

P LA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Vigència 2016-2019

CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS I PATRONAT DE TURISME DEL
SOLSONÈS



PATRONAT COMARCAL DE TURISME
DEL SOLSONÈS

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ
2. GLOSSARI. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?
3. ELS PERQUÈS. 3 MOTIUS PER ELABORAR UN PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
4. LES FASES. COM S'HA ELABORAT AQUEST PLA?
5. PUNT DE PARTIDA. DIAGNOSI DE GÈNERE DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS
6. PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
 - 6.1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'ORGANITZACIÓ
 - 6.2. SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ
 - 6.3. FORMACIÓ I PROMOCIÓ
 - 6.4. COMUNICACIÓ NO SEXISTA
 - 6.5. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL
 - 6.6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
7. VIGÈNCIA I CALENDARI
8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA
9. BIBLIOGRAFIA

1. PRESENTACIÓ

El document que teniu al davant és el resultat del compromís de la institució que presideixo per crear les condicions òptimes per tal que dones i homes gaudeixin d'una igualtat d'oportunitats real en l'àmbit laboral.

3

Malgrat els molts avenços en aquest sentit, les desigualtats entre dones i homes persisteixen i s'acaben reflectint en el mercat de treball: l'escassa presència de dones en càrrecs directius, la feminització dels sectors amb més precarietat laboral o bé el fet que les dones concentrin el gruix de contractes a temps parcial en són alguns exemples.

Les desigualtats de gènere tenen un impacte negatiu en tota la societat, no només en les dones. L'any 2008, la Cambra de Comerç de Barcelona va quantificar en 977 milions d'euros el cost que suposa la pèrdua del talent femení al nostre país. Un cost econòmic i social que sens dubte no ens podem permetre.

El Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme tenen una trajectòria consolidada pel que fa a les polítiques de dones i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Des de l'any 2006 fins a l'actualitat el Consell ha aprovat dos plans de polítiques de dones que ha desplegat coordinadament amb els quinze ajuntaments de la comarca i actualment té vigent *el III Pla comarcal de Polítiques de dones i igualtat d'oportunitats (2016-2019)*.

Finalment, voldria remarcar que aquest és un document viu, que requereix un treball constant i una adaptació a la realitat de l'ens per tal que cadascuna de les accions tingui l'impacte desitjat.

Sabem que per assolir el principi que perseguim cal un treball constant, conscient i compromès i el *Pla intern d'igualtat d'oportunitats* és una eina que ens ha d'orientar en aquest sentit.

“Per assolir el principi d'igualtat és necessari un treball conscient, constant i compromès”

Sara Alarcón i Postils
Presidenta

2. GLOSSARI. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Agent d'igualtat: persona que professionalment realitza tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les polítiques d'igualtat de l'organització.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Comissió d'igualtat: és l'equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.



Il·lustració d'Àgata Hop. Font: Huffington Post

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Equitat de gènere: imparcialitat de tracte en base al gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que essent diferent es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

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

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de

gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

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

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

“No nos van los techos de cristal, somos más de cielo abierto”

Doce miradas
www.docemiradas.net

3. ELS PERQUÈS. 3 MOTIUS PER ELABORAR UN PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

1. Per responsabilitat social

Cada vegada és major el nombre d'empreses conscients que les seves actuacions tenen conseqüències a nivell social i han optat per incorporar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a part de la seva identitat corporativa. Aquesta aposta repercuteix en la visibilitat i bona consideració de l'empresa o organització ja que el principi d'igualtat d'oportunitats és un dret cada dia més ben reconegut i valorat socialment.

“Si no ets part de la solució, ets part del problema”

2. Per millorar el clima laboral de l'empresa

Les empreses compromeses amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que apliquen mesures en aquest sentit tenen una eina bàsica per atraure i retenir el talent dels treballadors i treballadores.

És més, nombrosos estudis¹ avalen l'impacte positiu d'aquestes mesures pel que fa, no només a la retenció de talent, sinó també en la millora de l'eficiència i de la competitivitat, en la reducció de l'absentisme laboral i en l'augment de la motivació i del compromís de les persones treballadores amb l'empresa.

¹ La publicació *10 perquès per la igualtat* del Departament de Treball, en els seus punts 8 i 9, nombra els estudis que relacionen la igualtat a l'empresa amb l'eficiència i la retenció del talent.

