

I Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2018-2021)

CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ



Diputació
Barcelona

#DibaOberta



Consell Comarcal
Berguedà

Direcció i finançament:

Oficina de les Dones i LGTBI
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Àrea d'Atenció a les Persones



Encàrrec:

Consell Comarcal del Berguedà
Coordinació: Núria Mariano



Realització:

Fundació Francesc Ferrer i Guàrdia.
Hungria Panadero, Oriol Alonso.



© Diputació de Barcelona

Maig, 2018

ÍNDEX

1.	Presentació	3
2.	El Pla intern d'igualtat.....	5
	Objectius del Pla Intern	5
	El marc normatiu.....	7
	Àmbits d'intervenció	11
	Metodologia	13
3.	Dades descriptives i sociodemogràfiques.....	15
4.	Anàlisi dels àmbits d'intervenció	21
	Cultura i política d'igualtat de gènere.....	21
	Representativitat i distribució d'homes i dones	27
	Política de recursos humans	34
	Formació contínua i desenvolupament professional.....	45
	Condicions i seguretat laboral.....	49
	Comunicació, imatge i llenguatge	55
	Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar	61
	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació.....	69
5.	Priorització dels àmbits d'anàlisi.....	75
6.	Conclusions	77
7.	Pla d'Acció	81
	Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar	84
	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació.....	94
	Cultura i política d'igualtat de gènere.....	97
	Recursos humans, desenvolupament i distribució	99
	Comunicació, imatge i llenguatge	101
	Condicions i seguretat laboral.....	103
	Sistematització del Pla.....	105
8.	Glossari.....	112

1. Presentació

Els Plans Interns d'Igualtat pretenen potenciar un canvi intern de la mateixa organització de l'administració que potenciï les capacitats i talents de les persones, eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere. Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, la promulgació de lleis com la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei catalana 17/2015¹, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableixen mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions.

Les reivindicacions socials a favor de la igualtat entre dones i homes tenen un destacable paper en la història contemporània, sigui focalitzant-se en àmbits d'actuació com el laboral, polític, ideològic, domèstic i familiar o en altres. Aquesta pressió social ha traspassat els moviments socials i s'ha incorporat en iniciatives legislatives i en les polítiques públiques.

Les polítiques de gènere basen el seu objectiu d'actuació en la igualtat entre dones i homes. Legislativament aquest objectiu té un ampli suport i recorregut tant a nivell internacional, estatal com autonòmic, tot i això els estudis sobre desigualtats de gènere mostren clarament que existeix una clara situació discriminatòria.

Les polítiques públiques contra la desigualtat de gènere s'han basat històricament en la igualtat d'oportunitats (Astelarra, 2005)², aquesta perspectiva liberal clàssica pressuposa que sota les mateixes condicions de partida els individus seran lliures i responsables dels seus actes, per tant les desigualtats resultants seran producte dels esforços i mèrits individuals i no de condicionants socioeconòmics. L'avaluació de les polítiques públiques i reformes legals, demostra que la igualtat d'oportunitats no genera igualtats de resultats, és a dir, les desigualtats persisteixen, sent aquest fruit de la desigualtat en la participació en l'esfera pública de dones i homes

L'acció positiva una estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures (temporals) que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials, o sigui, és un instrument que desenvolupa el principi d'igualtat d'oportunitats i que tendeix a corregir les desigualtats³.

Les accions positives corregeixen desigualtats de l'esfera pública, aquesta es pot definir en un sentit ampli com totes aquelles relacions socials que es desenvolupen en les estructures de l'Estat, l'economia oficial de treball remunerat i els escenaris de discurs públic, per contra l'esfera

¹ La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics a aprovar, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

² ASTELARRA, J. (2005) Veinte años de políticas de igualdad, Madrid: Cátedra.

³ OSBORNE, RAQUEL (1995) Acció Positiva. in Amorós, Celia (comp.), 10 paraules Clau Sobre Dona. EVD. PP. 301.

privada és aquella que comprèn les relacions en els àmbits domèstics o familiars. Per tant, les accions positives tenen més capacitat de limitar o reduir les desigualtats en l'esfera pública que en la privada. Tot i això, les polítiques que regulen la cura de les persones dependents (llicències de maternitat-paternitat, inversió en escoles bressol, en residències, etc.) tenen un clar impacte en les relacions de gènere també en l'esfera privada.

Finalment s'ha de tenir en compte el concepte de Gender mainstreaming que es pot traduir a la transversalitat de gènere, aquest és definit per Mike Verloo dins del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides de la següent manera:

“El ‘mainstreaming’ de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.”

Els Plans Interns fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. El Pla intern d'igualtat

Objectius del Pla Intern

Els plans interns d'igualtat són un conjunt de mesures, polítiques i actuacions adreçades a eliminar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe. La producció científica dels estudis de gènere constantment remarca les desigualtats i discriminacions que encara avui perduren, sigui en forma de retribucions desiguals, baixa representació en càrrecs directius per part de les dones, dificultat de promoció laboral, poca estabilitat al llarg de la trajectòria laboral, dificultats en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual, actituds sexistes, condicions laborals, etc.



L'esmentada llei 3/2007 del 22 de Març en el Títol IV 'El dret al treball en igualtat d'oportunitats' Capítol III 'Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat' Article 46 'Concepte i contingut dels plans d'igualtat' estableix que:

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Objectius del Pla Intern

El Pla Intern per a la Igualtat de Gènere, és una eina estratègica capaç de potenciar les capacitats i talent de totes aquelles persones que treballen a la institució, mitjançant un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per a la igualtat de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu general

L'objectiu general és, generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal del Consell Comarcal del Berguedà, mitjançant mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivells de responsabilitat.

Objectius específics

Els objectius específics són els següents:

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'organització.
- Identificar els elements formals i informals, propis de l'organització del Consell Comarcal del Berguedà, que obstaculitzin i/o dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'organització.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern del Consell Comarcal del Berguedà i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.

El marc normatiu

Com s'ha presentat anteriorment el suport normatiu a les polítiques d'igualtat de gènere té un destacable recorregut històric a tots els nivells territorials, sigui internacional, comunitari, nacional, autonòmic o local. Aquest marc normatiu és essencial per comprendre el paper que han jugat les dones socialment i el que han jugat les polítiques enfocades a la igualtat de gènere en els últims 70 anys d'història. A continuació es presentaran els principals documents normatius de referència.

Nivell internacional

La **Declaració Universal dels Drets Humans de l'any 1948** per part de les Nacions Unides serveix com a document primordial pel desenvolupament de les següents normatives i les polítiques públiques d'igualtat, aquesta estableix que els pobles de les nacions unides han ratificat en la carta la seva fe en els drets humans la dignitat i valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones i afegeix que tothom té tots els drets proclamats en la Carta amb menció explícita al sexe.

Conferències mundials sobre la dona, s'han celebrat quatre conferències mundials: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). A Ciutat de Mèxic es va definir un pla d'acció mundial per a la consecució dels objectius de l'Any de la Dona, que incloïa un conjunt ampli de directrius pel progrés de les dones fins 1985. A Copenhaguen es van examinar els avenços realitzats, concretament relacionats amb l'ocupació, la salut i l'educació. Es va establir la necessitat d'adoptar mesures nacionals més fermes per garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones i la introducció de millores en l'àmbit de la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de la dona. A Nairobi es va aprovar un mandat per establir mesures concretes per a superar els obstacles a l'assoliment dels objectius del Decenni. Els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, aquestes estaven orientades al progrés de la dona i havien de ser adoptades per aconseguir la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en les iniciatives de pau i desenvolupament.

Beijing representa un punt d'inflexió sobre l'agenda mundial de la igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, va ser adoptada per 189 països de forma unànime, i suposa un programa a favor de l'apoderament de la dona. S'estableixen 12 àmbits amb objectius i mesures per assolir la igualtat de gènere, aquests àmbits són: la dona i pobresa, educació i capacitació de la dona, la dona i la salut, la violència contra la dona, la dona i els conflictes armats, la dona i l'economia, la dona en l'exercici de poder i l'adopció de decisions, mecanismes institucionals per l'avenç de la dona, els drets humans de la dona, la dona i els mitjans de difusió, la dona i el medi ambient i les nenes. Després de Beijing s'han realitzat exàmens quinquennals, l'últim l'any 2015.⁴

Nivell comunitari

El **Tractat de Roma de 1957** estableix el principi d'igualtat entre homes i dones respecte a la igualtat de retribució, aquest recull les primeres directrius sobre igualtat de tracte entre homes i dones, concretament a l'article 119 s'obliga als seus estats membres a garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per ambdós sexes. Aquest document es consolida posteriorment

⁴ unwomen.org

amb el **Tractat d'Amsterdam l'any 1997** (que entra en vigor l'any 1999) on s'indica que cada Estat membre es responsabilitza de l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball i per un treball d'igual valor. En aquest tractat la igualtat entre homes i dones es va convertir en un principi bàsic per a la ciutadania europea. A l'article 141 es promouen les accions positives com a mesures que no s'han de considerar discriminatòries, ja que no vulneren el dret a la 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 prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"

El **Tractat de Niça de l'any 2001**, no incideix especialment en la igualtat de gènere i no amplia el seu fonament jurídic més enllà de l'àmbit de l'ocupació, tot i això introdueix un nou apartat que permet un programa d'acció comunitari per a la promoció de les organitzacions que treballen a escala europea en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes.

El **Tractat de Lisboa** de 2007, reafirma el principi d'igualtat entre dones i homes, a la vegada que l'inclou entre els valors i objectius de la Unió. Entre altres mesures també es compromet a combatre la violència domèstica en totes les seves formes, a prevenir i castigar aquests actes delictius i a donar suport i protecció a les víctimes.

Nivell estatal

A nivell estatal les polítiques de gènere comencen a prendre rellevància amb la transició democràtica, concretament amb **la Constitució espanyola de 1978, l'article 1** de la Constitució promulga que: *Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.*

A **l'article 9.2 de la Constitució** s'estableix que: *correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.*

I a **l'article 14 de la Constitució**: *els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*

Altres lleis rellevants a l'àmbit Estatal, són:

Llei 27/2003, llei reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica, aquesta reconeix el problema social de la violència de gènere i ofereix diferents instruments de protecció a les víctimes de delictes i faltes.

Llei 1/2004, sobre les mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere, representa un punt d'inflexió, ja que representa un reconeixement legal i un compromís estatal en la seva lluita. La llei inclou mesures en aspectes preventius, socials, educatius i assistencials.

Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta llei es reconeix la violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viudetat, la desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar. També reconeix que la igualtat formal davant de la llei ha resultat insuficient en la lluita contra aquestes discriminacions.

Aquesta llei tracta els següents aspectes en els diferents articles: principis d'igualtat, igualtat de tracte i oportunitats d'accés a l'ocupació, formació, promoció i condicions laborals, discriminació directa o indirecta, accions positives, transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes, etc. S'inclouen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, i un capítol sencer (Capítol II), dedicat a l'Acció Administrativa per a la Igualtat:

Article 51 (Capítol II). Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència 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.

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

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

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

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

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

g. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus àmbits d'actuació.

L'altre gran marc legislatiu, el trobem al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic on en la seva disposició addicional setena, obliga les Administracions Públiques a desenvolupar Plans d'igualtat:

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

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

A nivell autonòmic (Catalunya)

A l'àmbit català es destaca la **Llei catalana 17/2015**, s'especifica com a funció dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, "Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic". Aquesta llei introdueix mecanismes per a la transversalitat de gènere, estratègies per a la consecució de la igualtat de gènere a través de les contractacions públiques, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. En el mateix article de la norma esmentada es fa referència als plans d'igualtat de dones i homes al 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 o a la formació professional i a la resta de 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 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.

Per últim s'esmenta la **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La llei té com a objecte l'eradicació de la violència masclista i remoció de les estructures socials i estereotips culturals que la perpetuen, estableix mesures integrals respecte a la prevenció i detecció de la violència masclista i la seva sensibilització. La llei subratlla els drets a les dones, defineix la violència masclista i altres conceptes associats, estableix les formes de violència masclista, els seus àmbits, les seves finalitats, les quals són:

a) Facilitar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i l'autonomia i la llibertat de les dones.

b) Establir mecanismes per fer recerca sobre violència masclista i difondre'n els resultats, i també per a la sensibilització social i la informació destinada a les dones.

c) Dotar els poders públics de Catalunya d'instruments eficaços per a eradicar la violència masclista en els àmbits preventiu, educatiu, formatiu, dels mitjans de comunicació i laboral i social.

d) Establir els drets de les dones que es troben en situació de violència masclista, exigibles davant les administracions públiques, i també per a llurs fills i filles, a més d'assegurar-ne l'accés gratuït als serveis públics que s'estableixin.

e) Garantir drets econòmics per a les dones que es troben en situació de violència masclista, amb la finalitat de facilitar-los el procés de recuperació i reparació.

f) Crear la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista, integrada per un conjunt de recursos i serveis públics per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació.

g) Establir mecanismes per a una intervenció integral i coordinada contra la violència masclista, per mitjà de la col·laboració de les administracions públiques de Catalunya, i de la participació de les entitats de dones, de professionals i d'organitzacions ciutadanes que actuen contra la violència masclista.

h) Concretar mesures per a introduir l'especialització de tots els col·lectius professionals que intervenen l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació destinades a les dones i les altres víctimes de la violència masclista.

i) Garantir el principi d'adequació de les mesures, per tal que a l'hora d'aplicar-les es tinguin en compte les necessitats i les demandes específiques de totes les dones que pateixen la violència masclista.

Àmbits d'intervenció

El Pla d'Acció del Pla Intern d'Igualtat, s'articula a partir dels **àmbits d'intervenció** considerats en la diagnosi, aquests són els següents:

- ✓ **Cultura i política d'igualtat de gènere:** en aquest àmbit s'avalua en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les polítiques, plans o actuacions, de cada un dels seus serveis tenint en compte les següents dimensions:
 - Sensibilització a la plantilla
 - Percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'empresa
 - Mesures objectives realitzades: plans, polítiques o actuacions impulsats des de la institució (divulgació de materials, actes sobre igualtat, mesures concretes)
- ✓ **Representativitat i distribució d'homes i dones:** consulta dels principals indicadors de paritat de sexes tant des d'una òptica vertical en l'organització del treball, com horitzontal entre els diversos serveis
 - Segregació vertical
 - Segregació horitzontal
 - Càrrecs de representació dels treballadors/es
 - Plans o mesures per a la reducció de la segregació
- ✓ **Política de recursos humans:** en quin grau es té en compte la situació discriminatòria que poden patir les dones de la plantilla, sigui en la selecció de personal, la contractació, la retribució, etc.
 - Procés de selecció: oferta, criteris de selecció i selecció
 - Retribució
 - Criteris i mesures per al foment de la paritat en la plantilla
- ✓ **Formació contínua i desenvolupament professional:** en aquest àmbit es detecta l'accés i igualtat a les actuacions de formació contínua i les polítiques de desenvolupament i promoció laboral.
 - Accés a la formació continua
 - Desenvolupament de la carrera professional i promoció interna
 - Formacions i altres mesures formatives per a la plantilla
- ✓ **Condicions i seguretat laboral:** revisió i anàlisi de les condicions laborals, seguretat laboral, salut laboral i prevenció.

