc de treball i grup professional es donen:

- A nivell de caps, entre la retribució mitjana percebuda per les dones, especialment la percebuda per la treballadora que ocupa la posició de cap a Presidència, i la retribució percebuda per l'home que ocupa la

mateixa posició a Habitatge (inferior a la resta de caps), sense que s’hagin trobat diferències significatives a nivell de triennis, jornada o grup professional que puguin objectivar aquesta situació.

- A nivell de professorat de música, entre les dones i els homes que ocupen aquesta posició, essent inferior la retribució percebuda per les dones.
- A nivell de personal tècnic, pertanyents en tots els casos el grup professional A2, els llocs adscrits als departaments d’OAC i RRHH – masculinitzats – perceben, de mitjana, la remuneració superior, enfront als adscrits a Benestar social i Desenvolupament i Ocupació – feminitzats – que perceben, de mitjana, la remuneració més baixa.



Gràfic 41: Retribució mitjana caps, personal tècnic i professorat música per departament i sexe

| | Dona | | | Home | | |
|----------------------------|--------------|---------------|---------|--------------|---------------|---------|
| Departament | Salari total | Nro. triennis | Jornada | Salari total | Nro. triennis | Jornada |
| A1 | | | | | | |
| Desenvolupament i Ocupació | 3.047,22 | 14 | 37,5 | | | |
| Habitatge | | | | 2719,90 | 6 | 37,5 |
| Presidència | 2.875,87 | 10 | 37,5 | | | |
| A2 | | | | | | |
| Benestar Social | 2.306,15 | 7 | 32,47 | | | |
| Ensenyament i Esports | 2.694,79 | 8 | 37,5 | | | |
| C1 | | | | | | |
| Intervenció i tresoreria | 2.679,33 | 9 | 37,5 | | | |
| OAC | 2.627,15 | 8 | 37,5 | | | |

Taula 5: Retribució caps segons departament, grup professional, triennis, jornada i sexe

| Dona | | Home | |
|---------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Salari total | Nro. triennis | Salari total | Nro. Triennis |
| Benestar social | | | |
| A2 | | | |
| 1396,52 | 4 | | |
| Consorci de Promoció Turística | | | |
| A2 | | | |
| 1961,21 | 3 | | |
| Desenvolupament i Ocupació | | | |
| A2 | | | |
| 1882,08 | 0 | | |
| 1812,95 | 2 | | |
| | | 1846,89 | 3 |
| 1689,81 | 4 | | |
| OAC | | | |
| A2 | | | |
| | | 1995,17 | 4 |
| Recursos Humans | | | |

| A2 | | | |
|----|--|--------|---|
| | | 1859,4 | 2 |

Taula 6: Mitjana retributiva personal tècnic grup A2 i jornada completa, segons departament, triennis i sexe

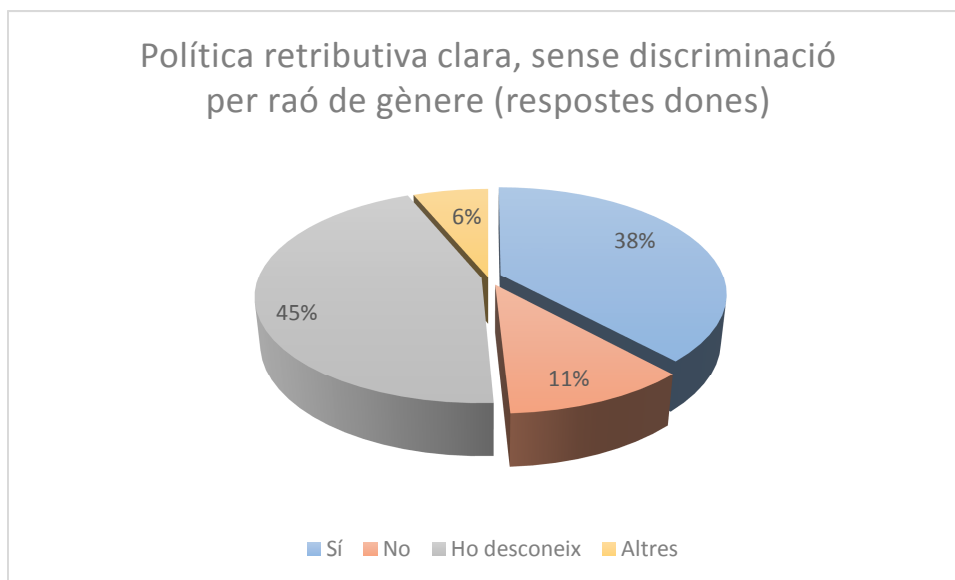
En el cas dels i de les caps i del personal tècnic, atès que les diferències es donen entre treballadores i treballadores que s'ubiquen a departaments diversos, és important **l'aplicació d'un sistema de valoració d'aquests llocs de treball** que permeti realitzar un comparació objectivable quant a competències exigides per cada lloc específic, grau de responsabilitat (legal, sobre les persones, econòmica, etc.), condicions laborals i d'altres factors que defineixin la posició, per tal de garantir que aquesta diferència retributiva no respon a una desigualtat arbitrària i, per tant, discriminadora, sinó a diferències substancials pel que fa l'encàrrec i les funcions desenvolupades.

Pel que fa al **professorat de música**, cal dir que és majoritàriament masculí i que, de les 3 dones que ocupen aquesta posició, només una realitza jornada a temps complet. És, precisament, aquesta **dona** la persona que **percep la retribució més baixa dins d'aquesta posició, sense que s'hagin trobat explicacions que puguin motivar aquesta inferioritat salarial**, motiu pel qual s'insta al CCAP a revisar aquest cas concret.

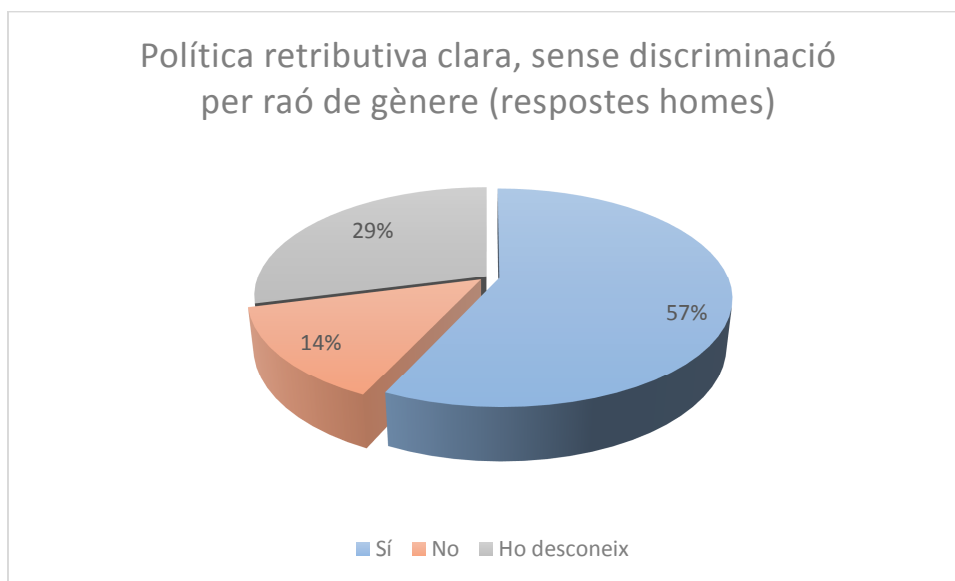
Resultat de l'enquesta al personal

Pel que fa a la percepció del personal en relació a la política retributiva de la corporació, el 38% de les dones i el 57% dels homes enquestats considera que aquesta és clara i respon a factors objectivables, sense que es donin discriminacions per raó de gènere. D'altra banda, el 45% de les dones i el 29% dels homes afirma desconèixer si això és així i l'11% de les dones i el 14% dels homes considera que no ho és. Finalment, el 6% de les respostes femenines s'ubica dins la categoria altres, i apunten, en la seva majoria, a una política

retributiva no objectiva però no per raó de gènere o a diferències considerables entre el personal polític i el laboral.



Gràfic 42: Política retributiva clara, sense discriminació per raó de gènere (respostes dones)



Gràfic 43: Política retributiva clara, sense discriminació per raó de gènere (respostes homes)

D'aquesta manera, es constata, que els treballadors i treballadores del CCAP no perceben, en la seva majoria, discriminació salarial per raó de gènere. Tot i així, l'elevat percentatge de respostes ubicades en la casella "ho desconeix" sí que apunta a una **percepció de poca claredat en relació a la política retributiva**. És

per aquest motiu que s'insta a la corporació a **realitzar un esforç comunicatiu** per tal de **donar a conèixer al conjunt del personal els criteris en què es basa la seva política retributiva**.

Fons social i d'altres ajuts

El CCAP es disposa d'un fons social, gestionat per la Comissió Paritària, per tal de donar suport econòmic a qualsevol treballador o treballadora en situacions que comportin dificultat econòmiques per poder-les afrontar. La dotació del fons social per l'any 2015 va ser de 5.000€, essent la mitjana de la subvenció assignada de 102,04€ i havent-se'n beneficiat un total de 49 persones (43 dones i 6 homes).

