

[2017
2020]

PLA INTERN D'IGUALTAT

Consorci de Benestar Social del Ripollès



Consorci de Benestar Social
del Ripollès

PLA INTERN D'IGUALTAT DEL CONSORCI DE
BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS
Novembre de 2016

Autoria:
Montserrat Mir Pla
iServeis Einstic SL

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	4
OBJECTIUS.....	7
MARC NORMATIU	9
PROCÉS METODOLÒGIC.....	17
DIAGNOSI DE GÈNERE	20
INTRODUCCIÓ.....	20
CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	20
COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	28
REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	35
SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	40
CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	47
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES.....	54
SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL	58
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL	61
PLA D'ACCIÓ	66
SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	76
BIBLIOGRAFIA	77
GLOSSARI	78

INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ajuntaments i els ens supramunicipals han estat pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball desenvolupat per part de les administracions locals ha estat de caràcter extern, dirigit a la ciutadania.

Les novetats legislatives en l'àmbit de la igualtat de dones i homes (Llei d'Igualtat Catalana i Estatal, Llei de l'Estatut del Treballador Públic, etc.) i per la mateixa coherència amb el compromís amb la igualtat de gènere han incorporat un nou eix de treball que és l'anàlisi de la constitució i del funcionament intern del Consorci i els ens supramunicipals.

Els ens locals i supramunicipals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat, donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes.

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals i supramunicipals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem. Les anàlisis més acurades ens mostren sovint unes discriminacions indirectes que situen les dones en categories més baixes, els homes en els llocs de direcció i presa de decisió, trobem dones que exerceixen la seva professió en departaments de l'administració relacionats amb la cura de les persones i continuen assumint encara la major part dels

treballs de cura que sorgeixen de l'organització de la vida quotidiana, fet que repercuteix en la seva carrera professional i aguditza les dificultats d'equilibrar la vida personal i professional.

L'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat pretén dotar el Consorci de Benestar Social del Ripollès d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats.

Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització comarcal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

- 1) Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere
- 2) Comunicació, imatge i llenguatge
- 3) Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- 4) Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
- 5) Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
- 6) Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
- 7) Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
- 8) Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme al Consorci de Benestar Social del Ripollès, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere.

Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes que apareixen al llarg del document.

OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat del Consorci de Benestar Social del Ripollès és el següent:

- **Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes del Consorci de Benestar Social del Ripollès per tal d'eliminar els estereotips i obstacles que dificulten a les dones a accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.**

Per la definició d'aquest objectiu es parteix de la base que totes les organitzacions, i també els ens supramunicipals, reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones, característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el consorci. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal del Consorci de Benestar Social del Ripollès.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de detectar els mecanismes de funcionament de l'organització i de relació entre les persones, que generin desigualtats de gènere, així com, identificar els elements formals i informals que perpetuïn estereotips i rols de gènere.

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament del Consorci de Benestar Social del Ripollès.**

El Pla Intern d'Igualtat ha d'esdevenir una eina per fer efectiva la igualtat de dones i homes en les condicions d'accés, manteniment i promoció de l'ocupació al si del consorci.

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna del Consorci de Benestar Social del Ripollès.**

El Pla Intern d'Igualtat ha de millorar la capacitat de l'organització per donar exemple i liderar els canvis que es volen promoure al conjunt de la societat per una igualtat real i efectiva de dones i homes.

MARC NORMATIU

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

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

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

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: *"(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"*.

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

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

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

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

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

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

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para

corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

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

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

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

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en: Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

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

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

Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació” .

Per la seva banda el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015** de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional setena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*

2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

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

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

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a

l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

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

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

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

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

Art 41: “Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*

4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.*

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

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

a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b. La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.

c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

A nivell de Catalunya cal destacar també la **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre

avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”.

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i

homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

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

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

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

PROCÉS METODOLÒGIC

A continuació es detallen les fases del procés metodològic d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ordenades cronològicament, així com les eines utilitzades per a la seva redacció.

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat al Consorci de Benestar Social del Ripollès.
-----------------------------------	--

Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
-----------------------	--

Recull d'informació i documentació	Al Consorci de Benestar Social del Ripollès emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
---	--

Entrevistes i Formulari (*)	Es realitzen entrevistes a persones clau i un formulari en línia, dirigit a tot el personal del Consorci i equip de direcció per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del consorci.
------------------------------------	---

Diagnosi de Gènere

En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques del Consorci de Benestar Social del Ripollès, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir al Consorci de Benestar Social del Ripollès cap a la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.

Pla d'Acció

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des del Consorci de Benestar Social del Ripollès. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

La comissió d'igualtat del consorci és qui fa la validació final del document, conjuntament amb la direcció.

L'aprovació definitiva l'ha de fer l'òrgan competent del consorci.

(*) Formulari

El formulari s'ha enviat a 53 persones (corresponent al total de la plantilla) i han respost 28 persones, 26 dones i 2 homes¹. El nombre de respostes representa el 53% del total. Pel que fa a homes, aquestes dues respostes representen el 66,66% dels homes de tota la plantilla. Quant a les dones, han respost el 52% de les que hi ha en plantilla.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Plantilla	26	2

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016

¹ El fet que hi hagi tants pocs homes en plantilla fa que les respostes al formulari per part dels homes tinguin poques dades, però sí que reflecteixen la realitat de la plantilla actual.

DIAGNOSI DE GÈNERE

INTRODUCCIÓ

La Diagnosi de Gènere esdevé l'anàlisi de l'organització del consorci des d'una perspectiva de gènere on s'hi reflecteix el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització del Consorci, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes poden conduir el Consorci de Benestar Social del Ripollès cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

En la diagnosi s'hi defineixen el conjunt de **punts forts** (pràctiques o situacions que el Consorci hauria de seguir potenciant) i el conjunt de **punts a millorar** (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el Pla d'Acció.

Aquest apartat s'estructura en les vuit línies estratègiques esmentades a la introducció. Cada eix estratègic descriu quin és la situació real de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest àmbit s'analitza quin és el valor i impuls que es fa de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere al Consorci de Benestar Social del Ripollès, així com quin és el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i la cultura de treball dins la política del consorci, tant en l'àmbit extern, amb la ciutadania com en la seva organització interna.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Al Consorci de Benestar Social del Ripollès no tenia fins ara cap Pla Intern d'Igualtat. Ara bé, l'entitat està adherida al Pla de Polítiques de Gènere del Ripollès, que precisament és a punt de renovar-se.

Aquesta entitat fa diverses accions per fomentar la igualtat de gènere de cara a la ciutadania.

En aquest sentit cal destacar que el Consorci gestiona El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), un servei integral destinat a donar informació, assessorament i orientació a les dones de tota la comarca del Ripollès. Aquesta entitat, a la qual el Consorci destinarà durant el 2016 un total de 43.409,09 euros, treballa per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com afavorir la participació social i la promoció de les dones. Amb aquests objectius, el SIAD ofereix diversos serveis, que es relacionen a continuació:

- 1) Informació, orientació i assessorament sobre els drets de les dones i l'exercici d'aquests.
- 2) Suport i assessorament psicològic a les víctimes de violència masclista i als seus fills.
- 3) Assessorament jurídic.
- 4) Suport en la tramitació de l'advocat d'ofici.
- 5) Suport al teixit associatiu femení en la realització d'accions que visualitzin les aportacions de les dones.
- 6) Activitats, cursos i xerrades, etc. sobre temes d'interès per a les dones.

D'altra banda, dins l'àmbit de Treball del Consorci de Benestar Social del Ripollès es treballa també en la sensibilització a la ciutadania en diferents aspectes. Un d'ells és la Igualtat de gènere. En aquest sentit el

2015 el Consorci va portar a terme un projecte de *Recomanacions de lectures que fomenten la igualtat de gènere*, dirigit a persones usuàries de les biblioteques de la comarca i pares i mares de les escoles de primària del Ripollès.

Uns altres dels projectes que es va portar a terme des de l'entitat són les *Reflexions sobre (des)igualtat* i *Qui és l'Arslan?*, dues dinàmiques destinades als i les joves de totes les escoles de secundària de la comarca "per fer-los conscients de la desigualtat present en tot el que ens envolta". En aquest mateix sentit el 2015 també es va fer un *Concurs fotogràfic per fomentar la igualtat de gènere* dirigit a joves a partir de 12 anys.

Igualment, des de l'entitat també s'ha donat suport a les associacions de dones que ho sol·liciten, sobretot en dates assenyalades al voltant del Dia de la Dona Treballadora i el Dia contra la violència masclista. El 2015 es va donar suport a les associacions de Ribes de Freser i Sant Joan de les Abadesses.

Altres activitats que es van portar a terme durant en el 2015 per a la sensibilització de la igualtat de gènere van ser una jornada formativa destinada a professionals i el projecte *Regala igualtat* amb persones que compren regals en època prenadalenca.

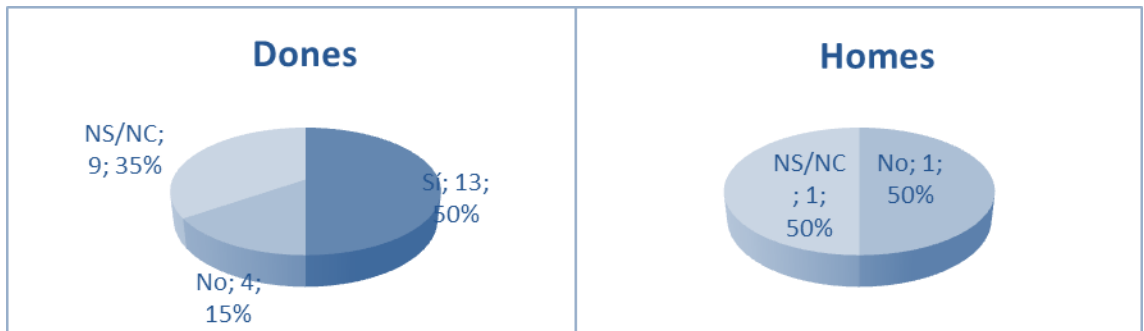
Cal destacar entre totes aquestes activitats que el Consorci compta amb dos blogs que, sota el títol d'*Enfoca't per la igualtat* i *Mirada Femenina*, estan destinats a fomentar la igualtat de gènere.