3. Per complir la legislació vigent

El preàmbul de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes reconeix el destacat paper de les administracions locals per avançar en igualtat. L'article 6 especifica les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, entre les quals figura la *"d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal de llur servei"*.

Més endavant, l'article 15, estableix que *"els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de les condicions de treball"*.

4. LES FASES. COM S'HA ELABORAT AQUEST PLA?

El Pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès s'ha elaborat seguint les següents fases:

1. Creació d'una comissió d'igualtat per a l'elaboració del Pla

El Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme del Solsonès han creat una comissió d'igualtat per a l'elaboració del PIIO formada per:

- Una persona adscrita a l'àrea de Recursos Humans
- Una persona responsable de les polítiques d'igualtat dins del CCS
- Dues persones representants de les persones treballadores

Les funcions d'aquesta comissió s'estendran també en tot allò relatiu a la implementació, seguiment i avaluació del PIIO.

2. Diagnosi de gènere al Consell Comarcal del Solsonès i al Patronat de Turisme del Solsonès

Prèviament a la redacció de mesures i objectius, s'ha realitzat una diagnosi sobre la situació de dones i homes dins del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès. És a partir d'aquest anàlisi que s'han establert quines podien ser les mesures correctives per assolir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Aquest anàlisi s'ha realitzat bàsicament a través de dades quantitatives que s'han centrat en detectar la presència de dones i homes dins l'organització (llocs de

“El primer pas per treballar per a la igualtat és reconèixer les desigualtats”

treball, nivell d'estudis, antiguitat, àrees, etc.) i les condicions laborals (tipus de contracte, jornades de treball, retribucions, mesures de conciliació, etc.).

Un cop aprovat el Pla, i com a mesura d'implementació, es pretén completar aquesta diagnosi quantitativa amb dades qualitatives resultants d'una enquesta que es farà a tota la plantilla del CCS i del PTS i que servirà per avaluar la percepció que els treballadors i treballadores tenen sobre la igualtat d'oportunitats dins de l'ens.

3. Redacció del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats

A partir de les dades mencionades anteriorment, s'ha procedit a la redacció del PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès el qual s'ha estructurat en sis eixos:

Eix 1. Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització

Aquest eix fa referència a les mesures que el CCS i el PTS han d'adoptar per tal d'incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en el seu funcionament i de manera transversal a totes les àrees. En aquest eix hi tenen un paper bàsic la formació i la sensibilització de tot el personal de l'ens.

Eix 2. Selecció, contractació i retribució

Aquest eix aglutina les mesures que tenen per objectiu corregir la segregació vertical i horitzontal del personal, així com incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i retribució.

Eix 3. Formació i promoció

L'eix de formació i promoció està destinat a crear les condicions per tal que tot el personal pugui accedir, en condicions d'igualtat, a la formació i a la promoció interna.

Eix 4. Comunicació no sexista

En aquest apartat es pretén que el llenguatge utilitzat pel Consell Comarcal i el Patronat, ja sigui internament com a nivell extern, respecti el principi d'igualtat. També es té en compte el llenguatge iconogràfic (fotografies, il·lustracions, etc.) que s'utilitza per a la publicitat o per a la difusió dels serveis.

Per assolir aquest objectiu és imprescindible que tot el personal (especialment els departaments de comunicació i premsa) coneguin quins recursos poden utilitzar per evitar l'ús sexista del llenguatge.

Eix 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament moral i sexual

L'objectiu d'aquest eix és incorporar la perspectiva de gènere en tot allò referent a la salut laboral i a la prevenció de riscos laborals. A més a més, cal posar especial atenció en la prevenció de l'assetjament moral i sexual dins dels ens.

Eix 6. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Una de les principals causes de la segregació vertical són les dificultats per fer compatibles la vida familiar i la vida laboral. És per això que un dels eixos més determinats de qualsevol PIIO fa referència a les mesures destinades a la conciliació de la vida laboral i familiar.

11

4. Aprovació i registre del PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès

Finalment, el Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme del Solsonès, a través de l'òrgan de govern competent, aprovaran aquest Pla. Un cop aprovat es procedirà a registrar-lo al registre de plans d'igualtat que té el Departament de Treball.

5. Implementació, seguiment i avaluació

Un cop aprovat, correspondrà a la comissió d'igualtat fer el seguiment de la implementació i avaluar les diferents mesures que s'estan duent a terme, així com proposar-ne de noves per tal de corregir les desigualtats de gènere existents.