Per tal d'assolir una major equitat, la Comissió Paritària estableix uns criteris per a l'atorgament dels ajuts. Aquests criteris, que poden variar en anys posteriors si així ho considera la Comissió Paritària, són:

- Temporalitat: una convocatòria a l'any.
- Cada treballador/a pot presentar una única sol·licitud cada any per un sol concepte.
- El repartiment de les ajudes és inversament proporcional al sou del treballador/a, a tal efecte la Comissió Paritària estableix el barem corresponent.
- Davant la repetició de demandes d'una mateixa persona en anys anteriors, tenen prioritats aquelles que no han realitzat anteriorment altres sol·licituds.
- També es té en compte si es tracta d'un tractament continuat (5 sessions o més en el període comprès per la convocatòria) o bé un article material (ulleres, etc.)
- Cal presentar les sol·licituds juntament amb la factura (degudament segellada i amb el NIF o CIF corresponent), amb registre d'entrada als

membres del Comitè d'Empresa, que fan el trasllat a la Comissió Paritària, que valorarà les peticions.

- L'import màxim d'ajut per factura és de 200€.
- Conceptes per sol·licitar fons social:
 - aparells i tractaments de prescripció mèdic-facultativa no subvencionats per la seguretat social.
 - ajuts educatius: llar d'infants, llibres escolars.
- Les persones destinatàries del fons social són, en el cas dels aparells i tractaments de prescripció mèdic-facultativa, els treballadors i treballadores, mentre que dels ajuts educatius es pot beneficiar les unitats familiars del personal. D'altra banda, cal que el treballador/a compti, mínim, amb dos anys continuats de treball a la corporació.

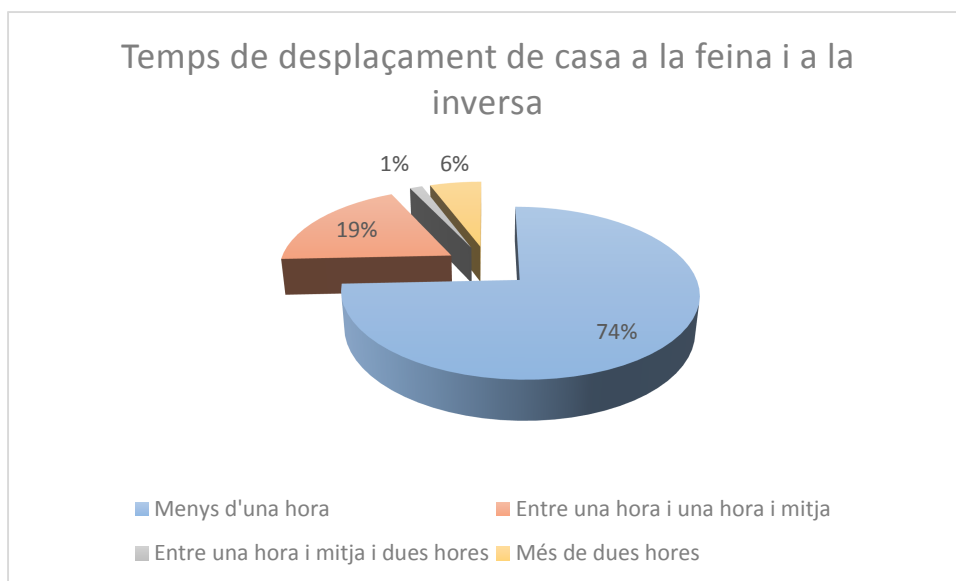
D'aquesta manera, es constata que **la Comissió Paritària ha sistematitzat els criteris d'accés a ajuts provinents del fons social per tal de garantir l'equitat en la seva distribució.** Únicament, convindria assenyalar, tal com s'ha comentat anteriorment a l'apartat referent a formació, que el fet que la quantia de **l'ajut sigui proporcional a les hores de dedicació pot condicionar l'accés a aquest fons a les persones que s'acullen a reduccions de jornada per cura i guarda d'altres.**

D'altra banda, la corporació atorga també un plus per l'assegurança del vehicle per a tots els treballadors i treballadores del CCAP que el seu lloc de treball estigui ubicat total o parcialment fora de Vilafranca del Penedès, sempre que el seu vehicle estigui assegurat a tot risc. L'any 2015 es van atorgar 4.999,98€ a un total de 29 persones (28 dones i 1 home), essent la mitjana de l'ajut de 166,67€.

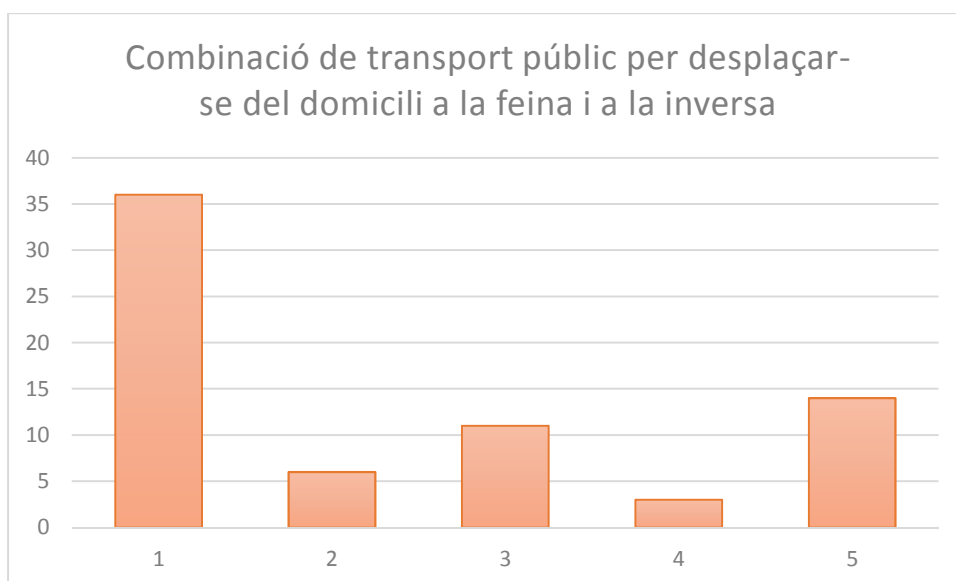
Per a accedir a aquests ajuts la Comissió Paritària ha establert els següents requisits:

- Temporalitat: una convocatòria a l'any.
- Destinat al personal del CCAP que tingui el lloc de treball ubicat totalment i/o parcialment fora del CCAP i comporti la obligació d'utilització del vehicle propi.
- L'ajut es rep percentualment segons el nombre de quilòmetres anuals.
- Cal que el treballador o treballadora compti, com a mínim, amb dos anys continuats de treball a l'empresa.
- És condició tenir l'assegurança del vehicle a tot risc (la titularitat de l'assegurança pot no ser del treballador/a però ha de figurar com a primer/a conductor/a).

En aquest sentit, es valora de forma positiva aquesta iniciativa que compensa als treballadors i treballadores que han de fer desplaçaments importants fora de Vilafranca. Tot i això, es considera que podria ser interessant **endegar una iniciativa similar en relació als treballadors i treballadores que realitzen desplaçaments importants per acudir a la feina o que no compten amb una combinació de transport públic adient** per desplaçar-se del domicili a la feina. Més encara quan en les enquestes realitzades al personal el **26% de les respostes s'ubica en les franges de més d'una hora per desplaçar-se del domicili a la feina i a la inversa**; i que **la meitat del personal enquestat ha valorat la combinació de transport públic del domicili a la feina i a la inversa amb un 1** (mínima puntuació pel que fa a satisfacció).



Gràfic 44: Temps de desplaçament de casa a la feina i a la inversa



Gràfic 45: Combinació de transport públic per desplaçar-se del domicili a la feina i a la inversa

Prevençió de riscos i salut laboral

En l'eix de condicions laborals és de cabdal importància analitzar la política de prevenció de riscos de l'organització ja que aquesta té l'objectiu de:

- Preservar i vigilar la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

- Adequar les condicions dels llocs de treball a les circumstàncies específiques de cada treballador o treballadora.

D'altra banda, l'actual Llei d'igualtat catalana 17/2015 Article 44 obliga les empreses a 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. A més, insta les organitzacions a 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.

L'actual estudi de riscos al CCAP contempla com col·lectiu mereixedor d'una especial atenció les dones embarassades o en període de lactància:

“S'aconsella que les dones embarassades o en període de lactància no realitzin treballs que impliquin un excessiu esforç físic, la manipulació de càrregues superior a 3 Kg., i en general, tota activitat que després d'avaluar el lloc de treball es consideri perillosa per a elles. Seguint les directives europees de protecció a la maternitat, és recomanable també, que les dones embarassades puguin realitzar petits descansos quan pel seu estat ho necessitin, al llarg de la jornada laboral. S'evitarà la seva exposició a qualsevol tipus de risc per a la seva seguretat i salut, o per a una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància. En cas de no poder-se adaptar les condicions de treball a la dona embarassada, s'haurà de buscar un treball alternatiu i compatible amb el seu estat”.

A més, l'anàlisi de riscos contempla la possibilitat de patir agressions i violència derivades de l'atenció al públic, especialment per a treballadores i treballadors familiars que realitzen visites domiciliàries i també d'altres riscos psico-socials. No obstant això, **no s'inclou la variable gènere en aquesta anàlisi**, quan sovint és un factor important a l'hora de valorar aquest tipus de riscos. Tampoc s'incorpora la variable sexe en d'altres qüestions, com ara la manipulació de

càrregues, el pes màxim de les quals està estipulat de forma diferent per les dones i pels homes.