- Condicions i seguretat laboral: referent al lloc de treball, exposicions ambientals, càrrega física del treball i riscos psicosocials.
 - Estat de salut (físic i psíquic)
 - Accidents laborals
 - Malalties professionals
- Plans de prevenció en matèria de salut laboral i riscos psicosocials
- ✓ **Comunicació, imatge i llenguatge:** anàlisi del material de comunicació, detecció del llenguatge no igualitari o discriminatori, tant en material d'ús intern com d'ús extern, etc.
 - Imatge corporativa
 - Comunicació verbal, escrita i figurativa (imatges, fotografies o representacions) interna
 - Comunicació verbal, escrita i figurativa externa
 - Guies d'estil o protocols en matèria de comunicació, imatge o llenguatge no discriminatori
- ✓ **Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal:** anàlisi de la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en plans de conciliació i usos del temps, etc.
 - Temps de treball: jornada laboral i torns
 - Permisos i llicències: naixement, maternitat, adopció o acolliment, malaltia greu, hospitalització, accidents, defunció o atenció a familiars i/o excedències
 - Flexibilitat horària, reduccions de jornada, hores fora de la jornada
 - Conciliació de la vida domèstica-personal i laboral (doble presència)
 - Mesures, plans, protocols concrets de conciliació
- ✓ **Prevenió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació:** detecció de campanyes de sensibilització, mecanismes i plans de prevenció, coneixement de protocols, etc.
 - Assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical
 - Plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris

Metodologia

Els Plans Interns d'Igualtat es diferencien en dues parts, la diagnosi on a nivell general s'obtenen dades, s'analitzen i es detecten les principals necessitats i problemàtiques que afecten al conjunt de treballadores i treballadors, i el disseny del Pla d'Acció, on es detallen cada una de les mesures i actuacions necessàries per tal de corregir o eliminar les desigualtats o discriminacions per raó de gènere observades dins de l'entitat.

DIAGNOSI → PLA D'ACCIÓ

La fase de diagnosi i pla d'acció es desgranen en quatre fases.

La diagnosi es compon de la **fase 1**, on s'estableixen els compromisos institucionals i el lideratge, a l'hora també s'acorda el plantejament del treball de camp i quins seran els agents i les fons de dades a les quals es tindrà accés per tal d'elaborar la diagnosi.

La **fase 2** suposa el recull i anàlisi de la documentació pertinent, s'elaboren els qüestionaris i guions d'entrevistes i grups de discussió, les preguntes del qüestionari també es validen amb la persona coordinadora del projecte de l'organisme per tal de garantir que totes les preguntes són pertinents. Un cop s'han validat les eines que recolliran la informació, s'inicia l'accés al treball de camp, en aquest cas s'ha realitzat una enquesta i cinc grups de discussió. Un cop recollides les dades del treball, la fase 2, culmina amb l'anàlisi qualitativa i quantitativa de la informació. Per tal d'obtenir conclusions consistents es triangula la informació recollida a partir de grups de discussió, de les enquestes, de l'anàlisi de la Relació de Llocs de Treball i d'altres fonts documentals.

El pla d'acció suposa la **fase 3**, on s'estableixen els objectius generals i específics, s'elaboren les fitxes de mesures o accions, s'estableix el mapa de responsabilitats de cada una de les accions, s'acorda el calendari d'execució i el pressupost requerit per a l'èxit de l'execució de les mesures, un cop finalitzada la fase, es valida el document amb les persones responsables de l'organisme.



La **fase 4** i per tant la darrera fase del Pla, suposa la revisió del Pla per part del ple, l'aprovació i finalment la seva presentació institucional.

A continuació es mostra el calendari del treball de camp, tota la informació recollida correspon a l'interval existent entre l'octubre de 2017 i el març de 2018, és a dir 6 mesos.

Cal tenir en compte que la informació provinent dels grups de discussió i l'enquesta són sempre percepcions i opinions. Per altra banda la informació recollida a partir de la base de dades de la Relació de Llocs de Treball, són dades facilitades pel CCB a l'octubre de 2017, per últim les dades provinents de la revisió documental suposen una aproximació a l'anàlisi de la situació, ja que són dades facilitades pel mateix CCB o informació que l'equip de redacció del present Pla ha recollit de fons públics, principalment del web del Consell Comarcal del Berguedà (www.bergueda.cat).

Taula 1 Calendari del treball de camp

Treball de camp	2017						2018						
	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Relació de Llocs de Treball (1)					x								
Recull d'altres documents (2)					x	x	x	x					
Enquesta a la plantilla (3)								x	x				
Grups de discussió (4)									x	x			

En la segona taula es mostra la relació existent entre la informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp (l'equivalència numèrica s'explica en l'anterior taula), els grups de discussió i l'enquesta han estat les principals fonts documentals, tot i que determinats àmbits la informació aportada per la RLT ha estat molt rellevant.

Taula 2 Informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp

Àmbits d'intervenció	1 ⁵	2	3	4
Cultura i política d'igualtat de gènere		x	x	x
Representativitat i distribució d'homes i dones	x		x	x
Política de recursos humans	x	x	x	x
Formació i desenvolupament professional		x	x	x
Condicions o seguretat laboral			x	x
Comunicació, imatge i llenguatge		x	x	x
Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal	x		x	x
Prevençió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		x	x	x

⁵ Els números indiquen: Relació de Llocs de Treball (1), Recull d'altres documents (2), Enquesta a la plantilla (3) i Grups de discussió (4).

3. Dades descriptives i sociodemogràfiques

Abans de presentar l'anàlisi dels àmbits d'intervenció, es mostra un breu anàlisi de caràcter descriptiu i sociodemogràfic, aquest anàlisi ha de servir per tal de contextualitzar l'organisme.

El Berguedà és una comarca amb una superfície de 1.185,25km², la qual es troba entre el Bages, Osona, el Ripollès, la Cerdanya, l'Alt Urgell i el Solsonès.

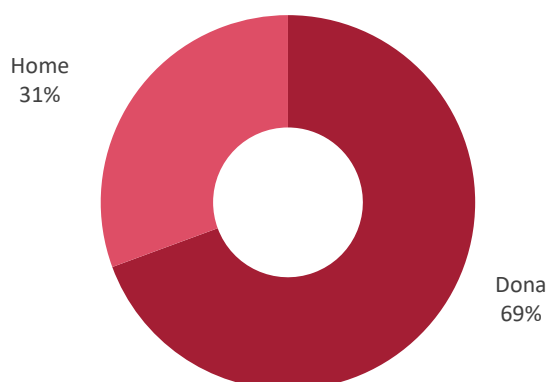
Segons dades d'IDESCAT (2017) compta amb una població de 39.013 habitants, fet que suposa una densitat de 32,9 habitants per km² una dada notablement inferior si es compara amb Catalunya (235,3 habitants per km²).

El Consell Comarcal del Berguedà dóna cobertura a 31 municipis, oferint serveis de català, consum, educació, habitatge, igualtat, inclusió, joventut, medi ambient, migracions, promoció econòmica, serveis socials, serveis coordinats en xarxa amb altres agents, etc.

A partir de les dades de la Relació de Llocs de Treball, es té constància que Consell Comarcal del Berguedà hi ha un total de 49 professionals, 34 són dones i 15 són homes, representant el 69% i el 31% respectivament. Cal mencionar, com s'ha comentat anteriorment, que aquestes dades estan fan referència a octubre de 2017 i la plantilla s'ha incrementat en els darrers mesos, aquestes noves incorporacions no s'han tingut en compte en la següent anàlisi.



Gràfic 1: Sexe del personal del CCB. %



Elaborat a partir de la RLT del CCB

Pel que fa als llocs de treball, s'observen 30 llocs de treball diferenciats, majoritàriament aquests llocs de treball estan ocupats per una persona, tot i això alguns llocs de treball estan ocupats per més d'una persona, destacant el lloc d'auxiliar administratiu/va, educador/a social, i tècnic/a joventut, etc.

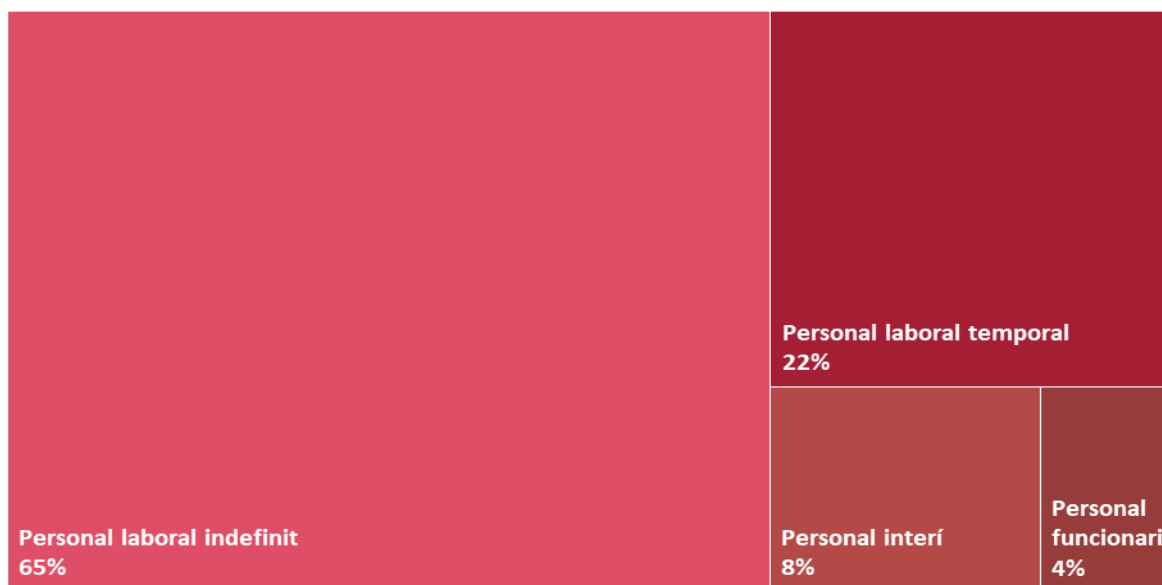
Taula 3: Llocs de treball. %

Nom lloc	n	Nom lloc	n
Administratiu/va	1	Interventor/a	2
Arquitecte/a tècnic/a	1	Peó camins	3
Auxiliar administratiu/va	4	President/a	1
Auxiliar informàtic/a	1	Tècnic/a garantia juvenil	1
Conserge	1	Tècnic/a oficina consum	1
Coordinador/a serveis socials	1	Tècnic/a dependència	1
Dinamitzador/a juvenil	1	Tècnic/a geògraf	1
Educador/a social	3	Tècnic/a igualtat	1
Enginyer/a	1	Tècnic/a joventut	3
Gerent	1	Tècnic/a medi ambient	1
Informador/a arxiu	1	Tècnic/a ocupació	1
Informador/a ciutadà	1	Tècnic/a polítiques migratòries	1
Informador/a consum	1	Tècnic/a servei inclusió social	1
Informador/a habitatge	1	Treballador/a familiar	2
Informador/a turisme	2	Treballador/a social	6

Elaborat a partir de la RLT del CCB

A la vinculació laboral destaca principalment el personal laboral indefinit, el qual representa el 65% del total del personal, seguit del personal laboral temporal representant el 22%, i de forma minoritària el personal interí, 8%, i el personal funcionari, 4%.

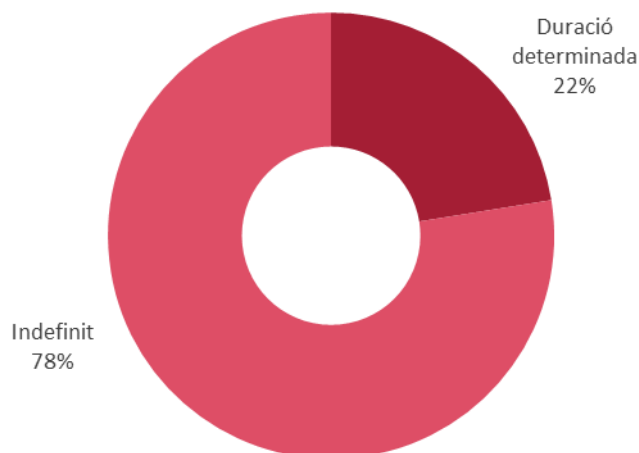
Gràfic 2: Vinculació laboral. %



Elaborat a partir de la RLT del CCB

Atès que el personal laboral temporal representa el 22%, el personal indefinit, sigui personal laboral, funcionari o interí, representa el 78% del total del personal.

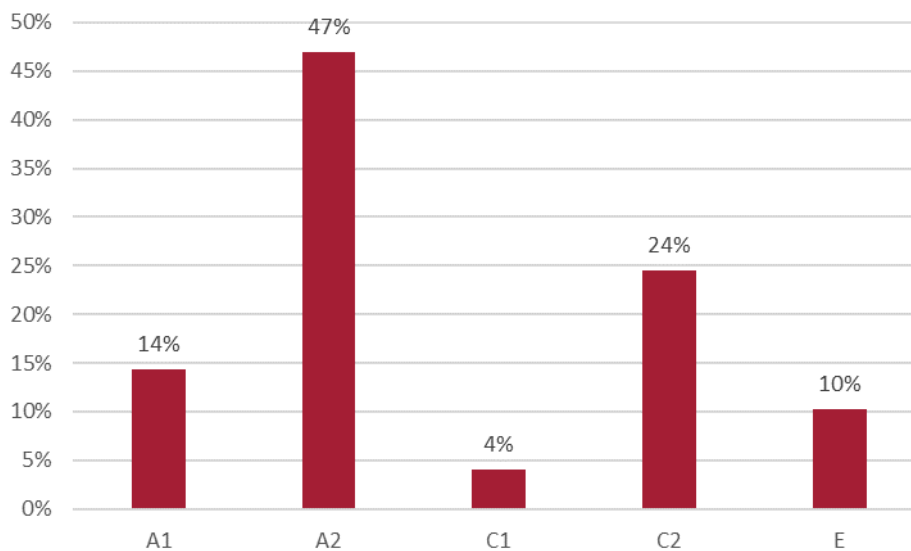
Gràfic 3: Tipologia del contracte. %



Elaborat a partir de la RLT del CCB

El grup laboral més freqüent és A2 i representa el 47% del total de la plantilla del CCB, seguit del grup C2, que representa el 24%, el grup A1 representa el 14% i minoritàriament el grup E amb el 10% i en darrer lloc el grup C1 representant el 4%.

Gràfic 4: Grup laboral. %



Elaborat a partir de la RLT del CCB

Per tal d'establir la correspondència dels llocs de treball amb el grup laboral, a continuació es presenta la taula de relacions de grup laboral i llocs de treball.

