

II PLAN INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Vigència 2021- 2024

CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS I PATRONAT DE TURISME DEL SOLSONÈS



**PATRONAT COMARCAL DE TURISME
DEL SOLSONÈS**

Comissió d'Igualtat:

Sara Alarcón, presidenta del Consell Comarcal del Solsonès

Marc Casabosch, vicepresident del Consell Comarcal del Solsonès

Carme Fernández, representant dels treballadors i treballadores

Aida Molner, representant dels treballadors i treballadores

Maribel Bella, tècnica del SIAD i Igualtat

Formació i assessorament extern: Georgina González

Índex

1. PRESENTACIÓ.....	4
2.EL MARC LEGAL	5
Legislació internacional	5
Legislació europea	5
Legislació Estat Espanyol	5
Legislació Catalunya.....	6
3.EL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS	7
4.LES FASES. COM S’HA ELABORAT AQUEST PLA?	8
5.PUNT DE PARTIDA. DIAGNOSI DE GÈNERE DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS I DEL PATRONAT DE TURISME DEL SOLSONÈS	10
5.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	10
5.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL I CONDICIONS DE TREBALL	16
5.3 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	24
5.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ	27
5.5 RETRIBUCIÓ	33
5.6 ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL	44
5.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU	49
5.8 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L’ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	52
6. PLA INTERN D’IGUALTAT D’OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	56
7. VIGÈNCIA I CALENDARI	73
8. SEGUIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ	733
9. BIBLIOGRAFIA	7575
10. GLOSSARI. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D’IGUALTAT D’OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?	76

1. PRESENTACIÓ

El document que teniu al davant és resultat de l'aposta per mantenir el 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.

El *II Pla Intern d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes* pretén donar continuïtat a les línies iniciades amb l'anterior Pla i crear-ne de noves per avançar en aquest objectiu.

El Consell Comarcal del Solsonès (CCS) té una trajectòria consolidada pel que fa a les polítiques de dones i d'igualtat d'oportunitats. L'any 2005 es creava el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) a partir del qual s'han articulat les polítiques d'igualtat de gènere. A més a més, des de l'any 2006 fins a l'actualitat el Consell ha aprovat tres plans de polítiques de dones que ha desplegat coordinadament amb els ajuntaments de la comarca i un Pla Intern d'Igualtat que precedeix l'actual.

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

I és en aquest punt que és important puntualitzar que la situació dels darrers mesos amb la pandèmia de la Covid-19 ha posat en evidència desigualtats de gènere no resoltes i que s'han vist agreujades. Ha estat també en aquest escenari que s'han adoptat nous models d'organització del temps i del treball (teletreball i flexibilitat horària) que fins aquest moment no s'havien posat en pràctica de manera generalitzada.

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

Sara Alarcón i Postils
Presidenta

2. **E** L MARC LEGAL

Legislació internacional

El referent legislatiu més reconegut en termes d'igualtat social a nivell internacional és la **Declaració Universal de Drets Humans de 1948**. En aquest s'estableix que totes les persones neixen lliures i iguals en dignitat i drets; així com el dret a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de l'Organització de les Nacions Unides s'han realitzat diverses proclames i accions per a poder garantir la igualtat. D'aquesta forma es crea la **Convenció sobre la Eliminació de Iniciativa totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**, en la que insta als estats a considerar l'adopció de mesures per a l'eliminació de la discriminació cap a les dones en l'esfera del treball, assegurant la igualtat de dones i homes

Seguidament, en relació amb el tema que concerneix, subratllem els **Convenis de l'Organització Internacional del Treball**, considerant que les dones i els homes han d'accedir a una feina decent, és a dir, un treball ben remunerat, productiu i realitzat en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana, tal com s'expressa en la Declaració de Filadèlfia de 1944 i en els Convenis nº. 100; nº. 111; nº. 156; nº. 183.

Legislació europea

A nivell europeu, i regit sota les normes internacionals, podem destacar l'aprovació de la **Directiva 2006/54** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de oportunitats i igualtat de tracte de homes i dones en temes de treball i ocupació, la qual prohibeix qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores.

Posteriorment, es constitueix l'**Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE)**, en la que es destaca un índex d'igualtat de gènere, mostrant entre altres, indicadors de la situació de dones i homes en l'àmbit del treball.

Legislació Estat Espanyol

L'article 14 de la **Constitució Espanyola de 1978**, explícita que els espanyols -i espanyoles- són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre circumstància personal o social.

Així mateix, destaquem la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** la qual constitueix l'obligatorietat de dur a terme polítiques

d'igualtat en les empreses i plans d'igualtat per a aquelles empreses amb una plantilla d'igual o més de 250 persones treballadores.

Aquesta llei es veu modificada per la recent aprovació del **Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació**, en la que l'obligatorietat de crear i implantar plans d'igualtat s'amplia a les empreses de 50 o més persones treballadores.

Legislació Catalunya

En relació amb la legislació autonòmica de Catalunya, trobem l'esmena a l'Article 19. Drets de les dones de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 2006:

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

En aquest context es desenvolupa la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**: “El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista”

D'altra banda, en el **Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic**, indica en l'article 1, en el que marca que un objectiu de la llei és: “d) Igualtat de tracte entre dones i homes”. Així mateix, en la Disposició addicional setena. Plans d'igualtat, indica el següent:

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

3. EL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS

El Consell Comarcal del Solsonès és una entitat de l'Administració local, constituït l'any 1988 en compliment de la Llei 6/1987, sobre l'organització comarcal de Catalunya, que aglutina 15 municipis del Solsonès.

El Consell Comarcal esdevé un espai i una eina d'informació, interrelació i participació ciutadana, de proximitat administrativa i de serveis per a tots els municipis de la comarca. El seu paper és especialment fonamental per als municipis més petits que necessiten poder abastir de serveis bàsics la seva població.

El Solsonès té una població total de 13.468, distribuïda en quinze municipis, i gairebé un 70% de la població es concentra a la seva capital, Solsona. Es tracta d'una comarca marcadament rural i condicionada pel caràcter disseminat de gran part dels seus municipis.

En aquest context sociodemogràfic, el Consell Comarcal del Solsonès té un paper determinant en la implementació de polítiques de dones i igualtat, ja sigui a través del suport i acompanyament directe als ajuntaments o amb polítiques i accions adreçades a les empreses i entitats del territori.

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

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

Avaluació del I PIIO del Consell Comarcal del Solsonès. Tenint en compte que l'elaboració del nou pla donava continuïtat a l'anterior aprovat l'any 2016, el primer pas ha estat realitzar-ne l'avaluació sobre el grau d'assoliment. En aquest sentit s'ha detectat quines han estat les principals dificultats en la implementació, les actuacions realitzades, els resultats assolits i les oportunitats i dificultats sorgides durant el procés. De les 43 accions que contemplava el I PIIO, se n'han assolit 23, 15 s'han assolit parcialment o es troben en procés de realització i 5 no s'han assolit.

Creació d'una comissió d'igualtat per a l'elaboració del Pla. La creació d'una comissió d'igualtat amb representació del Consell Comarcal, la plantilla i l'àrea d'igualtat permet crear un grup de treball que vetlli per al correcte desplegament del Pla i assegurar que la perspectiva s'incorpora en el dia a dia de l'ens. La comissió està formada per: dues persones en representació del Consell; dues persones representants de les persones treballadores i una persona de l'àrea del SIAD-Igualtat. Les funcions d'aquesta comissió s'estendran també en tot el procés d'implementació, seguiment i avaluació del II PIIO.

Actualització de la diagnosi de gènere del CCS i del PTS. Paral·lelament a l'avaluació de l'estat d'execució del I Pla, s'han actualitzat les **dades quantitatives** referents a la distribució de dones i homes dins la plantilla i a les seves condicions de treball. S'ha afegit també a la diagnosi el resultat d'aplicar un registre salarial desagregat per sexes. **A nivell qualitatiu** s'han tingut en compte les dades i les conclusions de l'enquesta de percepció de la igualtat que es va realitzar l'any 2017 al personal del Consell Comarcal en la qual hi va participar més del 80% de la plantilla, així com l'avaluació de les accions i els resultats de la implementació del I Pla Intern d'Igualtat.

A través d'aquests eixos d'avaluació s'ha pogut tenir una fotografia que evidenciï les fortaleces i mancances del Consell Comarcal en matèria d'igualtat. És a partir d'aquí que es defineixen els objectius per tal de revertir aquelles situacions que poden generar discriminació o desigualtat.

Redacció del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats. A partir de les dades mencionades anteriorment, s'ha procedit a la redacció del II PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès el qual s'ha estructurat en vuit eixos.

Aprovació del Pla. Finalment, el Consell Comarcal del Solsonès i el Patronat de Turisme del Solsonès, a través de l'òrgan de govern competent, aprovaran aquest Pla.

Registre del Pla al Departament de Treball. El Departament de Treball disposa d'una eina per tal que empreses i institucions registrin els seus plans d'igualtat i puguin ser consultats. Un cop aprovat el II Pla, s'iniciarà el tràmit de registre.

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 i adaptar-se als canvis i reptes que sorgeixen en un context de canvi com l'actual.

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

5.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

5.1.1 Introducció

El Consell Comarcal del Solsonès articula les accions i mesures d'igualtat a través del Servei d'Informació i Atenció a Dones ubicat dins l'àrea de Serveis Socials. A continuació es descriuen les principals línies de treball i plans a través dels quals s'articula l'àmbit de la igualtat i la perspectiva de gènere dins l'organització.

Servei d'Informació i Atenció a les Dones. L'any 2005 el Consell Comarcal de Solsonès i l'Ajuntament de Solsona posaven en marxa el SIAD amb el suport de l'Institut Català de les Dones. A partir d'aquest servei creat per donar una atenció integral a les dones de la comarca en diferents àmbits (assessorament jurídic i atenció psicològica) també es van articular diferents línies de formació i sensibilització en matèria d'igualtat.

Plans Comarcals de Polítiques de Dones i Igualtat d'oportunitats. Des de l'any 2006 fins a l'actualitat el Consell Comarcal i els ajuntaments de la comarca han desplegat tres Plans comarcals de polítiques de dones i igualtat. En aquests plans es recullen accions en àrees estratègiques com la participació, la cultura, la prevenció de la violència masclista o l'ocupació entre d'altres.

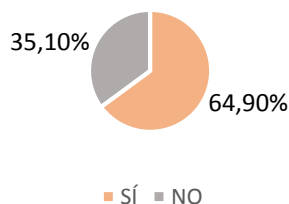
Consell de Dones del Solsonès. Òrgan de participació i consulta amb representació dels diferents municipis de la comarca, les entitats de dones i els grups polítics amb representació al Consell Comarcal del Solsonès.

Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. L'any 2016 el Consell Comarcal aprovava el I Pla Intern d'Igualtat articulat en sis eixos de treball per tal d'abordar les desigualtats de gènere dins l'organització.

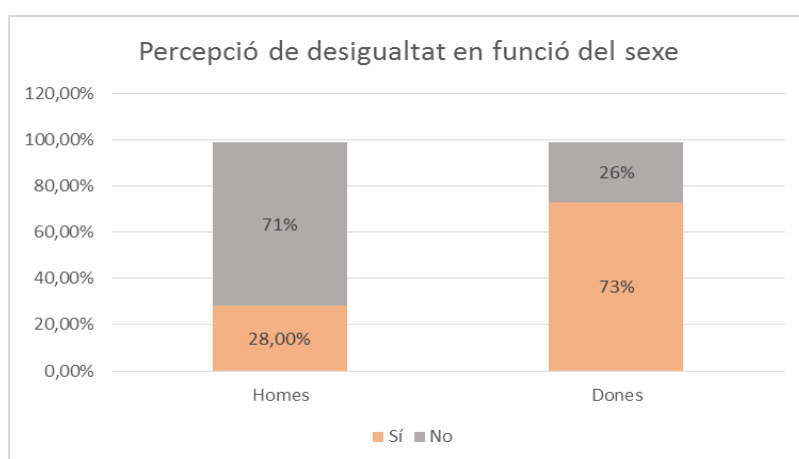
5.1.2 Percepció de la plantilla

A l'enquesta realitzada a la plantilla l'any 2017 en el marc del desplegament del I PIIO, es va preguntar a les persones enquestades si creien que hi havia desigualtats entre dones i homes dins del Consell Comarcal del Solsonès. Van respondre que sí un 65% de les persones enquestades i que no un 35%.

Creus que hi ha desigualtats entre dones i homes a la plantilla del Consell Comarcal?



Ara bé, la percepció varia en funció del sexe. Entre els homes, un 28% dels enquestats consideraven que hi havia desigualtats, mentre que entre les dones el percentatge pujava fins al 73%.



Així mateix, gairebé un 92% de les persones enquestades van respondre que consideraven que era important que el Consell Comarcal disposés d'un Pla intern per assolir la igualtat entre dones i homes.

5.1.3 Avaluació del I Pla Intern d'Igualtat 2016-2019

En el requadre següent apareixen les accions del I PIIO on s'assenyala el grau d'assoliment de les diferents accions. En **color verd** s'assenyalen les accions assolides, en **color taronja** les parcialment assolides o que es troben en procés i en **color vermell** les que no s'han assolit.

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			

Elaboració, aprovació i desplegament del Pla (Acció 1, Acció 2 i Acció 3)

Una de les accions que van quedar pendents en aquest eix va ser el registre del I Pla al Departament de Treball. Així mateix, malgrat que es va crear la comissió d'igualtat per a l'elaboració i desplegament del Pla, la comissió va tenir un paper actiu en la primera fase, en canvi la part del desplegament s'ha coordinat des de l'àrea de SIAD-Igualtat.

Enquesta sobre la percepció de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Acció 5)

Com hem comentat prèviament, el 2017 es va realitzar una enquesta anònima que es va fer arribar a tota la plantilla de CCS i del PCT. Es va preguntar diferents aspectes sobre la percepció que tenen de la igualtat d'oportunitats dins de l'ens, aspectes sobre organització del temps personal i de treball i es van recollir també propostes de millora entre d'altres aspectes.

Van respondre l'enquesta **37 persones: 30 dones (81,1%) i 7 homes (18,9%)**. En aquell moment el Consell tenia una plantilla de 46 persones, la qual cosa **suposa que la participació va ser d'un 80%** i les proporcions de dones i homes es van ajustar a la proporció de la plantilla.

Les conclusions dels resultats es poden veure en cadascun dels apartats de la diagnosi d'aquest Pla.

Projecte La igualtat ara i aquí (Acció 4)

A partir de l'any 2018, i també en el marc del desplegament del I Pla intern d'igualtat es va crear el projecte "**La igualtat, ara i aquí**" a través del qual s'articulaven diferents accions del Pla a través de quatre eixos:

- **Formació i sensibilització al personal de l'administració:** programació de càpsules formatives breus sobre temes concrets i enfocades a l'acció. Al llarg del desplegament del I PIIO se n'han programat un total de sis (6) des del Consell Comarcal del Solsonès i se n'ha impartit una d'externa al Servei Enllaç d'Amisol.
- **Edició de materials divulgatius:** paral·lelament a les accions formatives, es va obrir una línia específica per editar materials divulgatius sobre eines per aplicar la igualtat i la perspectiva de gènere per tal que poguessin arribar a més persones que les formacions. S'ha creat un material sobre prevenció de l'assetjament sexual a la feina, però durant el 2020 està previst de crear-ne sobre altres temàtiques.
- **Suport a les administracions i empreses en l'elaboració de Plans d'igualtat.** Des del CCS es dona suport als ajuntaments de la comarca en l'elaboració dels seus propis plans, així com també a empreses i entitats del territori que necessitin orientació o suport puntual en aquest àmbit. En els darrers anys s'ha donat suport als ajuntaments de Solsona, Sant Llorenç de Morunys, Pinell de Solsonès, Lladurs i a entitats com Volem Feina, entre d'altres.
- **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.** En l'àmbit de la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, s'ha actualitzat el protocol intern del CCS, s'han nomenat persones de referència en aquest àmbit, s'ha editat material divulgatiu i de difusió per al personal del CCS i s'ha organitzat una càpsula formativa específica. A més a més, s'estan buscant fórmules per tal que els ajuntaments de la comarca puguin adherir-se a aquest protocol i trobar fórmules per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament adaptades a la seva realitat.