És important assenyalar que **la prevenció de riscos laborals i els sistemes de vigilància de la salut no incorporen la perspectiva de gènere quan es limiten a protegir l'embaràs i la lactància**, períodes sensibles en la vida de les dones però puntuals en el temps i no característics del conjunt de les treballadores.

Síntesi de l'eix sobre "condicions de treball"

- **El percentatge de personal femení amb relació contractual fixa dobla el percentatge masculí, prenent com a referència el global de la plantilla. Si s'exclou el personal adscrit a plans ocupacions, gerència i els consellers/es, gairebé el 100% del personal manté una relació laboral fixa amb la corporació.**
- **Mitjana d'hores treballades gairebé idèntica entre homes i dones. Tot i així, el personal de menor qualificació professional treballa, de mitjana, més hores que el personal de major qualificació.**
- **Les dones, de mitjana, perceben una retribució superior als homes. Les mitjanes retributives són gairebé idèntiques als grups professionals C1 i C2, concentrant-se les diferències als grups professionals A2 i, sobretot, A1.**
- **La major diferència entre homes i dones que ocupen un mateix lloc i pertanyen al mateix grup professional la trobem a nivell de caps, de professorat i de personal tècnic.**
- **Existència d'ajuts socials i d'altres adreçats al conjunts del personal i atorgats sota criteris objectivables.**

- **Protecció de l'embaràs i la lactància en la prevenció de riscos laborals.**
- **Absència de perspectiva de gènere en qüestions no relatives a l'embaràs i la lactància.**

E) ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una estratègia necessària per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes. És ben sabut que la diferent i desigual distribució de càrregues de treball i de responsabilitats familiars en funció del sexe ha estat i continua sent una de les principals barreres per al desenvolupament professional de les dones.

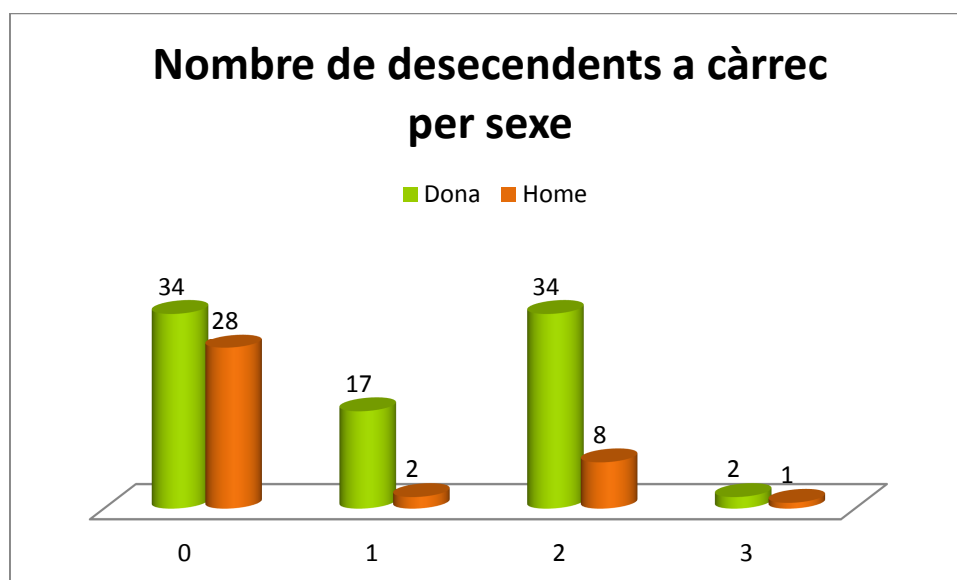
Així, d'una banda, la repartició no equitativa de tasques en l'àmbit domèstic dificulta la plena incorporació de les dones a l'àmbit laboral formal i, per un altre, té un impacte directe sobre la seva salut i benestar: són freqüents les dobles jornades laborals que repercuteixen en menor disponibilitat de temps per al desenvolupament personal, en majors nivells d'estrès i, en general, en un empitjorament de la salut femenina. A més, la parcialitat de les jornades, a les quals moltes dones es veuen abocades com a única via per a la conciliació de la seva vida professional i familiar, implica una major precarietat econòmica, amb salaris inferiors, impossibilitat d'accedir a llocs millor retribuïts i prestacions socials derivades del treball (desocupació, jubilació) més baixes.

D'aquesta manera, tenint en compte que el temps és un bé repartit de forma desigual en la nostra societat, i sent el sexe de les persones un dels factors clau en aquesta repartició (altres factors són l'edat, la classe social, la pertinença ètnica o la procedència), és important que les organitzacions adoptin mesures actives per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les

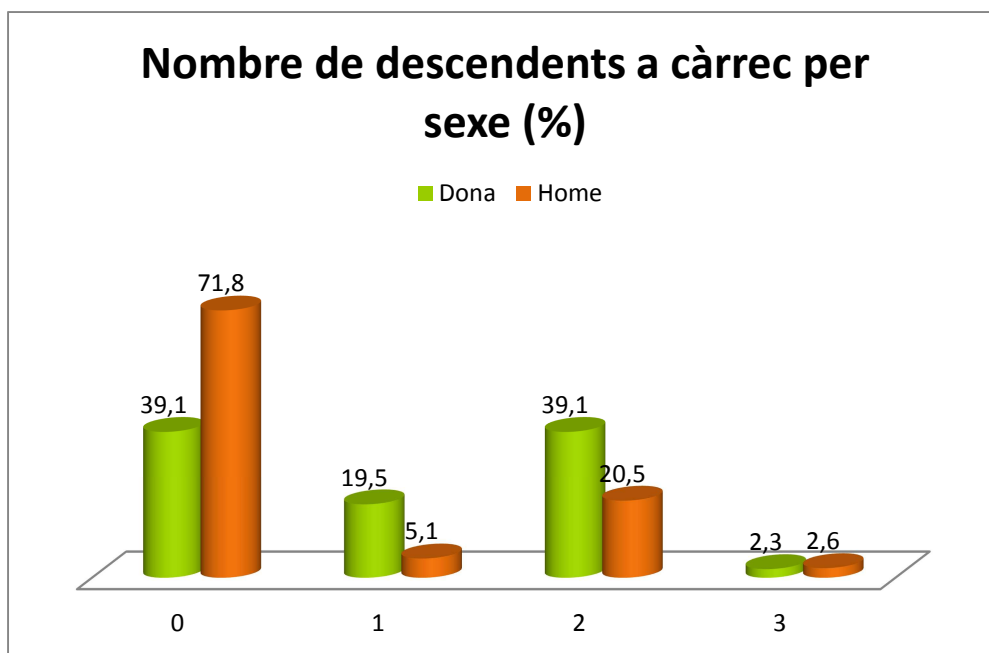
persones treballadores. Per aquest motiu, una organització compromesa amb la igualtat, a més del desenvolupament de polítiques que permetin la racionalització horària, ha d'emprendre accions de sensibilització que potenciïn la corresponsabilització d'homes i dones en l'àmbit domèstic i familiar, contribuint, així, a una transformació de la cultura de gènere que sosté la desigual distribució de càrregues de treball entre els sexes.

Característiques familiars del personal del CCAP

Més del 60% de les dones que treballen al CCAP compta amb algun descendent a càrrec (1, 2 o 3 descendents), mentre que el nombre d'homes amb descendents a càrrec no arriba al 30%. Així, es constata que les característiques familiars de les dones i dels homes que treballen a la corporació varien de forma considerable, i per tant, probablement, també varien les seves necessitats de conciliació.



Gràfic 46: Nombre de descendents a càrrec per sexe



Gràfic 47: Nombre de descendents a càrrec per sexe (%)

D'altra banda, **no es compta amb dades relatives a la plantilla amb persones grans, malaltes o amb discapacitat a càrrec**, realitat que incrementa en gran mesura les necessitats de conciliació de les treballadores i treballadors. És per aquest motiu que **convé comptar amb un registre de càrregues familiars que no inclogui únicament a descendents**.

Tot i això, és important recordar que **la conciliació no es limita a les esferes laboral i familiar**, sinó que l'esfera personal, és a dir, aquella relacionada amb el temps per al propi gaudi i desenvolupament, també és de crucial importància per al benestar de les persones treballadores.

Organització horària al CCAP

La jornada de treball del personal és de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres.

Aquesta jornada es distribueix de la següent manera:

- En els períodes compresos entre l'1 de gener i el 31 de maig i entre el 16 de setembre i el 31 de desembre, la jornada de treball és continuada en

horari de matí, de dilluns a divendres, excepte els dijous, que és partida de matí i tarda.

- En el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre la jornada és de 7h és continuada en horari de matí de dilluns a divendres.
- Existeix flexibilitat horària d'una hora en l'entrada i la sortida de la feina, tot i que el compliment de la jornada de treball ha de coincidir, preferentment, amb l'horari d'atenció a públic.

Així, les franges de flexibilitat i les d'horari no flexible es distribueixen de la següent manera:

| JORNADA INTENSIVA |
|---|
| <p>07:30 a 08:30 Horari flexible</p> |
| <p>08:30 a 14:30 Horari rígid</p> |
| <p>14:30 a 15:30 Horari flexible</p> |

Taula 7: Jornada intensiva

| JORNADA PARTIDA |
|---|
| <p>07:30 a 08:30 Horari flexible</p> |
| <p>08:30 a 14:30 Horari rígid</p> |
| <p>14:30 a 15:30 Horari flexible</p> |

| |
|--|
| Descans |
| 16:00 a 16:30 Horari flexible |
| 16:30 a 19:00 Horari rígid |
| 19:00 a 19:30 Horari flexible |

Taula 8: Jornada partida

La distribució de l'horari del personal que sol·licita reducció de la jornada laboral ordinària es fixa mitjançant un pacte entre la persona treballadora i l'organització i es notifica a la Comissió Paritària.