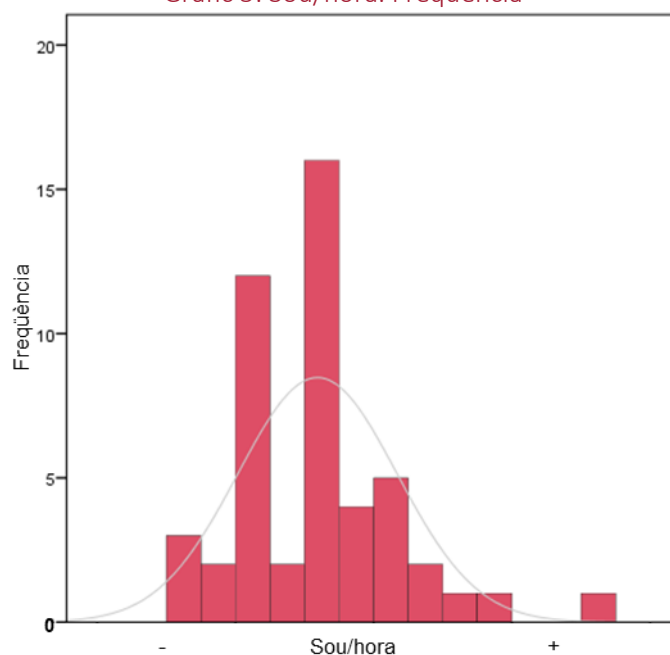
Taula 4: Relació de grup laboral i llocs de treball

A1	A2	C1	C2	E
President/a	Arquitecte/a tècnic/a	Administratiu/va	Auxiliar administratiu/va	Auxiliar informàtic/a
Gerent	Coordinador/a serveis socials	Dinamitzador/a juvenil	Informador/a arxiu	Conserge
Enginyer/a	Educador/a social		Informador/a ciutadà	Peó camins
Interventor/a	Tècnic/a garantia juvenil		Informador/a consum	
Secretària/a	Tècnic/a oficina consum		Informador/a habitatge	
	Tècnic/a dependència		Informador/a turisme	
	Tècnic/a geògraf		Treballador/a familiar	
	Tècnic/a igualtat			
	Tècnic/a joventut			
	Tècnic/a medi ambient			
	Tècnic/a ocupació			
	Tècnic/a polítiques migratòries			
	Tècnic/a servei inclusió social			
	Treballador/a social			

Elaborat a partir de la RLT del CCB

El següent gràfic representa el sou/hora, el qual s'ha calculat tenint en compte les 1.772 hores anuals que suposaria una jornada laboral de 37,540 hores setmanals i posteriorment tenint en compte les hores setmanals de cada persona treballadora, un cop obtingudes les hores totals anuals de cada treballadora s'ha dividit el total del sou anual per les mencionades hores. La mitjana del sou/hora és de 15,93€, la desviació estàndard és de 5,764 i la moda (valor més repetit) de 7,03€.

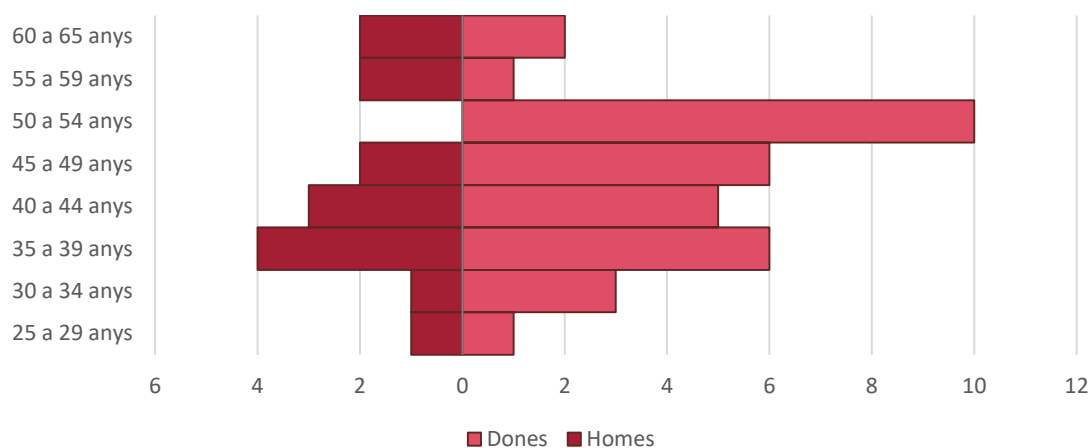
Gràfic 5: Sou/hora. Freqüència



Elaborat a partir de la RLT del CCB

Les piràmides de població són eines visuals molt recurrents en l'anàlisi sociodemogràfica, ajuden a comprendre el volum de població segons edats i sexe, normalment s'aplica a territoris grans, però també es pot aplicar a altres àmbits més reduïts com una organització. S'anomenen piràmides de població atès que antigament els alts índexs de natalitat i mortalitat feien que les bases de la piràmide, infants i joves, estiguessin més poblades, que les edats adultes i aquestes més que la tercera edat. En l'actualitat i en el cas del CCB, no es representen les formes piramidals, ja que les realitats sociodemogràfiques i d'organització són diferents. L'edat mitjana de les dones és de 45,7 anys i la dels homes és de 45,6 anys, per tant no existeixen diferències en la mitjana d'edat.

Gràfic 6: Piràmide població, plantilla del Consell Comarcal del Berguedà

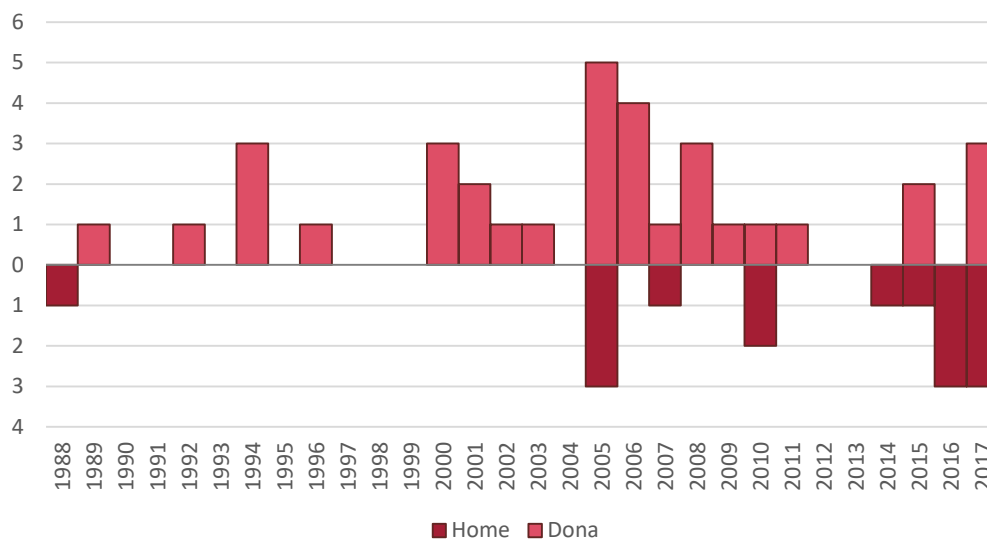


Elaborat a partir de la RLT del CCB

Segons les dades de la RLT i com s'ha mostrat l'edat mitjana general d'homes i dones és similar, però si es relaciona aquesta variable amb la del grup laboral, sorgeixen diferències remarcables. Les dones del grup laboral A1 presenten una mitjana d'edat de 48,5 anys i els homes de 40,3 anys, les dones del grup A2 presenten una edat mitjana de 43,4 anys i els homes de 43,5 anys per tant similar, les dones del grup C1 una edat 42,1 anys i els homes de 33,8 anys, les dones del grup C2 tenen una mitjana de 48,6 anys i els homes del grup E tenen una mitjana de 54,2 anys, sent aquests els de major edat.

Pel que fa a l'antiguitat o l'any d'incorporació, aquestes variables presenten unes diferències significatives. Les dones presenten una antiguitat mitjana de 12,7 anys i els homes de 6,7 anys, per tant molt més alta en el cas de les dones. El següent gràfic mostra la distribució de la variable.

Gràfic 7: Any incorporació segons sexe



Elaborat a partir de la RLT del CCB

4. Anàlisi dels àmbits d'intervenció

A continuació es presentarà una síntesi dels resultats per a cadascun dels àmbits d'intervenció focalitzats al treball de camp a partir de les dades provinents dels grups de discussió, l'enquesta d'igualtat, l'anàlisi de la Relació dels Llocs de Treball (RLT) i la revisió documental. Els àmbits són els següents: Cultura i política d'igualtat de gènere, representativitat i distribució d'homes i dones, política de recursos humans, formació contínua i desenvolupament professional, condicions i seguretat laboral, comunicació, imatge i llenguatge, usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, i la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació.⁶

Cultura i política d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'avalua en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les polítiques, plans o actuacions de cadascun dels seus serveis o actuacions. S'inclouen: la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'empresa i les mesures objectives realitzades per l'organització.

Grups de discussió

De l'anàlisi qualitativa dels grups de discussió es destaquen dos sub-àmbits diferenciats: la cultura i política d'igualtat de gènere a l'àmbit directiu del CCB i la cultura i acció d'igualtat de gènere de la plantilla.

Pel que fa al primer sub-àmbit s'exposa que a l'àmbit extern es realitzen accions i polítiques d'igualtat de gènere, com les activitats explícitament dirigides al foment de la igualtat de gènere, de sexualitat, afectiva, etc. Bona part d'actuacions del CCB, no van dirigides a la població en general sinó que van dirigides a una població molt específica, per tant les polítiques d'igualtat o la perspectiva de gènere que es pugui aplicar estan limitades a l'àmbit d'acció. Es considera que les actuacions que es desenvolupen van encarades tant a dones com homes, a part s'observa un increment de les dones usuàries d'aquelles actuacions que històricament estaven marcades per un ús masculí, com per exemple les actuacions de caràcter esportiu. Per tant es percep que no s'aplica la perspectiva de gènere d'una forma clarament manifesta però que de cap manera es discrimina un sexe vers l'altre.

Existeix la percepció que la perspectiva de gènere i el desenvolupament de polítiques enfocades a assolir escenaris de major igualtat s'hauria de prioritzar, argumentant-se que aquestes haurien de liderar-se per les direccions i s'haurien d'establir directius enfocades al treball quotidià de la plantilla del CCB.

Pel que fa a la cultura i acció d'igualtat de gènere de la plantilla, les persones participants exposen que apliquen la perspectiva de gènere de forma individual en la seva tasca diària, però que

⁶ Les taules i gràfics no referencien l'origen de les dades, aquest origen l'estipula el sub-àmbit (grups de discussió, enquesta, RLT o revisió documental) en el qual estigui l'element.

aquesta aplicació depèn en gran mesura dels coneixements o sensibilització que tingui la mateixa persona en vers la perspectiva de gènere.

Per tant ambdós sub-àmbits es vinculen estretament atès que a falta d'un lideratge clar des de direcció de la cultura política d'igualtat de gènere, la plantilla adopta de forma diferenciada i individual, la perspectiva de gènere.

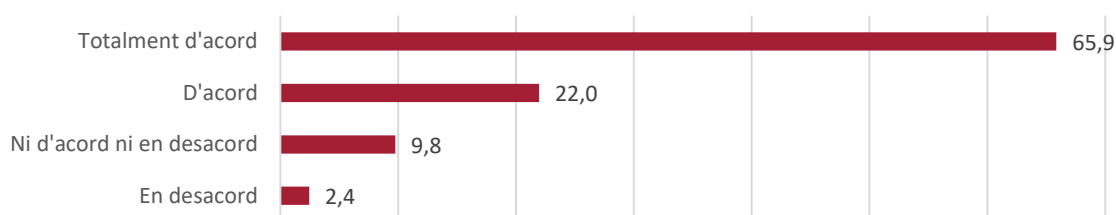
Enquesta

El 88% de les persones enquestades està d'acord o molt d'acord en incorporar la perspectiva de gènere al CCB, sense considerar-ho una opció personal, el 78% està d'acord o molt d'acord a l'hora de considerar la discriminació positiva o acció positiva com a una mesura justa i necessària i el 85% està d'acord o molt d'acord amb l'afirmació que el Pla d'igualtat aportarà un canvi notable cap a la millora de la igualtat entre homes i dones. Cal destacar que són les dones les que estan més d'acord amb aquestes tres afirmacions, situant-se 0,6, 0,2 i 0,75 punts per sobre de les mitjanes dels homes. Tot i aquestes diferències ambdós sexes es situen per sobre del 3 (en una escala de 1 a 5).

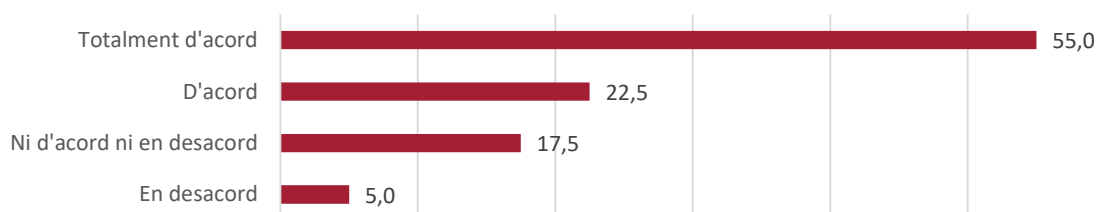
Pel que fa a l'afirmació que el CCB té en compte la igualtat entre homes i dones a tots els nivells, aquesta disposa d'un menor suport, situant les respostes que mostren acord en un 41% i les respostes en desacord amb un 34%. Pel que fa a l'afirmació 'el CCB incorpora la perspectiva de gènere en les accions que realitza internament' hi ha un 42% d'acord i un 31% de posició intermèdia. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, són els primers els que mostren major suport a les dues afirmacions situant-se per sobre del 3 i en el cas de les dones situant-se per sota del 3.

Generalment es pot establir que les dones atorguen una major importància i utilitat al Pla Intern d'Igualtat i per altra banda, que els homes donen major suport a les preguntes que afirmen que la perspectiva de gènere i la igualtat entre sexes està incorporada al CCB.