P

5. PUNT DE PARTIDA. DIAGNOSI DE GÈNERE DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS I DEL PATRONAT DE TURISME DEL SOLSONÈS

5.1 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Plantilla CCS i PTS				
Dones	%	Homes	%	Total
35	76	11	24	46

Comissió de govern CCS				
Dones	%	Homes	%	Total
3	43%	4	57%	7

Ple CCS				
Dones	%	Homes	%	Total
6	32%	13	68%	19

Junta del Patronat de Turisme del Solsonès				
Dones	%	Homes	%	Total
7	47%	8	53%	15

Plantilla distribuïda per llocs de treball o càrrecs CCS i PTS					
	Dones	%	Homes	%	Total
President/a	1	100	0	0	1
Vicepresidents/es	0	0	2	100	2
Responsables d'Àrea	3	33	6	67	9
Personal tècnic	15	83	3	17	18
Personal administratiu	8	100	0	0	8
Personal de neteja	0	0	0	0	0
Personal de manteniment	0	0	1	100	1
Auxiliars administratius/ives	5	100	0	0	5
Treballadors/es familiars	4	100	0	0	4
Gerent:	0	0	1	100	1

Nivell d'estudis						
	Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Sense estudis		0	0	0	0	0
Estudis primaris	Tre.fam/auxil.	9	90	1	10	10
Estudis secundaris	Administratiu	9	100	0	0	9
Estudis universitaris	Tècnics	17	63	10	37	27

Antiguitat					
	Dones	%	Homes	%	Total
Menys d'un any	1	50	1	50	2
Entre 1 i 5 anys	1	50	1	50	2
Entre 6 i 10 anys	6	86	1	14	7
Entre 11 i 20	20	80	5	20	25
Entre 21 i 30	6	75	2	25	8
Més de 30 anys	1	50	1	50	2

Distribució de la plantilla per àrees de treball					
	Dones	%	Homes	%	Total
Presidència i gerència	1	50	1	50	2
Administració	7	78	2	22	9
Secretaria	5	63	3	37	8
Intervenció	1	50	1	50	2
Recursos Humans	1	50	1	50	2
Serveis Tècnics	2	40	3	60	5
Turisme	2	100	0	0	2
Promoció econòmica	1	100	0	0	1
Joventut i Esports	1	100	0	0	1
Serveis Socials	14	100	0	0	14

5.2 CONDICIONS DE TREBALL

CONDICIONS DE TREBALL					
Tipus de contractes					
	Dones	%	Homes	%	Total
Personal eventual o assessor	0	0	1	100	1
Personal interí	2	67	1	33	3
Personal funcionari	1	33	2	67	3
Personal laboral no permanent	12	80	3	20	15
Personal laboral permanent	20	83	4	17	24
Personal en pràctiques	0	0	0	0	0
Jornada laboral					
	Dones	%	Homes	%	Total
Fins al 20% de la jornada	0	0	0	0	0
Entre el 21% i el 40 %	0	0	1	100	1
Entre el 41% i el 60%	1	100	0	0	1
Entre el 61% i el 80%	5	83	1	17	6
Entre el 81% i el 99%	3	100	0	0	3
100% de la jornada	26	74	9	26	35
Horari de treball					
	Dones	%	Homes	%	Total
Horari continu matí	33	80	8	20	41
Horari continu tarda	0	0	0	0	0
Horari partit	0	0	3	100	3
Horari per torns	2	100	0	0	2
Altres:					
Baixes definitives					
<i>En els últims 5 anys, si hi ha hagut baixes definitives a la plantilla, quins han estat els motius?</i>					
	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	0	0	0	0	0
Acomiadament	0	0	0	0	0
Finalització de contracte	0	0	0	0	0
Baixa voluntària	0	0	4	100	4
Altres: invalidesa	2	100	0	0	2

RETRIBUCIONS

Salari brut anual amb complements inclosos

Intervals salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	0	0	0	0	0
7.201€ - 12.000€	2	100	0	0	2
12.001€ - 14.000€	3	100	0	0	3
14.001€ - 18.000€	5	83	1	17	6
18.001€ - 24.000€	7	88	1	12	8
24.001€ - 30.000€	12	86	2	14	14
30.001€ - 36.000€	4	57	3	43	7
36.001€-40.000€	1	50	1	50	2
40.0001€- 46.000€	0	0	1	100	1
46.0001-50.000€	0	0	0	0	0
Més de 50.000€	1	33	2	67	3

15

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL per afavorir la conciliació personal i laboral

Responsabilitats familiars (fills menors d'edat)

	Dones	%	Homes	%	Total
No tenen fills	8	57	6	43	14
Un fill	11	79	3	21	14
Dos fills	14	88	2	12	16
Tres o més fills	2	100	0	0	2
Persones a càrrec	0	0	0	0	0

Organització del temps de treball

Quines mesures d'organització del temps de treball estan regulades per a la vostra plantilla? (Flexibilitat horària, teletreball, hores de lliure disposició, borsa d'hores, etc.)