De les opinions recollides a les entrevistes en relació a la percepció sobre si el Consorci té com a prioritat el principi d'igualtat ens mostren que la percepció del personal és que el principi d'igualtat "forma part de l'estratègia de planificació del Consorci i de mica en mica la perspectiva de gènere va arribant a tots els projectes i àrees, però encara ens queda feina per fer", segons deia una de les persones entrevistades.

Al formulari, el 50% de les dones consideren que sí és una prioritat,

però el 15% de les dones pensa que no. Per la seva banda, un 50% dels homes pensa que no és cap prioritat i el 50% restant respon NS/NC. Quant a les dones també un 35% respon NS/NC, fet que reflecteix que no s'ha entès la pregunta o es desconeix la resposta.

GRÀFIC 1. Creu que el Consorci té com una de les seves prioritats el principi d'igualtat?

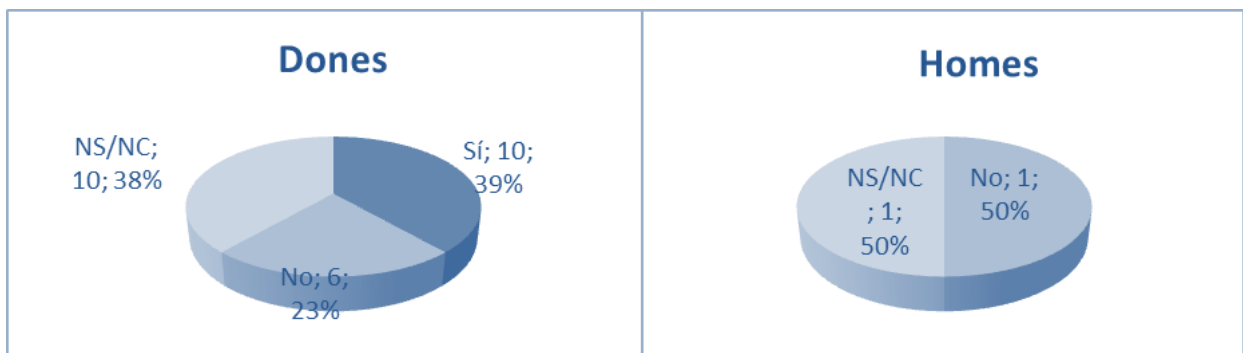


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que respecte a la pregunta de si el Consorci fomenta la igualtat dona-home, la percepció que es desprèn de les entrevistes és que sí que es fomenta, però en la seva majoria creuen que es fomenta la igualtat de cara a la ciutadania, no pas de cara a la plantilla.

Això mateix queda reflectit en el formulari en què un 38% de les dones i un 50% dels homes responen NS/NC. Sí que hi ha, però un 39% de dones diu que sí que es fomenta. Finalment un 23% de dones i un 50% d'homes assegura que no es fomenta la igualtat dona-home.

GRÀFIC 2. Creu que el Consorci fomenta la igualtat dona-home?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

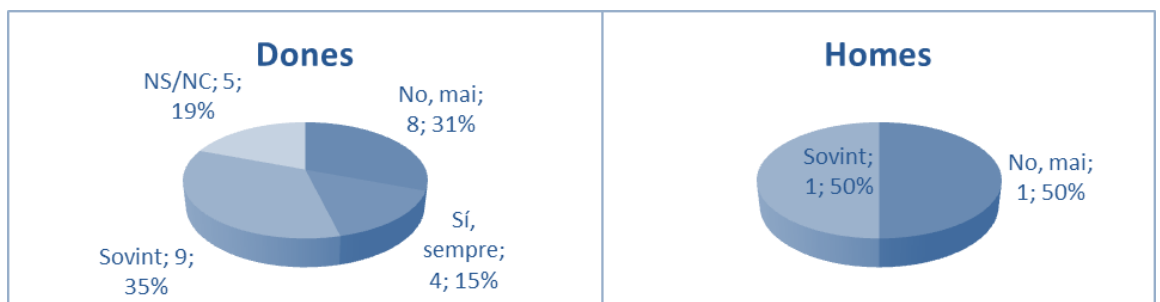
Pel que fa als indicadors de gènere i les dades desagregades per sexe, s'observa que és una pràctica bastant introduïda al Consorci, però que encara no es realitza de forma permanent i sistemàtica, ens ho mostra la documentació que s'ha analitzat i les respostes de les entrevistes i el formulari.

És necessari incorporar la variable "sexe" en totes les bases de dades del consorci i potenciar la integració i l'ús d'indicadors que permetin un coneixement d'ambdós sexes. Només així serà possible valorar si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte en la mateixa mesura.

Les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades indiquen, tant a les entrevistes com al formulari, mostren que la majoria sí que ho fa, però en molts casos, només en aquelles dades que han d'aparèixer a les memòries anuals.

Segons el formulari, el 31% de les dones i el 50% dels homes diuen que no ho fan mai. Ara bé un 50% dels homes i un 35% de les dones asseguren que ho fan sovint, i només un 15% de les dones diu que ho fa sempre. Finalment un 19% de les dones ha respost NS/NC.

GRÀFIC 3. En les funcions que vostè porta a terme al Consorci se segreguen les dades per sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

El Consorci de Benestar Social del Ripollès, ens els darrers anys, no ha implementat cap acció adreçada a detectar ni corregir situacions de discriminació directa o indirecta per raó de gènere, ni tampoc ha introduït accions positives dirigides a compensar situacions de desigualtat de gènere dins la plantilla del Consorci. Amb tot, cal remarcar que en el Conveni Col·lectiu aprovat el maig del 2016 es va acordar que “El CBSR disposarà d'un pla d'igualtat i un protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe”.

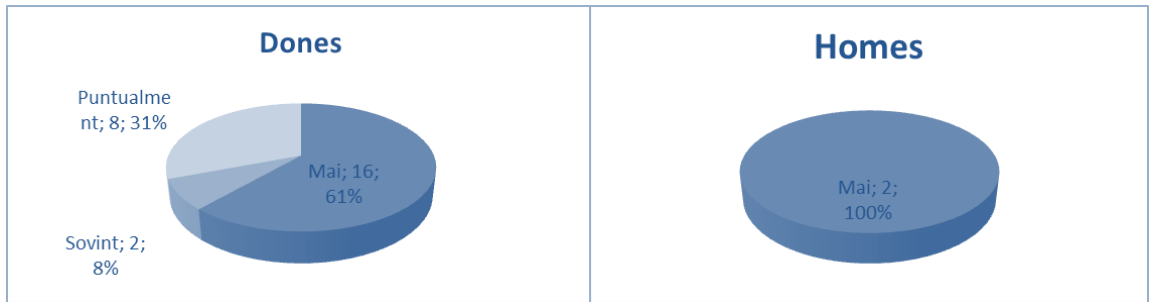
Igualment, des del Consorci s'han portat a terme formacions en igualtat de gènere dirigides a la plantilla.

Cal destacar també que aquest conveni preveu en el seu article 83 Mesures de protecció contra la violència de gènere. Això implica, entre altres coses, que el Consorci facilitarà, d'acord amb la legislació vigent, i en aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere totes aquelles mesures al seu abast que facilitin la protecció de totes les persones que pateixen violència de gènere.

Mentrestant, els i les treballadores del Consorci no perceben, majoritàriament, elements de desigualtat al si del Consorci. Ara bé, sí que és cert que el fet que només un 6% de la plantilla siguin homes, fa que moltes persones no es vegin amb la capacitat d'opinar sobre si hi ha o no desigualtats.

Al formulari les respostes confirmen que la majoria de persones no veu desigualtats. El 61% de dones i el 100% dels homes diuen que Mai hi ha desigualtats entre homes i dones. Sí que cal remarcar, però, que el 31% de les dones assegura que puntualment sí que hi ha desigualtats al si del Consorci i el 8% de dones diu que n'hi ha sovint.

GRÀFIC 4. Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes al Consorci?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que respecte a la importància que es dóna a l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat veiem que la majoria de les persones entrevistades pensa que és important portar-lo a terme. Amb tot algunes de les dones entrevistades asseguren que “només seria important fer-lo si hi haguessin més homes a l'empresa o si tinguéssim un problema real”. Al formulari un 100% dels homes i un 92% de les dones assegura que sí que és important. Un 8% de dones, però, respon que no és important.

GRÀFIC 5. Considera important que s'elabori un Pla Intern d'Igualtat ?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Les diferents percepcions entre homes i dones, pel que fa a les preguntes analitzades confirmen la idea que la igualtat de gènere és un valor que forma part del Consorci, i que està en procés d'implantació i consolidació pel que fa a l'àmbit laboral.

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, fins ara el

ConSORCI no n'ha fet cap que superi el contracte menor i per tant no s'han fet plecS de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació on s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, exposa *“Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”*.

El Consorci de Benestar Social del Ripollès, per tant, ha de complir aquesta recomanació en el moment que porti a terme contractacions externes de serveis, obres o subministrament.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-El Consorci gestiona El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), un servei integral destinat a donar informació, assessorament i orientació a les dones de tota la comarca del Ripollès.</p> <p>-Es fan campanyes de sensibilització de cara a la igualtat de gènere destinades a la ciutadania de la comarca.</p>	<p>-Tot i que la perspectiva de gènere forma part de l'estratègia del Consorci encara no ha arribat a totes les accions que es desenvolupen al si de l'entitat.</p> <p>- El 50% d'homes i el 15% de dones pensen que el Consorci no té com a prioritat el principi d'igualtat.</p> <p>-La plantilla creu que el Consorci fomenta la igualtat amb accions concretes de cara a la ciutadania,</p>

<p>-Les persones entrevistades responen favorablement a la prioritat i el foment del Consorci vers el principi d'Igualtat.</p>	<p>però no de cara a la plantilla. Al formulari, només un 39% de les dones respon positivament.</p>
<p>-En la majoria d'àrees del Consorci es treballa amb dades desagregades per sexe.</p>	<p>-No totes les persones del consorci treballen de manera sistematitzada amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.</p>
<p>-Un 61% de les dones i un 100% dels homes creu que Mai hi ha desigualtats al Consorci. -La plantilla valora, majoritàriament (92% de les dones i 100% dels homes) en positiu, l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat.</p>	<p>-Un 31% de les dones considera que puntualment hi ha desigualtats de gènere a el Consorci i 8% diu que n'hi ha sovint. -Cal introduir criteris de gènere en les contractacions de serveis, subministrament o obres.</p>

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa del Consorci. Té per objectiu valorar com el Consorci contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta el Consorci, valora si es difonen dades desagregades per sexe i valora la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral.