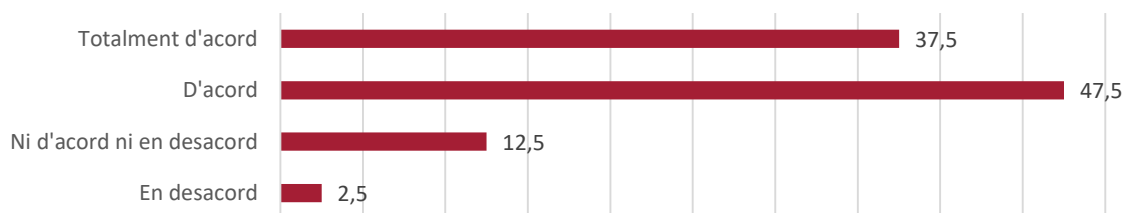
Gràfic 8 La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar al Consell Comarcal del Berguedà, no és només una opció personal. %



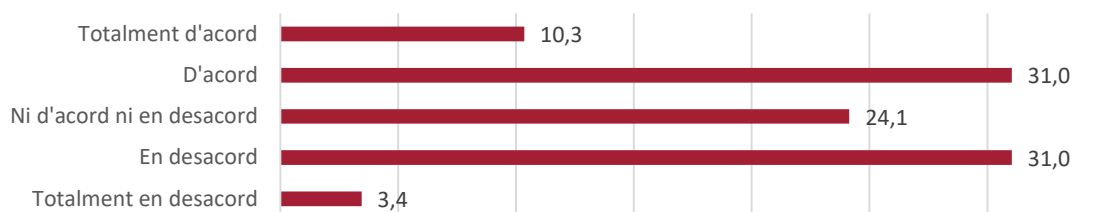
Gràfic 9 La discriminació positiva o acció positiva és una mesura necessària i justa. %



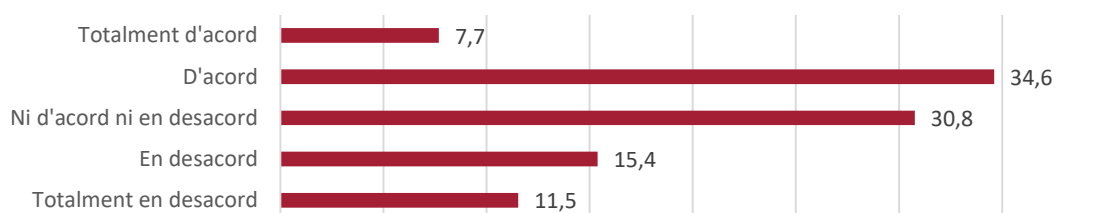
Gràfic 10 Un Pla Intern d'Igualtat aportarà al Consell Comarcal del Berguedà un canvi notable cap a la millora de la igualtat entre dones i homes



Gràfic 11 El Consell Comarcal del Berguedà té en compte la igualtat entre homes i dones a tots els nivells. %



Gràfic 12 El Consell Comarcal del Berguedà incorpora la perspectiva de gènere en les accions que realitza internament. %



Taula 5 Opinió Cultura i política d'igualtat de gènere

Preguntes ⁷	Dona	Home	Total	Diferència
La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar al CCB, no és només una opció personal	4,60	4,00	4,43	0,60
La discriminació positiva o acció positiva és una mesura necessària i justa	4,43	4,20	4,36	0,23
Un Pla Intern d'Igualtat aportarà al Consell Comarcal del Berguedà un canvi notable cap a la millora de la igualtat entre dones i homes	4,42	3,67	4,21	0,75
El CCB té en compte la igualtat entre homes i dones a tots els nivells	2,67	3,33	2,92	0,67
El CCB incorpora la perspectiva de gènere en les accions que realitza internament	2,79	3,33	3,00	0,55

El 88% de les persones enquestades consideren que el CCB ha organitzat jornades reunions o actes sobre la igualtat de gènere i el 73% considera que el CCB ha implementat mesures o polítiques per a una major igualtat de gènere.

⁷ Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord

Revisió documental

En l'apartat de revisió documental, s'ha tingut en compte l'espai web del CCB, a la pàgina d'inici es detecta fàcilment el servei d'igualtat entre la resta de serveis, un cop a la pàgina del servei d'igualtat, es descriu el servei i els seus objectius, també s'incrusta un enllaç del 'Pla comarcal d'igualtat del Berguedà' i 'Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Berguedà'. Per últim, es facilita enllaços amb més informació sobre les accions locals, les accions comarcals i transversals:

- Accions locals:
 - o Suport en les demandes de subvenció per a l'execució d'accions de formació per a dones, campanyes de sensibilització i prevenció als municipis de la comarca.
 - o Suport en l'organització de campanyes i en l'organització d'accions, assessorament i suport en l'organització de diverses accions.
 - o Suport a les associacions i grups de dones
 - Suport en les demandes de subvenció per a l'execució d'accions específiques per a dones.
 - Suport i assessorament en la constitució d'associacions de dones.
 - Suport i assessorament en l'organització d'activitats concretes.
- Accions comarcals
 - o Campanyes de sensibilització
 - o Formació a professionals
 - o Participació social de les dones
 - o Projecte Coeducació
 - o Protocol d'atenció a les dones en situació de violència masclista (Berga i comarca)
 - o Punt d'Informació i atenció a les persones
- Accions transversals
 - o Circuit contra la violència masclista a la Catalunya Central
 - o Taula d'igualtat
 - o Comissions de treball

Imatge 1 bergueda.cat



Imatge 2 bergueda.cat/serveis/igualtat/



Síntesi de resultats

A partir dels resultats de l'enquesta s'extreu que la plantilla del Consell Comarcal del Berguedà sembla que presenta una sensibilització notable envers la perspectiva de gènere i la seva aplicació en el context laboral. Concretament les dones mostren un grau d'acord lleugerament superior al dels homes en les preguntes que destaquen la importància i utilitat del Pla Intern d'Igualtat i per altra banda els homes mostren un grau d'acord lleugerament superior al de les dones en les preguntes que afirmen que el CCB té en compte i incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat entre sexes.

El Consell Comarcal del Berguedà realitza nombroses actuacions enfocades a millorar la igualtat de gènere a partir del servei d'igualtat, aquestes actuacions es desenvolupen a nivell local, comarcal i transversal. Si bé es realitzen actuacions, fa falta potenciar la perspectiva de gènere d'una forma transversal des de la direcció de l'organisme, i que sigui la mateixa direcció qui lideri la política d'igualtat de gènere juntament amb la resta de serveis que impulsen la perspectiva de gènere.

L'aplicació de la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la plantilla depèn en gran mesura dels coneixements o sensibilització que tingui la persona envers la perspectiva de gènere.

Per tant existeix una sensibilització elevada en el conjunt de la plantilla sobre la perspectiva de gènere i es realitzen actuacions concretes, es detecta com a oportunitat la possibilitat que des de direcció es lideri l'aplicació transversal de la perspectiva, tant en les actuacions que es desenvolupen, en el treball quotidià de la plantilla i en les relacions laborals del centre de treball.

ASPECTES A MANTENIR

- Sensibilització de la plantilla
- Oferta de formacions sobre igualtat de gènere per part del CCB
- Voluntat de participar en formacions d'igualtat de gènere de la plantilla
- Iniciativa a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la plantilla
- Actuacions del servei d'igualtat de caràcter extern

ASPECTES A MILLORAR

- Lideratge en l'aplicació de la transversalitat de gènere en la política institucional del CCB juntament amb la resta de serveis que impulsen la perspectiva de gènere.
- Aplicació desigual de la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la plantilla
- Reforçar accions per al foment de la igualtat de caràcter intern.

Representativitat i distribució d'homes i dones

L'anàlisi de la representativitat i distribució d'homes i dones al CCB, busca conèixer en quins llocs de treball es troben homes i dones dins de l'organisme, els principals indicadors que es tenen en compte són: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació dels i les treballadores, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinit) i grup laboral.

Grups de discussió

En l'àmbit de la representativitat i distribució d'homes i dones hi ha força consens, presentant-se dos sub-àmbits el de segregació vertical i de segregació horitzontal, és a dir, diferències numèriques notables d'homes i dones en un sentit jeràrquic i en un sentit departamental.

El primer sub-àmbit, el de segregació vertical, s'explica que actualment la presidència, gerència i consell polític estan conformats pràcticament per homes, tot i això es considera que aquest fet és circumstancial atès que aquestes figures i el sexe de les mateixes han variat al llarg de la història de l'organisme, fins i tot alternant el sexe de la presidència i gerència. Al tractar-se d'un fet circumstancial no es detecta com un problema per a les persones participants en els grups de discussió.

Per altra banda, en relació al sub-àmbit de segregació horitzontal, es presenta que el CCB és un organisme feminitzat atès que les dones representen aproximadament el 70% de la plantilla i els homes el 30%, tot i aquestes diferències hi ha àrees o serveis que estan notablement segregats, en el cas de la segregació horitzontal femenina aquests serveis serien l'OAC, el personal d'administració, serveis socials, educació social i neteja, per contra la segregació horitzontal masculina representaria als serveis de medi ambient, territori i la brigada.

Enquesta

El 92% de les persones de la plantilla del CCB que han donat resposta a l'enquesta, considera que els càrrecs superiors estan ocupats majoritàriament per homes, és a dir segregació vertical, i el 8% per dones i homes de forma proporcional.

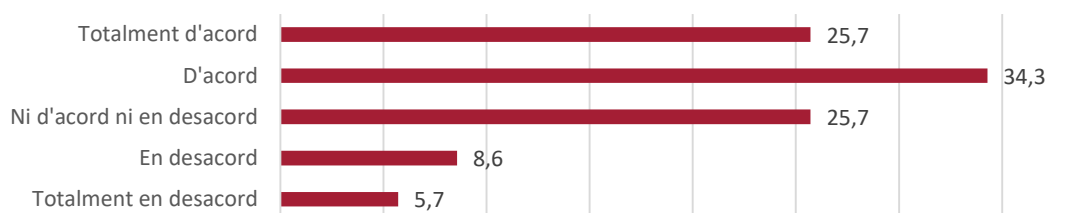
El 94% de les persones enquestades consideren que hi ha àrees o seccions del CCB compostes majoritàriament per persones del mateix sexe, és a dir segregació horitzontal i es fa referència principalment a educadores socials/serveis socials, personal administratiu, informàtica, etc. Per contra el 6% considera que no existeix segregació en determinades àrees.

El 60% està d'acord o totalment d'acord amb l'afirmació: els càrrecs superiors estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe. El 72% està d'acord o totalment d'acord, en afirmar que les dones al CCB tenen un paper rellevant i notable. El 60% està d'acord o totalment d'acord amb la idea que no existeix cap impediment per raó de ser dona a l'hora d'ascendir a càrrecs superiors per voluntat pròpia. El 84% considera que les dones realitzen funcions de representació dels i les treballadores. Per últim el 45% no està d'acord amb l'afirmació que el CCB ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació vertical i horitzontal i un 36% no hi està d'acord ni en desacord. Cal tenir en compte que part de la mostra està conformada per persones de recent incorporació, fet que augmenta els percentatges de 'ni

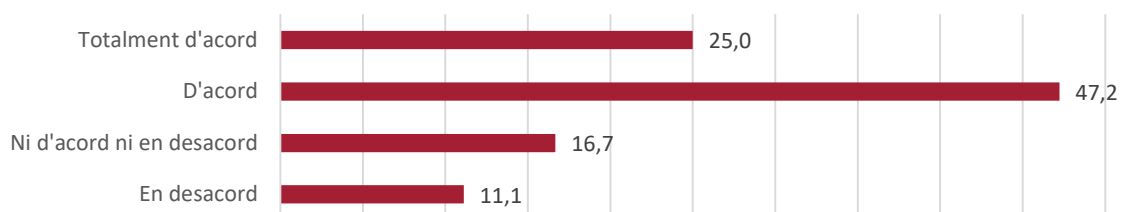
d'acord ni en desacord' el qual es pot considerar com 'desconeixement' de la situació que es presenta.

Pel que fa a les diferències entre homes i dones, són els homes qui estan més d'acord amb les anteriors afirmacions situant-se sempre per sobre de la valoració de 3 que equivaldria a 'ni d'acord ni en desacord'. En contra les dones mostren un menor grau d'acord situant-se en dues preguntes per sota del llindar de 3. Les afirmacions que creen més diversitat de resultats entre els homes i les dones són: 1) Sí una dona treballadora del CCB tingués la voluntat i capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona, 2) Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe i 3) El CCB ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment com horitzontalment.

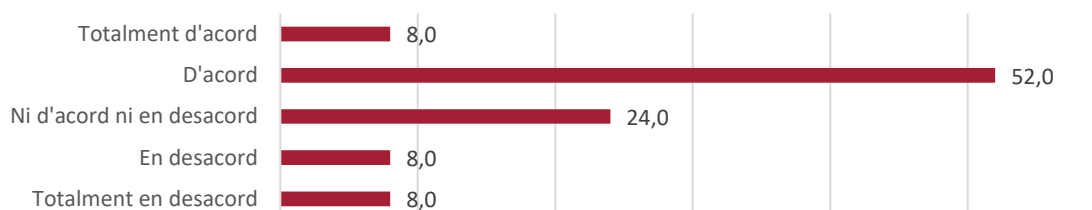
Gràfic 13 Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe. %



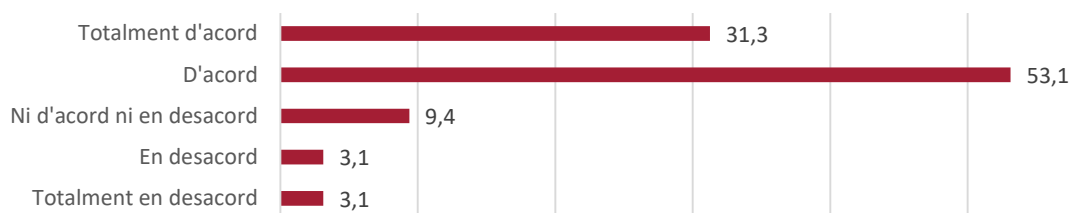
Gràfic 14 Les dones al Consell Comarcal del Berguedà tenen un paper rellevant i notable. %



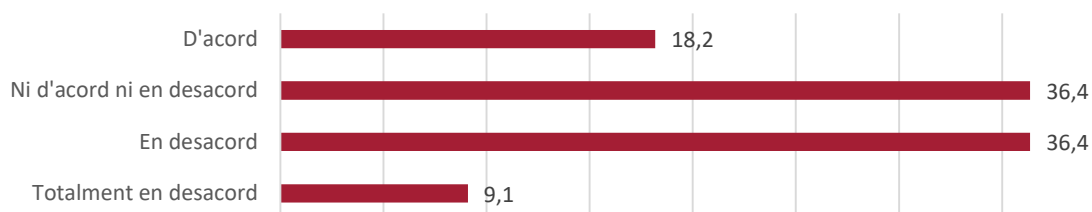
Gràfic 15 Sí una dona treballadora del Consell Comarcal del Berguedà tingués la voluntat i capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona. %



Gràfic 16 Les dones realitzen funcions de representació dels i les treballadores del Consell Comarcal del Berguedà. %



Gràfic 17 El Consell Comarcal del Berguedà ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions). %



Taula 6 Opinió Representativitat i distribució d'homes i dones

Preguntes ⁸	Dona	Home	Total	Diferència
Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe	3,25	4,22	3,55	0,97
Les dones al CCB tenen un paper rellevant i notable	3,67	4,22	3,83	0,56
Sí una dona treballadora del CCB tingués la voluntat i capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona	2,92	4,00	3,36	1,08
Les dones realitzen funcions de representació dels i les treballadores del CCB	3,72	4,44	3,96	0,72
El CCB ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions)	2,23	3,14	2,55	0,91

Relació llocs de treball

Al Consell Comarcal del Berguedà hi ha un total de 49 professionals, 34 són dones i 15 són homes, representant el 69% i el 31% respectivament.

Al CCB hi ha un total de 30 llocs de treball diferents, aquests llocs estan ocupats per una o més persones. Dels 4 llocs de treball ocupats per dues o més persones (ressaltats amb color), 3 estan ocupats per dues dones i un home, l'altre està ocupat per un home i una dona. Les freqüències d'homes i dones per cada lloc de treball són massa baixes per poder parlar de segregació horitzontal en cadascun dels llocs de treball. Però si es té en compte les àrees i els llocs de treball, s'observa una agrupació notable de dones a l'Àrea administrativa, a l'Àrea de treball, afers socials

⁸ Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord.