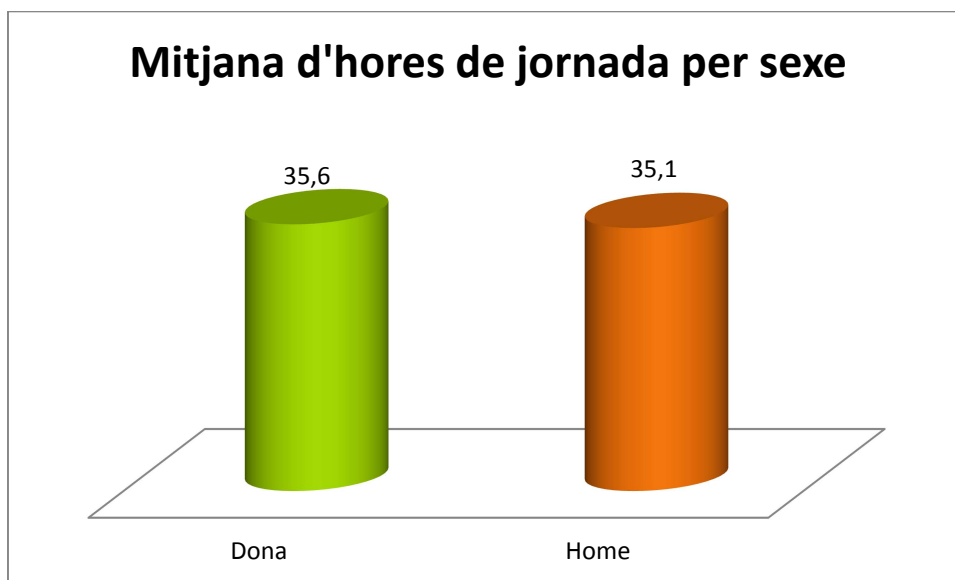
Pel que fa a les vacances anuals retribuïdes, aquestes són d'un mes de durada per cada any complet de servei, garantint en tot cas 22 dies hàbils. Les vacances es gaudeixen, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, en el període comprés entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, ambdós inclosos. Tot i això, de la informació recollida a partir de les entrevistes realitzades, s'extreu que, **en general, no es denega a cap treballador/a el gaudi de les vacances en el període que ho sol·licita.**

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. Amb les excepcions legalment establertes de coincidència del període de vacances amb el permís de maternitat, paternitat, d'atenció de fills prematurs o de baixa per incapacitat temporal.

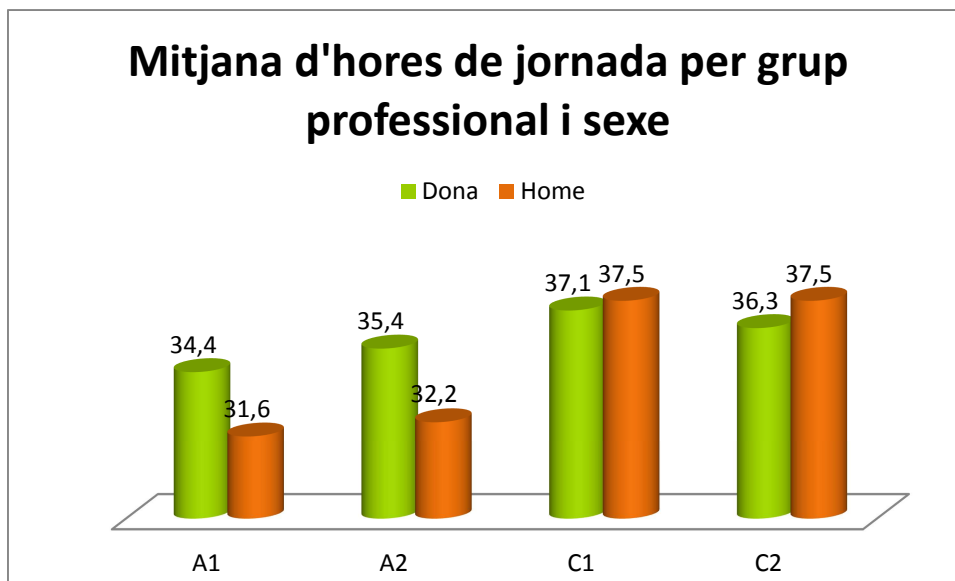
Quant als assumptes propis, el personal pot disposar de 6 dies de permís d'assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada. En el moment del compliment del

sisè trienni, es té dret a 2 dies addicionals d'assumptes personals que s'incrementen en 1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Pel que fa a **la mitjana d'hores treballades**, tal com veiem en l'apartat sobre condicions de treball, **és molt similar entre dones i homes i se situa, en ambdós casos, al voltant de les 35 hores setmanals**, trobant-se les **mitjanes de major dedicació horària en els grups professionals de menor qualificació** i a la inversa.



Gràfic 48: Mitjana d'hores de jornada per sexe



Gràfic 49: Mitjana d'hores de jornada per grup professional i sexe

En tot cas, es pot afirmar que **l'organització horària del Consell Comarcal és favorable a la conciliació de la vida personal i laboral**, amb un horari **majoritàriament continuat** i amb **flexibilitat en les hores d'entrada i sortida**. Fins i tot, en alguns casos, tant per motius familiars com per d'altres motius com ara la formació, es permet modificar la tarda de treball de dijous per una altra tarda. No obstant això, amb la finalitat d'incrementar les possibilitats de conciliació familiar, s'anima al CCAP a estudiar la viabilitat **d'incrementar la franja de flexibilitat d'entrada al matí, per tal de facilitar l'acompanyament de menors a l'entrada de l'escola**.

Llicències, permisos i reduccions de jornada

Al CCAP trobem algunes **ampliacions dels permisos, llicències i reduccions, més enllà dels establerts** de forma general per la legislació vigent i dels específics dels treballadors i treballadores de les administracions públiques:

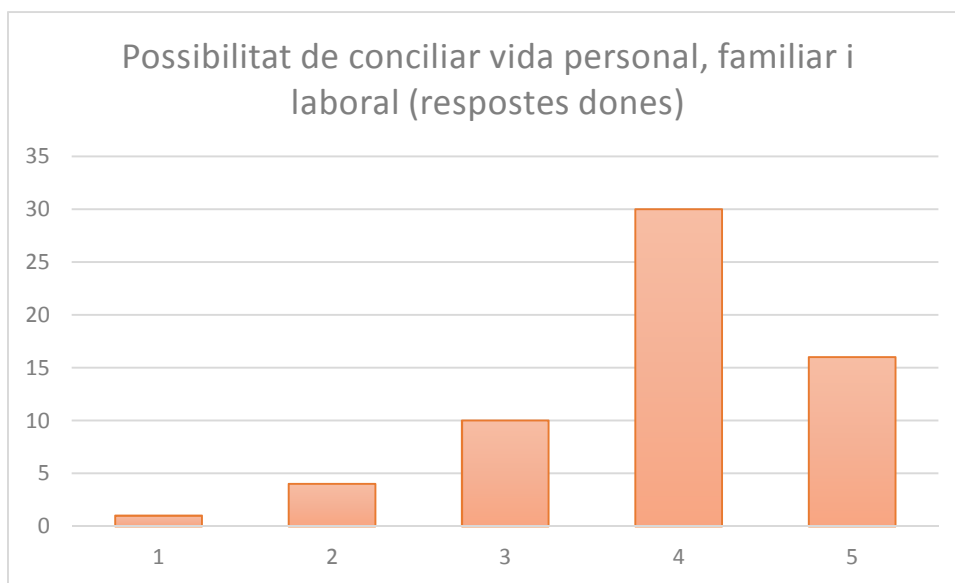
- Ampliació el **permís d'acompanyament per visita mèdica** d'un/a familiar (ascendent, descendent o parella) a terceres persones familiars o no

dels treballadors/res del CCAP, sempre i quan n'acreditin que en són cuidadors/es principals.