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

El mitjans de comunicació que s'utilitzen des del Consorci de Benestar Social del Ripollès són un Butlletí, el web institucional i els perfils de Twitter, Facebook i Instagram. També gestiona 5 blogs sobre: UEC; Enfoca't per la Igualtat; Envelliment Actiu; Premis Ensembls, i Mirada Femenina. Un altre dels canals de comunicació es fa a través de vídeos de creació pròpia que es penjen al Youtube.

El Butlletí està escrit amb llenguatge inclusiu.

Pel que fa al web institucional, es nota que hi ha un esforç per usar un llenguatge no sexista, però encara hi ha, de manera puntual, alguna expressió de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem a la secció de Notícies i concretament a la notícia sobre El món local ripollès sensibilitzat amb el drama de les persones refugiades on hi ha expressions com "Així de contundent començava ahir la sessió informativa destinada a **alcaldes i regidors** del Ripollès que va organitzar el Consorci de Benestar Social del Ripollès. Quinze persones, entre **alcaldes i regidors**, s'informen sobre com el món local pot contribuir a la causa dels **refugiats**" Quan parlem d'àmbits com la política en què les dones encara hi són infrarepresentades és aconsellable visibilitzar el seu paper i usar formes dobles com "alcaldes i alcaldesses" o "regidors i regidores". Pel que fa als "refugiats" és aconsellable fer ús de fórmules inclusives com "persones refugiades".

Un altre exemple el trobaríem a la notícia sobre *Durant el 2015 hem atès 1.000 nuclis familiars al Consorci de Benestar Social del Ripollès* on es diu "taxa d'immigració més baixa de Catalunya, augment continuat en el nombre de **ripollesos** residents a l'estranger".

De la mateixa manera hi trobem encara exemples de llenguatge androcèntric a la secció *Missió, visió, valors*, i concretament a l'apartat

La nostra Missió on diu “El Consorci de Benestar Social del Ripollès és una entitat pública que presta serveis socials per al benestar i millora de la qualitat de vida **dels ciutadans**”. En aquest cas creiem que també seria bo emfasitzar que es treballa per la qualitat de dones i homes i per tant seria aconsellable usar una fórmula doble.

També hi ha altres seccions, com el *d'Organigrama. Cos tècnic*, on es detecten expressions sexistes. Un exemple el trobem a l'apartat d'Àrea d'ATENCIÓ PRIMÀRIA, on es diu “Aquesta àrea és la porta d'entrada **del ciutadà** al sistema de serveis socials”. En aquests casos creiem que és aconsellable emfasitzar que tant dones com homes poden usar aquests serveis.

Finalment, un darrer exemple d'aquests usos puntuals de llenguatge sexista la trobem a la *Presentació del president*, que diu “Els nostres socis, ajuntaments, alcaldes, alcaldesses i **regidors** ens demanen que fem pinya”.

D'altra banda, el Consorci gestiona també 5 blogs sobre: UEC; Enfoca't per la Igualtat; Envelliment Actiu; Premis Ensembls, i Mirada Femenina. Tots ells estan fets amb un llenguatge inclusiu i no sexista. El mateix passa amb els vídeos de creació pròpia que es penen al Youtube.

Pel que fa al perfil de Facebook, està fet amb llenguatge inclusiu. Tan sols en alguna publicació molt esporàdica s'hi pot trobar alguna mostra de llenguatge sexista com en el cas de la publicació que diu “Participa en el Voluntariat per la llengua a Ripoll. Com **a voluntari o aprenent!**” del 18 de novembre de 2015. Just en la mateixa línia, el 13 de novembre també hi ha una publicació que diu “Fes-te **voluntari** del Gran Recapte 2015. Tu el fas gran!”. En aquests casos és bo visibilitzar també el paper de les dones i, per tant, s'aconsella l'ús de la forma doble.

Un altre exemple el trobem en una publicació del 26 d'octubre on diu “Segons l'ACNUR, al món hi ha més **de 60 milions de refugiats** que

han hagut de fugir de casa seva”, en aquest cas s’aconsella fer servir una fórmula inclusiva com “persones refugiades”.

Quant al perfil de Twitter, continua la línia de la resta de publicacions on es veu l’ús del llenguatge inclusiu, en general, però amb algunes mostres de llenguatge sexista. Un exemple el trobem en una publicació del 27 d’abril del 2016 que diu “15 persones, **alcaldes i regidors** del #Ripolles sensibilitzats amb el drama dels **#refugiats**”. En aquest cas creiem que és millor apostar per 15 alcaldes/esses i regidors/es per fer notar el paper de les dones en aquesta acció. Un exemple diferent el trobem en una publicació del 24 del 2015 que diu “Oberta la convocatòria per concedir ajuts econòmics per a **fills a càrrec**”.

Pel que fa al perfil d’Instagram, en el moment de fer aquesta anàlisi només hi ha publicacions sobre el concurs *Enfoca’t per la igualtat* i el llenguatge usat és absolutament inclusiu.

El Consorci de Benestar Social del Ripollès edita una revista d’activitats comarcal titulada Espais Lúdics. Aquesta revista està escrita en un llenguatge inclusiu.

Des de l’entitat també s’editen fulletons informatius per a campanyes i temàtiques diverses, que estan escrits en tots els casos en llenguatge inclusiu.

Pel que fa a les imatges que apareixen a qualsevol de les publicacions emeses pel Consorci de Benestar Social del Ripollès, són en tots els casos igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s’observa una imatge sexista o denigrant.

LLENGUATGE INTERN

Pel que fa al llenguatge intern, també es nota un esforç per usar un llenguatge inclusiu, tot i que hi apareixen de manera puntual expressions de llenguatge sexista. Un exemple el trobem a l'acta de la Junta General número 27, de gener de 2016, on es diu “la realització de pràctiques externes que permeten **als estudiants** aplicar els coneixements teòrics”.

De la mateixa manera en l'acta 26 de maig de 2015 també es veuen algunes fórmules de llenguatge no inclusiu, com “**El gerent** serà escollit d'acord amb els criteris d'idoneïtat, mèrit i capacitat, mitjançant un procediment que respecti la publicitat i la concurrència”.

També en l'acta 25 d'octubre de 2015 hi ha una altra mostra de llenguatge sexista quan diu “Vist que l'article 11.k) dels estatuts preveuen la competència de la Junta General pel nomenament i separació **del director**”, tenint en compte que la directora és una dona, s'aconsella visibilitzar aquest paper fent ús del femení.

Igualment des del Consorci es tenen models de documents que s'usen per a diferents gestions. Un exemple seria el model de carta, en què es denota un ús del llenguatge sexista, ja que la salutació es limita a usar la fórmula “**Senyors**”.

Altres documents interns, com el Text Refós dels estatuts del Consorci de Benestar Social del Ripollès mostren un llenguatge clarament androcèntric. Un exemple clar es veu en el fet que en tot el document es parla exclusivament del “**president**” el “**vicepresident**” o el “**director**” de Consorci.

En altres documents interns però destinats a la ciutadania, també hi ha, en algunes ocasions, l'ús de llenguatge sexista. Un exemple el trobem a les “Bases específiques reguladores del procés de selecció de

personal laboral temporal per a ocupar el lloc de treball amb caràcter temporal d'**auxiliar administratiu** del Consorci de Benestar Social del Ripollès". En aquest tipus de documents que representen ofertes laborals és més important que mai fer un ús del llenguatge inclusiu i, per tant, s'aconsella fer ús de la forma doble "administratiu/va".

En aquesta mateixa convocatòria hi ha altres mostres de llenguatge sexista, com "**Els aspirants**" o "ser **ciudadà** de l'Estat espanyol". Igualment en l'acte del tribunal d'aquest mateix procés selectiu, es parla de "a cada un dels admesos", quan les persones admeses són 32 dones i 4 homes.

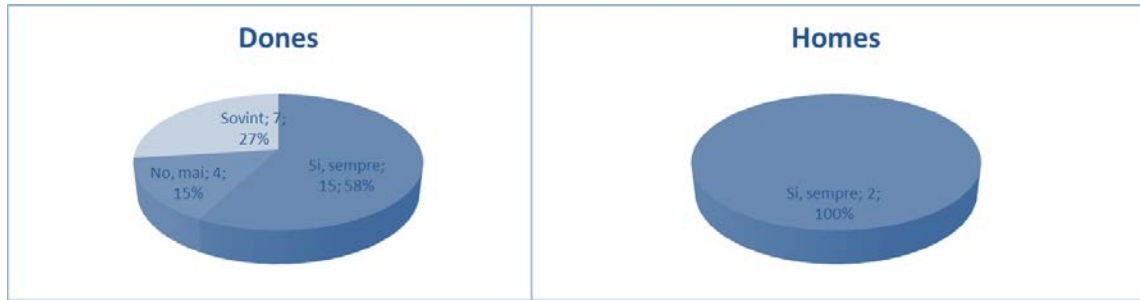
En canvi, la Sol·licitud d'admissió a convocatòries de selecció de personal està feta amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

Si atenem a les entrevistes, es confirma també, que no sempre es fa ús del llenguatge inclusiu en tots els àmbits "però sí que hi ha un esforç per part de la direcció i bona part de la plantilla per fer ús d'aquest llenguatge, especialment en temes de comunicació", deia una de les persones entrevistades².

Pel que fa al formulari en aquest àmbit veiem que hi ha disparitat de respostes. Un 58% de dones i el 100% d'homes assegura que sempre s'usa un llenguatge no sexista. En canvi, un 15% de les dones diu que no es fa mai i un 27% assegura que sovint s'usa un llenguatge no sexista.