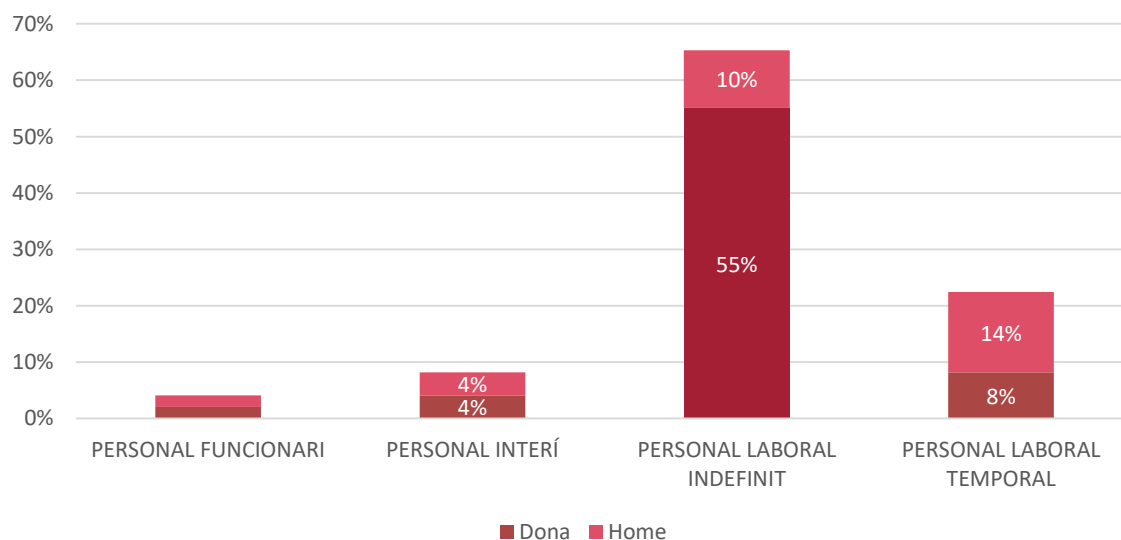
i ciutadania, una distribució equitativa en l'Àrea de joventut, esport i cultura i una presència d'homes preponderant a l'Àrea de territori.

Taula 7: Llocs de treball segons sexe. Freqüència

Lloc de treball	Sexe		Lloc de treball	Sexe	
	Dona	Home		Dona	Home
Administrativa	1	.	Intervenció	1	1
Arquitecte tècnic	.	1	Peó camins	.	3
Auxiliar administratiu	4	.	President	.	1
Auxiliar informàtic	.	1	Tècnica garantia juvenil	1	.
Conserge	.	1	Tècnica oficina consum	1	.
Coordinadora serveis socials	1	.	Tècnica dependència	1	.
Dinamitzador juvenil	.	1	Tècnic geògraf	.	1
Educador/a social	2	1	Tècnica igualtat	1	.
Enginyera	2	1	Tècnic/a joventut	2	1
Gerent	.	1	Tècnica medi ambient	1	.
Informadora arxiu	1	.	Tècnic ocupació	.	1
Informadora ciutadà	1	.	Tècnica polítiques migratòries	1	.
Informadora consum	1	.	Tècnica servei inclusió social	1	.
Informadora habitatge	1	.	Treballadora familiar	2	.
Informadora turisme	2	.	Treballadora social	6	.

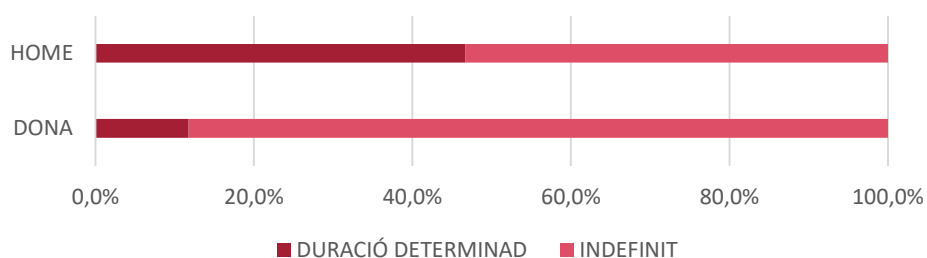
Pel que fa a les diferències per raó de sexe en la vinculació laboral, s'observa que el personal laboral indefinit està compost per majoritàriament dones, representant el 55% de la plantilla total, i per contra el 10% de la plantilla total són homes, aquesta realitat s'inverteix en el cas del personal laboral temporal, on els homes representen el 14% i les dones el 8%, en el cas del personal interí i el personal funcionari, les proporcions es mantenen simètriques, 4% per ambdós casos i 2%, cal dir però que són dos grups molt minoritaris, ja que representen el 12% del total de la plantilla.

Gràfic 18: Vinculació laboral segons sexe. %



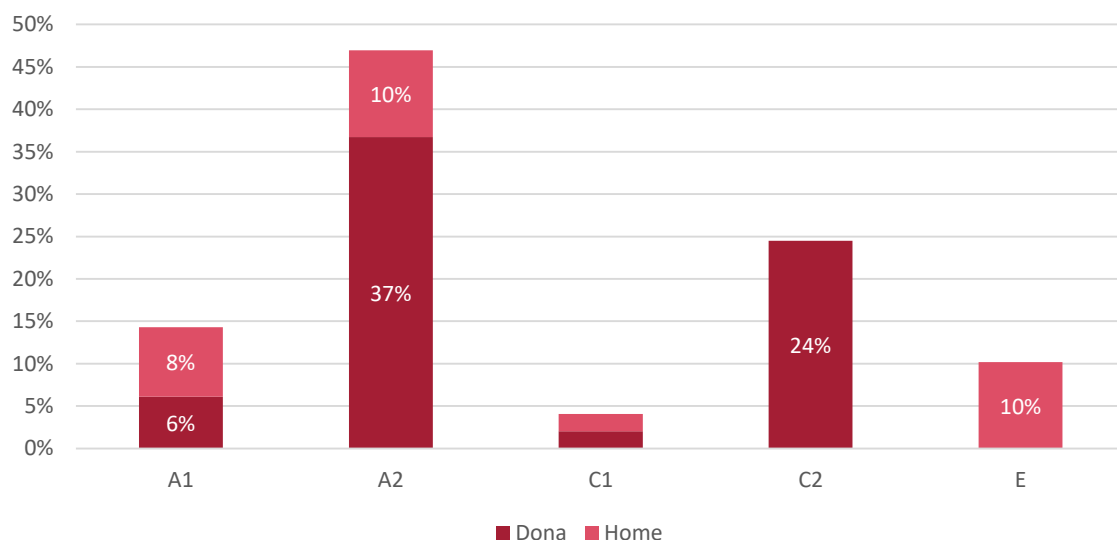
Com s'ha exposat prèviament la tipologia de contracte 'indefinit' és majoritari al CCB, les dones treballadores amb un contracte indefinit representen el 61% del total de la plantilla i els homes el 16%, de la mateixa manera que en el gràfic anterior, la relació s'inverteix en el cas dels homes amb contracte de duració determinada, atès que representen el 14% del total de la plantilla i les dones el 8%.

Gràfic 19: Tipologia del contracte segons sexe. %



El grup laboral A2 és el més nombrós al CCB, està compost majoritàriament per dones, sent el 37% del total de la plantilla i per una minoria d'homes que representen el 10%. El grup C2 és el segon més nombrós i està conformat totalment per dones, les quals representen el 24% del total de la plantilla, el tercer grup més nombrós és l'A1, amb un 8% del total d'homes de la plantilla i un 6% del total de dones, el penúltim grup més nombrós és el grup E, conformat íntegrament per homes els quals representen el 10% del total de la plantilla i finalment el grup C1, conformat simètricament per homes i dones i representant en conjunt al 4% del total de la plantilla.

Gràfic 20: Grup laboral segons sexe. %



La taula que es pot observar a continuació, presenta el grup laboral de la plantilla del CCB segons vinculació laboral, la categoria A1 està conformada per personal funcionari i interí, la resta de grups per personal laboral, indefinit o temporal.

Taula 8: Grup Laboral segons vinculació laboral. %

	Personal funcionari	Personal interí	Personal laboral indefinit	Personal laboral temporal
A1	4%	8%	.	2%
A2	.	.	37%	10%
C1	.	.	2%	2%
C2	.	.	22%	2%
E	.	.	4%	6%

Síntesi de resultats

A la plantilla del CCB les dones representen el 69% i els homes el 31%.

Pel que fa a la segregació vertical, s'exposa que actualment la presidència, gerència i consell polític estan conformats pràcticament per homes, tot i això aquest fet és circumstancial atès que aquestes figures i el sexe de les mateixes han variat al llarg de la història de l'organisme. El 60% de les persones enquestades afirma que els càrrecs superiors estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe, el 72% que les dones al CCB tenen un paper rellevant i notable. El 60% està d'acord o totalment d'acord amb la idea que no existeix cap impediment per raó de ser dona a l'hora d'ascendir a càrrecs superiors per voluntat pròpia. El 84% considera que les dones realitzen funcions de representació dels i les treballadores. Per últim el 45% no està d'acord amb l'afirmació que el CCB ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació vertical i horitzontal i un 36% no hi està d'acord ni en desacord.

Existeix també segregació horitzontal, en el cas de la segregació horitzontal femenina aquests serveis serien l'OAC, el personal d'administració, serveis socials, educació social i neteja, per contra la segregació horitzontal masculina representaria als serveis de medi ambient, territori i la brigada.

A l'enquesta els homes són més optimistes amb les afirmacions referents a la representativitat i distribució de sexes.

La RLT mostra que la vinculació laboral més habitual és la de personal laboral indefinit, on les dones representen el 55% i els homes el 10% del total i el segon grup més nombrós és el de personal laboral temporal on els homes representen el 14% i les dones el 8% del total. Les dones amb un contracte indefinit representen el 88% i amb un contracte de duració determinada el 12%, els homes tenen major percentatge de contractes de duració determinada, representant el 47% enfront del 53% d'homes amb contracte indefinit. El grup laboral més habitual és A2 on les dones representen el 37% i els homes el 10% del total, el segon grup laboral és C2 on només s'hi troben dones representant el 24% del total, el tercer grup més nombrós és l'A1 amb un 8% d'homes i un 6% de dones sobre el total i el quart grup és l'E amb un 10% d'homes sobre el total.

Hi ha diferències notables entre els resultats obtinguts entre homes i dones, on les dones presenten unes valoracions més negatives respecte a les afirmacions: Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe, Sí una dona treballadora del CCB tingués la voluntat i capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona i El CCB ha impulsat mesures efectives per tal d'evitar la segregació de sexes tant verticalment (jeràrquicament) com horitzontalment (per àrees o seccions).

ASPECTES A MANTENIR

- Percepció que els càrrecs superiors estan ocupats per persones capacitades
- Percepció que les dones al CCB tenen un paper rellevant i notable
- Percepció que les dones al CCB no tenen cap impediment per raó de sexe a l'hora d'ascendir a càrrecs superiors
- Percepció que les dones al CCB realitzen funcions de representació dels i les treballadores

ASPECTES A MILLORAR

- Nivells de segregació vertical notables (tot i que cal tenir en compte que bona part d'aquesta segregació és circumstancial).
- Nivells de segregació horitzontal notables (es reproduïxen els patrons del mercat de treball català o espanyol).
- El grup laboral E està conformat únicament per homes i el segon més baix el C2 per dones.
- Els contractes de duració determinada són notablement més elevats entre els treballadors homes.
- Les dones presenten un grau d'acord notablement inferior (en relació als homes) amb les preguntes que afirmen: 'Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe' o 'Sí una dona treballadora del CCB tingués la voluntat i capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona'.

Política de recursos humans

La política de recursos humans manté molta relació amb el punt anterior, en aquest document s'han separat els dos àmbits per tal d'equilibrar-los en referència a la resta de àmbits d'intervenció; en l'àmbit de representativitat i distribució d'homes i dones s'exposa la situació des d'un punt de vista més descriptiu (l'estat actual de la distribució) i en el present àmbit s'analitzen quins són els factors que poden generar l'estat actual (el perquè).

Grups de discussió

La política de recursos humans determina en gran mesura la distribució d'homes i dones, tot i això els grups de discussió han recollit poques aportacions respecte aquest àmbit. Es destaquen tres sub-àmbits; les substitucions, les noves contractacions i el sistema d'organització. Referent a les substitucions s'exposa que s'haurien de tenir en compte criteris de paritat a l'hora de substituir un lloc de treball temporalment vacant, per exemple si es tracta d'una àrea o servei feminitzat intentar no donar per descomptat que el lloc ha de ser cobert per una dona, tot i això no suposa una crítica atès que són fets puntuals, sinó que suposa una reflexió de cara a futures actuacions.

Pel que fa a les contractacions, les persones participants desconeixen com s'ha desenvolupat el procés de contractació, coincideixen en afirmar que el procediment es realitza segons els criteris de l'oferta pública d'ocupació i coincideixen en afirmar que les noves places han de ser cobertes per personal qualificat i competent. Generalment els grups exposen que s'hauria d'intentar fomentar una major paritat a l'hora de seleccionar els i les professionals respectant sempre els criteris de capacitats i competències.

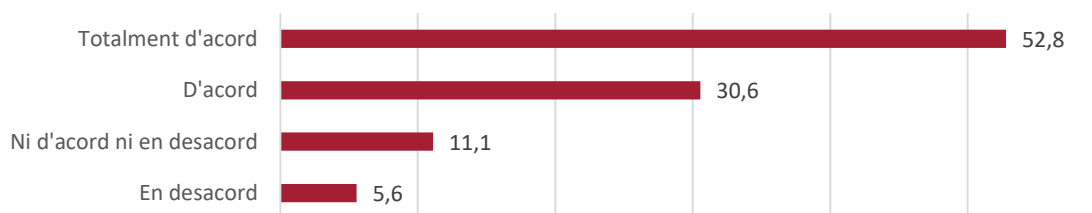
Per últim s'argumenta que l'organització del treball hauria de prendre un caràcter més horitzontal i potenciar la comunicació entre els diferents nivells organitzatius.

Enquesta

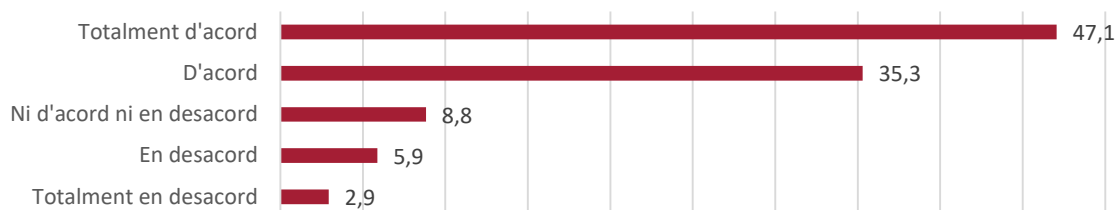
El 83% del personal en plantilla que ha donat resposta al qüestionari, està d'acord o totalment d'acord en afirmar que els anuncis de les ofertes de feina del CCB es dirigeixen tant a homes com a dones. El 82% també mostra acord en afirmar que els criteris de selecció del CCB no impedeixen la contractació de les dones en cap mesura. El 76% considera que la selecció de personal es fa a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc. Per últim el 35% no està d'acord amb l'afirmació que sosté que les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes, i un 48% no hi està ni d'acord ni en desacord.

Pel que fa a les diferències de resposta entre homes i dones aquestes són molt reduïdes, només hi ha dues diferències destacables en les afirmacions: 'Els criteris de selecció del CCB no impedeixen la contractació de les dones en cap mesura' i 'La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.' On els homes mostren un grau d'acord major que les dones tot i que ambdós sexes es situen per sobre del llinar de 3.