Reducció jornada
Flexibilitat horària

Quantes persones gaudeixen d'aquestes mesures?

Mesura	Dones	%	Homes	%	Total
Reducció jornada	5	100	0	0	5
Flexibilitat horària	4	80	1	20	5

Mesures de conciliació

En els darrers 5 anys alguna persona de la plantilla ha gaudit d'algun permís per conciliar la vida laboral amb la familiar o personal?

	Dones	%	Homes	%	Total
Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla o de familiars	0	0	0	0	0
Excedència voluntària per al manteniment de la convivència	0	0	0	0	0
Excedència voluntària per violència de gènere	0	0	0	0	0
Permís per matrimoni	2	100	0	0	2
Permís per maternitat	13	100	0	0	13
Permís per naixement, adopció o acolliment	13	81	3	19	16
Permís de paternitat	0	0	3	100	3
Permís per lactància	4	100	0	0	4
Permís per atendre fills o filles prematurs, discapacitats, i per fills o filles menors afectats per càncer o una altra malaltia greu	0	0	0	0	0
Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (prenatal)	13	100	0	0	13
Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau	18	90	2	10	20
Permís sense retribució per atendre un familiar	0	0	0	0	0
Permisos per situacions de violència de gènere	0	0	0	0	0
Reduccions de jornada	5	100	0	0	5

5.3 CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

Un cop analitzades les dades quantitatives referents a la distribució de dones i homes dins la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat i a l'anàlisi de les condicions de treball, podem observar els següents fenòmens:

- **Feminització de la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat.** El Consell i el Patronat tenen una plantilla amb un elevat percentatge de dones (76%), enfront d'un 24% d'homes. Aquest fenomen es pot relacionar amb la segregació horitzontal del mercat de treball i que evidencia que l'administració pública concentra un major nombre de dones.
- **Major presència d'homes en els òrgans de govern:** en el cas dels òrgans de govern analitzats hem observat que hi ha una major presència d'homes que de dones. En el cas de la comissió de govern del CCS, hi ha un 43% de dones enfront del 57% d'homes, per tant podem dir que hi ha paritat ja que hi ha una composició mínima del 40% i un màxim del 60% per sexe. El mateix passa a la Junta del Patronat de Turisme, amb un 47% de dones i un 53% d'homes. No és, però, el cas del ple del Consell Comarcal on el percentatge de dones és d'un 32% enfront del 68% d'homes.
- **Segregació vertical:** Dels 11 homes que hi ha a la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat, la meitat (55%) són responsables d'àrea, mentre que en el cas de les dones aquest percentatge és del 9%. Les dones ocupen el gruix del personal tècnic, administratiu, auxiliar administratiu i treballadores familiars.
- **Segregació horitzontal:** a part de les desigualtats pel que fa a la distribució de dones i homes en les diferents categories laborals, hi ha una altra asimetria que mostra com les dones es concentren en les àrees d'atenció a les persones (serveis socials, atenció al públic, atenció i cura de les persones, etc.) mentre que els homes es concentren sobretot en àrees més tècniques i també al capdavant de les principals àrees de gestió (gerència, recursos humans, intervenció i secretaria), tot i que la presidència del CCS és ocupada per una dona.
- **Sostre de vidre:** veient la distribució de dones i homes en funció dels llocs de treball i càrrecs, es dibuixa una línia invisible que anomenem sostre de vidre que parteix el que són els càrrecs tècnics dels caps d'àrea. És aquí on hi ha la fractura de desigualtat més remarcable.

- La major part de la plantilla està formada per personal laboral permanent (57% de les dones i un 36% dels homes)
- Si observem la jornada laboral, s'observa que un 74% de les dones treballen el 100% de la jornada, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és del 82%.
- Pel que fa a les càrregues familiars, observem que un 77% de dones tenen fills menors d'edat i en el cas dels homes, aquest percentatge és del 45%.