² Per ajudar a l'ús del llenguatge inclusiu, una bona eina és la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

GRÀFIC 6. En la seva àrea de treball s'utilitza un llenguatge no sexista?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge no sexista al Butlletí, els fulletons i publicacions de campanyes puntuals ni a la revista <i>Espais Lúdics</i>. -Llenguatge no sexista al perfil d'Instagram, els blogs i els vídeos de creació pròpia. -Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals. 	<ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge puntualment androcèntric al web institucional i els perfils de Twitter i Facebook. -Documents interns com les actes de juntes, el model de carta o bases de selecció de personal utilitzen un llenguatge androcèntric. -Llenguatge sexista als Estatuts de l'entitat. - La percepció del personal a les entrevistes és que el llenguatge no sexista s'ha d'acabar de consolidar dins el Consorci.

REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES

Aquest àmbit estudia, analitza i valora si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius (unitats, categories i òrgans de govern), en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en els que s'estructuri el Consorci.

PLANTILLA DEL CONSORCI

Pel que fa a la composició global de la plantilla del Consorci, en termes de sexe, veiem que hi ha una composició amb una claríssima majoria de dones, ja que representen el 94,34% del personal. En total la plantilla està composta per 50 dones i 3 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla Consorci de Benestar Social del Ripollès		
Dones	50	94,34%
Homes	3	5,66%
TOTAL	63	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

Pel que fa a l'edat del personal que treballa al Consorci, veiem que hi ha varietat, tot i que el 70% de les dones de la plantilla està entre la franja dels 31 i el 50 anys. Hi ha, doncs, 18 dones i cap home entre 31 i 40 anys i 17 dones i un home entre 41 i 50 anys. 3 dones i 1 home tenen entre 20 i 30 anys i 10 dones i 1 home entre 51 i 60 anys. Finalment dues dones tenen més de 60 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	Homes
20-30	3	1
31-40	18	-
41-50	17	1
51-60	10	1
més de 60	2	-

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS

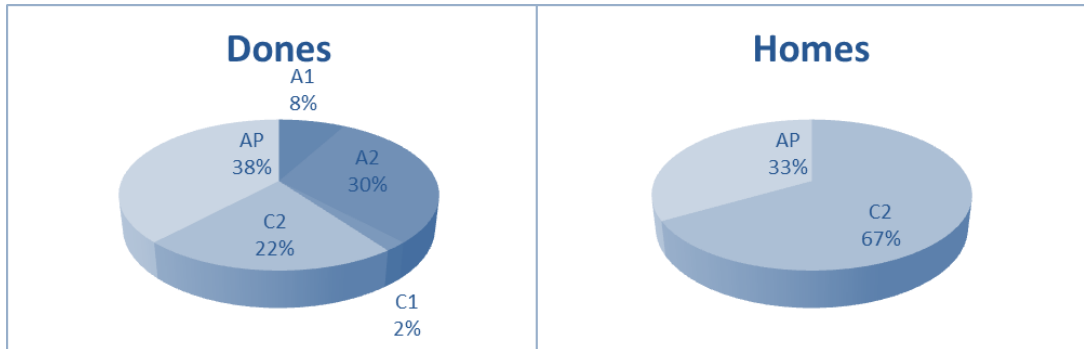
El Consorci classifica el personal en 5 grups professionals: A1, A2, C1, C2 i AP. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analitza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de manera diferencial. A les categories més altes hi ha dones, però els homes només són a les més baixes. Aquesta és una tendència contrària al mercat laboral de Catalunya que situa a les dones en les categories més baixes. Cal remarcar, però, que el 100% dels homes el 60% de les dones pertanyen a les dues categories inferiors: C2 i AP.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	Homes
A1	4	
A2	15	
C1	1	
C2	11	2
AP	19	1
TOTAL	50	3

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

GRÀFIC 7. Categories laborals



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

Amb una plantilla amb el 94,34% de dones és difícil d'analitzar si dins el Consorci de Benestar Social del Ripollès hi ha àrees de treball més feminitzades o masculinitzades. De fet, les àrees del mateix Consorci són en general feminitzades i les xifres de la plantilla no deixen cap dubte del fet que a l'entitat es perpetuen els estereotips de gènere quant al personal contractat. En aquest sentit cal remarcar que 1 dels tres homes de la plantilla fa l'única tasca masculinitzada del consorci, la de conductor.

TAULA 5. Àrea de treball

Àrea	Dones	Homes
Direcció	1	
Tasques d'administració	2	1
Equip de suport metodògic	2	
Serveis Socials Bàsics	10	
Serveis d'Ajut a Domicili i ajudes tècniques	23	1
conductor		1
Teleassistència	1	
Serveis d'acolliment i adopcions	3	
Serveis Socioeducatius	6	
Cohesió Social	2	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

En aquest sentit, i tenint en compte els resultats que es mostraran en l'àmbit, es pot concloure que el Consorci no fa una discriminació directa condicionant de forma explícita el sexe de la persona que ha d'ocupar cadascun dels llocs de feina de la seva organització. Malgrat tot la constatació de segregació horitzontal és una mostra que El Consorci de Benestar Social del Ripollès reflecteix la societat en què es troba, i que tot i el seu funcionament més objectiu com a administració pública no és aliè a les dinàmiques de gènere del seu context general.

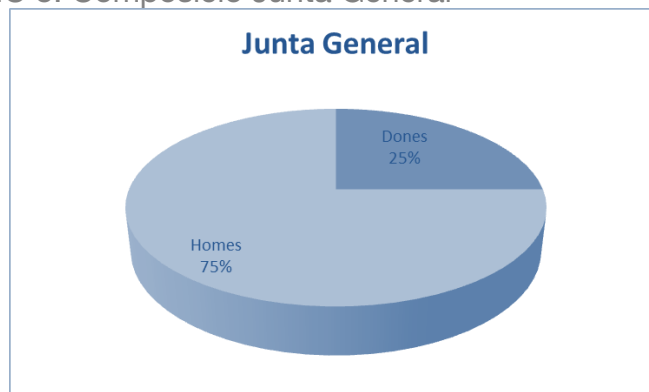
REPRESENTACIÓ DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS

El Comitè d'Empresa del Consorci de Benestar Social del Ripollès té representació amb majoria de dones (80%) que reflecteix la realitat de la plantilla de l'entitat.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. Al Consorci, en l'actual mandat (2015-2019) la Junta General està composta per 4 persones de les quals el 75% són homes i el 25% són dones. Podem afirmar que la Junta té majoria d'homes. Un fet especialment rellevant si es té en compte que parlem d'una plantilla amb un 94% de dones.

GRÀFIC 8. Composició Junta General



Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida pel Consorci de Benestar Social del Ripollès, 2015

Si atenem als òrgans directius vegem que hi ha una direcció unipersonal que en aquest cas ocupa una dona.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-La plantilla presenta diversitat d'edats.	-El Consorci de Benestar Social del Ripollès disposa d'una plantilla amb una composició amb una amplíssima majoria de dones i, tenint en compte que les tasques que s'hi fan són feminitzades, perpetua els estereotips de gènere.
-Les dones ocupen les categories més altes, trencant la tendència del mercat laboral català.	
	-La Junta General està formada per una majoria d'homes (25% de dones i 75% d'homes).

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en les diverses modalitats d'accés al treball (tant en les contractacions com en les promocions internes), tenint en compte el disseny i la implementació, en l'accés a la formació de tot el seu personal i en com el Consorci contribueix al desenvolupament professional.

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix al Consorci de Benestar Social del Ripollès un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. El Consorci no ha elaborat cap document on s'explíciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius. Tampoc hi ha uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tampoc hi ha cap acord al Conveni Col·lectiu del personal Laboral que superi el que estableix la llei vigent en aquest sentit. De fet, al conveni, l'única cosa que s'estableix en termes de selecció de personal és que "L'ingrés a l'administració pública es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de selecció legalment previstos, en els que es garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat".

Cal destacar que en els processos selectius no s'estableix com a requisit tenir coneixements en gènere, en aquest aspecte cal recordar que aquesta mesura s'estableix com a un dels criteris d'actuació de les Administracions públiques en la Llei d'Igualtat 3/2007, en l'article 51: *les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències*

respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, hauran de(...) c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

A continuació es relacionen els processos selectius de l'ens en els darrers cinc anys.

- El 2011 es va fer un procés selectiu per a contractar en regim laboral i amb caràcter temporal, un/a educador/a social amb destí als Serveis Socials d'Atenció Primària del Consorci de Benestar Social del Ripollès. El Tribunal estava format per una majoria de dones, concretament 5 dones i 1 home. En aquest procés es van presentar 8 dones i, lògicament, la persona adjudicatària va ser una dona.
- Pel que fa al procés selectiu de personal laboral temporal per a ocupar el lloc de treball amb caràcter temporal d'auxiliar administratiu/va del Consorci de Benestar Social del Ripollès del 2011, ja hem remarcat en l'apartat 5.3 de Comunicació, imatge i llenguatge, que les bases estan fetes amb un llenguatge sexista, això com el redactat de l'acta del tribunal. En aquest cas, el tribunal també estava format per una majoria de dones (5 dones i un home). En aquest procés es van presentar un total de 36 candidatures, 32 dones i 4 homes. Després de la valoració de mèrits el tribunal va proposar una dona per ocupar el càrrec.
- El 2012 va es va fer un altre procés de selecció d'auxiliar administratiu/va, per concurs lliure, per a la creació d'una borsa de treball per a substitucions, amb caràcter temporal, de professionals del Consorci de Benestar Social del Ripollès per motius de baixes per malaltia, permisos, llicències o d'altres circumstàncies. En aquest cas el tribunal estava format

exclusivament per dones. S'hi van presentar 37 persones candidates, de les quals 26 són dones i 11 homes. La borsa va quedar formada per 18 dones i 11 homes.

- El mateix 2012 es va fer un altre procés de selecció per a la selecció d'un/a monitor/a, per concurs lliure, per a la creació d'una borsa de treball per a substitucions, amb caràcter temporal, de professionals del Consorci de Benestar Social del Ripollès per motius de baixes per malaltia, permisos, llicències o d'altres circumstàncies. En aquest cas el tribunal estava format exclusivament per tres dones. Hi van haver un total de 13 candidatures de les quals 9 eren dones i 4 homes, al tribunal va escollir 3 dones i 1 home per formar part de la borsa de treball.