5.1.4 Conclusions de la cultura i gestió organitzativa

Projecte “La igualtat, ara i aquí”

A través del projecte “La igualtat, ara i aquí” s’ha articulat de manera coherent i ordenada tota una sèrie de línies de treball per tal d’implementar la igualtat i la transversalitat de gènere. Garantir la continuïtat del projecte, reforçar-ne algunes de les línies de treball i donar suport a la resta de municipis, entitats i empreses del territori serà un dels objectius d’aquest segon Pla.

Recursos econòmics per al desplegament del Pla

El fet que el Contracte Programa de Serveis Socials incorpori la “Fitxa 37. Plans i mesures d’igualtat” amb dotació econòmica facilita el desplegament, ja que permet cobrir una part del cost del personal de l’àrea i de les accions de formació i sensibilització que s’impulsen en aquest àmbit.

Clàusules sobre igualtat en la contractació pública

Des del Consell Comarcal s’han començat a introduir clàusules de foment de la igualtat en la contractació pública i en les bases d’ajuts i subvencions. D’aquesta manera es dona compliment a l’article 10 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, on s’estableix que les administracions públiques han de procurar incloure clàusules socials en els plecs de documents que regeixen les contractacions amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d’oportunitats de dones i homes en el mercat laboral, incloent-hi condicions d’execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l’empresa adjudicatària adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

Comissió d’igualtat

En el desplegament del I Pla la comissió d’igualtat va tenir un paper actiu només en la primera fase d’elaboració del Pla. Un dels reptes del nou Pla és consolidar la comissió

com un ens clau en totes les fases: elaboració, redacció, implementació, seguiment i avaluació.

La transversalitat de gènere, un repte a assolir

El fet que hi hagi una àrea específica sobre igualtat facilita la realització d'accions concretes tan adreçades al personal intern com per a altres administracions, empreses i entitats de la comarca; però no és suficient, ja que totes les polítiques públiques tenen un impacte de gènere i per consegüent cal que totes les àrees tinguin la formació, la sensibilització i les eines per poder tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les accions que duen a terme.

Difusió i comunicació del Pla d'Igualtat

Un altre repte és difondre i donar a conèixer el Pla entre tota la plantilla del Consell Comarcal, especialment les accions que es duen a terme i també és important el registre del Pla al Registre de Plans d'Igualtat del Departament de Treball.

Percepció sobre les desigualtats i la necessitat de disposar d'un Pla Intern d'Igualtat

La percepció de desigualtats per part de la plantilla és considerable, especialment entre les dones. Més del 65% de les persones enquestades detectaven desigualtats. En el cas de les dones el percentatge és superior ja que gairebé 3 de cada 4 detecta desigualtats.

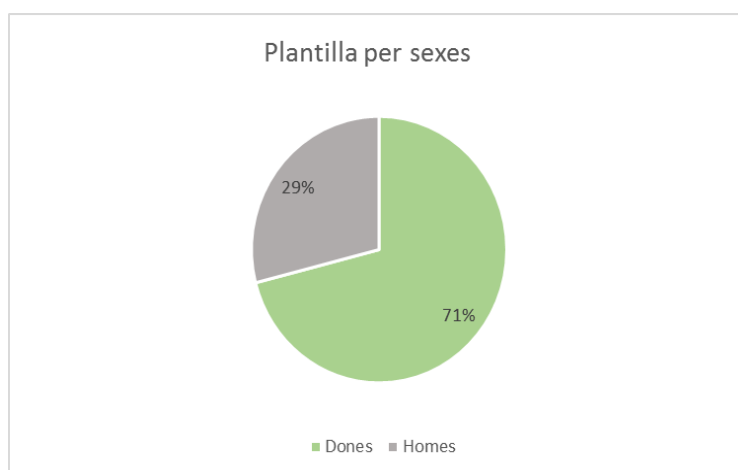
5.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL I CONDICIONS DE TREBALL

5.2.1 Introducció

En les següents taules es recullen dades quantitatives pel que fa a la distribució del personal i de les condicions de treball de la plantilla del CCS i del PCT. Per omplir-les s'han tingut en compte la plantilla i els dos càrrecs electes que perceben retribució: la presidenta i el conseller comarcal responsable de l'Àrea de Fires i camins que té una dedicació parcial.

En total el personal del Consell Comarcal consta de 55 persones. 39 dones i 16 homes.

Plantilla CCS i PCT				
Dones	%	Homes	%	Total
39	71%	16	29%	55

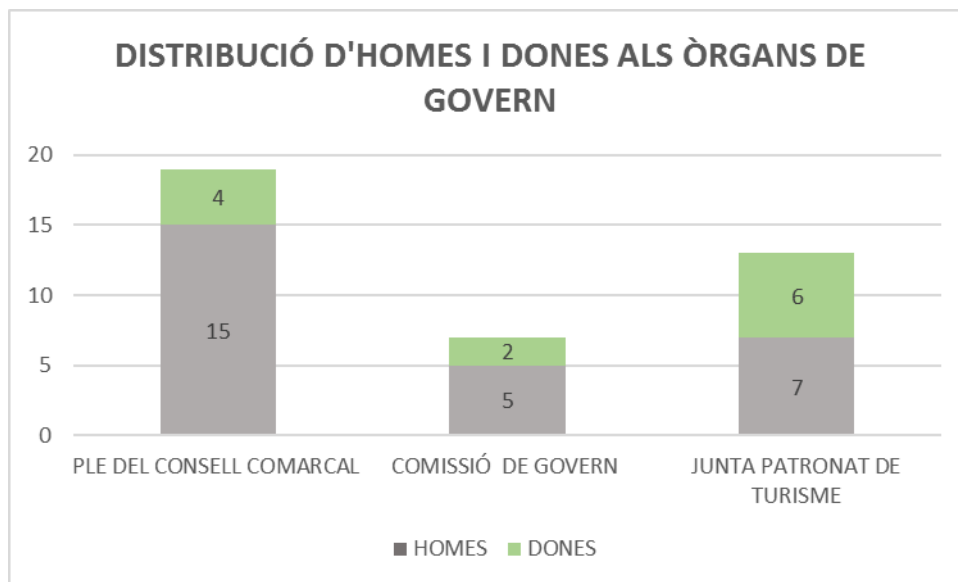


En els tres quadres següents, podem observar la distribució d'homes i dones en els principals òrgans de govern del Consell Comarcal i del Patronat de Turisme del Solsonès. En tots els òrgans la presència de dones és inferior a la d'homes, especialment en el cas del Ple del Consell Comarcal on les dones representen un 21% del total. En el cas de la comissió de govern les dones suposen un 29% i un 42% dins la junta del Patronat de Turisme.

Comissió de govern CCS				
Dones	%	Homes	%	Total
2	29%	5	71%	7

Ple CCS				
Dones	%	Homes	%	Total
4	21%	15	79%	19

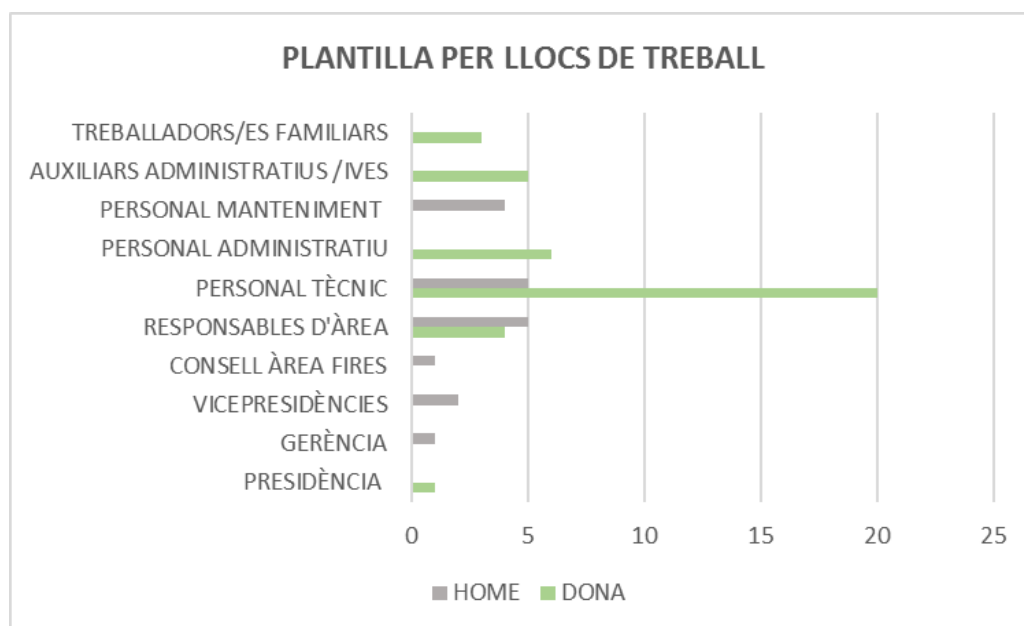
Junta del Patronat de Turisme del Solsonès				
Dones	%	Homes	%	Total
6	46%	7	54%	13



A continuació es mostra la distribució de la plantilla per llocs de treball o càrrecs.

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
Responsable Àrea Fires	0	0	1	100	1
Responsables d'Àrea	4	44	5	56	9
Personal tècnic	20	80	5	20	25
Personal administratiu	6	100	0	0	6
Personal de neteja	0	0	0	0	0
Personal de manteniment	0	0	4	100	4
Auxiliars administratius/ives	5	100	0	0	5
Treballadors/es familiars	3	100	0	0	3
Gerent	0	0	1	100	1
TOTAL					57

En aquest cas s'han sumat en el recompte les dues vicepresidències que no apareixen en les altres taules de diagnosi.



En aquest quadre veiem com es distribueixen homes i dones dins del CCS i el PTS. Cal destacar com les dones es concentren sobretot entre el *personal tècnic*, *auxiliars administratives*, *administratives*, *treballadores familiars*, *responsables d'àrea* i *presidència*. En el cas dels homes es reparteixen sobretot en *personal tècnic*, en *responsables d'àrees*, *personal de manteniment*, *vicepresidències* i *gerència*. En aquest cas, el total suma 57, ja que hi ha comptabilitzades les dues vicepresidències que en les altres taules no apareixen.

A la següent taula es recullen les dades referents a nivell d'estudis i categoria professional. Cal tenir en compte, però, que fa referència als estudis requerits per aquell lloc de treball i no al nivell formatiu superior que poden tenir les persones que l'ocupen.

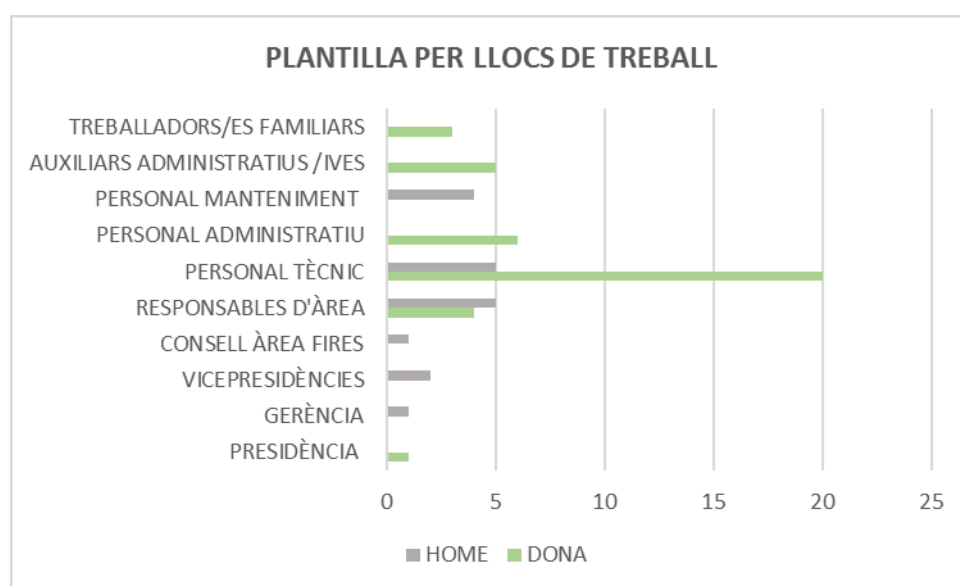
Nivell d'estudis						
	Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Sense estudis		0	0	0	0	0
Estudis primaris	Treb. familiars /auxiliars	9	69	4	31	13
Estudis secundaris	Administratiu	6	86	1	14	7
Estudis universitaris	Personal tècnic	24	68,5	11	31,5	35
TOTAL		39		16		55

De la taula anterior es pot veure com els homes es reparteixen en dos dels extrems: *estudis primaris* (4) i *estudis universitaris* (11). En el cas de les dones, el percentatge més elevat es troba en la *franja d'estudis universitaris* corresponents al personal tècnic (24), seguit dels *estudis primaris* de les categories d'auxiliars i treballadores familiars (9) i finalment els estudis secundaris corresponents a les categories d'administratives (6).

Antiguitat					
	Dones	%	Homes	%	Total
Menys d'un any	1	50	1	50	2
Entre 1 i 5 anys	7	54	6	46	13
Entre 6 i 10 anys	4	80	1	20	5
Entre 11 i 20	9	64	5	36	14
Entre 21 i 30	14	87,5	2	12,5	16
Més de 30 anys	4	80	1	20	5
TOTAL					55

En la taula anterior es mostra la **distribució de la plantilla per sexes i antiguitat**. Podem observar que en el cas de les dones un 70% d'elles tenen antiguitats superiors als 10 anys. En el cas dels homes aquest percentatge és del 50%. Aquesta dada és important tenir-la en compte a l'hora de valorar la bretxa salarial ja que en el cas del Consell Comarcal no es podrà atribuir a una major antiguitat dels homes.

Distribució de la plantilla per àrees de treball					
	Dones	%	Homes	%	Total
Presidència i gerència	2	50	2	50	3
Administració	5	71,5	2	28,5	7
Secretaria i SAT	5	62,5	3	37,5	8
Intervenció	1	50	1	50	2
Recursos Humans	0	0	1	100	1
Serveis Tècnics	3	33,5	6	66,5	9
Turisme	2	100	0	0	2
Promoció econòmica	1	100	0	0	1
Joventut i Esports	1	100	0	0	1
Serveis Socials	19	95	1	5	20
TOTAL					55



Pel que fa a la distribució d'homes i dones en funció de les àrees, cal destacar la feminització d'àrees com serveis socials i administració. Paral·lelament la major presència d'homes en àrees com serveis tècnics, intervenció o recursos humans, malgrat que en els dos darrers casos estem parlant d'un home en cadascuna de les àrees.

A continuació es detalla informació relativa a les condicions de treball de la plantilla: tipus de contracte, jornada laboral, horaris i baixes definitives.