6. P LA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ENTRE DONES I HOMES

El PIIO s'estructura en una sèrie d'eixos dels quals en pengen diferents accions que el Consell Comarcal i Patronat implementaran en els propers anys.

6.1 EIX 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITAT DINS L'ORGANITZACIÓ

En aquest eix inclourem totes aquelles mesures destinades a introduir el principi d'igualtat d'oportunitats dins el Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme del Solsonès posant especial èmfasi en la formació i la sensibilització del personal del Consell i Patronat, així com dels càrrecs polítics i directius. És també bàsic crear les estructures (p. ex: comissió d'igualtat) i els procediments necessaris (p. ex: desagregar dades per sexes) per detectar i evidenciar les desigualtats per evitar, així, que es "naturalitzin". Si no percebem les desigualtats com a tals difícilment es crearan les condicions òptimes per eradicar-les.

Objectiu 6.1 Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en el funcionament del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès	
Acció 1. Crear una comissió d'igualtat dins el CCS i PTS per a l'elaboració, la implementació i l'avaluació del PIIO	2016
Acció 2. Elaborar una diagnosi interna que permeti detectar les desigualtats entre dones i homes dins el CCS i PTS	2016
Acció 3. Aprovar el Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes al CCS i PTS	2016
Acció 4. Organitzar accions de formació interna sobre igualtat d'oportunitats adreçades al personal del CCS i PTS	2016-2019
Acció 5. Realitzar una enquesta a tot el personal del CCS i PTS que permeti conèixer la seva percepció de la igualtat d'oportunitats dins l'organització	2016
Acció 6. Vetllar per tal que tots els serveis i recursos del CCS i PTS recullin les dades desagregades per sexes	2016-2019
Acció 7. Difondre el PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès a nivell intern fent-lo arribar a tot el personal i a nivell extern penjant-lo al web	2016-2017
Acció 8. Registrar el PIIO al registre de Plans d'igualtat del Departament de Treball	2016

6.2 EIX 2. SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

Aquest eix aglutina les mesures que tenen per objectiu corregir la segregació vertical i horitzontal del personal, incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació i evitar la discriminació salarial.

Objectiu 6.2 Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció, contractació i retribució del personal del CCS i del PTS	
Acció 9. Analitzar la situació actual del CCS i del PTS pel que fa a la contractació, selecció i retribució que permeti evidenciar si hi ha desigualtats en aquest sentit	2016
Acció 10. Incorporar aquests aspectes a l'enquesta que es facilitarà als treballadors i treballadores del CCS i del PTS	2016
Acció 11. Garantir que les persones responsables de Recursos Humans tinguin formació en temes d'igualtat d'oportunitats	2016
Acció 12. Vetllar per tal que les ofertes de treball del Consell Comarcal i Patronat de Turisme no siguin discriminatòries	2016-2019
Acció 13. Crear una cultura de treball en la qual es valori l'eficiència per damunt de la disponibilitat	2016-2019
Acció 14. Substituir, sempre que sigui possible, les persones que estan de baixa de maternitat, paternitat o excedència per aquests motius.	2016-2019
Acció 15. Redistribuir una part de les tasques de les persones en situació de reducció de jornada per tenir cura de fills/es o familiars malalts	2016-2019

6.3 EIX 3. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

En aquest eix s'inclouen aquelles mesures per crear les condicions òptimes perquè les persones treballadores gaudeixin del suport i l'acompanyament de l'empresa en el seu desenvolupament professional i personal. En aquesta línia són bàsics els plans de formació individualitzats i les possibilitats de promoció interna.

Objectiu 6.3 Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en la formació i la promoció laboral del CCS i del PTS	
Acció 16. Incentivar i facilitar que tot el personal del CCS i del PTS pugui accedir, en condicions d'igualtat, a la formació continuada	2016-2019
Acció 17. Organitzar formació sobre igualtat de gènere per a tot el personal del CCS i del PTS	2016-2019
Acció 18. Procurar que els cursos de formació continuada s'imparteixin en horari laboral	2016-2019
Acció 19. Incorporar aspectes sobre la formació i la promoció laboral a l'enquesta que es passarà al personal del CCS i del PTS	2016
Acció 20. Dissenyar programes de formació per a totes les categories laborals	2016-2019
Acció 21. Tenir en compte els interessos i necessitats de totes les categories laborals a l'hora de dissenyar les accions formatives	2016-2019
Acció 22. Facilitar a aquelles persones que estan en excedència l'accés a la formació que s'ofereix a l'empresa	2016-2019
Acció 23. Estudiar els mecanismes que permetin incorporar la promoció interna a l'hora de cobrir nous llocs de treball	2017
Acció 24. Actualitzar les dades sobre les competències i el nivell formatiu dels treballadors i treballadores com a punt de partida per analitzar les possibilitats de promoció interna	2017