- El 2014 es va fer un altre procés per urgència per a contractar en règim laboral amb caràcter temporal un educador/ una educadora social. En aquest cas es van presentar 10 persones, de les quals 9 eren dones i 1 home. L'adjudicatària de la plaça va ser una dona.

- Un altre procés selectiu del 2014 va ser per la selecció de treballadors/es familiars, per concurs lliure, per a la creació d'una borsa de treball per a substitucions, amb caràcter temporal, de professionals del Consorci de Benestar Social del Ripollès per motius de baixes per malaltia, permisos, llicències o d'altres circumstàncies. En aquest cas el tribunal estava constituït per una majoria de dones, concretament 3 dones i 1 home. Es va presentar un total de 22 candidatures de les quals 20 eren dones i 2 homes. La borsa va quedar constituïda per 10 dones i 2 homes.

- El 2015 hi va haver un altres procés selectiu per a la creació i establiment d'una borsa de treball per a substitucions, amb caràcter temporal, de professionals del Consorci de Benestar Social del Ripollès absents per motius de baixes per malaltia, permisos, llicències o d'altres circumstàncies. Novament el tribunal estava format per una majoria de dones, 4 dones i 1 homes. En total es van presentar de 6 dones, finalment la Borsa va quedar conformada per tres dones.

Com a resum, en els darrers cinc anys com a noves incorporacions, ja sigui per llocs més estables o per substitucions, s'han incorporat 95 persones de les quals 90 han estat dones i 5 homes.

FORMACIÓ

Pel que fa a la formació, la percepció de les persones entrevistades és unànime i convençuda pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per accedir a Formació. Segons les dades facilitades pel Consorci de Benestar Social del Ripollès durant el 2015 van fer formació un total de 14 dones, que entre totes van sumar 345,6 hores de formació. Aquell mateix any només un home va fer formació, un total de 18 hores. Pel que fa al 2016, fins a 1 de setembre, 12 dones van assistir a cursos de formació que, tos junts, sumaven 197 hores. Pel que fa als homes, 2 van fer formació un total de 50 hores. Les dades demostren que tant homes com dones tenen accés a la formació.

TAULA 6. Hores de Formació 2015 i 2016

Formació 2015	Dones	Homes	Durada
Servei d'integració familiar	1		45
Ofideute		1	18
Servei d'informació i assessorament de les dones	1		120
Serveis socials primària-educadora	4		54
Serveis socials primària	3		11,15
Servei d'integració familiar	3		70,45
Cohesió social	1		40
Centre obert i unitat d'escolarització compartida	1		5
Formació 2016	Dones	Homes	Durada
Delegat de prevenció		1	30
Ètica		1	20
Ètica	7		140
Primers auxilis psicològics	1		16
Habilitats per l'entrevista	1		20
Gestió de conflictes	1		3
Parlar en públic	1		16
Educar sense castigar	1		2

PROMOCIÓ

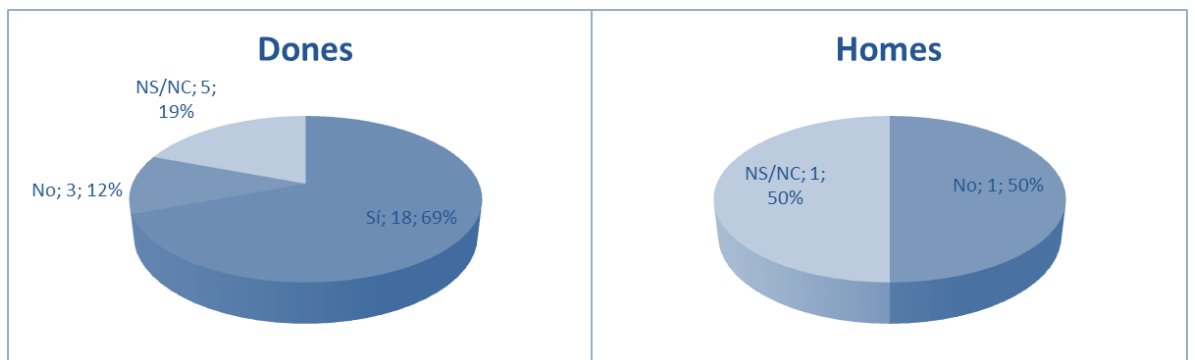
Pel que fa a la promoció, al Conveni Col·lectiu dels empleats/des públics del Consorci de Benestar Social del Ripollès es preveu que “El CBSR facilitarà la promoció interna dels seus empleats/des públics determinant, d’acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de les mateixes que es reservaran per a promoció interna en cada convocatòria” i “l’accés es farà pel sistema de concurs i/o concurs oposició, subjecte als principis d’igualtat, de mèrit i de capacitat, i publicitat”.

En els darrers 5 anys només s'ha produït una promoció interna a la qual es van presentar 2 dones, 1 de les quals va ser escollida.

Segons la documentació cedida pel Consorci i les respostes a les entrevistes fetes a la plantilla, és precisament mentre es porta a terme aquest pla que s'estan acabant de treballar els criteris de promoció al Consorci de Benestar Social del Ripollès. En el que tothom coincideix, però, és que fins ara no s'ha fet cap tipus de discriminació de gènere pel que fa a la promoció.

En el formulari, un 69% de les dones assegura que hi ha criteris de promoció igualitaris, però cap home coincideix en aquesta resposta. De fet, un 50% dels homes i un 12% de dones pensa que no hi ha criteris igualitaris per a la promoció. A banda un 19% de dones i un 50% d'homes respon NS/NC.

GRÀFIC 9. Considera que els criteris de promoció del Consorci afavoreixen per igual dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Criteris de selecció neutres, atenent a la legalitat vigent.	-No existeix un protocol específic per al reclutament i selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere. - Els tribunals de selecció de personal estan formats sempre per una majoria de dones. -No es fan accions positives a l'hora de contractar personal per afavorir la introducció del sexe menys representat: els homes.
-La percepció de la plantilla a les entrevistes és que dones i homes tenen accés de manera igualitària a la formació i a la promoció del personal.	-Al formulari queda palès, que els homes no consideren que hi hagi criteris igualitaris per a la promoció.

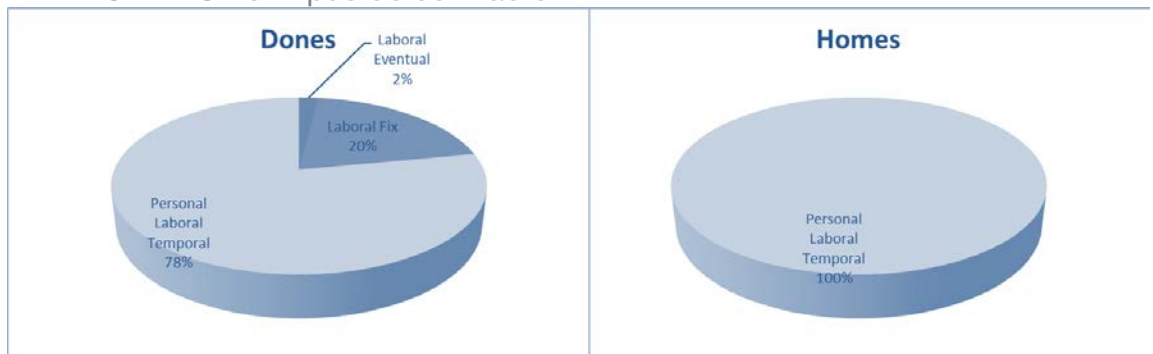
CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals i la política salarial de les persones que treballen al Consorci i, en particular s'estudien i valoren les diferències de dones i homes pel que fa al tipus de contracte, l'antiguitat, la jornada laboral i la retribució.

TIPUS DE CONTRACTE

El Consorci de Benestar Social del Ripollès compta amb el 100% de personal laboral. Si atenem a la variable sexe veiem que el 2% de les dones és personal laboral eventual, el 20% és personal laboral fix i el 78% és personal laboral temporal. El 100% dels homes tenen contractes com a personal laboral temporal.

GRÀFIC 10. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

ANTIGUITAT

Les dades relatives a l'antiguitat del personal mostren l'existència de relacions laborals molt diverses, que van des d'incorporacions més recents fins a més antigues.

Tenint en compte que el Consorci es va crear el 2010 i que bona part del personal va venir el Consell Comarcal, és lògic que el 80% del

personal faci entre 0 i 10 anys que hi treballa. Amb tot, com que bona part del personal inicial del Consorci provenia del Consell Comarcal i de l'Ajuntament de Ripoll, s'entén el fet que també hi hagi persones que tinguin una antiguitat superior a aquests anys.

TAULA 7. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	Homes
Fins a 5 anys	16	1
de 5 a 10	21	2
d'11 a 20	5	
de 21 a 30	7	
Més de 30	1	
TOTAL	50	3

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

JORNADA DE TREBALL

Les persones en plantilla del Consorci de Benestar Social del Ripollès tenen, en la seva majoria (91%), jornada laboral completa, tot i que un 38% del personal fa algun tipus de reducció d'entre el 4% i el 20%. Finalment hi ha quatre dones i un home que fan jornades d'entre el 50% i el 66,66%.

Pel que fa a l'horari laboral hi ha dos tipus de situacions. Si atenem a la variable sexe vegem que el 52% de les dones fa jornada laboral continuada i la resta fan jornada partida. Entre els homes, en canvi, només el 33,33% fa jornada laboral continuada. El 66,66% fa jornada laboral partida.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla del Consorci de Benestar Social del Ripollès es faran servir dades relatives als salaris anuals bruts, inclosos complements i plusos i amb jornada laboral completa. Per fer l'estudi doncs, hem calculat el sou que cobrarien els i les treballadores en cas que fessin el 100% de la jornada laboral i treballessin els 12 mesos de l'any.

Podem observar que només hi ha dones i homes a les categories C2 i AP. Si atenem a aquestes categories per analitzar la bretxa salarial entre dones i homes veiem que hi ha lleugeres diferències, en què sempre són les dones les que cobren més.