CONDICIONS DE TREBALL					
Tipus de contractes					
	Dones	%	Homes	%	Total
Personal eventual o assessor	0	0	2	100	2
Personal interí	3	75	1	25	4
Personal funcionari	2	50	2	50	4
Personal laboral no permanent	13	62	8	38	21
Personal laboral permanent	21	87,5	3	12,5	24
TOTAL					55
Jornada laboral					
	Dones	%	Homes	%	Total
Fins al 20% de la jornada	0	0	1	100	1
Entre el 21% i el 40 %	0	0	1	100	1
Entre el 41% i el 60%	0	0	0	0	0
Entre el 61% i el 80%	5	100	0	0	5
Entre el 81% i el 99%	3	100	0	0	3
100% de la jornada	31	69	14	31	45
TOTAL					55
Horari de treball					
	Dones	%	Homes	%	Total
Horari continu matí	34	69	15	31	49
Horari continu tarda	0	0	0	0	0
Horari partit	3	100	0	0	3
Horari per torns	2	100	0	0	2
Altres:	0	0	1	100	1
TOTAL					55
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	2	50	2	50	4
Acomiadament	0	0	0	0	0
Finalització de contracte	0	0	0	0	0
Baixa voluntària	5	100	0	0	5
Altres: invalidesa	1	100	0	0	1
TOTAL					10

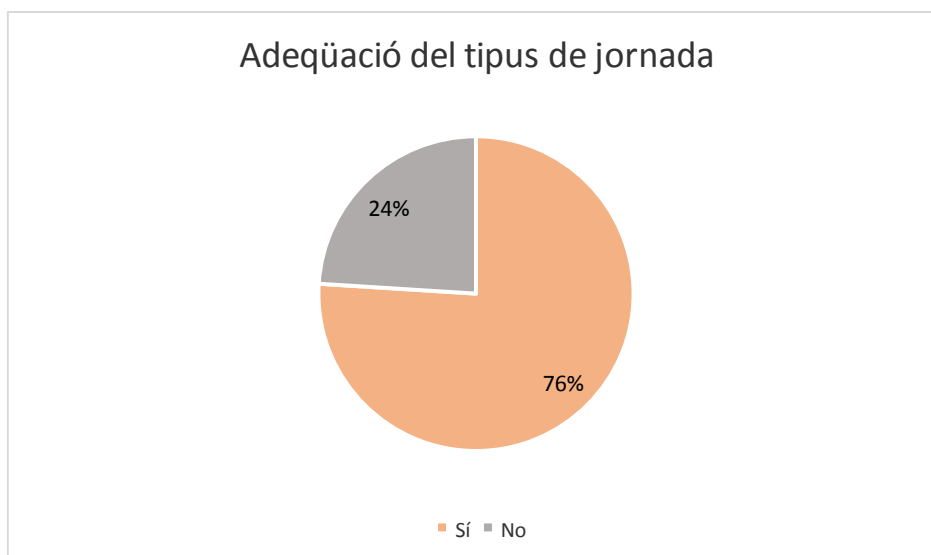
De l'anàlisi de les dues taules anteriors es podem treure les següents conclusions:

- Pel que fa a la **tipologia de contractes**, veiem que la major part de la plantilla del Consell Comarcal correspon sobretot a **personal laboral permanent** amb 24 persones, seguit del **personal laboral no permanent** amb 21 persones. Hi ha 4 persones que són personal interí, 4 que són personal funcionari i 2 personal eventual o assessor.
- En el cas de les dones, la majoria són personal laboral permanent (51%), en el cas dels homes el major percentatge es concentra en el personal no permanent (50%). En el cas del personal eventual o assessor hi trobem 2 homes i cap dona.
- Pel que fa al **treball a temps parcial**, el 21% de les dones tenen jornades reduïdes, en el cas dels homes, aquest percentatge és del 12,5%. En el cas de les dones els motius són majoritàriament per la cura d'infants i en el cas dels homes per altres motius.
- Pel que fa als **horaris de treball**, la major part del personal té un horari continu de matí de 8 a 15 hores i un dia a la setmana també en horari de tarda de 16 a 19 hores. Només hi ha dues persones que tenen horari per torns (Àrea de Turisme) i tres persones amb horari partit (Servei d'Intervenció Socioeducativa). El 100% dels casos amb horaris no continus corresponen a dones.

5.2.2. Percepció de la plantilla

A l'enquesta realitzada l'any 2017, de les 37 persones que van respondre l'enquesta, 31 feien jornada completa (83%) i 6 tenien algun tipus de reducció (17%). D'aquestes 6, dues tenien una jornada reduïda sense haver-la escollit i la resta eren reduccions per tenir cura de fills o filles a càrrec. El 100% de les jornades reduïdes corresponien a dones.

Es va preguntar també a la plantilla si el tipus de jornada i horaris s'adequaven a les seves necessitats, un 24% van respondre que no i un 76% que sí. El 100% de les persones que van respondre que no, eren dones.



A les persones que havien respost que no, se'ls va demanar quin era el motiu i la major part de les respostes feien referència a la rigidesa de l'horari i es proposava com a solució la flexibilitat horària:

“Que si un dia arribes 15 minuts tard es pugui plegar 15 minuts més tard complint així amb les hores que cal fer dins la mateixa jornada. Una major flexibilitat a l'empresa no li suposa res i per a la persona treballadora és una facilitat que al final repercuteix en un major rendiment i benestar laboral”

Un altra de les principals dificultats que van sorgir va ser la de compaginar vida familiar i laboral el dia que es treballa matí i la tarda amb una jornada de 10 hores.

5.2.3 Avaluació del I Pla Intern d'Igualtat

En el I PIIO ni hi havia un eix específic sobre distribució de la plantilla i condicions de treball, sinó que estava integrat en altres àmbits. Per tant les accions relatives en aquest eix es valoraran en altres punts del Pla.

5.2.4 Conclusions sobre la distribució de la plantilla

Un cop analitzades les dades quantitatives referents a la distribució i a les condicions de treball de dones i homes dins la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat podem extreure'n les següents conclusions.

- **Feminització de la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat.** El Consell i el Patronat tenen una plantilla amb un elevat percentatge de dones (71%). Aquest fenomen es pot relacionar amb la major presència de dones en sector de l'administració pública.
- **Segregació vertical:** Dels 16 homes que hi ha a la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat, un 43% ocupen llocs de responsabilitat com la gerència o són responsables d'àrea. En el cas de les dones aquest percentatge és del 13%. Les dones ocupen el gruix del personal tècnic, administratiu, auxiliar administratiu i treballadores familiars, però també la presidència.
- **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 com els serveis tècnics i també al capdavant de les principals àrees de gestió (gerència, recursos humans, intervenció, secretaria).
- **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 29% de dones enfront del 71% d'homes. El mateix passa a la Junta del Patronat de Turisme, amb un 46% de dones i un 54% d'homes i és en el Ple del Consell Comarcal on el percentatge de dones és més baix: un 21% enfront del 79% d'homes. Per tant la segregació vertical també és molt present en els òrgans de govern.
- **Sostre de vidre:** veient la distribució de dones i homes en funció dels llocs de treball i càrrecs, es dibuixa una línia invisible anomenada 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.

5.3 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

5.3.1 Introducció

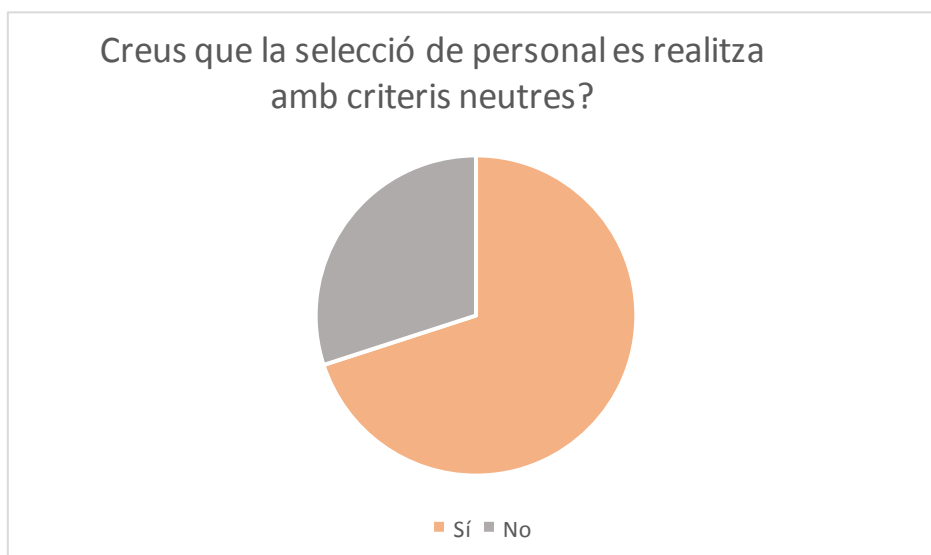
En aquest apartat es fa la diagnosi dels aspectes relacionats amb la selecció i la contractació de personal per tal que aquesta sigui neutra i no fomenti discriminacions per raó de sexe ni cap altre motiu.

El Ple del Consell Comarcal del Solsonès aprova anualment, a través del Pressupost anual, la plantilla que ha de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionariat, personal laboral i personal eventual.

Tal com estableix la legislació de règim local vigent, la plantilla ha de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general.

5.3.2 Percepció de la plantilla

Una de les preguntes realitzades a la plantilla va ser si creien que la selecció de personal es realitzava amb criteris objectius i neutres sense discriminar dones i homes. Un 70% van respondre que sí i un 30% que no. En aquest cas, la proporció d'homes i dones que creien que els criteris de selecció no són neutres és equilibrada entre els dos sexes.



5.3.3 Avaluació del I Pla Intern

A continuació es detallen les accions que contemplava el I Pla Intern d'Igualtat en aquest àmbit i se'n valora el grau d'assoliment. En **color verd** s'assenyalen les accions assolides, en **color taronja** les parcialment assolides o que es troben en procés i en **color vermell** les que no s'han assolit.

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			

5.3.4 Conclusions sobre la selecció i la contractació

- **Procés d'elaboració de Relació de Llocs de Treball.** D'acord amb la nova legislació publicada al BOE el passat 14 d'octubre, es requereix per fer una auditoria salarial, una avaluació de la valoració de llocs de treball que té una organització. Per tant des del CCS i PTS es treballarà en endavant per fer una correcta Relació de Llocs que defineixi de forma clara, neutra i objectiva els diferents capacitacions, habilitats, requeriments, formacions i experiències, entre d'altres, que es determinen per cada lloc. Amb la correcta Relació de Llocs de treball es podrà treballar de forma més acurada possibles diferències retributives no justificades.
- **Dificultats per avaluar algunes de les accions incloses al I Pla intern d'igualtat.** Entre aquestes destaquen accions massa genèriques com la "13. Crear una cultura de treball en la qual es valori l'eficiència per damunt de la disponibilitat".
- **Percepció de la plantilla.** Un 30% de les persones enquestades opinaven que la selecció no es feia amb criteris neutres i equitatius sense discriminar dones i homes. Una percepció que pot posar de manifest la necessitat de reforçar la comunicació interna en els processos de selecció.

- **Importància de la formació en igualtat i perspectiva de gènere.** Moltes de les desigualtats en l'àmbit del treball com són la segregació vertical i horitzontal es reforcen a través d'estereotips inconscients causats per una socialització diferencial de gènere. En aquest context, el fet que les persones de les àrees de recursos humans i membres de tribunals de selecció, és imprescindible que tinguin formació en perspectiva de gènere i igualtat en l'àmbit laboral.

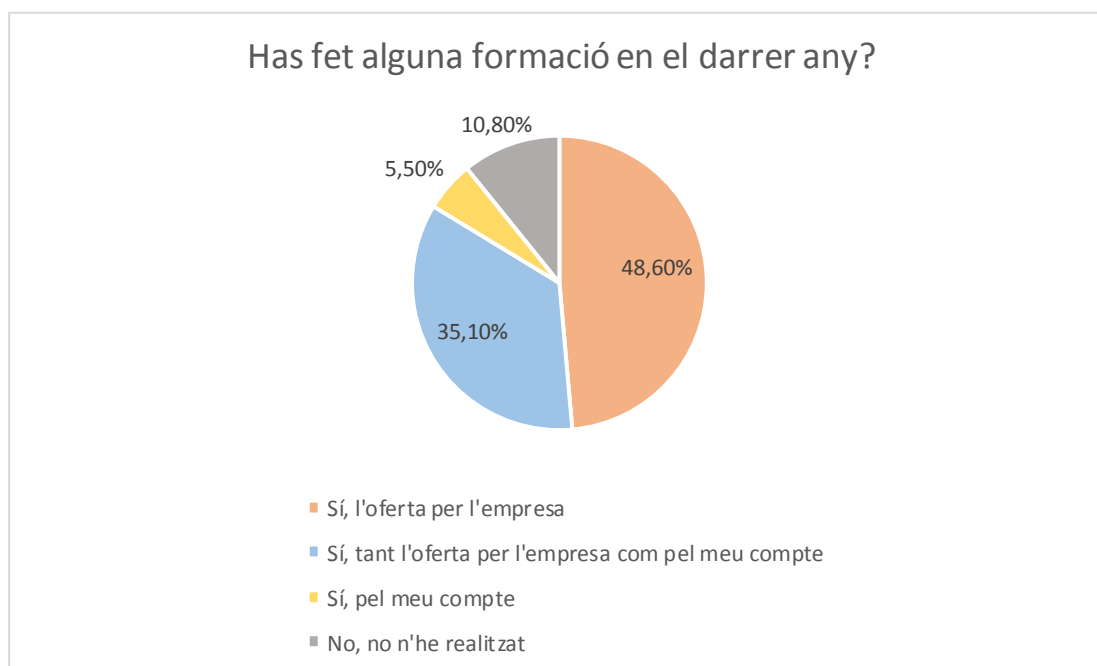
5.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

5.4.1 Introducció

Gran part de l'oferta formativa que s'ofereix al personal del Consell ve del programa del formació de la Diputació de Lleida. Anualment, el Consell Comarcal realitza una enquesta a tota la plantilla per tal de recollir els interessos i les necessitats de formació que es detecten. En base a les respostes es realitza la programació de cursos.

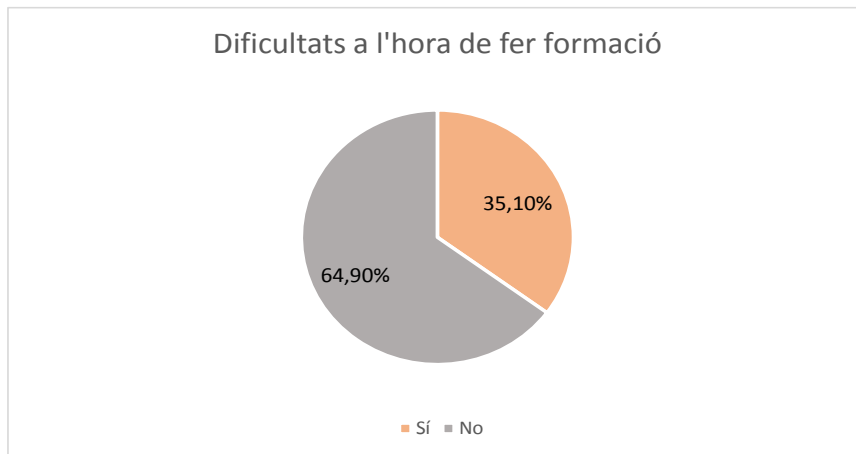
5.4.2 Percepció de la plantilla

En l'enquesta realitzada a la plantilla del Consell Comarcal, se'ls va preguntar si havien realitzat algun tipus de formació en el darrer any. Un 89% de les persones enquestades havien realitzat algun tipus de formació en el darrer any. D'aquestes, un 48,6% l'havien realitzat oferta per l'empresa, un 35,1% tant l'oferta per l'empresa com pel seu compte i un 5,5% únicament pel seu compte.



De les persones enquestades que havien realitzat formació en el darrer any, un 83% l'havien fet tant dins com fora de l'horari laboral, un 15% dins de l'horari laboral i un 3% fora de l'horari laboral.

També se'ls va preguntar si havien tingut algun tipus de dificultat a l'hora de realitzar alguna formació. De les persones enquestades, un 35,10% (13 persones) afirmen haver tingut algun tipus de dificultat a l'hora de realitzar formació. D'aquestes 13 persones, 12 són dones i 1 és un home.

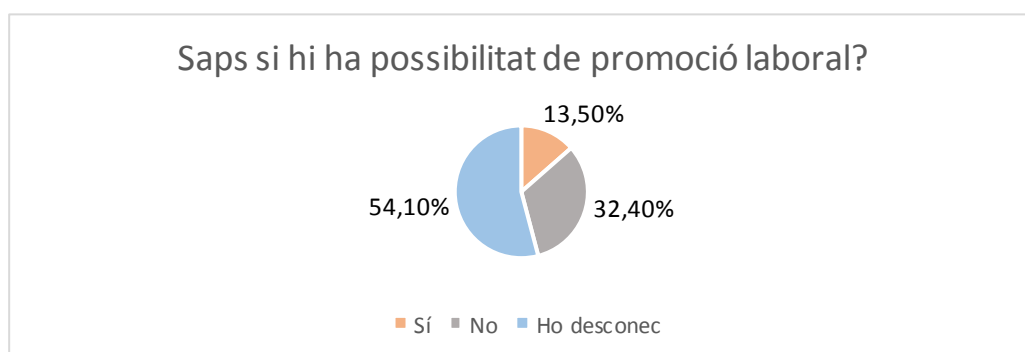


La principal dificultat que van expressar va ser haver tingut dificultats amb els horaris de les formacions proposades pel Consell com a obligatòries fora de l'horari laboral. Una dificultat que van expressar 5 persones.