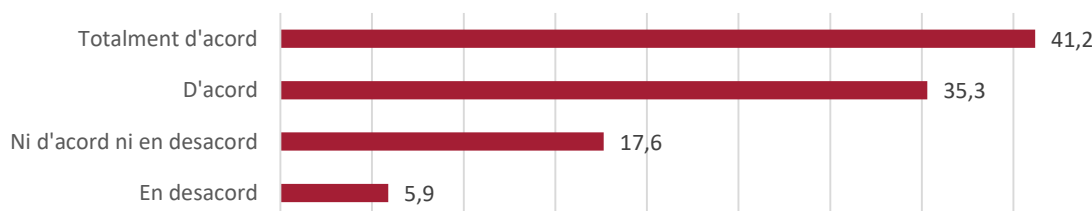
Gràfic 21 Els anuncis de les ofertes de feina del Consell Comarcal del Berguedà es dirigeixen tant a dones com a homes. %



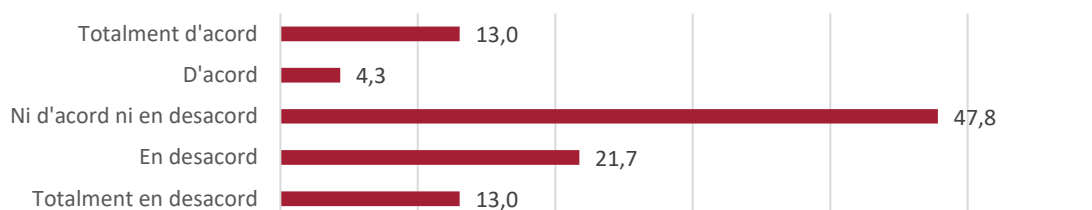
Gràfic 22 Els criteris de selecció del Consell Comarcal del Berguedà no impedeixen la contractació de les dones en cap mesura. %



Gràfic 23 La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc. %



Gràfic 24 Les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals treballadors o càrrecs de responsabilitat. %



Taula 9 Opinió Política de recursos humans

Preguntes ⁹	Dona	Home	Total	Diferència
Els anuncis de les ofertes de feina del CCB es dirigeixen tant a dones com a homes	4,19	4,22	4,20	0,03
Els criteris de selecció del CCB no impedeixen la contractació de les dones en cap mesura	3,89	4,44	4,07	0,55
La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.	3,85	4,38	4,00	0,53
Les noves contractacions busquen assolir la paritat de sexes en àrees, departaments, grups d'iguals treballadors o càrrecs de responsabilitat	2,57	2,67	2,60	0,10

⁹ Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord.

Relació llocs de treball

La taula que es presenta a continuació representa el desglossament de les percepcions mensuals i anuals, entre dones i homes i la bretxa salarial. Els homes cobren més que les dones en totes les partides del sou mensual (sou base, destinació, nivell de destinació i complement específic) menys en la de triennis. Tenint en compte tota la plantilla les dones perceben 208,3€ menys al mes que els homes, suposant un 11% menys, anualment la xifra augmenta fins a una diferència de 2.592,6€, suposant un 10% de diferència, ja que de les quatre persones que no perceben pagues extres, tres són homes. A Catalunya la bretxa salarial se situa en termes anuals en un 26% en detriment de les dones, per tant el consell comarcal està 16 punts per sota.

Taula 10: Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial

	Sou base	Triennis	Destinació	Nivell de destinació	Específic	Total mensual	Total anual
Dona	741,18 €	120,71 €	345,39 €	109,86 €	397,38 €	1.623,74 €	22.666,44 €
Home	789,97 €	58,50 €	379,50 €	460,20 €	513,79 €	1.832,03 €	25.259,04 €
Bretxa salarial € ¹⁰	48,79 €	-62,21 €	34,11 €	350,34 €	116,41 €	208,30 €	2.592,60 €
Bretxa salarial %¹¹						11%	10%

Però si es tenen en compte les dades sense outliers¹², la bretxa salarial disminueix fins als 1,87% mensual o el 0,36% anual, és a dir, els homes perceben 30,9€ mensuals o 81,5€ anuals més que les dones.

Cal tenir en compte que no es calcula la bretxa salarial tenint compte igual jornada i lloc de treball atès que aquest creuament de variables no permetria realitzar mitjanes per la dimensió de la plantilla, per tant s'ha calculat una bretxa salarial de caràcter general, on es calcula per igual salaris de persones amb categories professionals i jornades diferents. Més endavant es presenta el sou/hora, el qual permet tenir en compte el total anual a partir de les hores treballades i aquesta variable es relaciona amb la de grup laboral, que s'aproxima amb major mesura al lloc de treball.

Taula 11: Percepcions salarials segons sexe i bretxa salarial, sense outliers

	Sou base	Triennis	Destinació	Nivell de destinació	Específic	Total mensual	Total anual
Dona	741,2	120,7	345,4	109,9	397,4	1.623,7	22.666,4
Home	766,4	50,4	346,6	162,3	491,3	1.654,7	22.748,0
Bretxa salarial €	25,2 €	-70,3 €	1,2 €	52,4 €	94,0 €	30,9 €	81,5 €
Bretxa salarial %						1,87%	0,36%

A continuació es mostra una taula amb les mitjanes del sou mensual segons grup laboral segons sexe i la bretxa salarial. Tenint en compte l'outlier, la bretxa salarial al grup A1 suposa el 19,8% en detriment de les dones amb una diferència monetària de 527,7€, el grup A2 una bretxa salarial del 11,2% en detriment de les dones amb una diferència monetària de 228,8€ i el grup C1 amb

¹⁰ Percepció mitjana del valor X dels homes menys percepció mitjana del valor X de les dones, €.

¹¹ Bretxa salarial € dividida entre la mitjana del valor X dels homes.

¹² Outlier: Observació atípica o valor atípic, cas que sobrepassa al cos de dades i desplaça la mitjana. El valor outlier (màxim) del sou anual és de 60.413,78€, el sou mínim és de 8.897,56€ i la mitjana és de 23.460,09€

una diferència del 10,3% en detriment dels homes amb una diferència monetària de 145,5€. El grup C2 i E, a l'estar segregats per sexe no es pot calcular la bretxa salarial. Per tant bretxa salarial de l'11% mensual o 10% anual mostrada a la primera taula, s'explica per les diferències internes del grup A1 i en menor mesura del A2.

Taula 12: Mitjana del sou mensual total, segons grup laboral i sexe, i bretxa salarial

	A1	A2	C1	C2	E
Dona	2.137,41 €	1.801,66 €	1.553,36 €	1.234,30 €	.
Home	2.665,13 €	2.030,45 €	1.407,89 €	.	1.051,97 €
Bretxa Salarial €	527,71 €	228,79 €	-145,47 €	.	.
Bretxa Salarial %	19,80%	11,27%	-10,33%	.	.

Per tal d'obtenir una interpretació no esbiaixada per les jornades laborals dels i les treballadores del CCB, s'ha calculat el sou hora, un cop realitzat el càlcul s'ha replicat la taula anterior i substituint el valor 'sou mensual' pel sou/hora.

La bretxa salarial en el grup A1 es manté molt similar que en la taula anterior, 19,3% en detriment de les dones, i on els homes cobren 5,5€ més la hora que les dones.

Al grup A2 no s'observa cap tipus de bretxa salarial atès que ambdós sexes perceben 17,11€ a l'hora, atès que la bretxa salarial s'explicava a partir de les diferents dedicacions horàries.

El grup C1 presenta una bretxa salarial de 1,23€, la qual representa el 10,3%, a favor de les dones.

El grup C2 i el grup E, com s'ha explicat anteriorment no els hi correspon bretxa salarial a l'estar segregats per sexe.

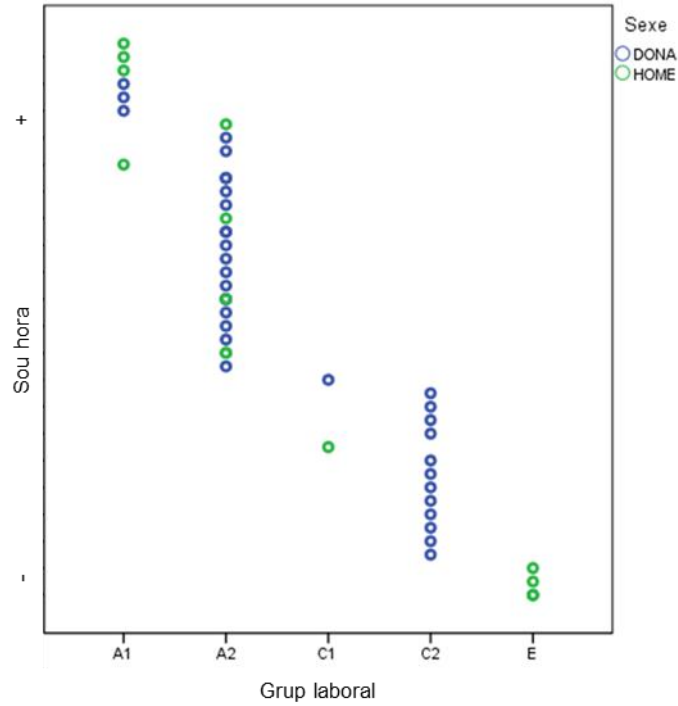
Per tant tenint en compte els grups laborals i les jornades laborals, a nivell general existeix una **bretxa salarial del 7,5%**, la qual representa 1,26€ sou/hora en detriment de les dones. Aquest càlcul a partir del sou/hora permet comprendre quin és el biaix que el tipus de jornada ocasiona al salari total sigui mensual o anual.

Taula 13: Mitjana del sou/hora, segons grup laboral i sexe, i bretxa salarial

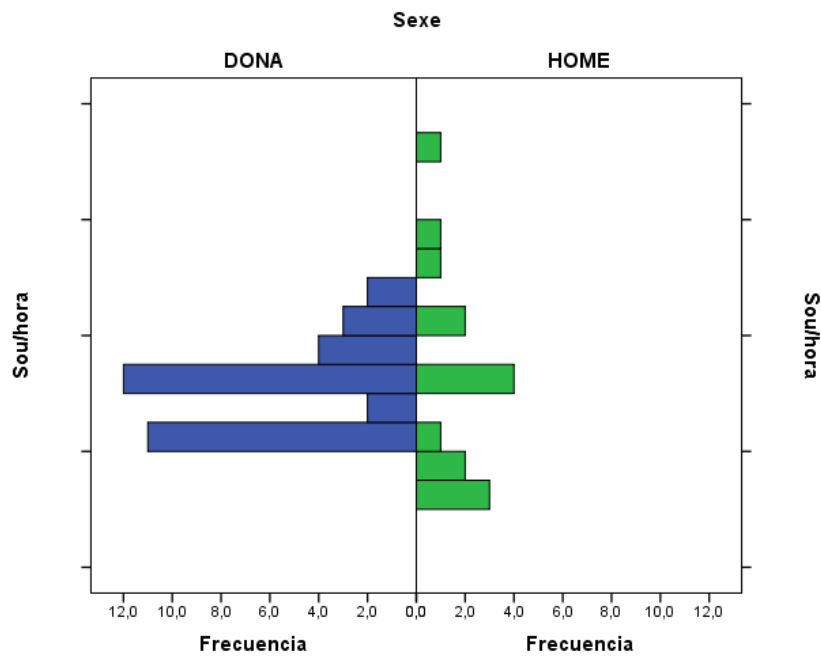
	A1	A2	C1	C2	E	Total
Dona	22,96 €	17,11 €	13,09 €	11,55 €	.	15,55 €
Home	28,46 €	17,11 €	11,86 €	.	8,16 €	16,80 €
Bretxa Salarial €	5,50 €	0,00 €	-1,23 €	.	.	1,26 €
Bretxa Salarial %	19,3%	0,0%	-10,3%	.	.	7,5%

Aquest gràfic de dispersió ajuda a comprendre com es distribueix la informació a través de les categories dels grups laborals. Es pot observar com els homes ocupen els marges superiors i inferiors de la variable salari/hora, però tot i això tenen major presència en els trams superiors que en els inferiors. En el segon gràfic, es mostra amb un histograma la mateixa informació però sense tenir en compte el grup laboral, es pot observar de forma més clara com els homes ocupen els segments més alts i baixos de l'escala salarial.

Gràfic 25: Sou/hora, segons grup laboral i sexe



Gràfic 26: Sou/hora segons sexe

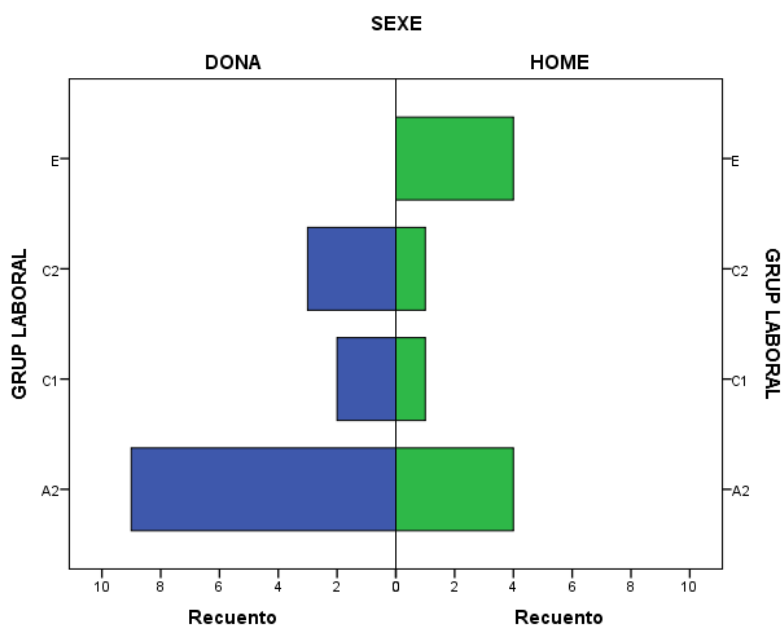


Per últim s'ha calculat la bretxa salarial del sou/hora sense tenir en compte l'outlier, si l'anterior taula presentava una bretxa del 7,5% a favor dels homes, suposant 1,26€ més l'hora, el nou càlcul presenta una **bretxa salarial del 0,9%** a favor de les dones suposant un 0,14€ més l'hora que els homes.

Revisió documental

S'ha analitzat el full de càlcul 'Llistat de noves contractacions' que fa referència a les contractacions que s'han realitzat entre el mes de gener de 2017 i el mateix mes de l'any 2018, algunes de les quals es contemplen a la RLT i altres, les més recents, no. Les dades mostren que s'han contractat més dones que homes i que els homes tenen una presència absoluta en la categoria E i les dones tenen un pes preponderant a la categoria A2.

Gràfic 27 Noves contractacions segons grup laboral i sexe



S'ha realitzat un breu repàs a les convocatòries d'oferta de treball pública per tal d'establir si es realitza o no un tractament discriminatori a les persones sol·licitants de la plaça vacant. A partir dels exemples seleccionats s'observa que el tracte igualitari i les referències explícites a dones i homes no es realitzen en tots els casos, si bé és cert que en gran part dels documents revisats es fa referència a homes i dones a partir de formes dobles abreujades en algun punt del text (normalment en l'encapçalament), aquestes formes no es repeteixen en tot el text, el 'masculí genèric' no suposa un mal ús quan es fa referència a un col·lectiu però si quan fa referència al singular (per exemple: «d'un tècnic»), però al tractar-se de convocatòries laborals, l'ús més adequat és aquell que fa referència a homes i dones de forma explícita.