6.4 EIX 4. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme del Solsonès, en el seu dia a dia, generen molta documentació: impresos, notes de premsa, difusió de serveis, difusió d'actes, etc., per la qual cosa es fa ús del llenguatge, no només escrit, sinó també iconogràfic. Contràriament al que es pot pensar, l'ús que en fem no és neutre, sinó que està condicionat per elements socials i culturals que poden acabar reflectint una percepció sexista o androcèntrica.

El PIIO ha de garantir que el llenguatge que s'utilitza no incorpori elements sexistes ni androcèntrics i, en aquells casos en que sigui possible, procurar transmetre valors que fomentin la igualtat.

Objectiu 6.4 Vetllar per tal d'evitar l'ús sexista o androcèntric del llenguatge	
Acció 25. Garantir que el personal del CCS i del PTS tingui coneixements per detectar i evitar l'ús sexista del llenguatge	2016-2019
Acció 26. Incorporar aquesta temàtica dins la formació en igualtat d'oportunitats que s'organitzarà per al personal del CCS i del PTS	2016-2019
Acció 27. Garantir que els/les professionals de l'àrea de comunicació i premsa tinguin formació en aquest sentit	2016-2019
Acció 28. Revisar la documentació que generen el CCS i el PTS (impresos, notes de premsa, web, etc.) per tal que faci ús d'un llenguatge (escrit i iconogràfic) igualitari	2016-2019
Acció 29. Difondre entre la plantilla del CCS i del PTS la <i>Guia de llenguatge igualitari</i> , editada pel Consell Comarcal del Solsonès i l'Ajuntament de Solsona	2017
Acció 30. Evitar tractament diferenciat en funció del sexe	2016-2019
Acció 31. Evitar l'ús d'imatges estereotipades de les dones en la difusió d'actes, recursos o serveis dependents del CCS i del PTS	2016-2019

6.5 EIX 5. SALUT LABORAL I MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'objectiu d'aquest eix és incorporar la perspectiva de gènere en tot allò referent a la salut laboral i a la prevenció de riscos laborals. Hem de tenir en compte que existeixen riscos laborals associats a les desigualtats de gènere i riscos associats a la precarietat laboral dels llocs de treball menys qualificats que, en el cas del Consell Comarcal i Patronat i, tal com ha evidenciat la diagnosi interna, estan formats bàsicament per dones.

A més a més, cal posar especial atenció en la prevenció de l'assetjament moral i sexual dins l'empresa. Tal com assenyala la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en l'àmbit laboral, la violència vers les dones *"es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral o fora del centre de treball i de l'horari de treball si té relació amb la feina"*. Així, l'ens també és responsable en cas que es produeixi per part de persones externes vinculades a l'ens, encara que no tinguin vincle laboral directe amb ell.

Ha de ser prioritari reconèixer els col·lectius més vulnerables a patir d'aquest tipus de violència en l'entorn laboral i posar tots els mecanismes per prevenir-los. És aquí on l'existència i la difusió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual seran determinants.

Objectiu 6.5 Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral i prevenir l'assetjament sexual dins del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès	
Acció 32. Incorporar la perspectiva de gènere en tot allò referent a la salut laboral i a la prevenció de riscos laborals	2016-2019
Acció 33. Desagregar les dades per sexe en tot allò referent a les baixes laborals	2016-2019
Acció 34. Incorporar preguntes referents a la percepció de la pròpia salut laboral a l'enquesta que es facilitarà a la plantilla del CCS i del PTS	2016
Acció 35. Designar una persona o comitè responsable de prevenció de l'assetjament que sigui l'interlocutor en possibles casos d'assetjament	2016
Acció 36. Adaptar i difondre el <i>Protocol de prevenció de l'assetjament sexual</i> que té el CCS i el PTS	2016
Acció 37. Dur a terme accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i informar a la plantilla de què es considera assetjament a la feina i de les conseqüències d'aquest tipus de	2017

comportament	
--------------	--

EIX 6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal es considera un problema ètic i social i esdevé un requisit imprescindible per tal que les dones i els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Ara bé; els estudis ens mostren, una vegada més, que les dificultats de conciliació de la vida familiar i laboral tenen un impacte molt major en la carrera professional de les dones que en la dels homes i esdevé una de les causes que expliquen la segregació vertical del mercat de treball.