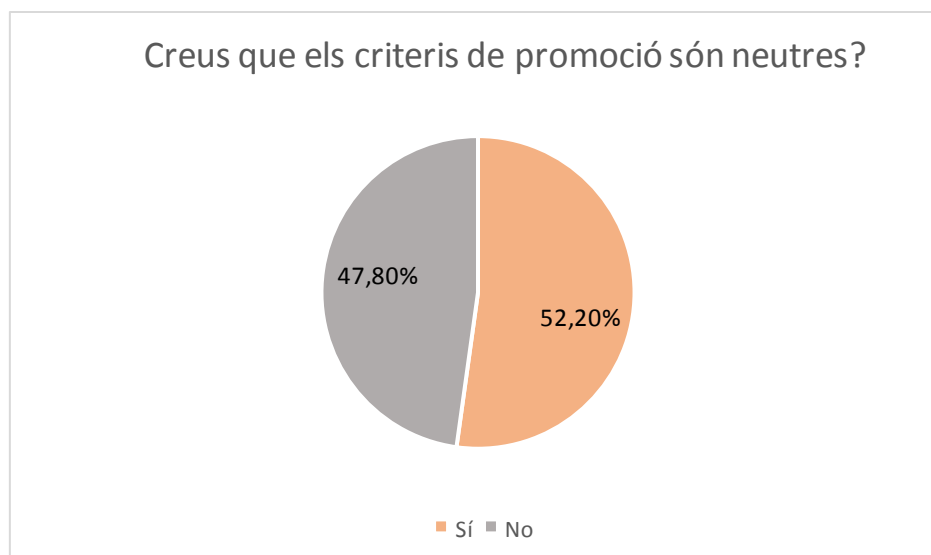
Altres dificultats expressades van ser haver tingut discrepàncies amb el Consell sobre si una formació era adient o no realitzar-la o bé la negativa per part del Consell a l'hora d'assumir el cost d'una formació.

També se'ls va preguntar si havien realitzat alguna formació sobre igualtat darrerament. Un 29,7% de les persones enquestades van participar en la formació que el Consell Comarcal va organitzar l'any 2016 sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere a les administracions públiques.

Pel que fa a **la promoció professional** dins del Consell Comarcal, es va preguntar si sabien si hi havia possibilitat de promoció interna. La majoria de persones enquestades, un 54,1% ho desconeixien, un 32,4% van respondre que no i un 13,5% que sí.



Pel que fa a la promoció laboral, un 52,2% pensen que els criteris són neutres i equitatius, mentre que un 47,8% opinaven que no.



Es va preguntar a les persones enquestades si creien interessant incentivar la promoció interna dins del Consell. Un 94,6% de les persones enquestades van respondre que sí.

5.4.3 Avaluació i Pla d'Igualtat

Al llarg dels anys de desplegament del I PIIO s'han organitzat diverses accions formatives en compliment de diverses accions del I PIIO.

L'any 2016, es van programar tres formacions en el marc de la programació **"Si ho fem. Fem-ho bé"** que constava de tres tallers destinats a incorporar la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat a les polítiques públiques. Cada taller tenia una durada de 4 hores.

- La falsa igualtat. Eines per repensar les polítiques d'educació i joventut
- Què fan diferent les administracions compromeses amb la igualtat d'oportunitats?
- Treball i inserció laboral des d'una perspectiva de gènere

En total hi van assistir 23 persones. Majoritàriament treballadors i treballadores del Consell Comarcal del Solsonès, de l'Ajuntament de Solsona i d'entitats de la comarca.

L'any 2017 es va organitzar la sessió formativa **"La igualtat a l'empresa. Eines per passar a l'acció"** amb una durada de 3 hores i en la qual hi van participar 11 persones.

A partir de l'any 2018, les accions de formació es van articular a través del projecte **"La igualtat, ara i aquí"**. Les accions formatives es van adaptar a un format més curt i sobre temàtiques molt concretes.

Càpsula formativa “La prevenció de l’assetjament sexual a la feina” 1,5 hores

La formació tenia per objectiu difondre quines conductes es poden considerar assetjament sexual, què s’ha de fer en cas de patir-lo i a qui adreçar-se. Es tractava d’una sessió pràctica per donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i l’abordatge de l’assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d’orientació sexual o identitat de gènere del Consell Comarcal. En total van participar-hi 10 persones.

Durant el 2019, es van impartir un total de cinc càpsules en el marc del projecte “La igualtat, ara i aquí”. A continuació s'enumeren.

Càpsula formativa “Fer visibles les dones a través del llenguatge i la comunicació”

Durant el 2019 es va realitzar una formació per a personal de l’administració en temes de llenguatge i comunicació no sexista. La comunicació (tant si és escrita com visual) forma part del dia a dia de les administracions. És per això que cal revisar-la des d’una mirada de gènere per veure si estem transmetent valors d’igualtat o, pel contrari, estem perpetuant estereotipis sexistes o androcèntrics. En total hi van participar 8 persones.

Càpsula formativa “Atenció sanitària des d’una mirada de gènere”

Formació adreçada a personal de l’àmbit de la salut per comprendre la mirada androcèntrica de l’atenció mèdica i aspectes de *morbiditat diferencial* que cal tenir en compte des de l’atenció primària. En total hi assistiren 16 persones.

Càpsula formativa “Urbanisme i espais públics amb perspectiva de gènere”

Els espais públics s’han pensat i construït des d’una esfera productiva i han obviat altres esferes de la vida de les persones com la del treball domèstic i de cura, la participació social i l’esfera personal. Canviar aquesta mirada sobre l’espai públic i incorporar la resta d’esferes que afecten la vida de les persones suposa incorporar canvis que facin els espais públics llocs més habitables i segurs. En aquesta càpsula hi assistiren 18 persones.

Càpsula formativa “Liderar en femení. El camí per humanitzar les empreses”

Es demana a les empreses que siguin creatives i innovadores, que es transformin. Alhora les persones busquen entorns laborals on poder expressar el seu talent. La societat clama per un món econòmic i empresarial més conscient, més humà; però què és allò que ens ajudarà a construir aquesta nova realitat? Algunes veus consideren que el que cal és deixar espai per a aquells valors que hem titllat com a “femenins” i fer-los lloc dins del món econòmic. En aquesta càpsula hi assistiren un total de 10 persones.

Càpsula formativa “Per obligació o per convicció. L’aplicació pràctica de la igualtat a les empreses”

La legislació actual fa que totes les empreses i administracions hagin d'incorporar mesures per afavorir la igualtat ja sigui a través de l'elaboració de Plans d'Igualtat, de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual a la feina. En aquesta càpsula és van presentar eines i recursos pràctics per l'aplicació de mesures d'igualtat a l'empresa. En total van participar-hi 6 persones.

Taller de sensibilització “La igualtat a la feina” impartit per la tècnica del SIAD-Igualtat durant el 2019 als usuaris i usuàries del Servei Enllaç d'Amisol. Hi van assistir 8 persones.

En el marc de les 11 accions formatives realitzades dins del desplegament del I PIIO s'han format un total de 94 persones. Cal tenir en compte que entre les persones que han assistit al cursos no només hi ha personal del Consell Comarcal sinó també d'altres ajuntaments de la comarca, d'entitats i d'empreses del territori.

A continuació es valora el nivell d'assoliment de les accions que contemplava el I PIIO en l'àmbit de la formació i la promoció laboral. En **color verd** s'assenyalen les accions assolides, en **color taronja** les parcialment assolides o que es troben en procés i en **color vermell** les que no s'han assolit.

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			

5.4.4 Conclusions de l'àmbit de la formació i la promoció professional

Accés a la formació per part de la plantilla

Cal destacar que s'ha fet una aposta per mantenir en la mesura del possible les formacions en horari laboral, també s'han realitzat enquestes de recollida de necessitats formatives a tot el personal del Consell i s'han realitzat nombroses formacions en matèria d'igualtat adaptades a diferents àrees.

Aposta per la formació del personal de l'administració

Una de les apostes més clares en el desplegament del I PIIO han estat les accions de formació i sensibilització. Ho podem afirmar tant pel nombre de formacions: 11 com per la diversitat de les temàtiques escollides: urbanisme, salut, comunicació, assetjament sexual, plans d'igualtat, educació, entre d'altres i que s'han traduït en la participació de 94 persones.

Participació desigual en les formacions sobre igualtat i perspectiva de gènere

Tot i que s'han realitzat nombroses accions de formació, és cert que la participació ha estat desigual en les diferents accions programades i també molt desigual pel que fa a les àrees que hi ha participat i també els perfils professionals (bàsicament personal tècnic). Hi ha hagut poca participació de personal administratiu i de càrrecs electes o directius.

La percepció de la plantilla sobre les dificultats a l'hora de participar en accions formatives

Tot i que en el moment de realitzar l'enquesta, gairebé un 90% de les persones enquestades havien participat en alguna formació durant el darrer any, és cert que en les respostes es va fer palesa la dificultat per participar en formacions obligatòries fora de l'horari de treball. Aquesta realitat, aparentment neutra, acaba tenint un impacte desigual en funció de si les persones tenen responsabilitats familiars a càrrec. En el cas de la plantilla del Consell, aquest fet crea un greuge major en les dones.

Promoció laboral, un repte pendent

La incorporació de mesures com els plans de carrera que permeten assegurar el progrés professional del personal, és una assignatura pendent. De totes maneres, el conveni del Consell Comarcal sí que contempla la promoció interna com a mesura per cobrir llocs de treball vacants, però s'ha evidenciat que bona part de la plantilla ho desconeix.

5.5 RETRIBUCIÓ

5.5.1 Introducció

Les diferències salarials entre dones i homes són una realitat àmpliament generalitzada, tant a Espanya com en la resta de la Unió Europea. Aquestes diferències responen a diverses causes, relacionades amb l'estructura del mercat de treball i la desigual distribució de dones i homes en sectors productius, professionals i llocs jeràrquics; amb les diferents condicions laborals i característiques de les treballadores i els treballadors; així com amb altres fenòmens, que responen a formes de discriminació directa o indirecta envers les dones. En aquest context, la igualtat retributiva esdevé un imperatiu ètic i legal.

És per aquest motiu que l'anàlisi d'aquesta qüestió dins de la diagnosi, es contempla com una oportunitat, ja que ha de constituir una eina, reflexiva i pràctica, per a continuar treballant a favor de la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

En relació amb el marc legal, el dret a la igualtat salarial i a la no discriminació retributiva de dones i homes és un dret reconegut expressament en la Constitució Espanyola (article 35 CE):

“Tots els espanyols [i espanyoles] tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe”.

En la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març (article 5):

“El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes”.

I en l'**Estatut dels Treballadors**, l'article dels quals 28 disposa després de la modificació del Reial decret llei 6/2019:

“1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa

d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, posicions professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors, al registre salarial de la seva empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.»

D'aquesta manera, en analitzar la política retributiva d'una organització, ha de valorar-se si existeix una diferència objectiva i raonable per a establir una diferència salarial, a partir d'una anàlisi concreta de cada lloc, no donant per vàlides a priori, classificacions en posicions o grups professionals, que poden encobrir una discriminació indirecta basada en el sexe i no en arguments objectius.

Per això a continuació es realitza una valoració de la política salarial del Consell Comarcal del Solsonès.

Anàlisi de les retribucions del Consell Comarcal del Solsonès

A continuació es mostra la taula amb els intervals salarials desagregats per sexes, la qual cosa permet tenir una primera fotografia de l'àmbit retributiu des d'una mirada de gènere.

RETRIBUCIONS					
<i>Salari brut anual amb complements inclosos (37,5 hores setmanals)</i>					
Intervals salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	0	0	0	0	0
7.201€ - 12.000€	0	0	0	0	0
12.001€ - 14.000€	0	0	0	0	0
14.001€ - 18.000€	4	66,5	2	33,5	6
18.001€ - 24.000€	9	82	2	18	11
24.001€ - 30.000€	21	91	2	9	23
30.001€ - 36.000€	3	37,5	5	62,5	8
36.001€-40.000€	0	0	1	100	1
40.0001€- 46.000€	1	100	1	0	1
46.0001-50.000€	0	0	0	0	0
Més de 50.000€	1	25	3	75	4

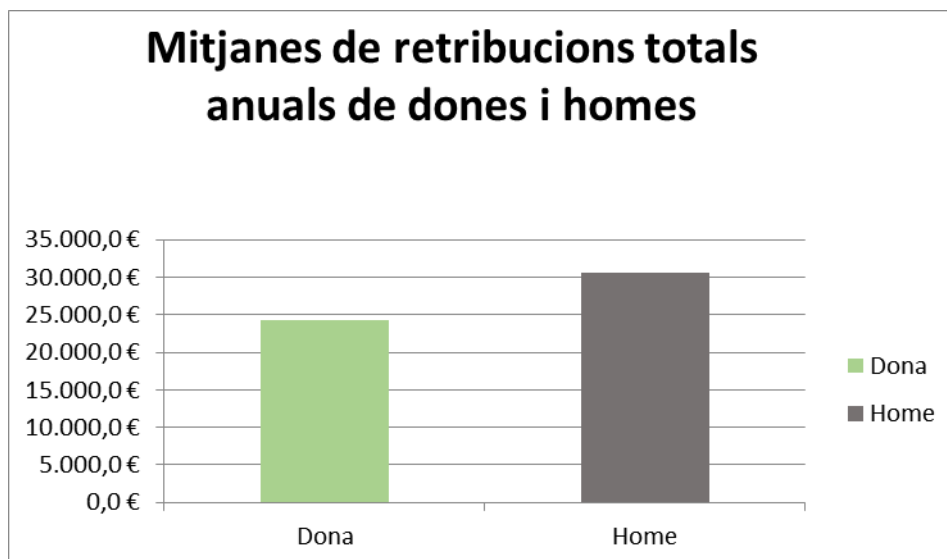
Com s'observa en la taula anterior, les dones es concentren en frangers inferiors als 30.000€ bruts anuals (87% de les dones), en el cas dels homes aquest percentatge baixa al 37,5€. Pel contrari, en el cas de sous bruts anuals superiors als 30.000€ hi trobem un 13% de les dones i un 62,5% dels homes.

S'evidencia així una major presència d'homes en llocs de treball millor retribuïts i aquest serà un dels factors de bretxa salarial com veurem més endavant.