Pel que fa a la categoria C2 les dones cobren un 8,57% més que els homes. Això suposa uns 1.458,81 € anuals més. Igualment a la categoria AP els homes cobren un 0,85% menys que les dones, el que suposen uns 125,4 euros anuals. Per tant, podem concloure que, trencant la norma general del mercat català en la mitjana de bretxa salarial està en un 19.9%³, al Consorci són les dones les que cobren lleugerament més. Aquesta realitat, però, és difícil d'afirmar de manera taxativa, per la manca de personal masculí del Consorci, ja que només representen un 6% de la plantilla.

Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos i amb jornada laboral completa i 12 mesos l'any).

³ Dades oficials de l'Institut d'Estadística de Catalunya per a l'any 2013 (<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=8205>)

TAULA 8. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos i amb jornada laboral completa i 12 mesos l'any)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	32.558,29 €	€	€	%
A2	23.608,99 €			
C1	21.783,32 €	€	€	%
C2	17.022,66 €	15.563,85 €	1.458,81€	8,57 %
AP	14.773,63 €	14.648,23 €	125,4€	0,85%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

Pel que fa al salari base, veiem que la diferència desapareix a la categoria AP i pràcticament també desapareix a la categoria C2.

TAULA 9. Nivells salarials (salari base i 100% de la jornada)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	13.441,80 €			
A2	11.622,84 €			
C1	8.726,76 €			
C2	7.263,36 €	7.263,00 €	0,36	0,005%
AP	7755,42 €	7755,42 €	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

Per afinar encara més la comparativa, hem volgut veure la diferència salarial, amb complements i plusos en el 100% de jornada, però sense tenir en compte els imports que es cobren per triennis ni la paga extra, que hi està relacionada. D'aquesta manera, obviem el que cobra de més o menys cada persona de la plantilla pel fet de fer més anys que hi treballa i les diferències salarials es poden veure de manera més ajustada. Amb tot, insistim en què el reduït nombre d'homes que hi ha a la plantilla, no permet fer taules comparatives massa significatives. Els homes de la categoria C2 continuen cobrant menys que les dones, en un percentatge pràcticament igual que en el cas del salari anual brut, ara és del 8,48% mentre que en el quadre anterior era del 8,57%. Pel que fa a la categoria AP, en què la diferència és mínima en tots els casos, ara encara queda més clar que pràcticament no n'hi ha, ja que es redueix al 0,14%.

TAULA 10. Nivells salarials Personal Laboral(Anual brut 100% jornada menys triennis i pagues extra)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	26.460,61 €			
A2	19.135,18 €			
C1	16.119,72 €			
C2	14.415,87 €	13.192,74 €	1.223,13	8,48%
AP	12.730,65 €	12.712,83 €	17,87 €	0,14%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

COMPLEMENTES SALARIALS

Si atenem als complements salarials del personal del Consorci, veiem que el 100% del personal cobra el salari base més un complement. Hi ha però 12 dones que també cobren un complement que en les nòmines queda definit com a transitori. Cap dels homes cobra aquest complement. Amb això no podem afirmar que hi hagi moltes diferències de sous pel que fa als complements plusos entre dones i homes, una altra cosa és que hi hagi diferències salarials entre el conjunt de la plantilla, independentment de la perspectiva de gènere, però això no és objecte d'aquest estudi.

TAULA 11. Complementes i plusos

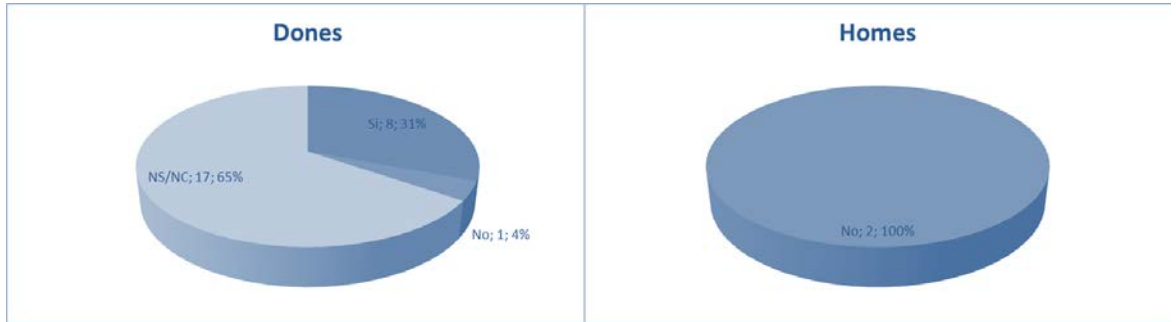
Tipologia de complements i plusos	Dones	% Dones	Homes	%Homes
Complement	50	100%	3	100%
Complement Transitori	12	24%	0	-

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva. A través de les entrevistes hem pogut constatar que la majoria de dones i homes diuen que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes. Una altra cosa és, la seva percepció sobre la igualtat retributiva del conjunt de la plantilla, que no és objecte d'anàlisi en aquest diagnòstic.

Quant al formulari veiem que les respostes són bastant diferents que a les entrevistes. Només el 31% de les dones pensa que sí. En canvi, un 4% de les dones i el 100% dels homes creu que no. Finalment un 65% de dones respon NS/NS.

GRÀFIC 11. Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
	-El 80% de les dones i el 100% des homes no tenen contracte fix.
-Tendència a la permanència de dones a la plantilla.	
-El 91% del personal fa jornada laboral completa, tot i que el 38% de la plantilla fa algun tipus de reducció de jornada d'entre el 4% i el 20%.	
	-En la categoria laboral C2, les dones cobren un sou lleugerament superior als homes.
	-Només un 31% de les dones respon favorablement a la pregunta de si hi ha igualtat retributiva per qüestions de gènere.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles actituds sexistes i de tracte discriminatori de qualsevol tipus, així com els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que desenvolupa el Consorci.

MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

El Consorci de Benestar Social del Ripollès disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

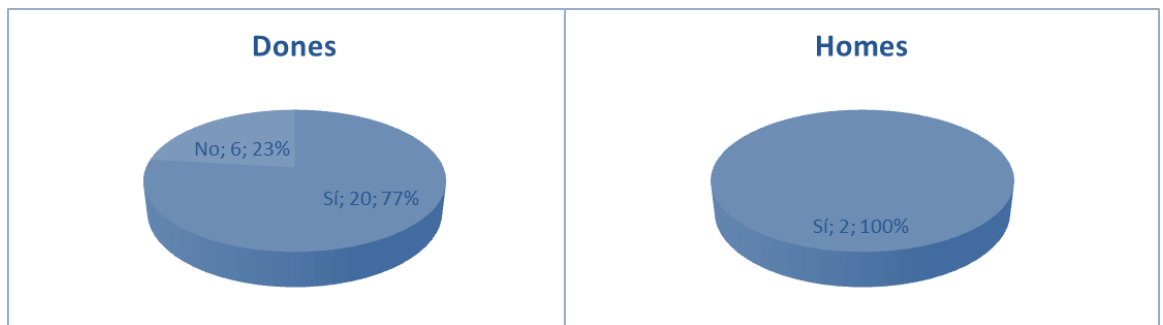
La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exposa que *“per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació”*. En el cas del Consorci de Benestar Social del Ripollès disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe aprovat l'any 2010 i que ja dona compliment a aquesta llei.

Si atenem a la percepció de la plantilla, tenint en compte les entrevistes, el resultat és que bona part de la plantilla desconeix que el Consorci disposa d'un protocol d'assetjament sexual oi Assetjament per raó de sexe. La majoria de dones i homes asseguren que sabrien on dirigir-se en cas de patir assetjament, però poca gent sap que hi ha unes

persones referents assignades pel protocol que tenen aquesta funció. Això fa que el protocol deixi de tenir la seva utilitat.

Si ens fixem en les respostes del formulari veiem que, una àmplia majoria de dones (77%) i homes (100%) ho saben. Però un 23% de les dones assegura que no sabrien on dirigir-se.

GRÀFIC 12. Sabria on dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

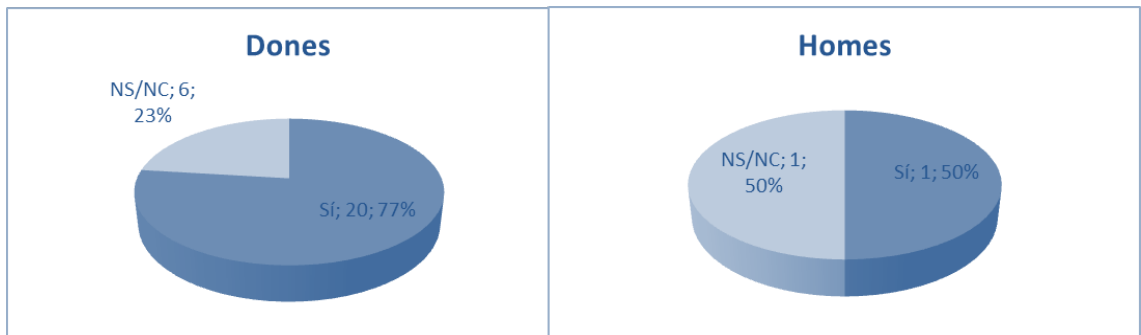
PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

La percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes a la feina és un element imprescindible per conèixer la salut laboral de les persones que treballen a un Consorci. Les úniques dades que tenim en relació amb aquest àmbit són les entrevistes a persones clau i les respostes del formulari.

Pel que fa a la percepció de si el Consorci garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament que hem rebut de les entrevistes, el resultat és que la plantilla percep que sí que es garanteix aquest entorn quan es parla del personal del Consorci. Ara bé, sí que hi ha un problema encara no del tot resol amb les garanties d'un entorn lliure d'assetjament en aquelles persones de la plantilla que treballen en domicilis particulars. En aquest cas hi ha un protocol establert, però no s'ha fet formació directa a aquest col·lectiu de professionals.

Pel que fa al formulari el 77% de les dones i el 50% dels homes creu que es garanteix aquest entorn lliure d'assetjament sexual. Amb tot un 23% de les dones i el 50% dels homes ha respost NS/NC, aquest fet pot ser per desconeixement de la pregunta o per dificultat o desconeixement de la resposta.