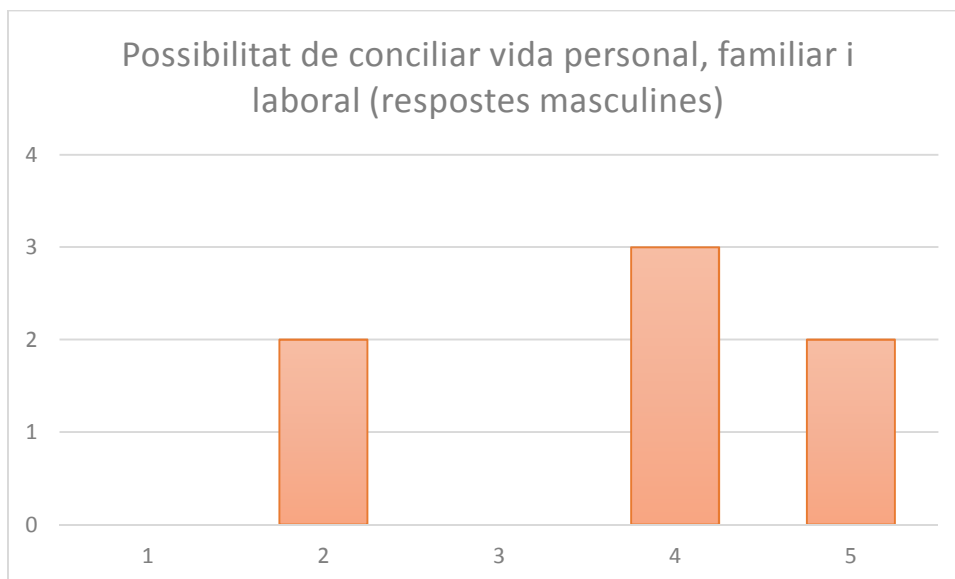
- Possibilitat de sol·licitar una **reducció de la jornada que no arribi al terç de la jornada**, amb un mínim 2,5 hores setmanals aplicables a qualsevol tram de la jornada i amb la reducció salarial proporcional establerta.
- **El permís de lactància** d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts així com **compactar** per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes. El permís és **extensible a aquelles persones que hagin de tenir cura de persones malaltes amb les quals convisquin**, essent, en aquest cas, l'hora recuperable dins dels 30 dies següents.
- Els **permisos per intervenció quirúrgica, malaltia greu o mort s'amplien a avis/es, néts/es, germans/es, pares/mares per filiació política**, sempre que s'exposi a gerència que l'estructura familiar ho requereix.
- Per **trasllat de domicili** dins de la mateixa localitat **s'amplia el permís a 2 dies si es tenen fills/es menors de 14 anys a càrrec o majors de 65 anys que convisquin** al mateix nucli familiar. Amb **trasllat a una altra localitat el permís s'amplia fins a 4 dies**, previ estudi de la Comissió Paritària per cada una de les situacions.

Resultat de l'enquesta realitzada al personal

Pel que fa a la percepció del personal enquestat en relació a les seves possibilitats de conciliar vida personal, familiar i laboral, les respostes han estat:



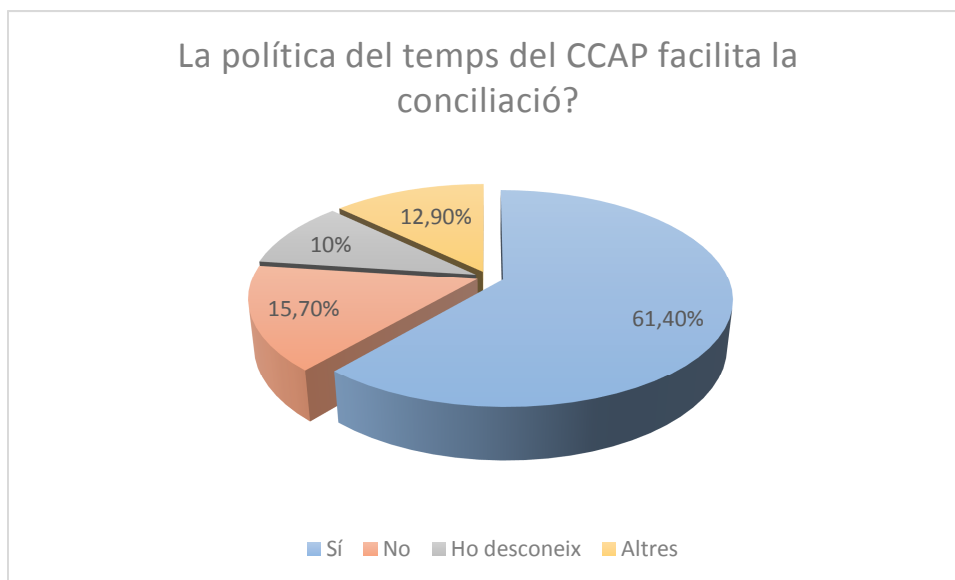
Gràfic 50: Possibilitat de conciliar vida personal, familiar i laboral (respostes dones)



Gràfic 51: Possibilitat de conciliar vida personal, familiar i laboral (respostes masculines)

La major part de les persones enquestades considera que les seves possibilitats de conciliar les esferes personal, familiar i laboral són elevades (46 de les respostes femenines atorguen la màxima puntuació – 4 o 5 punts – a

les seves possibilitats de conciliar i 5 de les respostes masculines – tenint en compte que el total d’homes que han participat de l’enquesta han estat 7).



Gràfic 52: La política del temps del CCAP facilita la conciliació?

Tot i això, davant de la pregunta si **la política del temps del CCAP facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, un **15,70%** de les persones enquestades respon que no i un altre **12,90%** respon que podria millorar o bé que podrien aplicar-se mesures innovadores tipus teletreball o tenir-se en compte situacions concretes i específiques que no són cobertes per la política general.

Així, trobem que una majoria del personal enquestat està satisfet amb la política del temps alhora que valora de forma positiva les seves possibilitats de conciliar. Tot i això, existeix un percentatge prou significatiu de respostes que apunten a cert descontent o a necessitats de millora.

Síntesi de l'eix sobre "Ordenació del temps de treball"

- **Jornada de treball és de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres, amb prevalença de jornada continuada i amb flexibilitat**

| |
|--|
| <p>d'entrada i sortida.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tot i existir un període de prioritats pel gaudi de vacances, en general, no es denega a cap treballador/a el gaudi de les vacances en el període que ho sol·licita. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ La mitjana d'hores treballades és similar entre dones i homes i se situa al voltant, de les 35 hores setmanals, trobant-se les mitjanes de major dedicació horària en els grups professionals de menor qualificació. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al CCAP trobem algunes ampliacions dels permisos, llicències i reduccions més enllà dels establerts. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ La majoria del personal enquestat està satisfet amb la política del temps i valora de forma positiva les seves possibilitats de conciliar. Tot i això, un percentatge significatiu apunta a cert descontent o a necessitats de millora. |

Taula 9: Síntesi de l'eix sobre "Ordenació del temps de treball"

F) PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ O D'IDENTITAT SEXUAL

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són atemptats greus contra la integritat i la dignitat d'una persona, i poden ser considerats, quan deriven de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència contra les dones.

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic **d'índole sexual, no desitjat**, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte

d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest.

Es tracta d'una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. En ocasions, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

És important assenyalar el fet que decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació o d'identitat sexual

L'assetjament per raó de sexe inclou **comportaments no desitjats, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual o la identitat sexual o rol de gènere de la persona que els rep.**

Així, constitueix assetjament per raó de sexe tot comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència 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 la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou qualsevol **tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció altres atencions familiars.**

D'altra banda, constitueix assetjament per raó d'orientació sexual tot comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Finalment, l'assetjament per raó d'identitat sexual o rol de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat vers persones transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic.

En tot cas, l'assetjament per orientació sexual i per identitat sexual han de considerar-se com expressions de l'assetjament per raó de sexe.

Assetjament psicològic

L'assetjament psicològic és tota conducta que produeixi un tracte vexatori i descalificador cap a una persona, atemptant contra la seva dignitat i la seva integritat moral, comportant maltractament psicològic i abús emocional.

L'assetjament psicològic o “mobbing” laboral defineix, per tant, una situació de fustigació que pateix un treballador o treballadora sobre qui s'exerceixen conductes de violència psicològica de forma perllongada i que li condueixen a l'aïllament social en el context de treball, causant-li importants desequilibris psíquic-físics així com dificultats per a un acompliment laboral satisfactori.

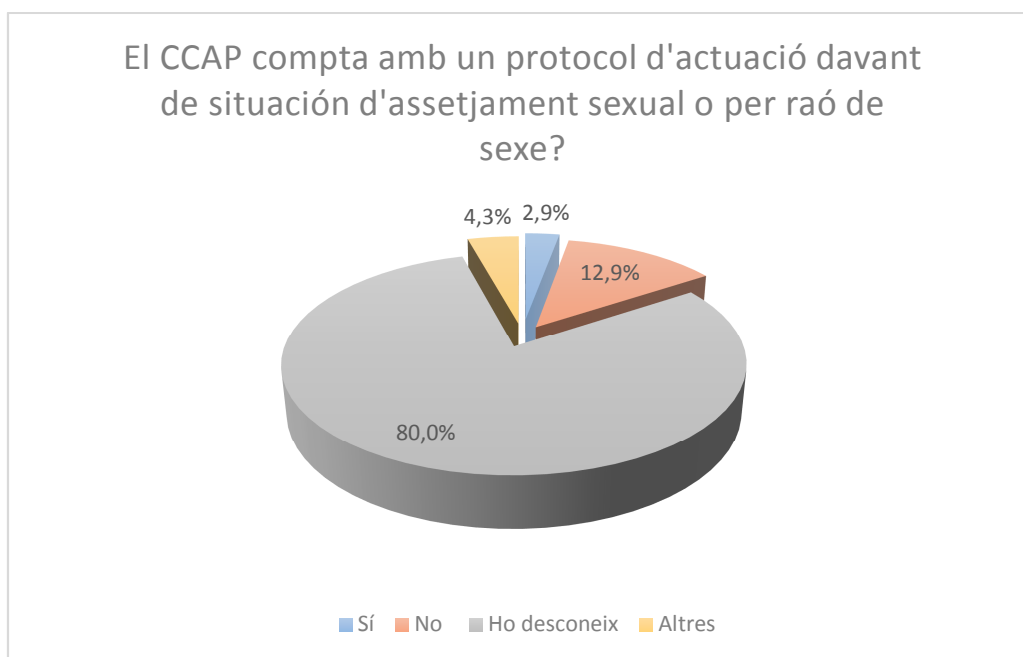
La política del CCAP enfront l'assetjament

EL CCAP no compta amb un protocol de prevenció i actuació propi enfront els diferents tipus d'assetjament. D'altra banda, tampoc no ha creat a una **Comissió específica** per la resolució d'aquest tipus de situacions **ni ha format a personal** de l'àmbit de prevenció de riscos, de RRHH o amb persones a càrrec en aquesta matèria. **Tampoc s'han dut a terme accions de sensibilització** respecte a l'assetjament adreçades al conjunt del personal.