Anàlisi de la bretxa salarial del Consell Comarcal del Solsonès

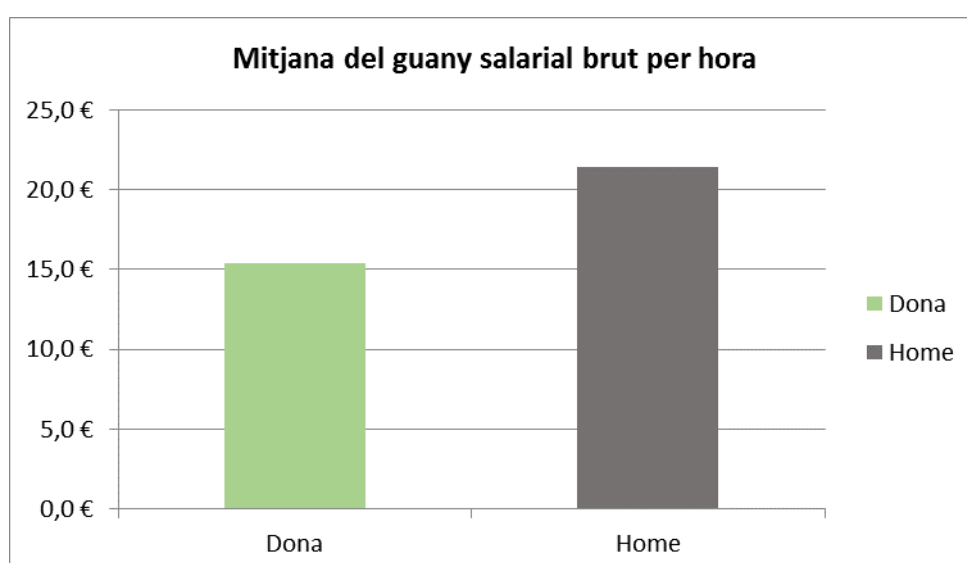
A continuació es fa un anàlisi de la política retributiva del Consell Comarcal del Solsonès a partir de les **dades extretes del registre salarial desagregat per sexes, eina que posa en disposició de les empreses el Departament de Treball.**

Comencem analitzant la mitjana retributiva de dones i homes de la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès desagregada per sexes (sense tenir en compte el tipus de jornada)

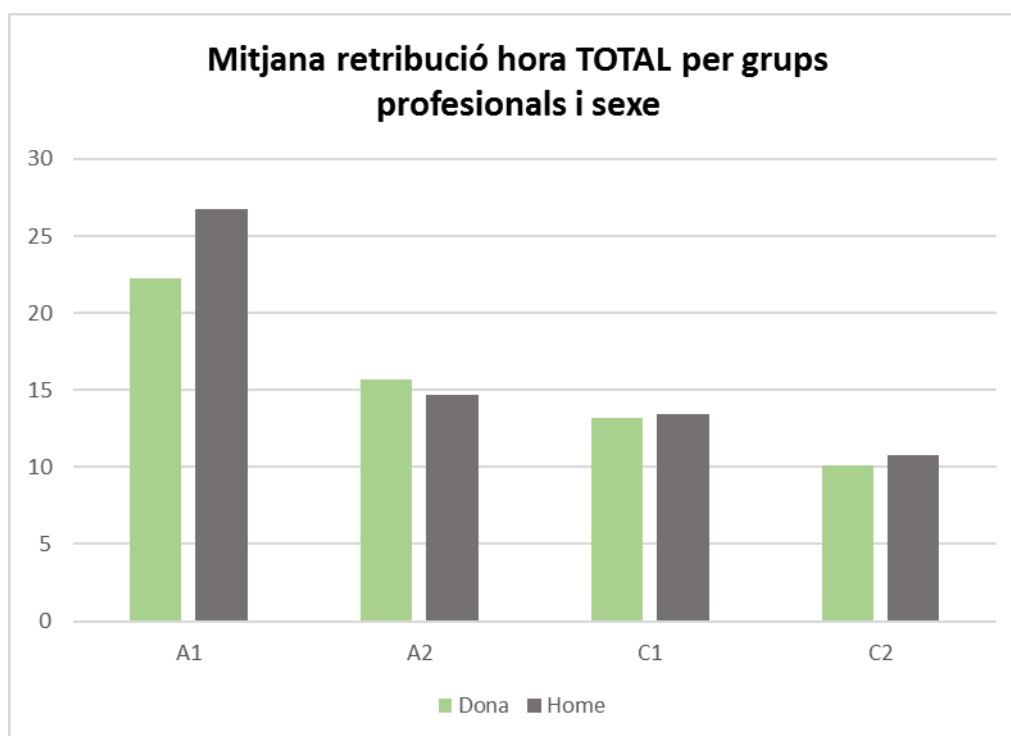


De forma preliminar s'observa que la plantilla masculina obté una mitjana salarial superior a les dones. En aquest cas, **el càlcul de la bretxa salarial suposa un 20,6% a favor dels homes**. Aquesta mitjana, però, està agafant de referència el total del conjunt de la plantilla amb independència del tipus de jornada que realitzen o la posició que ocupen, per tant dona un valor no ajustat que a continuació s'anirà concretant.

Si fem la mateixa anàlisi sobre el sou/hora dels homes i les dones del Consell Comarcal del Solsonès, és a dir, tenint en compte les hores anuals que realitzen uns i altres, s'observa que **aquesta bretxa salarial augmenta en 8 punts percentuals, situant-se en un 28,25%**. Aquest valor que és superior a la mitjana actual a Catalunya que se situa aproximadament en un 23,4% ha de ser analitzat per veure quins factors el poden estar generant.



La bretxa genèrica del 28,25% no es dona de la mateixa manera en les diferents categories professionals. A continuació es valora l'impacte en funció del grup professional. En aquesta gràfica es vol mostrar el preu/hora que perceben els diferents grups professionals sobre el sou **TOTAL ANUAL**, que inclou salari base més complements.



Grup Professional	Bretxa x hora
A1	16,74 ¹
A2	- 6,96
C1	1,72
C2	6,40
Total general	28,25

La bretxa més importat s'ubica en el grup A1 amb una bretxa que se situa en el **16,74%**. Aquesta dada respon a dos factors: la major part de les dones en aquesta categoria ho fan en la posició de “personal tècnic”, mentre que en el cas dels homes en aquesta categoria ho són com a “responsables d'àrea” la qual cosa suposa una assignació salarial major. Cal destacar que no s'observen desigualtats salarials quan es comparen sous d'homes i dones dins de la mateixa categoria i nivell de responsabilitat.

¹ Quan s'aïlla la Gerència d'aquest anàlisi la bretxa passa del 16,74% al 10,84%

En aquest grup, també s'ubica el càrrec de gerència (gerent del Consell Comarcal del Solsonès i del Centre Sanitari del Solsonès) la qual cosa fa que la seva retribució amplifiqui la bretxa salarial. De fet, si s'aïlla el sou de gerència del còmput, la bretxa salarial passa del **28,3%** a un **23,2%**.

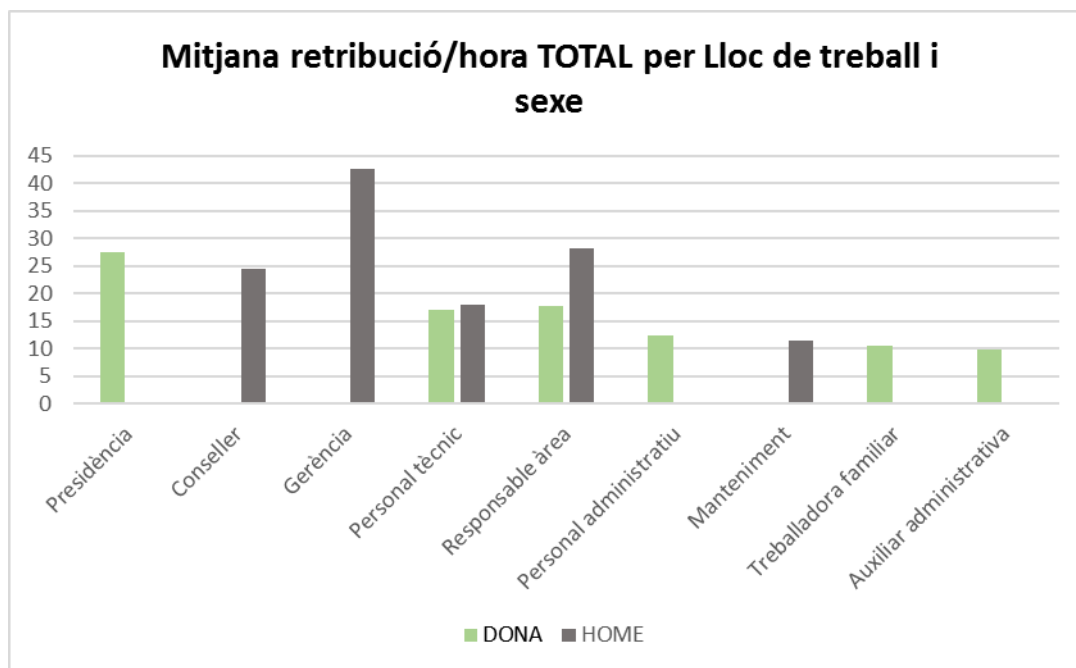
En el cas del grup A2 s'observa que les dones perceben un 6,96% més que els homes.

Aquesta diferència ve motivada per el fet que es comparen 15 dones i 2 homes. Els dos homes s'ubiquen en posicions de "personal tècnic", en canvi les dones ho fan en "personal tècnic" i "responsable d'àrea", però no es percep cap diferència significativa amb relació al sou dels perfils que estan com a tècnics.

Al grup C1 la diferència que s'observa és mínima i queda justificada perquè només s'ubica un home en funcions de manteniment i en canvi s'hi ubiquen 8 dones en funcions de "personal tècnic", "responsable d'àrea" i "personal administratiu". En aquesta categoria és important analitzar si hi ha un equilibri entre el grau de responsabilitat i formació dels llocs de treball que ocupen les dones i els homes per evitar possibles biaixos en l'assignació de retribució. Es recomana que es treballi en una correcta **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere** que defineixi de forma clara quines capacitats, coneixements i habilitats tècniques i acadèmiques s'exigeixen per a cada lloc a fi de valorar que no s'incorre en biaixos de gènere.

Per últim, al grup C2, es detecta una bretxa del 6,40% que pot venir motivada pel fet que les 8 dones es troben en posicions de treballadores familiars o auxiliars administratives i els 3 homes en posicions de manteniment. La bretxa en aquesta categoria pot respondre al que es coneix com a **segregació horitzontal** del mercat de treball. Que refereix a la diferent distribució de dones i homes al mercat de treball, ubicant-se les dones en posicions històricament feminitzades- i habitualment menys remunerades i valorades- com poden ser treballs de neteja, cura, educació, atenció, recepció, etc. i els homes en posicions històricament masculinitzades i millor valorades i retribuïdes; com poden ser: manteniment, brigada, enginyeria, construcció, perfils tècnics, etc. Aquesta diferent distribució, per tant té un impacte directe en la retribució final d'uns i altres. **Per tal d'evitar aquests biaixos, es reitera la importància de fer una correcta valoració i relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere.**

Pel què a l'anàlisi per lloc de treball **TOTAL PER HORA** s'observen els mateixos fenòmens de **segregació vertical i horitzontal** que s'han referenciat anteriorment i l'impacte que aquests tenen en la retribució.



Lloc de treball	Bretxa x hora
Personal tècnic	-4,09
Responsable àrea	37,06
Total general	28,25

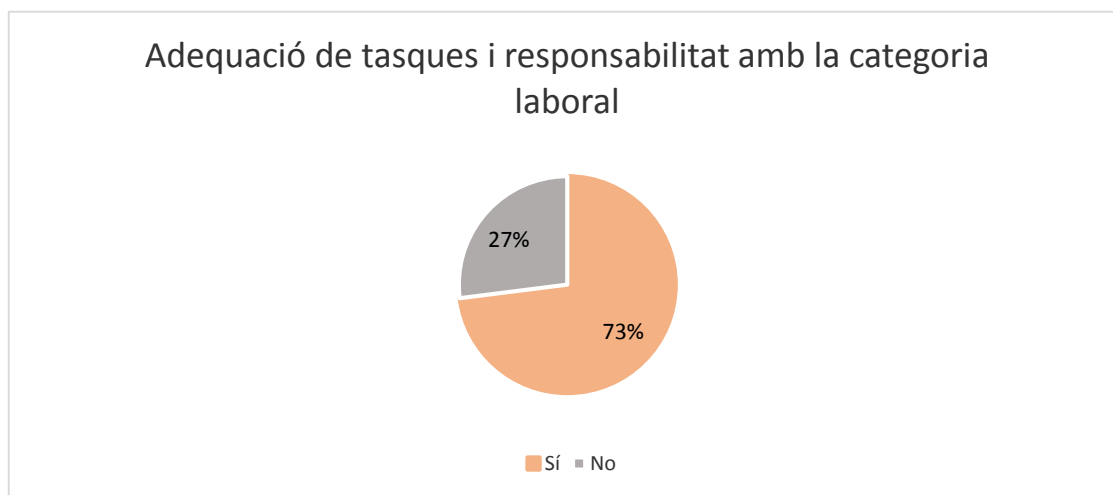
Només es pot fer l'anàlisi de bretxa en aquests llocs de treball composts de forma mixta, (amb presència de dones i homes). En el cas de personal tècnic això suposa una diferència del 4,09% a favor dels homes, i en el cas de responsable d'àrea una diferència retributiva a favor dels homes d'un 37,06%. Cal tenir en compte que la major part d'homes que són responsables d'àrea, ho són en el GRUP A1 i, en el cas de les dones, ho són majoritàriament en grups de categories inferiors.

En el cas de personal tècnic s'observa que dels 4 homes n'hi ha 2 dins del grup A1 (el 50%) en canvi de les 21 dones n'hi ha 6 al grup A1 (un 28,57%). Si s'analitza la retribució de dones i homes dins del grup A1 personal tècnic no s'observen diferències importants, per tant aquesta bretxa ve motivada per un major nombre de dones en grups A2 i C1 (on hi ha un 9,5% de les dones tècniques).

En l'apartat de responsables d'àrea s'observa que de les 4 dones només n'hi ha una ubicada al grup A1, mentre que els 5 homes responsables d'àrea estan en un grup A1. Aquest aspecte justificaria la bretxa retributiva, però, caldria analitzar quins són els factors que generen que ells estiguin en posicions superiors (antiguitat, capacitats, habilitats, etc.) i aplicar mesures que permetin revertir aquesta tendència.

5.5.2 Percepció de la plantilla

A l'enquesta realitzada a la plantilla és va demanar si consideraven que les tasques i responsabilitats es corresponien a la seva categoria laboral. Un 73% de les persones enquestades van respondre que sí, mentre que un 27 % van dir que no. **El 100 % de les persones que van respondre que no, eren dones.**



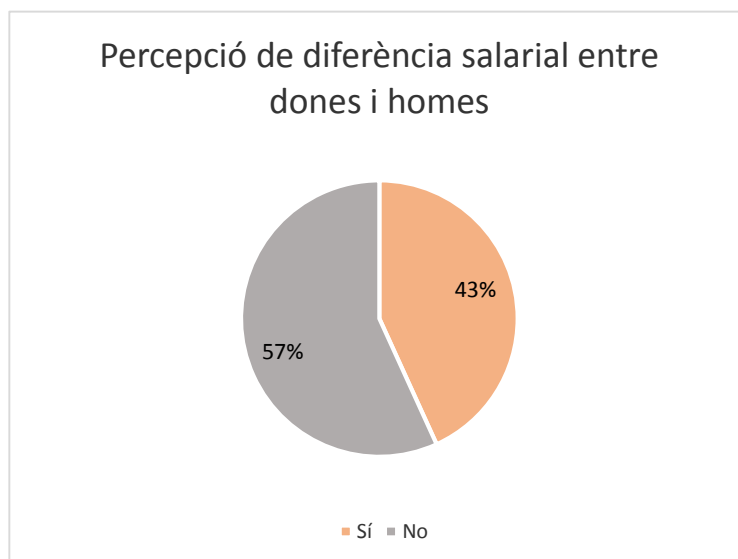
La majoria dels motius que apuntaven tenien a veure amb un desequilibri entre categoria i responsabilitats. Algunes de les respostes recollides són aquestes:

“Considero que m’haurien de canviar de categoria per les responsabilitats que desenvolupo”

“Soc administrativa i faig tasques de tècnica”

“Crec que per la responsabilitat i duresa de la feina no estic ben retribuïda”

Un 43% de les persones enquestades perceben diferència salarial entre dones i homes i un 56,8 % no en perceben. **Ara bé, el 95 % de les persones que perceben diferència salarial són dones.**



La major part de les respostes fan referència a la percepció que hi ha desigualtats salarials i que els homes cobren més amb el mateix grau de responsabilitat. Algunes de les respostes en aquesta línia són les següents:

“Majors complements salarials per iguals responsabilitats”

“En les categories més baixes, sempre cobra més l’home”

També hi ha respostes que fan referència al fet que els homes tenen sous més alts pel fet d’ocupar els càrrecs de més responsabilitat:

“Els càrrecs o caps de departament la majoria són homes i amb unes retribucions molt elevades respecte a la resta de personal”

Un 54,1% han respost que sí i un 46% que no. Entre els homes, un 42% no consideren adequats els complements salarials inclosos a la nòmina, i en el cas de les dones és d’un 46%.

5.5.3 Avaluació del I Pla Intern d'Igualtat

En paral·lel al desplegament del I Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes, el Consell Comarcal del Solsonès **va iniciar els tràmits per a l’elaboració d’una RLT (Relació de Llocs de Treball)** a través de la qual es crea un relació exhaustiva de cada lloc de

treball, tasques, nivell de formació, responsabilitat, etc., i en funció d'aquesta valoració se l'hi assigna una retribució ajustada a aquests barems objectius i transparents.

Durant el procés d'elaboració del II Pla (en la fase de diagnosi) el Consell Comarcal ha elaborat el **registre salarial desagregat per sexe**. La qual cosa aporta informació valuosa sobre possibles desigualtats i suposa el compliment de l'article 28 de l'Estat dels Treballadors modificat pel Reial decret llei 6/2019 i ampliat amb el recent RD902/2020.

Retribució extraordinària per a les treballadores familiars. Arran de la crisi de la COVID 19 i a causa de la pressió i els riscos que van assumir les treballadores familiars durant els mesos de l'estat d'alarma, el Consell Comarcal del Solsonès va aprovar una retribució extraordinària per compensar-ne la dedicació i els riscos assumits.