Per tal d'establir un referent per l'ús del llenguatge inclusiu es cita a: 'la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya'¹³:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet

¹³ <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon. **Tercer.** Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adreçem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical.

Il·lustració 1



CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

C/ Barcelona, 49, 3r
Tel. 93 821 35 53 Fax 93 822 09 55
08600- BERGÀ

BASES REGULADORES QUE REGEIXEN LA CONVOCATÒRIA DEL PROCÉS SELECTIU PER LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL DE TÈCNICS/QUES DE DIFERENTS PERFILS DINS DE L'ÀREA D'ATENCIÓ A LES PERSONES DEL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ, I CONSTITUCIÓ DE UNA BORSA DE TREBALL PER A 1 ANY.

Primera

OBJECTE DE LA CONVOCATÒRIA

La convocatòria té per objecte obrir un procés de selecció per cobrir diferents places per al desenvolupament de programes de diverses àrees del Consell Comarcal del Berguedà.

Segona

RÈGIM JURÍDIC DE LA CONTRACTACIÓ

La relació contractual amb el Consell Comarcal del Berguedà serà de tipus laboral i el contracte serà per obra i servei, per a la prestació d'uns serveis determinats, d'acord amb el que preveu l'article 15.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 2 de març.

La prestació dels serveis que constitueixen l'objecte del contracte és la realització d'accions de coordinació de programes d'inserció laboral de col·lectius vulnerables, segons programes atorgats per la Generalitat.

Tercera

CONTINGUT DEL CONTRACTE I FUNCIONS DE CADA LLOC

A) **Tècnic/a coordinador/a** del programa Treball i Formació*


Il·lustració 2

BASES PER A LA SELECCIÓ DE LA PLAÇA D'ENGINYER DEL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

Il·lustració 3

SELECCIÓ DE TÈCNIC/A PER A LA GESTIÓ DEL PROJECTE DE VALORITZACIÓ DEL PATRIMONI INDUSTRIAL DEL BERGUEDÀ

Il·lustració 4

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona  Diputació de Barcelona

Dimecres, 20 de setembre de 2017

ADMINISTRACIÓ LOCAL

Consell Comarcal del Berguedà

EDICTE

El Consell de Presidència del Consell Comarcal del Berguedà, en sessió de 6 de setembre de 2017 va acordar:

PRIMER: Aprovar la convocatòria i les bases específiques que han de regir la convocatòria per a la contractació d'un/a tècnic/a per a la gestió del projecte de valorització del patrimoni industrial al Berguedà, subvencionat pel FEDER, amb codi d'operació G003-000782 del PO FEDER de Catalunya 2014-2020, eixos prioritaris 4 i 6.

BASES ESPECÍFIQUES PER LA CONTRACTACIÓ D'UN/A TÈCNIC/A PER A LA GESTIÓ DEL PROJECTE DE VALORITZACIÓ DEL PATRIMONI INDUSTRIAL AL BERGUEDÀ, SUBVENCIONAT PEL FEDER, AMB CODI D'OPERACIÓ G003-000782 DEL PO FEDER DE CATALUNYA 2014-2020, EIXOS PRIORITARIS 4 I 6.

OBJECTE:

En el marc del projecte de Valorització del patrimoni industrial al Berguedà, presentat pel Consell Comarcal del Berguedà al PO FEDER de Catalunya 2014-2020, eixos prioritaris 4 i 6, s'hi contempla la contractació d'un tècnic amb categoria A2 -18 amb tipologia de contracte per obra i servei determinat i amb un 100% de dedicació en un període de 3 anys, d'acord amb el document del pla de treball específic amb les tasques a realitzar de coordinació del projecte entre les institucions públiques que hi participen – Consell Comarcal i Ajuntaments- així com amb la DGAL, execució del projecte i de les actuacions previstes, realització de la documentació administrativa necessària per l'execució i justificació de les actuacions, tasques de seguiment de l'execució del projecte i avaluació del projecte.

És per això que l'objecte del present procés de selecció és la contractació per part del Consell Comarcal del Berguedà d'un tècnic categoria A2, nivell 18 per realitzar les tasques contemplades al pla de treball presentat al FEDER en el marc del projecte de valorització del patrimoni industrial del Berguedà.

Il·lustració 5

EL BERGUEDÀ TREU A CONCURS 24 PLACES PER A JOVES AMB QUALIFICACIÓ



L'oferta ocupacional adreçada a joves és conjunta entre ajuntaments i el Consell Comarcal del Berguedà, i suposa pràcticament el triple respecte a l'exercici anterior.

El Servei d'Ocupació de Catalunya ha publicat les bases i el concurs per cobrir la contractació en pràctiques de joves amb formació, per tal de millorar la seva ocupabilitat amb l'adquisició de les aptituds i les competències derivades de la pràctica laboral. És un programa adreçat a joves que puguin acreditar estar en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior (o títols oficialment reconeguts com equivalents) o d'un certificat de professionalitat, que els habilitin per l'exercici professional. L'única condició és

que **els candidats** estiguin inscrits en el Programa de Garantia Juvenil a Catalunya en el moment de realitzar la contractació; un tràmit que, al Berguedà, realitza tant el Consell Comarcal del Berguedà com la Delegació al Berguedà de la Cambra de Comerç de Barcelona.

Així, el Consell Comarcal del Berguedà amb el suport de l'[Agència de Desenvolupament del Berguedà](#), enguany ha volgut encetar un treball amb els ajuntaments per multiplicar les places, coordinar tots els processos, i, alhora, vincular les places amb l'oferta formativa existent a la comarca, de formació professional.

D'aquesta manera, els ajuntaments de Bagà, Casserres, Gironella, Gósol, Guardiola de Berguedà, Olvan, Puig-reig, Sant Jaume de Frontanyà, Vilada i el propi Consell Comarcal del Berguedà, oferiran la contractació en pràctiques de joves beneficiaris de Garantia Juvenil, en règim laboral temporal de 6 mesos i jornada completa. Concretament en els següents llocs de treball:

- 1) TÈCNIC/A D'EDUCACIÓ INFANTIL (4 places)
- 2) TÈCNIC/A DE TURISME (3 places)
- 3) TÈCNIC/A AUXILIAR D'ATENCIÓ A LES PERSONES DEPENDENTS (1 plaça)
- 4) TÈCNIC/A BRIGADA MUNICIPAL I/O INSTAL·LACIONS (4 places)

Síntesi dels resultats

Generalment la informació recollida apunta al fet que la plantilla dona suport a incorporar criteris de paritat pel que fa a la gestió dels recursos humans, és a dir, que es tingui en compte una igual representació d'homes i dones a la plantilla, però sense donar suport a les quotes de paritat, és a dir, que per normativa s'estableixi uns percentatges mínims o màxims de dones o homes en determinats grups laborals, llocs de treball o en el conjunt de la plantilla. També es recull la necessitat de tenir en compte en la política de recursos humans els criteris de competències, coneixements, capacitats, etc. S'exposa que les noves contractacions s'han realitzat segons els criteris d'oferta pública d'ocupació, tot i això el pes de dones i homes contractats segueix mantenint els patrons de distribució d'homes i dones del CCB. La redacció d'aquestes convocatòries no sempre han fet ús dels criteris de llenguatge inclusiu, atès que no en tots els fragments seleccionats es fa esment constant a dones i homes. Tot i això la percepció de les persones enquestades apunta a que els anuncis de convocatòries laborals es dirigeixen tant a homes com a dones, per tant triangulant la informació recollida als grups de discussió, enquesta i la selecció de diferents documents de convocatòria pública, es pot afirmar que generalment les ofertes es dirigeixen tant a homes com a dones, tot i que l'ús de llenguatge inclusiu pot ser millorat. A nivell d'organització del treball s'exposa que el CCB hauria de prendre un caràcter més horitzontal i potenciar la comunicació entre els diferents nivells organitzatius.

Tenint en compte el càlcul del sou hora de tota la plantilla es pot establir que existeix una bretxa salarial del 7,5% a favor dels homes, en el grup laboral A1 és del 19,3% i en el C1 és del 10,3% a favor de les dones, i al grup laboral A2 no es presenta bretxa salarial. Cal tenir en compte que el sou hora corregeix l'horari laboral però no altres complements com els triennis, la destinació, el nivell de destinació o l'específic.

Si no es contempen els valors atípics o *outliers* es pot establir que no existeix cap tipus de bretxa salarial, atès que aquesta és del 0,9% a favor dels homes i que els resultats no són estadísticament significatius a partir de la prova T de Student.

ASPECTES A MANTENIR

- Convocatòries d'oferta pública d'ocupació a partir de criteris no discriminatoris.
- Criteris i procediments de contractació transparents i igualitaris que afavoreixen la confiança de la plantilla.

ASPECTES A MILLORAR

- Assolir una bretxa salarial entre dones i homes del 0% tenint en compte el total de la plantilla.
- Incloure el criteri de paritat en les polítiques de recursos humans del CCB, promovent una major igualtat de gènere de l'administració pública cap a la ciutadania.
- Ús d'un llenguatge plenament inclusiu en la redacció de les convocatòries públiques d'ocupació.

- Potenciar la comunicació entre els diferents nivells organitzatius, facilitant així la transmissió i enteniment d'informació, així com els vincles entre la plantilla.

Formació contínua i desenvolupament professional

L'àmbit d'intervenció de la formació contínua i desenvolupament professional busca analitzar l'accés i igualtat a les actuacions de formació contínua i les polítiques de desenvolupament i promoció professional, per tant es vincula estretament amb els darrers dos àmbits.

Grups de discussió

Pel que fa a la formació contínua i desenvolupament professional es destaquen dos sub-àmbits; les formacions i les promocions laborals. Al primer àmbit les persones participants exposen que no existeixen limitacions entorn l'accés a formacions, ja que la direcció del CCB dóna facilitats i per tant no existeixen diferències entre homes i dones.

Entre les persones participants generalment es perceben dificultats a l'hora de promocionar internament al CCB, a l'haver-hi pocs comandaments intermedis tampoc es perceben diferències entre dones i homes, a part es consideren que les promocions s'han de fer a partir dels mèrits professionals.

Per tant a nivell general no es considera que les dones tinguin més dificultats a l'hora de desenvolupar-se professionalment, més enllà de les limitacions que socialment estiguin afectant a les dones, per tant es considera que des del CCB no es limita el desenvolupament professional.

Enquesta

El 68% de les persones enquestades afirma que en els darrers 12 mesos ha participat en alguna formació organitzada pel CCB, el 74% ha realitzat alguna formació per compte propi, el 54% afirma que d'alguna manera el CCB ha facilitat la formació per compte propi i destacadament un 86% de la plantilla afirma que d'ençà que va entrar a treballar al CCB no ha pujat de categoria professional.

Taula 14 Formació contínua i desenvolupament professional

Preguntes	Sí	No
En els darrers 12 mesos has participat en alguna formació organitzada pel CCB?	67,6	32,4
En els darrers 12 mesos has realitzat alguna formació pel teu compte?	74,3	25,7
El CCB ha facilitat d'alguna manera la formació per compte propi?	54,2	45,8
Des de que vas entrar a treballar al CCB has pujat de categoria professional?	14,3	85,7

El 93% de les persones enquestades sostenen que al CCB homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació contínua. El 97% considera que dones i homes acaben accedint d'igual manera a la formació contínua. El 63% considera que des de que va entrar a treballar al CCB l'organització l'ha permès evolucionar professionalment amb noves funcions, responsabilitats, etc. Tot i això cal destacar que el 30% no està d'acord amb aquesta afirmació. Un 38% no està d'acord ni en desacord amb l'afirmació que sosté que les promocions laborals es fan d'acord als mèrits professionals i capacitats, tot i això són les persones que hi estan d'acord les que destaquen per sobre de les que hi estan en desacord. Per últim el 49% està en desacord

amb l'afirmació que sosté que les promocions laborals es fan d'acord la paritat de sexes i un 38% no hi està ni d'acord ni en desacord.

Pel que fa a les diferències entre les respostes d'homes i dones, són els homes els que han mostrat un grau d'acord superior a les dones. En general totes les respostes estan per sobre del llindar de 3 menys en el cas de l'afirmació 'Les promocions laborals es fan en base a la paritat de sexe'. Les respostes que més diferències presenten entre homes i dones són les de: 1) Les promocions laborals es fan en base els mèrits professionals i capacitats i 2) Des de que vas entrar a treballar al CCB, l'organització t'ha permès evolucionar professionalment.

Cal tenir en compte que les dues darreres afirmacions presenten un percentatge alt de 'ni d'acord ni en desacord' fet que pot portar a concloure que els i les treballadores no tenen suficients coneixements.

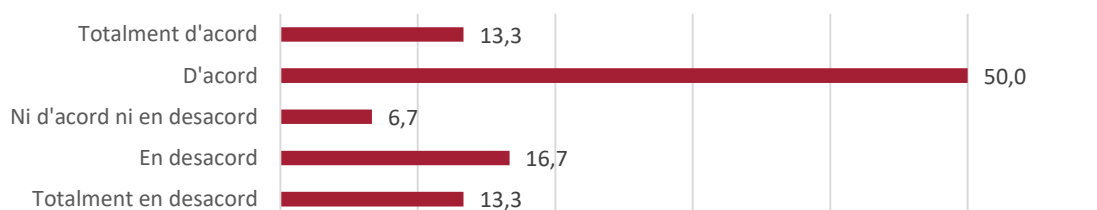
Gràfic 28 Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació continua al Consell Comarcal del Berguedà. %



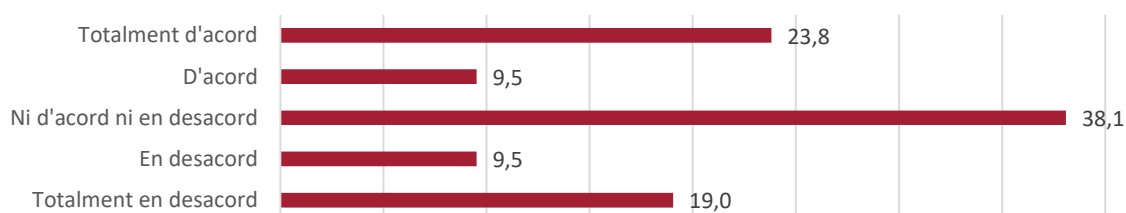
Gràfic 29 Al Consell Comarcal del Berguedà dones i homes acaben accedint d'igual manera a la formació continua. %



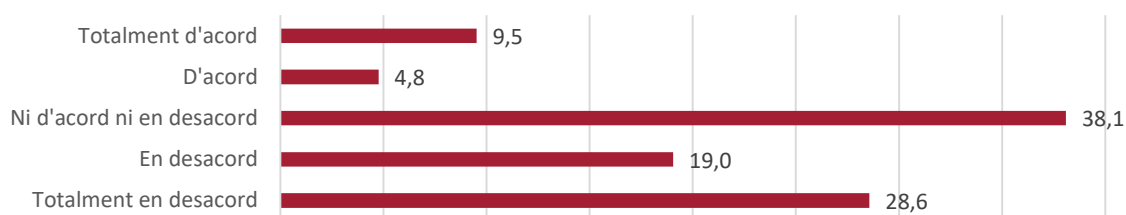
Gràfic 30 Des de que vas entrar a treballar al Consell Comarcal del Berguedà, l'empresa t'ha permès evolucionar professionalment (noves funcions, responsabilitat, etc. %



Gràfic 31 Les promocions laborals es fan en base els mèrits professionals i capacitats. %



Gràfic 32 Les promocions laborals es fan en base a la paritat de sexe. %



Taula 15 Opinió Formació contínua i desenvolupament professional

Preguntes ¹⁴	Dona	Home	Total	Diferència
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació contínua al CCB	4,29	4,63	4,40	0,33
Al CCB dones i homes acaben accedint d'igual manera a la formació contínua	4,25	4,63	4,38	0,38
Des de que vas entrar a treballar al CCB, l'empresa t'ha permès evolucionar professionalment	2,83	3,86	3,12	1,02
Les promocions laborals es fan en base els mèrits professionals i capacitats	2,50	3,67	2,89	1,17
Les promocions laborals es fan en base a la paritat de sexe	2,23	2,50	2,32	0,27

Revisió documental

A partir de les dades que ha facilitat el CCB es detallen les formacions¹⁵ que es van realitzar al 2016.