En el cas concret del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès i a partir de la diagnosi interna, aquesta realitat es veu reforçada per dos fenòmens: en primer lloc per l'alt grau de feminització de la plantilla (76% de dones) i perquè en la franja d'edat de 31 a 40 anys, franja d'edat que aglutina el gruix de l'etapa reproductiva, hi ha 15 dones i 2 homes.

Aquesta realitat fa que les mesures destinades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral siguin especialment decisives per tal que dones i homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats dins de l'ens.

Objectiu 6.6 Promoure mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i treballadores del CCS i del PTS	
Acció 38. Estudiar la incorporació de mesures de flexibilitat horària d'entrada i sortida delimitant un període de presència obligada	2017
Acció 39. Conèixer la percepció del personal i el grau de dificultat que tenen per conciliar vida familiar i laboral	2016
Acció 40. Estudiar la possibilitat d'incorporar un sistema de còmput mensual d'hores com a complement a la flexibilitat horària	2017
Acció 41. Procurar que la majoria de reunions es puguin incloure en horari laboral i, en cas contrari, avançar-les tant com sigui possible	2016-2019
Acció 42. Incloure a les convocatòries de les reunions l'hora d'inici i l'hora de previsió d'acabament	2016-2019
Acció 43. Estudiar la possibilitat d'incorporar la modalitat de teletreball de manera excepcional i en aquells casos que sigui possible	2016-2019

7. VIGÈNCIA I CALENDARI

El PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès té una vigència del 2016 fins al 2019. Serà la comissió d'igualtat l'encarregada de determinar anualment un pla de treball que determini les accions que es desplegaran en el marc d'aquest Pla d'Igualtat.

8. SEGUIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ

26

El seguiment i l'avaluació del Pla el realitzarà la comissió d'igualtat. Per a l'avaluació es tindran en compte els següents indicadors:

Nombre d'accions realitzades

Per a l'avaluació és fonamental conèixer en tot moment quin és el grau de desplegament de les accions que contempla el PIIO.

Nombre de persones que participen en les diferents accions

Per tal que l'impacte de les accions del PIIO sigui el desitjat, caldrà tenir en compte com a indicador d'avaluació el nombre de persones que han participat directament en aquella acció. Aquest és el cas de les accions formatives que s'organitzin i que tenen intenció de sensibilitzar i difondre aspectes relatius al principi d'igualtat o bé a l'enquesta de percepció que es passarà a la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat i que, com més participació tingui, més vàlidesa tindran les conclusions que se n'extreguin.

Transversalitat en el desplegament del Pla

L'aplicació del principi d'igualtat requereix un treball transversal que ha d'anar més enllà de les àrees i comissions d'igualtat. Per això és imprescindible que tots els departaments i àrees estiguin sensibilitzats en aquest tema i que tinguin les eines i els coneixements per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats en el seu dia a dia. És per això, que a l'hora d'avaluar accions com els cursos de formació, no només ens fixarem en el nombre de persones que hi assisteixen sinó també que hi hagi la representació del major nombre d'àrees i serveis possible.

Impacte de les accions

Al llarg del desplegament del PIIO caldrà revisar amb certa periodicitat algunes de les dades de la diagnosi per veure quin és l'impacte real de les mesures adoptades.

Grau de flexibilitat

Com ja apuntàvem de bon començament, aquest és un document viu que ha de ser capaç d'adaptar-se a les novetats que vagin sorgint al llarg del seu desplegament.

9. BIBLIOGRAFIA

10 perquè per la igualtat. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 2009

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 2010.

El Pla d'Igualtat i mesures de conciliació. Guia pràctica de responsabilitat social per a la PIME. Diputació de Barcelona. Barcelona. 2007

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 2010

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

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 2006

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Quaderns de legislació. Generalitat de Catalunya. Barcelona. 2015.

Eines i recursos facilitats pel Departament de Treball, Afers socials i Famílies:

- Plantilla per a la recollida de dades per a la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'Igualtat.
- Model d'enquesta per recollir la percepció de les persones treballadores de l'ens en matèria d'igualtat d'oportunitats