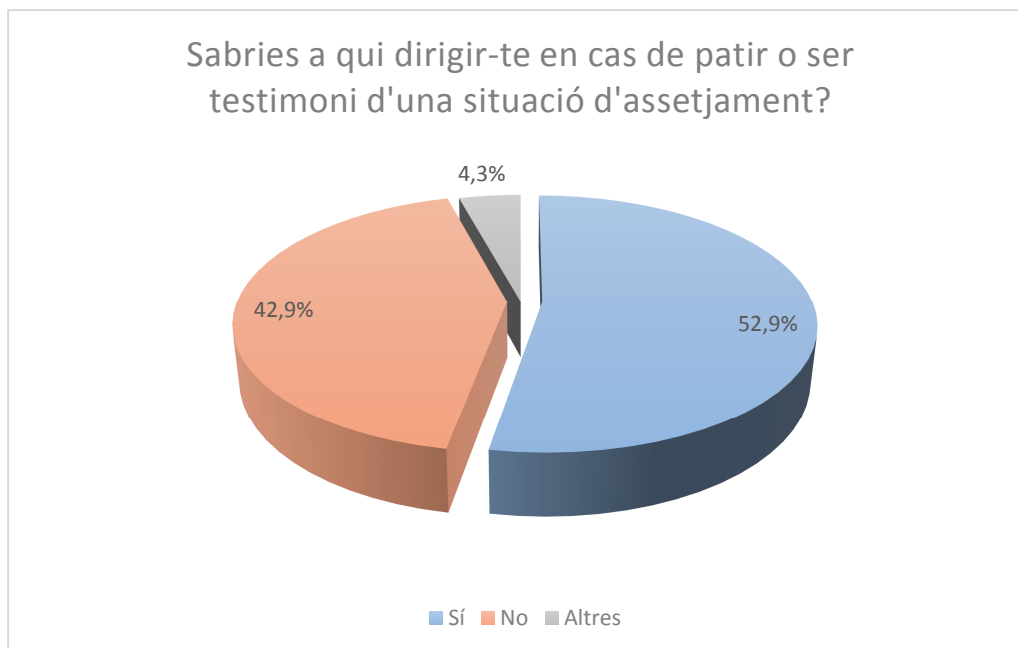
Cal afegir que, **de les enquestes realitzades, es desprèn un fort desconeixement sobre si existeix o no un protocol específic** al CCAP en relació a l'assetjament o **sobre les instàncies a les quals haurien de dirigir-se** en cas de patir o ser testimonis d'una situació d'assetjament. Fins i tot, no existint cap

protocol específic al CCAP, a les enquestes realitzades algunes persones han respost que sí existeix.

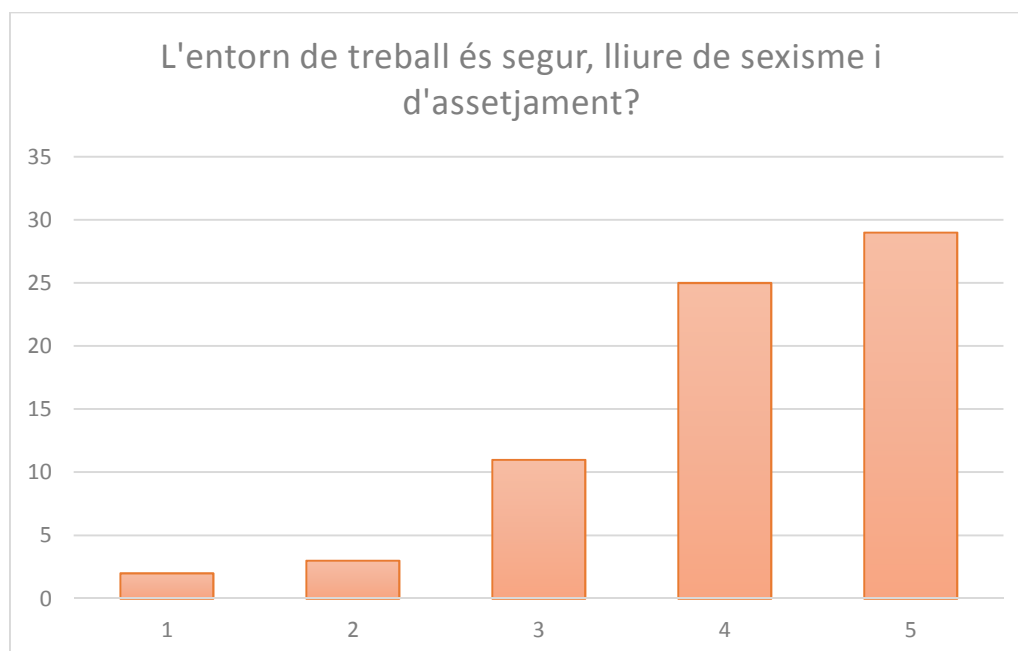
Així, tot i que **la major part de les persones enquestades considera el lloc de treball al CCAP com un entorn segur, lliure d'assetjament i sexisme, cal que la corporació adopti mesures preventives i dissenyi mecanismes d'actuació** tant aviat com sigui possible, per tal de garantir el benestar i la dignitat de les persones que hi treballen, tot adoptant polítiques actives de prevenció.



Gràfic 53: El CCAP compta amb un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Gràfic 54: Sabries a qui dirigir-te en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament?



Gràfic 55: L'entorn de treball és segur, lliure de sexisme i d'assetjament?

D'aquesta manera, s'insta al CCAP a elaborar un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament a l'àmbit laboral, a crear una Comissió responsable de la resolució d'aquestes situacions, tot formant als seus i a les

seves membres i a realitzar campanyes de sensibilització adreçades al conjunt del personal.

El protocol de prevenció i actuació ha d'incloure:

- Definició i exemplificació de les diferents tipologies d'assetjament.
- Planificació de campanyes preventives, de formacions específiques i de mecanismes de difusió del protocol.
- Designació dels membres de la Comissió i establiment dels canals de denúncia.
- Disseny dels mecanismes de protecció de la informació i preservació de la confidencialitat.
- Definició del procediment d'investigació i d'instrucció.
- Temporalització del procediment d'investigació.
- Mesures de protecció adreçades a la víctima.
- Règim sancionador i descripció d'agreujants.
- Descripció de vies de resolució externes (administratives o judicials).

Síntesi de l'eix sobre "Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació o d'identitat sexual"

- | |
|---|
| ▪ Manca de protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament a l'àmbit laboral. |
| ▪ Absència de Comissió específica i de personal convenientment format. |
| ▪ Absència de campanyes de sensibilització adreçades al conjunt del personal. |
| ▪ Detecció, a través de les enquestes realitzades, d'un fort desconeixement entorn a l'assetjament i sobre com actuar. |

Taula 10: Síntesi de l'eix sobre "Prevenió i actuació enfront l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació o d'identitat sexual"

G. LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA

La perspectiva de gènere implica valorar les necessitats i realitats de dones i homes, posant de manifest aquelles situacions que resulten discriminatòries per raó de gènere. Per aquest motiu, en aquest eix s'analitza, des d'una perspectiva de gènere, les diverses formes de comunicació que es donen en l'organització.

Així, es valora si des del CCAP s'han dut a terme campanyes que permetin al personal:

- Prendre consciència del valor cultural i social del llenguatge, i de la seva estreta relació amb la igualtat de gènere.
- Reflexionar, des d'una perspectiva de gènere, sobre les estratègies comunicatives corporatives.
- Identificar les formes discriminatòries del llenguatge i de la comunicació corporativa.

Per a això, a més de sensibilitzar al conjunt del personal, la corporació ha de proporcionar formació específica en comunicació inclusiva als treballadors i treballadores que ocupen llocs directament relacionats amb la comunicació corporativa i la producció de documents. A més, el CCAP ha de facilitar eines pràctiques que permetin implementar formes de comunicació coherents amb el principi d'igualtat de gènere.

En primer lloc, cal identificar les formes de comunicació no inclusiva i discriminatòria presents en l'organització amb la finalitat de poder eradicar-les:

- Genèric masculí universal: condueix a l'omissió de l'existència de les dones, invisibilitzant la seva presència en la societat, en general, i al mercat laboral, en concret. L'ús del genèric masculí reforça la presència del gènere/sexe masculí i causa la desaparició del gènere/sexe femení.

- Sexisme: comunicació que objectualitza i atempta contra la dignitat de les dones (i, en ocasions, també dels homes), per exemple, la publicitat sexista.