5.5.4 Conclusions de l'àmbit de la retribució

En l'anàlisi retributiva realitzada **no s'han observat factors de discriminació directa** en l'àmbit salarial. La bretxa salarial ve condicionada sobretot pel fet que els homes ocupin els llocs de més responsabilitat (responsables d'àrea) i les categories laborals superiors (A1).

RLT. Relació de Llocs de treball

El Consell Comarcal té iniciat el procés d'elaboració d'una Relació de Llocs de Treball la qual cosa és determinat per poder ajustar la política retributiva a les capacitats i responsabilitats reals i evitar possibles biaixos de gènere en aquest sentit.

Bretxa salarial. A partir de les dades recollides al registre salarial desagregat per sexes, es detecta una **bretxa salarial del 28,3%** entre la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès. Una bretxa molt condicionada per la segregació vertical dins de l'ens. De fet, si s'aïlla el sou de gerència del còmput, la bretxa salarial passa del **28,3%** a un **23,2%**. La bretxa també ve condicionada per la **segregació horitzontal** on les dones es concentren en àrees menys valorades i retribuïdes.

La bretxa més destacable es produeix en la **categoria A1** on per un costat es dona que un 31% dels homes són responsables d'àrea i per tant tenen una major retribució i que en aquesta categoria s'ubica el sou de la doble gerència (Consell Comarcal del Solsonès i Centre Sanitari del Solsonès) la qual cosa amplia aquesta bretxa salarial. També és en aquesta categoria que es detecta una retribució superior a la resta de personal d'aquesta categoria.

Percepció de la plantilla: segons l'enquesta, gairebé la meitat de la plantilla va respondre que havia detectat desigualtats retributives, totes les que van respondre afirmativament eren dones. Les dones també són les que en major mesura expressen el desacord entre la categoria professional per la qual estan contractades i les tasques i responsabilitats que tenen assignades.

Relació de Llocs de treball. A part de la necessitat de disposar d'aquesta eina com a mesura de transparència i eficiència, cal que la RLT tingui en compte el punt de partida i les desigualtats detectades per tal que es puguin establir mesures per corregir-les.

Valoració de l'àmbit de la cura. La crisi de la Covid-19 ha posat novament en evidència un dels col·lectius professionals amb més riscos psicosocials: les treballadores familiars. Més enllà de la retribució extraordinària rebuda després de l'estat d'alarma, és imprescindible que la RLT contempli la perspectiva de gènere i que trenqui amb la infravaloració històrica d'aquests llocs de treball retribuint-ne tant els riscos psicosocials que comporta la seva feina com el grau de responsabilitat que implica tenir cura de persones amb situació de vulnerabilitat.

Retribució Responsables d'àrea. La retribució atribuïda a "responsable d'àrea" varia en funció de la categoria professional i no té en compte altres criteris com la dimensió i el nombre de persones que integren aquella àrea. Aquest criteri aparentment neutre té un impacte major en les dones que són responsables d'àrea i que en algun dels casos coordinen equips de fins a 20 persones. Aquest aspecte caldrà que es tingui en compte en la RLT que s'està treballant actualment. L'assignació com a responsable d'àrea es tradueix en un increment d'un dels complements salarials: el complement de destí.

5.6 ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

5.6.1 Introducció

En aquest apartat veurem l'ordenació del temps de treball i tot allò que fa referència a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

En la taula següent es detallen els treballadors i treballadores amb fills menors a càrrec, així com les mesures de conciliació a que han optat el personal del Consell Comarcal desagregades per sexes.

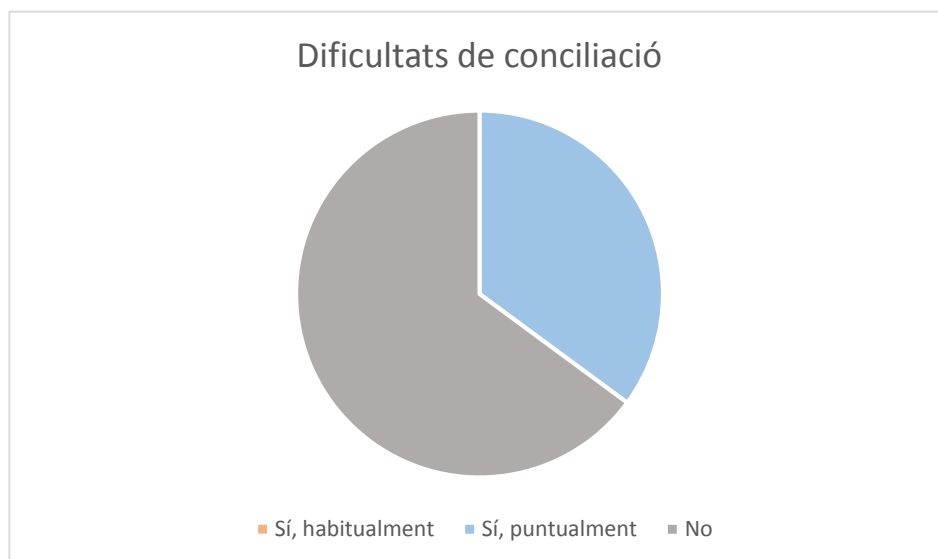
ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL per afavorir la conciliació personal i laboral					
Responsabilitats familiars (fills menors d'edat)					
	Dones	%	Homes	%	Total
No tenen fills menors	14	52	13	48	28
Un fill	10	91	1	9	11
Dos fills	13	93	2	7	14
Tres o més fills	2	100	0	0	2
Persones a càrrec	0	0	0	0	0
Organització 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	4	100	0	0	5
Flexibilitat horària	2	66,5	1	33,5	3
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	10	100	0	0	10
Permís per naixement, adopció o acolliment	10	77	3	23	13
Permís de paternitat	0	0	1	100	1
Permís per lactància	10	100	0	0	10
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)	10	100	0	0	10
Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau	15	75	5	25	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	4	100	0	0	4

Com a conclusió, és important tenir en compte que només un 19% dels homes tenen fills menors a càrrec, en canvi en les dones, el percentatge és del 64%. Les dones també concentren les reduccions de jornada per la cura de menors a càrrec. Aquesta realitat cal que es tingui en compte de manera constant per tal d'evitar situacions de discriminació indirecta que puguin perjudicar les persones amb persones a càrrec.

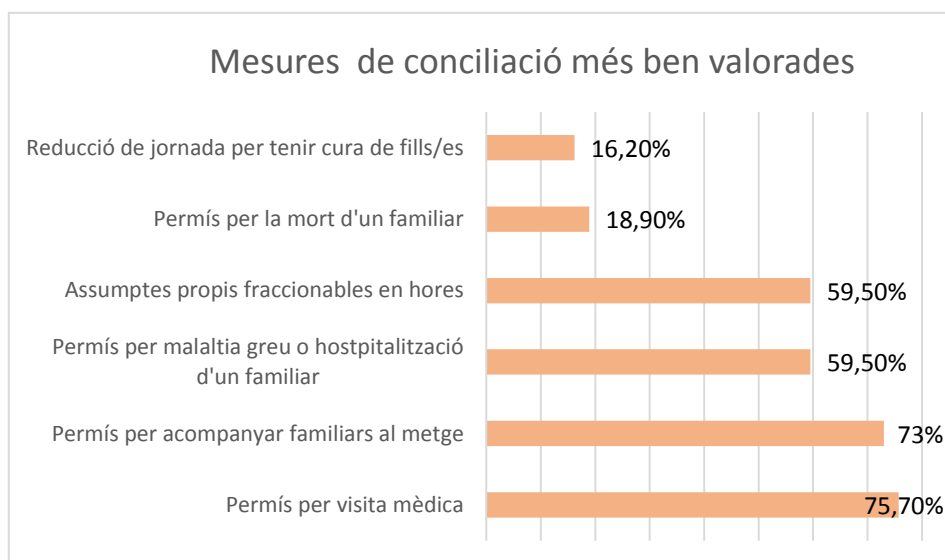
5.6.2 La percepció de la plantilla

A l'enquesta realitzada a la plantilla l'any 2017, un 64,9% de les persones enquestades asseguraven no tenir problemes per compaginar la seva vida personal i familiar amb la professional. Un 35,1% asseguren que sí que en tenien de manera puntual.



En els casos que sí que hi havia dificultats se'ls va demanar quines eren les causes, i les principals respostes van ser la manca de flexibilitat horària, els dies en què es treballa matí i tarda o quan per feina s'han d'organitzar activitats fora de l'horari habitual.

Entre les mesures més ben valorades hi ha el permís per visita mèdica, seguit del permís per acompanyar un familiar al metge i en tercer lloc hi ha un empat entre els assumptes propis fraccionables en hores i el permís per malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar.



Pel que fa a les mesures proposades per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral cal destacar la incorporació de la flexibilitat horària (22), seguida de la jornada intensiva tota la setmana i el còmput mensual d'hores.

5.6.3 Avaluació del I Pla d'Igualtat

En el següent requadre es mostren les accions que contemplava el primer Pla Intern d'Igualtat i el seu nivell d'assoliment.

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			

5.6.4 Conclusions de l'àmbit de l'ordenació del temps de treball

Les dificultats de conciliació

Les dificultats de **conciliació** i l'adequació dels horaris són unes dificultats que pateixen les dones amb major mesura. A més a més, les reduccions de jornada per tenir cura de fills es concentren també en les dones. Cal tenir en compte que només un 19% dels homes tenen fills menors a càrrec, en canvi en les dones, el percentatge és del 64%.

Mesures de conciliació més ben valorades

Les mesures de conciliació més ben valorades són el permís per visita mèdica; el permís per acompanyar familiars al metge; els dies d'assumptes propis fraccionables en hores i el permís per hospitalització o intervenció quirúrgica d'un familiar.

Teletreball i flexibilitat horària

Malgrat que es tractava de mesures incloses dins del I Pla intern d'igualtat, ha estat com a conseqüència de la pandèmia de COVID-19 que el personal del CCS i del PCT ha adoptat el teletreball com a sistema de treball prioritari i per consegüent i a causa de la situació d'excepcionalitat (centres educatius tancats) és va lligar el teletreball a la flexibilitat horària.

El repte de futur és que més enllà de la situació de pandèmia, es puguin incorporar tant la flexibilitat horària com el teletreball com a estratègies per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La flexibilitat horària és la mesura més proposada per millorar la conciliació de la vida familiar i laboral dins del Consell Comarcal i també forma part de les mesures més proposades per assolir la igualtat entre dones i homes.

Teletreball

La modalitat de teletreball es va incorporar de manera generalitzada a tota la plantilla (excepte aquells llocs de treball essencials que no permetien el teletreball). El teletreball és una mesura amb un impacte de gènere important en funció de la situació personal de cada treballador o treballadora.

5.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

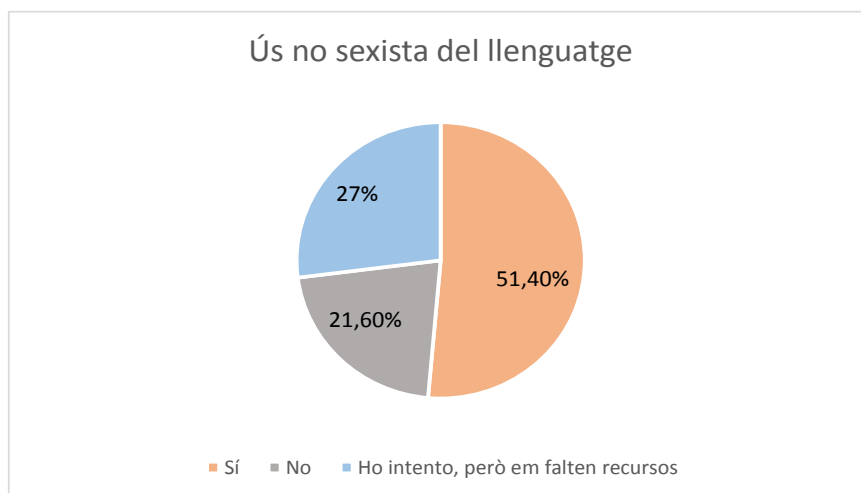
5.7.1 Introducció

En aquest apartat es valora tot allò referent a la comunicació tant interna com externa del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès.

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 a través d'imatges. 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.

5.7.2 Percepció de la plantilla

En l'enquesta de percepció de la plantilla es va preguntar al personal del CCS si en les seves comunicacions de feina, ja siguin orals o escrites, utilitzaven un llenguatge neutre i inclusiu, sense utilitzar sempre el masculí com a genèric. Un 51% de les persones enquestades van afirmar que utilitzen un llenguatge neutre o inclusiu, un 21% no ho fa i un 27% ho intenta però sent que li falten recursos.



5.7.3 Avaluació i Pla Intern d'Igualtat

En el marc del desplegament del PIIO es va organitzar una càpsula formativa sobre llenguatge i comunicació no sexista en la qual es van donar eines per tal d'evitar l'ús androcèntric del llenguatge tant en comunicacions escrites com d'imatge. En total hi van participar 8 persones, de les quals només 4 eren personal del CCS o del PCT.

En el següent quadre es mostra el nivell d'assoliment de les accions que contemplava el I PIIO en matèria de llenguatge inclusiu.

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 el 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			

5.7.4 Conclusions de l'àmbit de la comunicació i el llenguatge inclusiu

Malgrat que ha estat una de les temàtiques incloses dins la programació de càpsules formatives de "La igualtat ara i aquí" l'ús d'un llenguatge inclusiu i no androcèntric no és una tendència consolidada ni generalitzada dins del Consell Comarcal, sinó que es realitza de manera irregular en funció del grau de sensibilitat del personal de cada àrea.

Hi ha molts noms d'òrgans i serveis que utilitzen el masculí com a genèric: **Consell d'Alcaldes** o **Oficina del Consumidor**. També podem trobar al web del Consell el següent missatge de benvinguda: "Benvinguts al web del Consell Comarcal del Solsonès".

En les ofertes de treball és on es detecta un major esforç per evitar aquest ús androcèntric del llenguatge. De manera que en les ofertes de treball sí que és habitual trobar l'ús de la doble forma:

"Bases del procés selectiu per a cobrir, amb caràcter d'urgència, els llocs de treball de dos tècnics/ques de grau mitjà de promoció econòmica del Pla de reactivació socioeconòmica COVID-19"

La comunicació no sexista ni androcèntrica ha de vetllar també per l'ús d'imatges que contribueixin a visibilitzar les dones d'una manera no estereotipada i que sempre que sigui possible es faci amb criteris de diversitat (d'edat, origen, professió...).



Capçalera del web del Consell Comarcal del Solsonès en la qual es fa ús del masculí com a genèric en lloc d'utilitzar la doble forma: benvinguts i benvingudes o bé d'optar per una forma inclusiva com: us donem la benvinguda.

5.8 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

5.8.1 Introducció

Tot Pla d'igualtat ha de posar especial atenció en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Entenem per **assetjament sexual** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Entenem per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Tal com assenyala la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar 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.

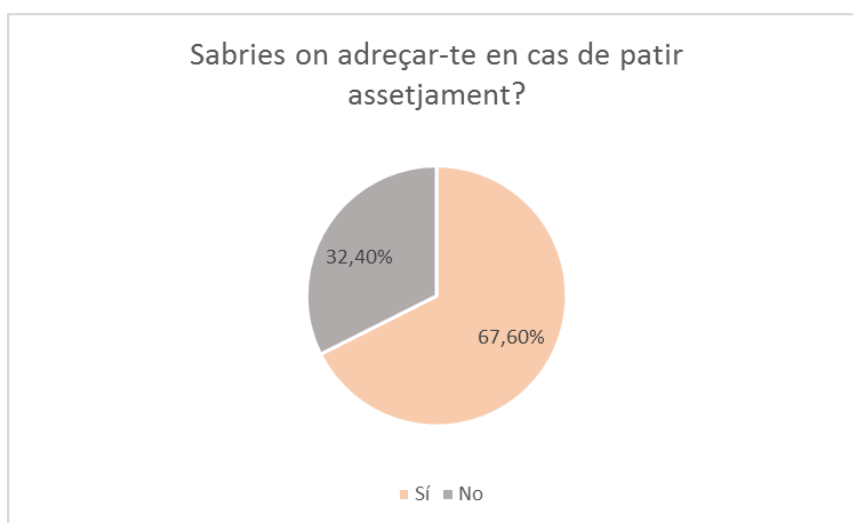
En el cas del Consell Comarcal del Solsonès i el PTC, aquest disposa d'un *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació sexual o d'identitat de gènere* que s'ha actualitzat en el marc del desplegament del I PIO.