GRÀFIC 13. Al Consorci s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir a si alguna persona que treballa el Consorci, ha viscut alguna situació de sexisme la gran majoria de respostes és que mai n'han vist cap. Cal fer esment però, que un 4% de les dones assegura que sí.

GRÀFIC 14. Ha viscut alguna situació de sexisme al Consorci?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que fa a les vivències en relació a l'assetjament sexual observem que el 92% de les dones i el 100% dels homes afirma que no ha viscut cap situació de sexisme ni d'assetjament sexual. Sí que hi ha, però un

8% de dones que explica que sí que ha vist o viscut alguna situació d'aquest tipus. Sobre la valoració de com es va respondre en aquestes situacions, una persona assegura que es va actuar amb contundència i una altra assegura que la resposta va ser insuficient.

GRÀFIC 15. Ha viscut o vist alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe al Consorci?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-El Consorci de Benestar Social del Ripollès disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe.</p> <p>-Pel que fa al coneixement d'on dirigir-se en cas d'assetjament, la majoria de dones (77%) i homes (100%) sí que ho sap.</p>	<p>-La major part de les persones de la plantilla desconeix que el Consorci compta amb un protocol d'assetjament sexual.</p> <p>-Un 23% de dones assegura que no sabria on dirigir-se en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.</p>
<p>-La majoria de dones (77%) i el 50% dels homes considera que s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>	<p>-El Consorci no ha resolt completament el fet de garantir un entorn lliure d'assetjament al col·lectiu de professionals que treballen a domicilis.</p>

<p>-El 96% de les dones i el 100% dels homes asseguren no haver patit cap situació de sexisme. El 92% de les dones i el 100% dels homes diu que no ha viscut cap situació d'assetjament sexual al Consorci.</p>	<p>Aquest col·lectiu no ha rebut una formació específica sobre aquesta temàtica.</p> <p>-El 4% de les dones assegura haver vist o patit una situació de sexisme i el 8% de les dones assegura haver vist o patit una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. En un cas es valora de manera insuficient la resposta donada pel consorci.</p>
---	--

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitat i les característiques de les dones i dels homes. L'àmbit analitza l'equitat de gènere en l'assignació de recursos i espais, així com el disseny i els usos dels espais i la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

El Consorci de Benestar Social del Ripollès té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Aquest pla inclou mesures específiques en casos de maternitat i alletament, i un apartat específic de riscos psicosocials. Podríem dir, doncs, que la prevenció de riscos laborals del Consorci de Benestar Social del Ripollès compta amb la perspectiva de gènere que requereix la normativa. Ara bé, la majoria de persones entrevistades desconeix que el Pla de prevenció de riscos inclou aquesta perspectiva de gènere i, segons diuen la majoria de persones entrevistades, fins ara no s'ha pres cap mesura específica en

tema de prevenció de riscos en casos d'embaràs o alletament, si no és en casos d'embarassos de risc.

Cal recordar que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta s'estableix que les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen.

CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

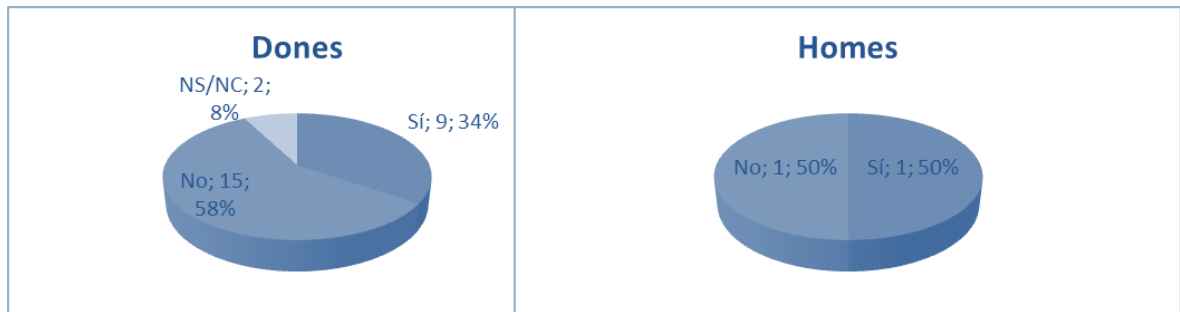
L'Edifici del Consorci és on treballa el major nombre de persones, un total de 26, 26 dones i 1 home. Tot aquest personal, excepte dues dones que fan funcions de direcció i recepció, comparteix el mateix espai de treball.

La resta de treballadores i treballadors, que fan funcions de treball familiar i conducció no tenen espai de treball fix.

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball, per part de les persones que treballen al Consorci, a les entrevistes la gran majoria de persones assegura no són correctes. Hi ha moltes queixes sobre l'espai comú de treball, del qual diuen que "hi fa fred, no hi ha ventilació, hi ha un excés de soroll i és impossible mantenir la confidencialitat en els casos que s'hi treballen".

Igualment, en les respostes al formulari la majoria de dones (58%) i el 50% dels homes creu que les instal·lacions no són adequades. Un 34% de dones i un 50% dels homes, però, sí que les considera adequades. Un 8% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 16. Considera que les instal·lacions del seu lloc de treball són adequades?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
	-La política de Prevenció de Riscos Laborals inclou un apartat específic per atendre situacions d'embaràs i alletament i riscos psicosocials, però el personal assegura que en realitat no s'aplica.
	- Hi ha una queixa molt majoritària de les instal·lacions del lloc de treball i asseguren que no són adequades per al personal ni per la feina que s'hi ha de portar a terme. Al formulari, el 58% de les dones i el 50% dels homes opina que les instal·lacions no són adequades.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL

Aquest àmbit analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores per a equilibrar la seva vida professional i personal, així com els mecanismes que utilitza el Consorci per trencar amb la reproducció de la divisió sexual del treball en l'accés i drets de la conciliació de la vida personal, familiar, professional i comunitària.

RESPONSABILITATS FAMILIARS I MESURES DE CONCILIACIÓ

Si atenem al nombre de filles i fills a càrrec que tenen les persones treballadores veiem que el 38% de dones i el 100% d'homes de la plantilla no té fills o filles a càrrec. 16 dones en tenen un. 11 dones en tenen dos i 4 dones en tenen 3.

TAULA 12. Filles i fills de les persones en plantilla

Fills/es	Dones	Homes
0	19	3
1	16	
2	11	
3	4	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

TAULA 13. Persones discapacitades a càrrec de les persones en plantilla

Persones a càrrec	Dones	Homes
0	46	3
1	3	
2	1	
3		

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consorci, 2016

El Consorci de Benestar Social del Ripollès aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que, durant els últims cinc anys s'han concedit 10 baixes per maternitat a 10 dones. També s'han concedit 16 permisos de conciliació a dones i 1 permís a un home. Finalment s'ha concedit 7 reduccions de jornada per maternitat a 7 dones.

Pel que fa a la percepció de la plantilla quan a la conciliació de la vida personal i professional la resposta ha estat diversa a les entrevistes. La majoria de persones responen positivament, excepte el col·lectiu de Serveis d'Ajut a Domicili i ajudes tècniques, que representen el 45% de la plantilla. En aquest cas asseguren que els és molt complicat conciliar, perquè fan jornades partides que depenen de les necessitats de les usuàries i usuaris i això fa que sigui molt complicat conciliar vida laboral amb familiar.

Igualment, l'anàlisi de les respostes del formulari, en relació amb l'equilibri de la vida personal i professional mostren que el 73% de les dones i el 50% dels homes diu que l'horari de treball permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 50% dels homes i un 27% de les dones considera que no pot compaginar vida personal i professional.

GRÀFIC 17. Amb el seu horari laboral pot compaginar vida personal i professional?

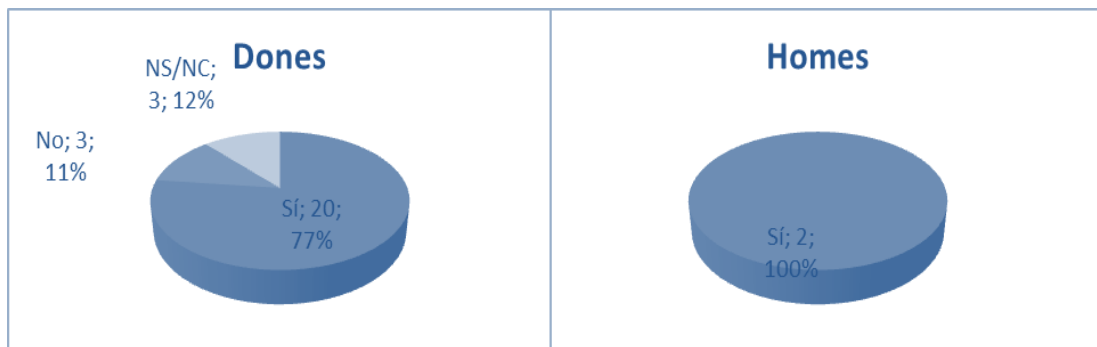


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar, hi ha disparitat d'opinions. La major part de persones entrevistades ha dit que sí, però una minoria diu que no. De les persones que diuen que sí proposen millores com fer jornada continuada i fer horari més flexible.

Quant al formulari també hi ha molta varietat de respostes. El 77% de les dones i el 100% dels homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 11% de les dones pensa que no es podria millorar. El 12% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 18. Pensa que es podria millorar la conciliació de la vida personal i professional al Consorci?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016

Pel que fa a les respostes obertes, les propostes que exposen els treballadors i treballadores són:

Descriu alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable al Consorci

Sempre és millorable, però en termes més aviat de lleis (prolongació permís de maternitat,...etc), no tant de l'empresa perquè considero que hi ha bona flexibilitat, però sí amb diferències entre uns i altres pel que fa a la forma i les maneres.

No treballar per la tarda i mantenir les condicions salarials.

Sempre es poden millorar les accions de conciliació, però més aviat les que es donen per llei. Al Consorci estic contenta amb les mesures que tenim i sempre que es necessita alguna cosa per necessitats puntuals es dona flexibilitat.