D'altra banda, perquè la comunicació corporativa – conjunt d'informació que una organització projecta a un públic determinat, ja sigui intern o extern – respecti el principi d'igualtat d'oportunitats ha de:

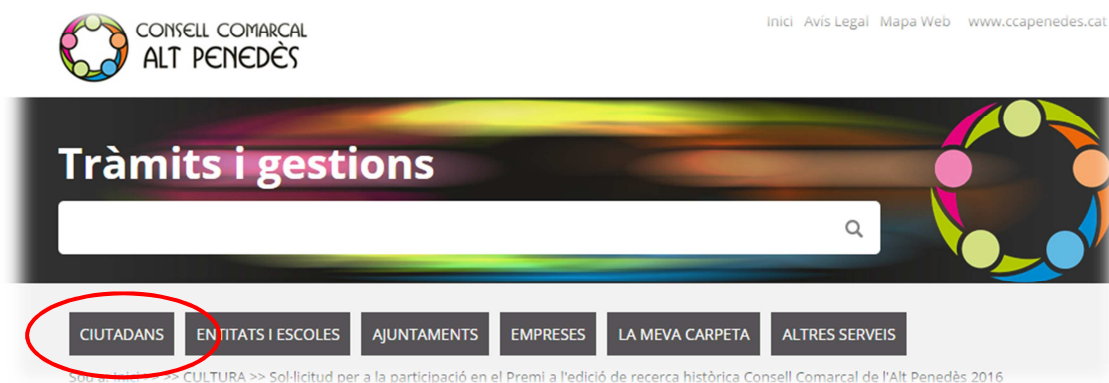
- Facilitar un accés igualitari a la informació al conjunt de la plantilla: possibilitant a cada persona treballadora la informació necessària per al desenvolupament de la seva funció, fent públics procediments de promoció, decisions procedents de l'adreça o creant mecanismes de comunicació bidireccionals (descendents – de la direcció a la plantilla – i ascendents – de la plantilla a l'adreça).
- Eradicar l'ús androcèntric i sexista del llenguatge: substituint el fals genèric masculí per termes que al·ludeixin a la col·lectivitat o utilitzant les formes femenines quan siguin necessàries; eliminant formes del llenguatge que transmeten idees estereotipades dels sexes (com ara “secretària” però “enginyer”). L'ús no inclusiu del llenguatge haurà de ser especialment eradicat dels processos selectius i de promoció.
- Eliminar imatges sexistes de tots els elements que constitueixen la comunicació corporativa (web, intranet, butlletins, etc.); així com de l'entorn físic de treball.

Imatge, llenguatge i accés a la comunicació al CCAP

En aquest apartat s'analitza si la comunicació corporativa és inclusiva, lliure de sexisme i d'un ús discriminatori del genèric masculí.

En primer lloc, s'ha analitzat la **web corporativa**, principal eina de comunicació externa i de projecció de la imatge de la corporació. En general es detecta una

comunicació neutra així com absència d'imatges sexistes i denigrants. No obstant això, s'aprecia que, **en ocasions, s'incorre en l'ús del genèric masculí** quan vol al·ludir-se a col·lectius formats tant per dones com per homes (alcaldes, ciutadans, etc):



D'altra banda, s'ha detectat l'**ús no sistematitzat de llenguatge inclusiu**, utilitzant en unes ocasions el genèric masculí en els documents i protocols d'ús intern, i en altres ocasions utilitzant un llenguatge neutre.

L'ús del genèric masculí és una realitat àmpliament estesa, en relació amb les normes gramaticals que regeixen les llengües romàniques. No obstant això, aquest ús col·lidiona amb les exigències de l'equitat de gènere. Per aquest motiu, és **important dur a terme campanyes de sensibilització dirigides al conjunt del personal**, així com **formacions específiques dirigides al personal directament relacionat amb la comunicació corporativa** i la producció de protocols i documents interns.

A més, és convenient **comptar amb un manual d'ús de llenguatge inclusiu**, ja que és una eina pràctica i de consulta que pot facilitar la redacció inclusiva a professionals que no s'han familiaritzat anteriorment amb aquest ús del llenguatge.

Finalment, en relació a l'accés a la informació, si bé existeixen **diferents protocols interns i comunicats interns**, i **el conjunt del personal compta amb**

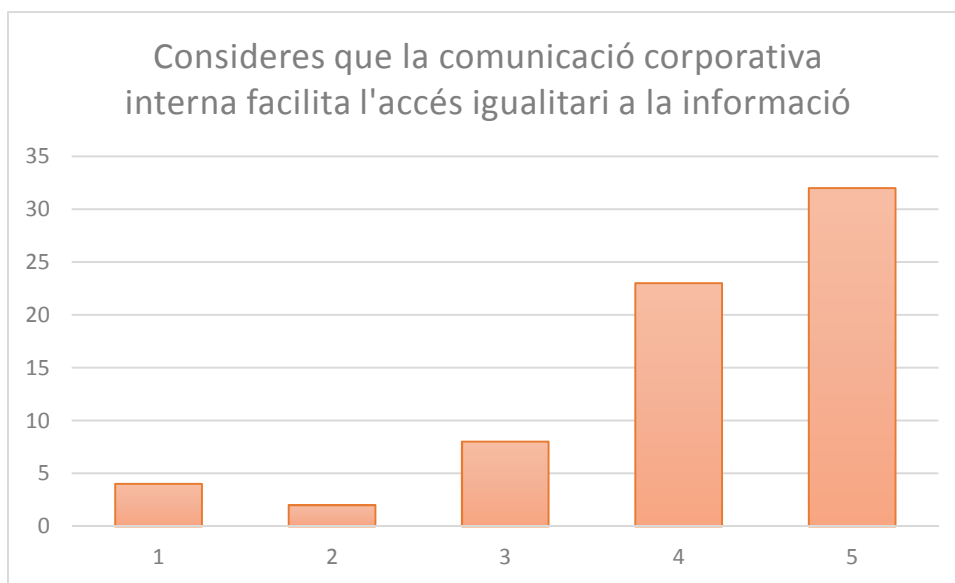
correu corporatiu intern, no existeixen canals sistemàtics que garanteixin el flux ascendent d'informació. Pel que fa a la **comunicació horitzontal** (entre membres d'un mateix equip o departament), també es detecta la **necessitat de sistematitzar canals** interns com ara les reunions que sí es donen a nivell de caps. Tot i això, de les entrevistes realitzades es desprèn que la comunicació al CCAP és fluïda i que els càrrecs jeràrquics són accessibles.

Resultat de les enquestes realitzades al personal

La major part de les persones enquestades considera que la comunicació corporativa externa és inclusiva i no sexista i que la interna facilita un accés igualitari a la informació. Tot i això, 23 de les persones enquestades puntuen la comunicació externa a nivell d'inclusivitat amb un 2 o un 3, fet que és coherent amb la presència detectada de llenguatge androcèntric.



Gràfic 56: Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva, no sexista?



Gràfic 57: Consideres que la comunicació corporativa interna facilita un accés igualitari a la informació?

Síntesi de l'eix sobre "Llenguatge, imatge i comunicació corporativa"

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Imatge corporativa neutra, no sexista. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ús de llenguatge inclusiu no sistematitzat. Freqüència de l'ús del genèric masculí tant en la comunicació corporativa externa com en la interna. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manca de formació i d'eines adreçades a personal responsable de la comunicació corporativa, interna i externa. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessitat de millorar els canals de comunicació descendents i horitzontals. |

Taula 11: Síntesi de l'eix sobre "Llenguatge, imatge i comunicació corporativa"

6. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció que han de corregir els dèficits detectats a cada àrea analitzada així com potenciar aquells aspectes positius observats.

Amb la finalitat de garantir l'execució d'aquestes mesures, s'estableix una temporalització específica per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa a un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns indicadors que permetin un seguiment detallat de les mateixes.

D'entre les mesures també es recullen aquelles adreçades a comunicar al personal del Consell els resultats de la diagnosi, les accions que es preveu dur a terme i els objectius que es vol assolir a través d'aquestes.

A continuació presentem 27 mesures dissenyades agrupades segons els eixos anteriorment analitzats:

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.1 | Implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats |
| Objectiu | Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. |
| Temporalitat | En procés |
| Responsable | Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadors associats a cadascuna de les mesures concretes. ▪ Informes anuals elaborats per la Comissió d'igualtat. |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.2 | Creació de la Comissió d'igualtat d'oportunitats |
| Objectiu | Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. |
| Temporalitat | 3 mesos |
| Responsable | Direcció/Comitè d'empresa/Referent d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat la Comissió? Detallar membres i posicions que ocupen. ▪ Periodicitat de reunió. |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.3 | Exigència de compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats a les entitats proveïdores |
| Objectiu | Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | Compres/Contractació/Comunicació |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existeix un formulari en què es certifica compromís amb la igualtat d'oportunitats a les entitats proveïdores? Adjuntar. ▪ N^º d'entitats proveïdores que han entregat certificació. |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.4 | Difusió del Pla d'igualtat d'oportunitats (resultats diagnòstic + mesures) |
| Objectiu | Promoure la cultura de l'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen el Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 6 mesos |
| Responsable | Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha donat a conèixer l'existència del Pla? Detallar canals utilitzats per la seva difusió. ▪ El Pla és accessible per la seva consulta al conjunt del personal? Detallar via de consulta. |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.5 | Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal |
| Objectiu | Promoure la cultura de l'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen el Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat/Formació/Comissió Paritària/RRHH |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat campanyes de sensibilització? Detallar les campanyes realitzades i el seu contingut. ▪ Especificar l'abast de les campanyes (col·lectius als quals s'han adreçat). |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.6 | Formació específica en prevenció de la violència masclista adreçada al conjunt del personal |
| Objectiu | Promoure la cultura de l'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen el Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat/Formació/Comissió Paritària |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat formacions específiques adreçades al conjunt del personal? Adjuntar programa. ▪ Abast de les formacions: nº de persones que ha participat, sexe, posicions i departaments. |