5.8.2 Percepció de la plantilla

Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, a l'enquesta que es va realitzar a la plantilla del Consell Comarcal es va preguntar a les persones enquestades si alguna vegada havien patit algun tipus de comportament verbal, no verbal o físic com comentaris grollers, bromes de caràcter sexual o comentaris ofensius basats en el seu gènere, pel fet d'estar embarassada, etc.

Un 16% van respondre que sí. D'aquests, en un 70% dels casos era per de part de persones externes com usuaris/àries o proveïdors/es amb qui s'havien de relacionar per motius de feina i un 30% per part de persones de l'organització. Totes les respostes afirmatives eren de dones.

Finalment es va preguntar si sabrien on adreçar-se en cas de patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. La majoria de les persones enquestades (67,6%) sabrien on adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe. En canvi, un 32,4% no ho sabien.



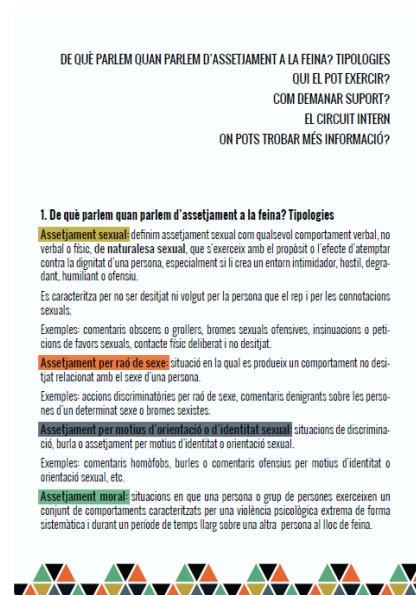
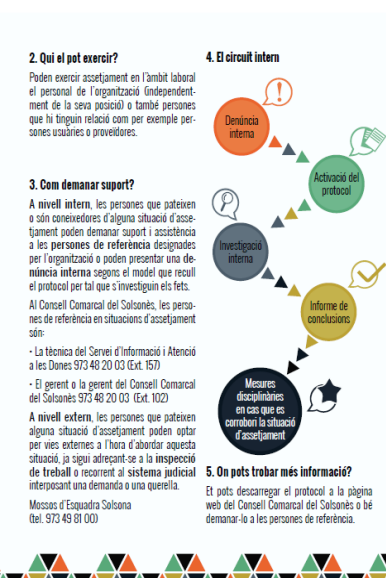
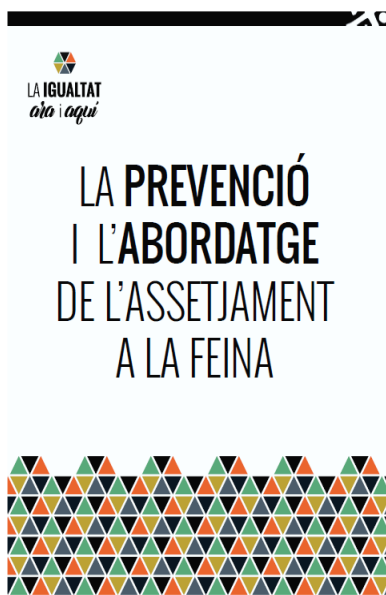
5.8.3 Avaluació accions del I Pla Intern d'Igualtat

Actualització del Protocol Intern

En el marc del desplegament del *I Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats* s'ha actualitzat el Protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius de diversitat o orientació sexual. En aquesta actualització s'han nomenat dues persones de referència per tal que el personal del Consell Comarcal s'hi pugui adreçar en cas de patir o conèixer algun cas d'assetjament.

Difusió del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. (Acció 36 i Acció 37)

També en el marc del projecte "La igualtat, ara i aquí" s'ha editat un díptic informatiu per a la plantilla on es recullen continguts com quins tipus d'assetjament es poden patir en l'àmbit laboral, quines característiques tenen, qui pot exercir-lo, com demanar suport, el circuit intern d'abordatge i on demanar més informació. Aquest material s'ha fet arribar a tota la plantilla a través de correu electrònic



Càpsula formativa “La prevenció de l'assetjament sexual a la feina” 1,5 hores

La formació tenia per objectiu difondre quines conductes es poden considerar assetjament sexual, què s'ha de fer en cas de patir-lo i a qui adreçar-se. Es tractava d'una sessió pràctica per donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació sexual o identitat de gènere del Consell Comarcal. En total van participar-hi 10 persones

En el següent quadre es mostra el nivell d'assoliment de les accions que contemplava el I PIIO en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.

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 comportament	2017			

5.8.4 Conclusions de l'àmbit de la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Existència d'un Protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament

L'actualització del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual ha permès actualitzar-ne alguns aspectes, així com nomenar les persones de referència dins de l'ens.

Comunicació i difusió

A més a més, en el marc del projecte "La igualtat, ara i aquí" s'ha creat un material de divulgació específic amb la definició de cada tipologia d'assetjament, què fer en cas de patir-lo, difonent les persones de referència, entre d'altres.

Formació i sensibilització

Dins del desplegament del I PIIO s'ha dut a terme una càpsula formativa específica sobre aquesta temàtica.

Llocs de treball amb major risc

Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, les respostes rebudes a l'enquesta realitzada a la plantilla posaven de manifest la necessitat de difondre el Protocol intern en casos d'assetjament sexual, realitzar accions de formació i sensibilització per a tota la plantilla així com tenir en compte aquells llocs de treball que tenen un major risc com són les treballadores familiars per tal d'establir mesures de protecció específiques.

Incidència de casos

Malgrat l'existència d'un Protocol específic, no s'ha requerit posar-lo en marxa per cap procediment en concret. Des del SIAD sí que s'han rebut algunes demandes per part d'empreses externes per tal de tenir recomanacions de com actuar i procedir en el moment de tenir coneixement d'un cas.

6. PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Seguint els eixos de la Diagnosi de gènere, el PIIO s'estructura en vuit eixos en els quals es detalla el pla d'acció per a cadascun d'ells.

6.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

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 les estructures i processos que facilitin que la cultura de la igualtat sigui central en el dia a dia de l'ens.

A continuació es detallen els punts forts i les àrees de millora detectades a la diagnosi.

Punts forts de l'àmbit de la cultura i la gestió organitzativa:

- **L'existència d'un Pla d'Igualtat previ.** L'any 2016 es va aprovar el Pla Intern amb una vigència del 2016 al 2019. El Pla s'ha prorrogat durant el 2020 per cobrir el període d'elaboració del següent. De les 43 accions que contemplava el I PIIO se n'han assolit 23, 15 s'han assolit parcialment o es troben en procés i 5 no s'han assolit.
- **Projecte “La igualtat, ara i aquí”.** A través del projecte “La igualtat, ara i aquí” s'ha articular de manera coherent i ordenada tota una sèrie de línies de treball per tal d'implementar la igualtat i la transversalitat de gènere. Garantir la continuïtat del projecte, reforçar-ne algunes de les línies de treball i donar suport a la resta de municipis, entitats i empreses del territori serà un dels objectius del proper pla.
- **Recursos econòmics i personals per al desplegament del Pla.** El fet que el Contracte Programa de Serveis Socials incorpori la “Fitxa 37. Plans i mesures d'igualtat” amb dotació econòmica facilita el desplegament, ja que permet cobrir una part del cost del personal de l'àrea i de les accions de formació i sensibilització que s'impulsen en aquest àmbit. Dins la plantilla del Consell Comarcal, la tècnica del SIAD exerceix també les funcions de tècnica d'igualtat dins de l'ens.
- **Sensibilitat per part de la plantilla.** A l'enquesta realitzada a la plantilla es va detectar una elevada sensibilitat i percepció de les desigualtats (especialment entre les dones) així com la necessitat generalitzada que el Consell Comarcal

disposi d'un Pla intern d'igualtat com a eina per reduir i erradicar les desigualtats de gènere en el seu funcionament.

- **Clàusules d'igualtat en la contractació pública.** Des del Consell Comarcal s'han començat a introduir clàusules socials i de foment de la igualtat tant en la contractació pública com en les bases d'ajuts i subvencions.

Punts febles i àrees de millora

- **La transversalitat de gènere, un repte a assolir.** El fet que hi hagi una àrea específica sobre igualtat facilita la realització d'accions concretes tan adreçades al personal intern com per a altres administracions, empreses i entitats de la comarca; però no és suficient, ja que totes les polítiques públiques tenen un impacte de gènere i per consegüent cal que totes les àrees tinguin la formació, la sensibilització i les eines per poder tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les accions que duen a terme.
- **Difusió i comunicació del Pla d'Igualtat.** Un altre repte és difondre i donar a conèixer el Pla entre tota la plantilla del Consell Comarcal, especialment les accions que es duen a terme i també és important el registre del Pla al Registre de Plans d'Igualtat del Departament de Treball.
- **Comissió d'Igualtat.** En el desplegament del I Pla la comissió d'igualtat va tenir un paper actiu només en la primera fase d'elaboració del Pla. Un dels reptes del nou pla és consolidar la comissió com un eix clau en totes les fases: elaboració, redacció, implementació, seguiment i avaluació.

Objectiu 1: Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en el funcionament del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 1.1 Crear i consolidar la comissió d'igualtat com a l'òrgan responsable de vetllar per la implementació i l'avaluació del II PIIO	2020-2024	Presidència Representants dels treballadors/es SIAD-Igualtat
Acció 1.2 Registrar el II Pla Intern d'Igualtat al Registre de Plans del Departament de Treball i difondre'l a nivell intern	1r tri.2021	Presidència SIAD-Igualtat
Acció 1.3. Consolidar el projecte "La igualtat, ara i aquí" i els seus quatre eixos de treball per tal de vertebrar les polítiques d'igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere tant dins del Consell Comarcal com a la resta d'administracions i empreses de la comarca.	1r tri. 2021	SIAD-Igualtat
Acció 1.4. Incorporar en la contractació pública i en les bases d'ajuts i subvencions clàusules de foment de la igualtat entre dones i homes	2020-2004	Presidència Secretaria

6.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL I CONDICIONS DE TREBALL

En aquest eix es proposen accions per tal d'incorporar la igualtat d'oportunitats en la distribució del personal i les condicions de treball del personal del CCS i del PTS. En la diagnosi de gènere s'han evidenciat els següents punts febles i àrees de millora.

Punts febles i àrees de millora:

- **Segregació vertical i sostre de vidre.** Tant en la distribució de la plantilla com en la presència d'homes i dones en els òrgans de govern s'ha evidenciat una segregació vertical important. La segregació vertical fa referència a l'escassa presència de dones en càrrecs directius i de responsabilitat. Dels 16 homes que hi ha a la plantilla del Consell Comarcal i del Patronat, un 43% ocupen llocs de responsabilitat com la gerència o són responsables d'àrea. En el cas de les dones aquest percentatge és només del 13%, malgrat ocupar també la presidència.
- **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 tradicionalment més feminitzades (serveis socials, atenció al públic, treballadores familiars, administració, 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, secretaria) i serveis tècnics. El fenomen de la segregació horitzontal també està relacionat amb la feminització de la plantilla del Consell Comarcal ja que l'administració pública és un sector on es concentra un major nombre de dones.
- **Treball a temps parcial.** Pel que fa a les **reduccions de jornada**, el 21% de les dones tenen jornades reduïdes, en el cas dels homes, aquest percentatge és del 12,5%. Els motius de les reduccions de jornada per part de les dones és bàsicament per tenir cura de fills i filles.

Objectiu 2 Promoure la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la distribució i les condicions de treball del personal		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 2.1. Incorporar mecanismes per revertir la segregació vertical i horitzontal dins la plantilla del CCS	2021-2024	Presidència Recursos Humans
Acció 2.2. Promoure campanyes o altres accions de sensibilització sobre la segregació vertical i horitzontal i els seu impacte en les desigualtats de gènere	4rt tri.2021	SIAD-Igualtat Promoció econòmica
Acció 2.3. Garantir que el personal de l'àrea de RRHH tinguin formació en igualtat d'oportunitats	2021-2024	Recursos Humans

6.3 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest eix ens centrarem en les accions destinades a afavorir que els processos de selecció i contractació siguin neutres i no discriminatoris i que, a més a més, puguin contribuir a revertir algunes de les desigualtats de gènere detectades. En la diagnosi de gènere s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora.

Punts forts

Ús de llenguatge no sexista en les convocatòries d'ofertes de feina: tret d'algunes excepcions puntuals, les convocatòries de llocs de treball fan un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge utilitzant formes genèriques o bé la doble forma.

Relació de Llocs de Treball. En aquests moments el Consell Comarcal té iniciat el procés d'elaboració d'una RLT la qual cosa permet que a curt o mitjà termini es disposi d'una eina que aporti transparència i equitat a nivell de selecció, contractació i retribució dels diferents llocs de treball. Evitant també esquerdes entre categoria professional i tasques a realitzar.

Punts febles i àrees de millora

Importància de la formació en igualtat i perspectiva de gènere. Moltes de les desigualtats en l'àmbit del treball com són la segregació vertical i horitzontal es reforcen a través d'estereotips inconscients causats per una socialització diferencial de gènere. En aquest context, les persones de les àrees de Recursos Humans i membres de tribunals de selecció és imprescindible que tinguin formació en perspectiva de gènere i igualtat en l'àmbit laboral.

Objectiu 3 Garantir que la selecció i contractació es realitza amb criteris d'igualtat i no discriminació		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 3.1. Vetllar per tal que les convocatòries de personal utilitzin un llenguatge no sexista ni androcèntric	2021-2024	Presidència Recursos Humans Comunicació
Acció 3.2. Incentivar que el personal d'àrees com recursos humans i secretaria tinguin formació en perspectiva de gènere	2021	Recursos Humans Secretaria SIAD-Igualtat
Acció 3.3. Procurar que els nous processos de selecció puguin tenir en compte la segregació vertical i horitzontal de les diferents àrees i puguin revertir-la en la mesura de possible	2021-2024	Presidència Recursos Humans

6.4 FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Aquest eix del pla fa referència a la formació del personal del CCS i del PTS així com de les possibilitats de promoció professional dins de l'ens. A continuació es descriuen els punts forts i punts febles detectats en la diagnosi de gènere.

Punts forts

Aposta per la formació en perspectiva de gènere per al personal de l'administració.

Una de les apostes més clares en el desplegament del I PIIO han estat les accions de formació i sensibilització. Ho podem afirmar tant pel nombre de formacions: 11, com per la diversitat de les temàtiques escollides: urbanisme, salut, comunicació, assetjament sexual, plans d'igualtat, educació, entre d'altres. En total hi han participat 94 persones.

Detecció de necessitats formatives. Anualment el Consell Comarcal facilita a tot el personal una enquesta de la Diputació de Lleida per a la detecció de necessitats formatives. Aquest mecanisme permet que totes les àrees i personal del CCS i del PTS puguin realitzar demandes en aquest sentit.

Formació com a valor afegit. Anualment el Consell Comarcal del Solsonès ofereix programes formatius a través de la Diputació de Lleida i en base a les necessitats formatives detectades. La possibilitat de rebre formació en diferents àmbits és un valor intangible que reforça el benestar i la motivació dels treballadors i treballadores en la mesura que els permet créixer i adquirir noves competències.

Punts febles i àrees de millora

Participació desigual en les formacions sobre igualtat i perspectiva de gènere. Tot i que s'han realitzat nombroses accions de formació, és cert que la participació ha estat desigual en les diferents accions programades i també molt desigual pel que fa a les àrees i els perfils professionals que hi han participat. El repte és aconseguir una major participació de personal auxiliar, administratiu i de càrrecs electes o directius.

La percepció de la plantilla sobre les dificultats a l'hora de participar en accions formatives. Tot i que en el moment de realitzar l'enquesta, gairebé un 90% de les persones enquestades havien participat en alguna formació durant el darrer any, és cert que en les respostes es va fer palesa la dificultat per participar en formacions obligatòries fora de l'horari de treball. Aquesta realitat, aparentment neutra, acaba tenint un impacte desigual en funció de si les persones tenen fills o filles a càrrec. En el cas de la plantilla del Consell, aquest fet té un impacte molt més important en les dones.