Modificació en l'horari
Opció de participació de fills i filles en algunes activitats d'estiu organitzades pel CBS, per exemple
Flexibilitzar hores d'entrada i sortida compatibles amb horaris escolars.
Més flexibilitat (Aquesta frase apareix exactament igual en tres ocasions).
Posar horaris, segons les necessitats familiars o donar eines i recursos per paliar les necessitats
Flexible en l'entrada i sortida. Per exemple. Marge de 2 hora.
Deixar un marge en l'hora d'entrada a la feina i poder allargar per la sortida. P.e: que l'hora d'entrada fós de 8h a 9:15h i la de sortida de 15h a 16:15h.
Tenir un horari de matí o tarda
Tenir alguna tarda lliure..., ajuntar les hores de treball...no estar de 8a.m. fins les 8p.m...
Fer contractes laborals de matíns i altres de tardes.
Fer el torn seguit
Crec queu seria interessant adaptar els horaris de treball als escolars, en tots aquells serveis queu sigui possible.
Jornada sencera.
Més flexibilitat horària/ vacances
Flexibilitat horària,no només amb 1/2h d'entrada més tard a la feina, sinó un quart d'hora després de l'entrada dels infants a l'escola i, sortir 1/2h abans o 1/4 d'hora abans de la sortida dels nens de l'escola. Permetent fer un horari continuat i, incloure el dinar en el còmput de treball efectiu
Respetar los horarios de trabajo

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-El Consorci de Benestar Social del Ripollès aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006.</p> <p>-Percepció majoritàriament positiva entre les dones (73%) i el 50% dels homes vers la conciliació de la vida personal i professional.</p>	<p>-El col·lectiu de Serveis d'Ajut a Domicili i ajudes tècniques assegura que no pot conciliar vida laboral amb familiar. Demanen, entre altres coses fer jornada continuada, que es facin contractes de matí i de tarda, que es respectin els horaris de treball.</p> <p>-El conjunt de treballadores i treballadors demanen més flexibilitat horària i adaptar els horaris de treball als horaris escolars.</p>

PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des del Consorci de Benestar Social del Ripollès.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques que, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar, resultants de l'anàlisi de la Diagnosi de Gènere, s'hagin considerat més urgents a treballar i més assumibles per part del Consorci.

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat del Consorci. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2017), a mig termini (durant el curs 2018-2019) i a llarg termini (al llarg del 2020).

ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal del Consorci.
Indicadors d'avaluació	Publicació del Pla Intern d'Igualtat a l'espai web institucional.
Responsable	Elisabeth Ortega
Calendari	Curt termini: voltants del 8 de març de 2017
ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'igualtat del Consorci de Benestar Social del Ripollès al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. ⁴
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre.
Responsable	Elisabeth Ortega
Calendari	Curt termini: febrer 2017

⁴<http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-dIgualtat-00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c>

ACCIÓ 3: DIFONDRE EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre entre les treballadores i treballadors i la ciutadania el Pla Intern d'Igualtat, així com les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des del Consorci.
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades. Correus electrònics informatius.
Responsable	Núria Riera
Calendari	Curt termini: De febrer a juny 2017
ACCIÓ 4: INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ DE TOT EL PERSONAL	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Dissenyar un pla de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de píndoles formatives. L'objectiu de la formació és la sensibilització i integració del principi de transversalitat de gènere per tal que s'incorpori en la pràctica diària del personal del Consorci.
Indicadors d'avaluació	Adequació del Pla Formatiu amb la inclusió de la igualtat de gènere. Nombre d'accions formatives que inclouen la igualtat de gènere. Nombre de persones participants. Recollida d'informació que valori els canvis en la percepció de la igualtat de gènere.
Responsable	Alicia Mesas
Calendari	Curt termini: Al llarg del 2017

ACCIÓ 5: DADES DESAGREGADES PER SEXES	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, totes les dades del Consorci (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilització vers la igualtat de dones i homes.
Indicadors d'avaluació	<p>Nombre de dades internes desagregades per sexes</p> <p>Tipologia de dades internes desagregades per sexes</p> <p>Nombre de dades externes desagregades per sexes</p> <p>Tipologia de dades externes desagregades per sexes</p>
Responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Juny 2018
ACCIÓ 6: CONSTITUIR COMISSIÓ IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Constituir una comissió d'igualtat amb representació política i del personal paritària per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	<p>Document constitutiu de la comissió d'igualtat.</p> <p>Actes de les comissions realitzades.</p>
Responsable	Elisabeth Ortega
Calendari	Curt termini: Constitució de la comissió d'igualtat i primera trobada: 7/02/17 (Realitzat)

ACCIÓ 7: CONTRACTACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere en les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa <i>“Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”</i> .
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament.
Responsable	Elisabeth Ortega
Calendari	A partir de la propera contractació i sempre que hi hagi plecs de clàusules.
ACCIÓ 8: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge del Consorci en l'espai web institucional, els perfils de Twitter, Facebook i Instagram, i el butlletí, a més dels fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.

	<p>Elaboració d'un document amb pautes bàsiques per a l'ús d'un llenguatge igualitari i no sexista.</p> <p>Creació d'una píndola formativa adreçada a tot el personal del CBSR (incloure-ho dins el Pla de Formació –Acció4-)</p>
Indicadors d'avaluació	<p>Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet. Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.</p>
Responsable	Núria Riera i Georgina Acosta
Calendari	Mig termini: Tot l'any
ACCIÓ 9: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	<p>Revisar el llenguatge de la documentació interna del Consorci, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria⁵. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.</p>
Indicadors d'avaluació	<p>Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet. Nombre de canvis de dades desagregades per sexes que s'han fet i el tipus de dades que s'han desagregat per sexes.</p>
Responsable	Elisabeth Ortega i Georgina Acosta
Calendari	Tot l'any

⁵ Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

ACCIÓ 10: ACCIONS POSITIVES PER FOMENTAR EL COL·LECTIU INFRAREPRESENTAT	
Línia estratègica 3	REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE DONES I HOMES
Descripció	Dur a terme una acció positiva experimental o prova pilot per garantir la incorporació de persones del sexe menys representat a determinar per la Comissió d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	A determinar una vegada s'hagi decidit l'acció. -Proporció de dones i homes de la plantilla després de portar a terme les accions
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	llarg termini
ACCIÓ 11: FOMENTAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE FORMACIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Fer les accions pertinents per informar i fomentar que totes les persones de la plantilla tinguin accés de manera igualitària a la formació. Designar una persona com a representant de cada àrea de treball per tal de garantir que la informació dels diversos cursos formatius arribi a tot el personal. -Detectar necessitats formatives de dones i homes.
Indicadors d'avaluació	Cursos formatius portats a terme de manera igualitària per tot el personal de la plantilla.
Àrea responsable	STM (Suport Tècnic i Metodològic)
Calendari	Mig termini: Gener 2018

ACCIÓ 12: FOMENTAR LA FORMACIÓ EN GÈNERE PER ALS TRIBUNALS DE SELECCIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Fomentar accions formatives en perspectiva de gènere per garantir que les persones que formen part dels tribunals de selecció de personal tinguin formació en gènere.
Indicadors d'avaluació	Càpsules formatives en perspectiva de gènere
Àrea responsable	Alicia Mesas
Calendari	Mig termini: 2018
ACCIÓ 13: COMUNICACIÓ I FORMACIÓ SOBRE PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES
Descripció	Comunicar a tot el personal l'existència i el funcionament del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe del Consorci. Oferir formacions específiques per col·lectius sobre el protocol i sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. Buscar la manera de fer la difusió i els recordatoris pertinents i necessaris.
Indicadors d'avaluació	Proporció del personal que coneix l'existència del protocol i les persones responsables de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes contra l'assetjament sexual i per raó de

	<p>sexe, que s'han portat a terme.</p> <p>Nombre i tipologia de les formacions portades a terme.</p>
Persona responsable	Comissió de seguretat i salut laboral: Georgina
Calendari	Mig termini: al llarg del 2017
ACCIÓ 14: PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
Línia estratègica 6	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	<p>Incloure de manera efectiva la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL).</p> <p>Garantir que es compleix el Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància i prevenció específica en riscos psicosocials.</p>
Indicadors d'avaluació	<p>Persona responsable de prevenir i actuar davant dels casos d'assetjament a la feina.</p> <p>Nombre i tipologia de mecanismes portats a terme del Protocol per a la protecció de la salut durant la maternitat i la lactància elaborat i riscos psicosocials.</p>
Responsable	Comissió de seguretat i salut laboral: Georgina
Calendari	Gener 2018

ACCIÓ 15: INFORMAR DE LA COMISSIÓ CREADA PER A MILLORAR ELS NOUS EQUIPAMENTS

Línia estratègica 7	SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Informar de la creació de la Comissió de Seguretat i Salut laboral, les tasques que s'han dut a terme i l'evolució del procés.
Indicadors d'avaluació	-Grau de coneixement dels avenços de la comissió
Responsable	Comissió de seguretat i salut laboral: Georgina
Calendari	Mig termini: febrer 2017

**ACCIÓ 16: RECOLLIR INICIATIVES I OPINIONS DEL PERSONAL EN RELACIÓ A LES SEVES
NECESSITATS DE CONCILIACIÓ**

Línia estratègica 8	EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL
Descripció	Obrir un procés participatiu per debatre i millorar la conciliació del personal.
Indicadors d'avaluació	-Nombre i tipus d'accions de participació portades a terme -Nombre de mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral i familiar.
Responsable	Alicia Mesas
Calendari	2017: Treballadores familiars 2018: Tècniques

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat del Consorci de Benestar Social del Ripollès. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció				
Temps d'execució	CURT TERMINI (2017)			
	MIG TERMINI (2018-2019)			
	LLARG TERMINI (2020)			
Compliment dels indicadors				
Recursos invertits	HUMANS			
	TÈCNICS			
	ECONÒMICS			
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				

BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

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

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

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

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

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya

<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya

<http://dones.gencat.cat/>

Consorci de Benestar Social del Ripollès

<http://www.cbsripolles.cat/>

GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*, elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les,

evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

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

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

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

Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es

pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

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

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

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

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

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

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Transversalització de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

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

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

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

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

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

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un

sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.