| CULTURA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS | |
|--|---|
| Mesura A.7 | Revisió política de la presència femenina en posicions de conselleria |
| Objectiu | Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | Candidatures polítiques |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha traslladat a les candidatures el debat sobre la presència femenina? Hi ha hagut posicionaments o declaracions públiques de les diferents candidatures al respecte? |

| COMPOSICIÓ I CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL | |
|---|---|
| Mesura B.1 | Adopció d'accions que potenciïn l'eradicació de la segregació horitzontal per sexe (campanyes comunicatives que trenquin estereotips de certes professions, etc.). |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes. |
| Temporalitat | 3 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat/RRHH/Comunicació |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Detallar accions realitzades. ▪ Dades actualitzades de composició per sexes del personal segons posició i departament. |

| COMPOSICIÓ I CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL | |
|---|---|
| Mesura B.2 | Anàlisi de l'oferta laboral associada als plans ocupacionals |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes. |
| Temporalitat | 18 mesos |
| Responsable | Ocupació i desenvolupament |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat l'anàlisi de l'oferta laboral associada als plans ocupacionals? Els perfils demandats presenten algun tipus de biaix de gènere? ▪ Dades actualitzades semestralment i desagregades per sexe de contractació via plans ocupacionals. |

| ACCÉS, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | |
|---|---|
| Mesura C.1 | Formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat de gènere al personal que participa de processos selectius |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes. |
| Temporalitat | 3 anys |
| Responsable | RRHH/Comissió paritària/Formació |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat formacions específiques? Adjuntar programa. ▪ Abast de les formacions: nº de persones participants i posicions que ocupen. |

| ACCÉS, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | |
|---|--|
| Mesura C.2 | Sistematització de la metodologia de comunicació dels processos de promoció interna al Comitè d'empresa. |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | RRHH/Comitè d'empresa |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat un protocol de comunicació de procediments de promoció? Adjuntar. |

| ACCÉS, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | |
|---|--|
| Mesura C.3 | Establiment de criteris objectius que permetin valorar l'impacte de la formació en la qualitat del treball |
| Objectiu | Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comissió paritària |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat un sistema de valoració objectivable? Adjuntar. |

| CONDICIONS DE TREBALL | |
|-------------------------------|---|
| Mesura D.1 | Aplicació d'un sistema de valoració de llocs de treball a nivell tècnic i de caps que permeti realitzar la comparació dels llocs i justificar les diferències retributives, si escau. |
| Objectiu | Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | RRHH |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha aplicat un sistema de valoració? Quin? Adjuntar resultats de les valoracions i de l'estudi comparatiu. |

| CONDICIONS DE TREBALL | |
|-------------------------------|---|
| Mesura D.2 | Estudi de les retribucions relatives al professorat de música. |
| Objectiu | Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 6 mesos |
| Responsable | RRHH |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat l'estudi? Adjuntar informe i detallar correccions adoptades. |

| CONDICIONS DE TREBALL | |
|-------------------------------|---|
| Mesura D.3 | Millora de la comunicació relativa a la política retributiva. |
| Objectiu | Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | RRHH/Comunicació |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Canals de difusió de la política retributiva utilitzats i barems publicitats. |

| CONDICIONS DE TREBALL | |
|-------------------------------|--|
| Mesura D.4 | Estudi de la possibilitat d'implementar ajuts econòmics a persones que dediquen més d'una hora diària a desplaçar-se del domicili al lloc de feina o que viuen a més de 50 km de la feina. |
| Objectiu | Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 3 anys |
| Responsable | Comissió paritària |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat l'estudi? Adjuntar informe i ajut aprovat, si escau. |

| CONDICIONS DE TREBALL | |
|-------------------------------|--|
| Mesura D.5 | Incorporació de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de riscos laborals, més enllà de les situacions específiques d'embaràs i lactància. |
| Objectiu | Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal del Consell Comarcal. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | PRL |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals? Adjuntar pla assenyalant modificacions o ampliacions realitzades. |

| ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ | |
|---|---|
| Mesura E.1 | Creació d'un registre de persones amb gent gran, malalts/es o persones amb discapacitat a càrrec. |
| Objectiu | Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | RRHH |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el registre? Adjuntar dades. |

| ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ | |
|---|---|
| Mesura E.2 | Estudiar la possibilitat d'implementar mesures innovadores com ara el teletreball o increment de la flexibilitat horària d'entrada al matí. |
| Objectiu | Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | RRHH/Comitè d'empresa/Gerència/Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Detallar les noves mesures de conciliació implementades i llistat de persones beneficiades. |

| ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ | |
|---|--|
| Mesura E.3 | Realització de campanyes que potenciïn la corresponsabilització de dones i homes en el treball de cures, domèstic i d'atenció a les persones. |
| Objectiu | Continuar promovent una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. |
| Temporalitat | 3 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha realitzat alguna campanya? Detallar el contingut. ▪ Abast de la campanya: persones a les quals s'ha adreçat. |

| PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT | |
|---|--|
| Mesura F.1 | Elaboració i difusió d'un protocol propi de prevenció i actuació enfront l'assetjament. |
| Objectiu | Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. |
| Temporalitat | 6 mesos |
| Responsable | Comissió d'igualtat/RRHH/PRL |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el protocol? Adjuntar. ▪ Detallar canals de difusió utilitzats i via d'accés per a la seva consulta. |

| PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT | |
|---|--|
| Mesura F.2 | Creació d'una Comissió d'actuació en situacions d'assetjament i formació dels seus membres. |
| Objectiu | Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. |
| Temporalitat | 6 mesos |
| Responsable | Comissió d'igualtat/Comitè d'empresa/PRL |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat la Comissió? Detallar membres i forma de contacte. ▪ Detallar la formació rebuda pels seus membres (programa). |

| PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT | |
|---|--|
| Mesura F.3 | Realitzar campanyes de sensibilització en relació a l'assetjament. |
| Objectiu | Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat campanyes de sensibilitzar? Detallar contingut. ▪ Abast de les campanyes: persones a qui s'han adreçat. |

| LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA | |
|---|---|
| Mesura G.1 | Revisió de la comunicació corporativa per tal de corregir la tendència a l'ús del llenguatge androcèntric. |
| Objectiu | Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | Comunicació i qualsevol departament que produeixi informació corporativa |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N^o de documents i eines comunicatives revisades. |

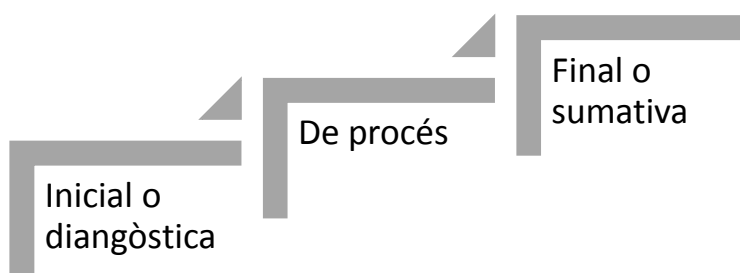
| LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA | |
|---|---|
| Mesura G.2 | Facilitació d'un manual d'ús de llenguatge inclusiu adreçat al conjunt de persones que produeixen informació corporativa |
| Objectiu | Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista. |
| Temporalitat | 1 any |
| Responsable | Comunicació |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha facilitat el manual? Adjuntar manual i especificar via d'accés per a la seva consulta. |

| LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA | |
|---|---|
| Mesura G.3 | Revisió dels canals descendents i horitzontals de comunicació corporativa interna. |
| Objectiu | Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comunicació i qualsevol departament que produeixi informació corporativa |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha revisat els canals? Detallar millores aplicades. |

| LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA | |
|---|---|
| Mesura G.4 | Realització de campanyes sobre l'ús del llenguatge inclusiu. |
| Objectiu | Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista. |
| Temporalitat | 2 anys |
| Responsable | Comissió d'igualtat |
| Indicador de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'han realitzat campanyes? Detallar contingut. ▪ Abast de les campanyes: persones a qui s'han adreçat. |

7. FASE D'AVALUACIÓ

La darrera fase del pla és la d'avaluació. Tota avaluació té tres etapes o fases que són:



Havent realitzat l'avaluació inicial o diagnòstic de situació respecte a la igualtat, ha de realitzar-se una avaluació de seguiment a partir dels indicadors associats a cada mesura que indicarà el grau d'aplicació del Pla a partir de l'anàlisi de:

- El grau de difusió del Pla i de coneixement de la seva existència per part del personal.
- El grau de desenvolupament de les mesures implementades i d'acompliment del calendari establert.
- El grau d'acceptació de les mesures derivades del Pla per part del personal.
- Els obstacles o dificultats trobats.
- Els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió d'igualtat haurà de reunir-se periòdicament i realitzar informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

El darrer pas és la realització d'una avaluació final a partir de l'anàlisi del grau de consecució dels objectius plantejats. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (3-4 anys).

L'avaluació final ha de mesurar:

- El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- L'impacte del Pla:
 - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
 - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
 - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que s'han anat realitzant posteriorment.
- Entrevistes en profunditat i grups de discussió.

La Comissió d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.