Promoció interna. Tot i que el conveni laboral del CCS contempla la promoció interna per cobrir llocs de treball, a l'enquesta realitzada a la plantilla un 54% desconeixien aquesta possibilitat. Un 95% consideraven que seria interessant que el Consell Comarcal incentivés la promoció de les persones treballadores. Les polítiques de promoció interna permetent que aquelles persones amb una sobrequalificació respecte al lloc de treball que ocupen (fenomen més freqüent en les dones) puguin tenir opcions de millora laboral.

Objectiu 4. Fomentar la formació i la promoció laboral des d'una perspectiva de gènere		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 4.1. Organitzar accions formatives adaptades a les necessitats i demandes de totes les categories professionals i llocs de treball	2021-2024	Presidència Recursos Humans
Acció 4.2. Estudiar l'obligatorietat d'algunes de les formacions sobre igualtat i perspectiva de gènere per garantir que totes les àrees tinguin formació bàsica en aquest àmbit	2021-2024	Presidència Recursos Humans SIAD-Igualtat
Acció 4.3. Incorporar mesures i estratègies de promoció professional dins del Consell Comarcal del Solsonès	2021-2024	Presidència Recursos Humans
Acció 4.4. Disposar d'informació actualitzada sobre el nivell formatiu de tota la plantilla així com les necessitats i inquietuds de cada treballador i treballadora	2021-2024	Presidència Recursos Humans

6.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA

En aquest eix s'abordaran accions destinades a revertir les desigualtats detectades en la diagnosi de gènere i que tenen a veure amb la retribució del personal del CCS i del PTS.

Punts forts

Relació de Llocs de Treball. El Consell Comarcal té iniciat el procés d'elaboració d'una RLT que permeti ordenar tots aquells aspectes vinculats amb les tasques i responsabilitats de cada lloc de treball i que la retribució s'ajusti a criteris neutres i no discriminatoris. Ara bé, és important que aquest procés incorpori la perspectiva de gènere i tingui en compte la infravaloració dels llocs de treball més feminitzats així com altres inèrcies que cal trencar per evitar perpetuar desigualtats.

L'impacte de la COVID-19 en els serveis essencials. Durant l'estat d'alarma determinats serveis essencials com els serveis socials i molt especialment el servei d'ajuda a domicili (SAD) van rebre una pressió de treball molt elevada a la qual calia sumar-hi el risc per a la salut de les seves treballadores. Per recompensar aquest esforç el Consell Comarcal va aprovar una retribució extraordinària a les treballadores familiars per recompensar aquest fet.

No s'observa discriminació directa en la política retributiva. A partir de l'anàlisi fet, no s'observen indicadors que facin suposar que la bretxa salarial és resultat de discriminació directa, no obstant sí que posa en evidència tendències en la distribució del personal (segregació horitzontal i segregació vertical) que cal revertir per trencar aquesta tendència tan instaurada i alguns criteris retributius com per exemple les assignacions de "responsable d'àrea" que cal revisar per tal que s'ajustin al nivell de responsabilitat i a la mida de les diferents àrees.

Punts febles i àrees de millora

Bretxa salarial. Després d'aplicar el registre salarial desagregat per sexes del Departament de Treball, s'observa que la plantilla masculina obté una mitjana salarial superior a les dones. **En aquest cas, el càlcul de la bretxa salarial suposa un 28,5% a favor dels homes.**

Percepció de desajustos entre lloc de treball, tasques i retribució. L'enquesta realitzada a la plantilla va posar en evidència que hi ha la percepció força generalitzada d'aquests tipus de desequilibris. En alguns casos la persona enquestada manifestava estar contractada per una categoria concreta i que les tasques que realitza són de categories superiors. Aquesta percepció de desequilibris és molt major en les dones.

Objectiu 5. Incorporar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit retributiu		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 5.1. Garantir que el procés de RLT incorpori la perspectiva de gènere i contribueixi a reduir la bretxa salarial entre dones i homes o qualsevol desigualtat a nivell retributiu	1r i 2n tri. 2021	Presidència Recursos Humans Representants dels treballadors/es
Acció 5.2. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit retributiu del conveni col·lectiu de manera que les feines d'igual valor tinguin la mateixa retribució, sense biaixos de gènere	2021-2024	Presidència Recursos Humans Representants dels treballadors/es
Acció 5.3. Disposar d'un registre salarial actualitzat anualment desagregat per sexes i que permeti conèixer en tot moment el % de bretxa salarial	2020-2024	Recursos Humans

6.6 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS 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. A continuació es detallen els punts forts i les àrees de millora que s'han evidenciat durant la diagnosi de gènere:

Punts forts:

- El Consell Comarcal disposa d'una sèrie de **permisos retribuïts destinats a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral**. Entre la plantilla es valoren sobretot el permís per visita mèdica, el permís per acompanyament de familiars a visites mèdiques, assumptes propis fraccionables en hores i el permís per malaltia greu o hospitalització d'un familiar.
- A través de l'enquesta de percepció de la plantilla es van recollir les principals dificultats dels treballadors i treballadores així com **propostes de millora** en aquest sentit. Cal destacar que la proposta més repetida va ser la de la flexibilitat horària, la jornada intensiva tota la setmana o incorporar el còmput mensual d'hores per tal de gaudir d'una major flexibilitat en la distribució dels horaris i de la jornada.
- A l'enquesta també es va recollir el fet que cap de les persones que la van respondre van assegurar tenir problemes de conciliació de manera habitual, sinó que en tots els casos les **dificultats eren puntuals**.
- Tot i que els horaris estan establerts i que no hi ha una franja flexible d'entrada i sortida, les persones que ho necessiten poden demanar **permís de flexibilitat** per reorganitzar i adaptar els horaris a les seves necessitats.
- **Teletreball i flexibilitat horària**. Malgrat que es tractava de mesures incloses dins del I Pla intern d'igualtat, ha estat com a conseqüència de la pandèmia de COVID-19 que el CCS i el PCT van adoptar el teletreball com a sistema de treball prioritari durant l'estat d'alarma. A més a més, es va vincular el teletreball amb la flexibilitat horària a causa de l'excepcionalitat del moment on es van tancar centres educatius, llars d'infants, etc. El repte de futur és que, més enllà de la situació de pandèmia, es puguin incorporar tant la flexibilitat horària com el teletreball com a estratègies per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Punts febles i àrees de millora:

- Les característiques de la plantilla del Consell Comarcal com són la feminització de la plantilla, el fet que en proporció les dones tinguin més fills i filles a càrrec i que les dones es concentrin en la franja d'edat entre els 31 i els 40 posa en

evidència la necessitat de **reforçar les polítiques de conciliació** per evitar que aquesta realitat suposi una esclatxa de desigualtats entre dones i homes.

- **Persones a càrrec.** El 64% de les dones de la plantilla tenen fills o filles menors d'edat, en el cas dels homes aquest percentatge és del 19%. Per tant, i segons aquesta dada, qualsevol mesura que pugui anar en detriment de la conciliació de la vida familiar i laboral tindrà un impacte molt major en les dones.
- **Treball a temps parcial.** Les dones concentren el gruix de reduccions de jornada per tenir cura d'infants la qual cosa contribueix a que tinguin retribucions més baixes.
- **La percepció de la plantilla.** Les principals mancances que va exposar la plantilla a través de l'enquesta va ser la **manca de flexibilitat horària** en l'entrada i sortida; les **dificultats de conciliació** el dia de la setmana que es treballa matí i tarda o les dificultats derivades del fet de tenir habitualment **activitats o reunions fora de l'horari habitual**.
- **Teletreball.** Com comentàvem anteriorment i arran de la pandèmia per Covid-19, el teletreball s'ha incorporat com a sistema de treball per poder frenar i prevenir contagis. De totes maneres, és important conèixer quin ha estat l'impacte de gènere d'aquesta mesura i quines oportunitats i riscos de desigualtats genera aquesta opció. És per això que una de les accions que es proposa és la de realitzar una enquesta a la plantilla per conèixer aquest impacte i poder dibuixar escenaris futurs que facilitin les condicions de treball i la conciliació de la vida personal i laboral des d'una mirada de gènere.

Objectiu 6. Promoure mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i treballadores		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 6.1. Estudiar la incorporació de mesures de flexibilitat horària d'entrada i sortida de la jornada laboral	2n tri. 2021	Presidència Recursos Humans
Acció 6.2. Realitzar una enquesta amb perspectiva de gènere per tal de conèixer l'impacte i les condicions del teletreball durant el confinament i que permeti recollir propostes per a futures situacions similars	1r tri. 2021	SIAD-Igualtat Comissió d'Igualtat
Acció 6.3. Estudiar incorporar el permís de teletreball voluntari (per aquells llocs de treball que sigui possible) com a mesura per afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral	1r tri. 2021	Presidència Recursos Humans
Acció 6.4. Simplificar i agilitzar els processos per fitxar, demanar permisos i organitzar el temps de treball.	1r tri. 2022	Presidència Recursos Humans

6.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

En aquest eix es detallen les accions que en el marc del II PIIO es duran a terme per tal que les accions de comunicació del Consell Comarcal del Solsonès i del PTS utilitzin un llenguatge inclusiu i igualitari, evitant continguts sexistes o androcèntrics que perpetuen estereotips sexistes i que impedeixen visibilitzar de les dones en condicions d'igualtat.

A través de la diagnosi s'han detectat els següents punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- **Formació específica.** En el marc del I PIIO i del projecte *La igualtat, ara i aquí* s'ha realitzat una càpsula formativa específica sobre "Visibilitzar les dones a través del llenguatge i la comunicació".
- **Ofertes laborals.** En les ofertes de treball és on es detecta un major esforç per evitar l'ús androcèntric del llenguatge. De manera que en les ofertes de treball sí que és habitual trobar l'ús de la doble forma o de formes genèriques.
- **Percepció de la plantilla.** Segons l'enquesta realitzada al personal, un 51% de la plantilla va afirmar que en les seves comunicacions procuren utilitzar un llenguatge inclusiu, un 21% no ho feia i un 27% ho intentaven, però els faltaven recursos.

Punts febles i àrees de millora:

- **Ús no generalitzat del llenguatge inclusiu.** Malgrat que ha estat una de les temàtiques incloses dins la programació de càpsules formatives de "La igualtat ara i aquí" l'ús d'un llenguatge inclusiu i no androcèntric no és una tendència consolidada ni generalitzada dins del Consell Comarcal, sinó que es realitza de manera irregular en funció del grau de sensibilitat del personal de cada àrea.
- **Noms d'òrgan i serveis.** Hi ha molts noms d'òrgans i serveis que encara utilitzen el masculí com a genèric: *Consell d'Alcaldes* o *Oficina del Consumidor*. També podem trobar al web del Consell el següent missatge de benvinguda: *"Benvinguts al web del Consell Comarcal del Solsonès"*.

Objectiu 7. Promoure un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge		
ACCIÓ	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 7.1. Organitzar noves formacions sobre aquesta temàtica dins el projecte “La igualtat, ara i aquí”	3r tri. 2021	SIAD- Igualtat
Acció 7.2. Crear material divulgatiu sobre comunicació i llenguatge inclusiu en el marc del projecte “La igualtat, ara i aquí”	4t tri. 2020	SIAD -Igualtat
Acció 7.3. 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	1r i 2n tri. 2021	Servei de Català Comunicació i Premsa
Acció 7.4. Difondre des de les àrees de presidència i comunicació la consigna de que totes les àrees i serveis del Consell Comarcal evitin l'ús sexista o androcèntric del llenguatge, donant-los eines i recursos per fer-ho.	2n tri. 2021	Presidència Comunicació i Premsa SIAD-Igualtat

6.8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Aquest és un eix fonamental de qualsevol Pla d'Igualtat, ja que des d'aquest àmbit es treballa per aconseguir entorns segurs, respectuosos i productius per a les persones que hi treballen. Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són violències masclistes que es produeixen en l'àmbit del treball i que afecten en major mesura a les dones.

Arran de la Diagnosi de gènere s'han detectat una sèrie de punts forts i punts de millora que es detallen a continuació.

Punts forts:

- El Consell Comarcal del Solsonès disposa d'un Protocol intern que s'ha revisat i actualitzat en el marc del desplegament del I PIIO (2016-2019). El Protocol intern contempla també l'assetjament moral i l'assetjament per motius d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
- Segons l'enquesta realitzada a la plantilla l'any 2017, gairebé un 70% de la plantilla sabia on adreçar-se en cas de patir o conèixer una situació d'assetjament. Tenint en compte que posteriorment a l'enquesta s'han realitzat noves accions de difusió i comunicació això fa suposar que aquest grau de coneixement pot ser més elevat.
- El CCS disposa de persones de referències dins la plantilla per tal d'orientar i assessorar en aquest àmbit a les persones afectades o coneixedores d'una situació d'assetjament.
- S'han realitzat accions específiques de formació sobre prevenció i abordatge de l'assetjament sexual a través del projecte *La Igualtat, ara i aquí*.
- S'ha editat material divulgatiu específic que s'ha fet arribar a tota la plantilla del CCS i el PTS a través del projecte *La Igualtat, ara i aquí*.
- S'ha començat a treballar en un sistema que permeti als ajuntaments més petits de la comarca adherir-se al protocol del Consell Comarcal i disposar dels seus propis procediments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Punts febles i àrees de millora:

- Malgrat els esforços de difusió i sensibilització, cal seguir donant a conèixer periòdicament aquest tipus de violències masclistes, el protocol i les eines d'actuació disponibles, incidint especialment en les persones que s'incorporen de nou a l'empresa.

- Arran de l'enquesta realitzada a la plantilla, s'ha vist la necessitat de crear campanyes informatives i de prevenció pensades per a col·lectius de més risc per les característiques dels seus llocs de treball.
- També s'ha evidenciat la necessitat que els ajuntaments més petits de la comarca tinguin procediments establerts en aquests casos i el fet d'estar adherits al protocol del Consell Comarcal els pot ajudar en aquest sentit.
- Així mateix, també s'ha detectat la necessitat que s'incorporin clàusules en la contractació pública de manera que les empreses proveïdores de serveis al Consell Comarcal disposin de protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectiu 8 Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe		
ACCIONS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 8.1. Realitzar noves accions de formació i sensibilització en aquesta temàtica adreçades a personal intern així com a entitats i empreses del territori	1r tri. 2021	SIAD- Igualat
Acció 8.2. Promoure campanyes per difondre aquest tipus de violències masclistes i que tinguin com a objectiu la prevenció en col·lectius més vulnerable com són les treballadores de la llar o les treballadores familiars , entre d'altres.	2n tri.2021	SIAD -Igualtat Promoció econòmica Serveis Socials
Acció 8.3. Promoure que els ajuntaments més petits de la comarca puguin adherir-se al Protocol del CCS per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal	1r tri. 2021	SIAD-Igualtat SAT
Acció 8.4. Difondre novament a nivell intern el Protocol Intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, especialment entre les persones que s'incorporen a l'empresa.	1r tri. 2021	SIAD-Igualtat Recursos Humans Presidència Representants treballadors/es
Acció 8.5 Incorporar clàusules en la contractació pública per tal que les empreses disposin de mecanismes per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	2021-2024	SIAD-Igualtat Gerència Secretaria

7. **V**IGÈNCIA I CALENDARI

El PIIO del Consell Comarcal del Solsonès i del Patronat de Turisme del Solsonès **té una vigència de quatre anys**. 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. **S**EGUIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ

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 II PIIO.

Nombre de persones que participen en les diferents accions

Per tal que l'impacte de les accions del II 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.

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 com el SIAD o la comissió 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 i també de personal directiu i càrrecs electes.

Impacte de les accions

Al llarg del desplegament del PIIO caldrà revisar l'impacte de cadascuna de les accions que es duen a terme per poder veure quin és l'impacte real de les mesures adoptades i veure si cal introduir modificacions en la seva aplicació.

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 i més en un moment com l'actual on la incertesa causada per la pandèmia agreuja encara més, determinades desigualtats de gènere i posa a prova constantment les polítiques de cura i conciliació de la vida familiar i laboral.

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.

Recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya.

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
- Eina de registre salarial per sexes. Departament de Treball

10. 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.

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.