- Curs Kntat – Vic – Sobre tecnologies de la informació i comunicació i joves 5 dies – 20h (nov-des2016)
- Jornada d'Orientació del Departament d'Ensenyament al Cosmocaixa a BCN de 9 a 3 tarda (01/03/16)
- Jornada de formació a la Direcció General de Joventut a BCN de 9 a 2/4 de 3 tarda (06/10/16)
- Jornada sobre drogodependències Amalgama7 al Cosmocaixa a BCN de 9 a 6 tarda (20/10/16)
- Jornada formativa de Salut Pública (Alcoholisme) a BCN de 9 a 3 tarda (08/11/16)
- Trobada tècnica de joventut de Barcelona, l'1 de juny a l'Espai Jove Garcilaso (Bcn) Eines per a la participació i la dinamització juvenil. La Viqui Guia Jove de prop
- Curs Transparència AOC – 2/2/2016 4,5h
- Seminari d'Inclusió de Diputació
- Curs sobre les funcions de tresoreria a les entitats locals (50h)
- Jornada de "Qüestions d'actualitat en l'àmbit de la intervenció-Tresoreria local" (ACM)
- Jornada Formativa impulsors (gener 2016)
- Trastorns alimentaris en joves (maig 2016)
- Formació linkedin (setembre 2016)
- Jornada Formativa impulsors (setembre 2016)

¹⁴ Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord

¹⁵ No s'acrediten certificats de realització ni es garanteixen que els noms de les formacions siguin oficials

- Jornada Formativa impulsors Cat central (novembre 2016)
- Curs de Programació Neurolingüística (PNL)
- Taller Aspectes socioculturals de la immigració marroquina a Catalunya.
- Plans i Mesures d'Igualtat en el treball als ens locals (octubre 2016).
- Indicadors de seguiment i avaluació de la violència masclista (setembre 2016).
- Curs d'Intervenció amb fills i filles de dones en situació de violència masclista (maig 2016).

Síntesi dels resultats

No es detecta cap tipus de limitació pel que fa a l'accés a la formació contínua, tant homes com dones realitzen formacions de diferents temàtiques i en diferents formats, un 93% afirma que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació i el 97% considera que acaben accedint d'igual manera a la formació contínua.

Les dades recollides apunten que la plantilla percep dificultats a l'hora de promocionar internament, un 85,7% afirma que d'ençà que va entrar a treballar al CCB no ha pujat de categoria professional, un 63% considera que l'empresa ha permès evolucionar professionalment amb noves funcions i responsabilitats. Un 38% no està d'acord ni en desacord amb l'afirmació que sosté que les promocions laborals es fan d'acord als mèrits professionals i capacitats, tot i això són les persones que hi estan d'acord les que destaquen per sobre de les que hi estan en desacord¹⁶. Per últim el 49% està en desacord amb l'afirmació que sosté que les promocions laborals es fan en base la paritat de sexes i un 38% no hi està ni d'acord ni en desacord. Les principals diferències entre homes i dones són la percepció d'evolució professional i l'afirmació 'les promocions laborals es fan en base els mèrits professionals i capacitats' on les dones obtenen notablement pitjors puntuacions.

ASPECTES A MANTENIR

- Suport i promoció de la formació contínua.

ASPECTES A MILLORAR

- Manca de percepció de promoció interna dins l'organisme i desenvolupament professional (noves funcions i responsabilitats).
- Destacar els mèrits professionals i capacitats que expliquen les promocions internes.
- Incloure el criteri de paritat en les polítiques en les promocions internes.
- Les dones, comparades amb els homes, no consideren en tanta mesura que l'empresa hagi facilitat l'evolució professional i tampoc consideren amb tanta mesura que els mèrits professionals o les capacitats expliquin les promocions laborals.

¹⁶ Aquesta pregunta pot estar esbiaixada per una falta de coneixement dels criteris de promoció

Condicions i seguretat laboral

L'àmbit d'intervenció de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

Grups de discussió

En aquest àmbit es destaquen dos sub-àmbits: la salut laboral i l'organització del treball. Des dels grups de discussió s'argumenten que els riscos psicològics més freqüents són l'estrès, l'ansietat, els nervis, la pressió i la falta de desconnexió amb l'àmbit laboral, per altra banda els riscos físics més freqüents són el mal d'esquena, les contractures i el cansament de vista. Tot i aquests riscos associats a les condicions laborals no es detecten diferències entre homes i dones.

Per altra banda es perceben alguns desajustos en relació a l'organització del treball, s'explica que s'hauria de treballar per poder establir una comunicació més directa i fluida entre el nivell polític i plantilla per tal de coordinar-se d'una forma més efectiva, també s'argumenta que les tasques que ha de realitzar la plantilla en determinades ocasions s'han de definir d'una forma més operativa, es detecta la necessitat de valorar d'una manera més explícita, el treball que realitza la plantilla de treballadors/es, una potenciació de l'autonomia de les tasques a desenvolupar per part de la plantilla i impulsar formes de gestió que potenciïn la cohesió al CCB. Cal tenir en compte que aquests aspectes no són merament organitzatius sinó que a la llarga poden tenir efectes negatius a nivell psicosocial, per aquesta raó s'han emmarcat en l'àmbit de condicions i seguretat laboral. Tot i aquests lleugers desajustos no existeixen diferències remarcables entre homes i dones.

Enquesta

El 94,1% no ha patit mai un accident laboral i el 100% no ha patit o pateix cap malaltia laboral.

El 57% de les persones enquestades consideren que les condicions del seu lloc de treball són adequades, un 29% no hi està d'acord. El 76% considera que les exposicions ambientals no són perjudicials per a la plantilla. Un 30% no està ni d'acord ni en desacord amb l'afirmació que sosté que la càrrega física del treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades, etc.) no suposen cap problema, tot i això el 43% hi està d'acord. El 52% considera que l'exigència de treball és assolible, un 24% hi està en desacord i ni d'acord ni en desacord, respectivament. El 51% està d'acord amb l'afirmació que sosté que els objectius laborals són clars i el 41% hi està en desacord. El 52% considera que els i les caps distribueixen bé la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares i un 29% no hi està d'acord. El 59% considera que els i les caps confien en la plantilla i un 28% no hi està ni d'acord ni en desacord. Un 82% considera que entre els i les companyes de feina hi ha suport, ajut i cohesió de grup. El 60% afirma que es reconeix la feina ben feta tot i que un 27% no hi està ni d'acord ni en desacord.

Les diferències entre homes i dones de les anteriors afirmacions varien, pràcticament totes les afirmacions es situen per sobre del llindar de 3 menys una, 'Els objectius laborals són clars' que es situa 0,04 punts per sota del 3. Les dones mostren un major grau d'acord per les següents afirmacions: L'exigència del treball és assolible, Els objectius laborals són clars, Els i les caps distribueixen bé la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares i Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup. Per contra els homes presenten un grau major de suport a les següents afirmacions: Les exposicions ambientals no són perjudicials

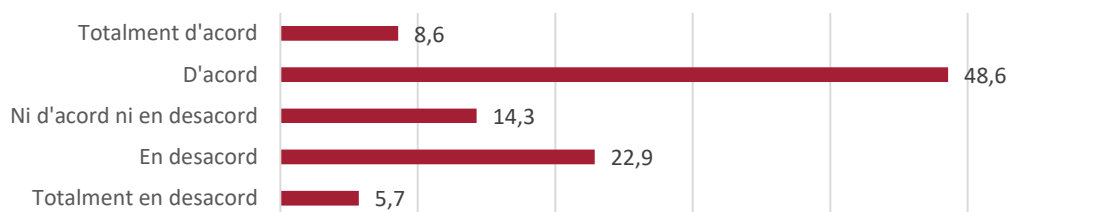
(agents químics, contaminats biològics), La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema, Els i les caps confien en la plantilla i Es reconeix la feina ben feta.

L'11% afirma que la seva salut és excel·lent, el 29% que la seva salut és molt bona, el 51% que és bona i el 9% que la seva salut és regular. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, els homes mostren un nivell de percepció de salut més òptim que les dones situant-se 0,49 punts per sobre.

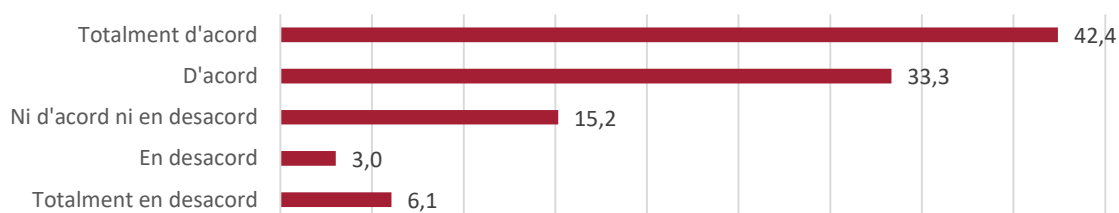
Per últim es tracten les afirmacions amb l'escala: mai, només alguna vegada, algunes vegades, moltes vegades i sempre. El 43% se sent esgotat/da algunes vegades i el 46% mai o només una vegada. El 34% se sent físicament esgotat algunes vegades i el 60% s'ha sentit físicament esgotat alguna vegada o mai. El 29% se sent emocionalment esgotat/da algunes vegades, el 49% només alguna vegada o mai i el 23% moltes vegades o sempre i el 37% afirma que algunes vegades ha sentit que li faltava descans diari, el mateix percentatge afirma que mai, el 14% només alguna vegada i el 11% moltes vegades o sempre.

No semblen haver-hi diferències clares entre homes i dones pel que fa a la percepció d'esgotament, les dones denoten un esgotament general més esporàdic que els homes i aquests un esgotament físic i una percepció de manca de descans diari més esporàdic que les dones. És en la darrera afirmació 'T'ha faltat descans diari' on les dones obtenen una diferència de punts més elevada.

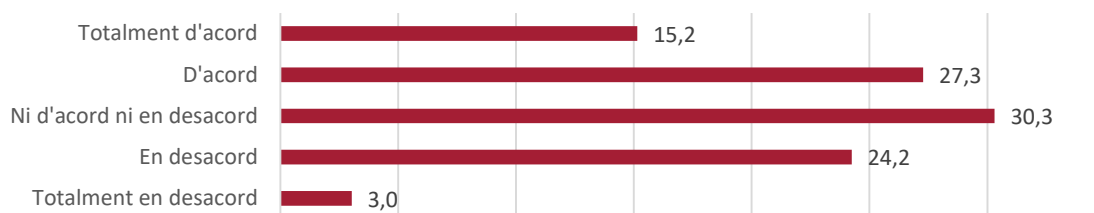
Gràfic 33 Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.). %



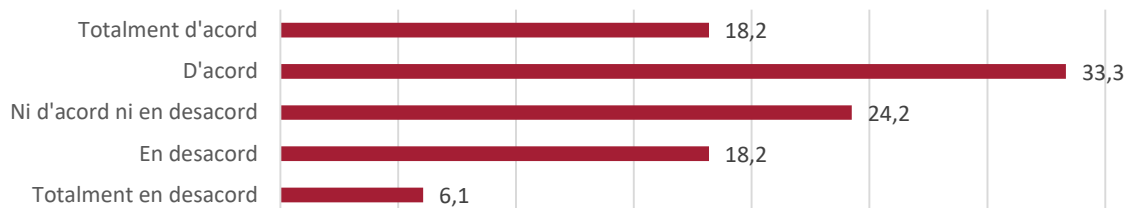
Gràfic 34 Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminats biològics). %



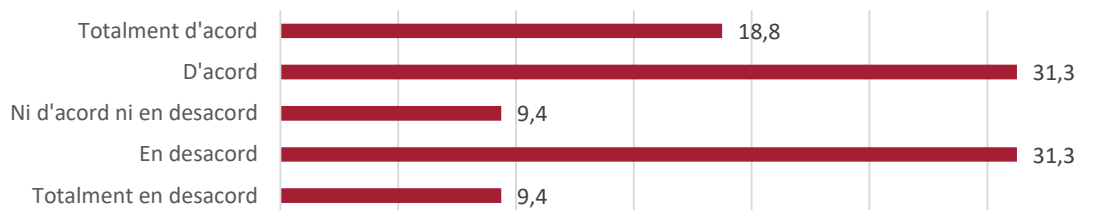
Gràfic 35 La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema. %



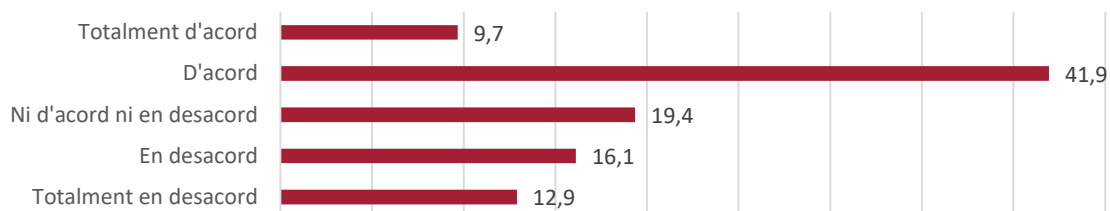
Gràfic 36 L'exigència del treball és assolible. %



Gràfic 37 Els objectius laborals són clars. %



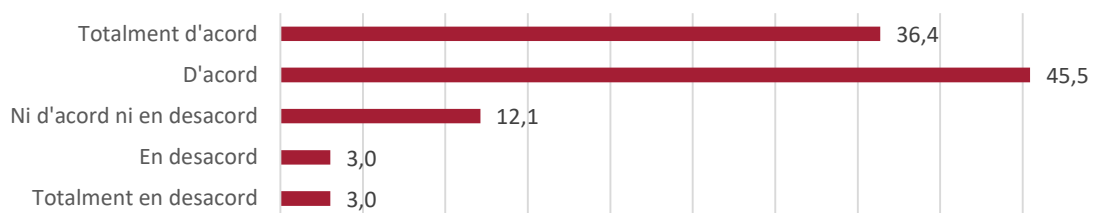
Gràfic 38 Els i les caps distribueixen bé la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares. %



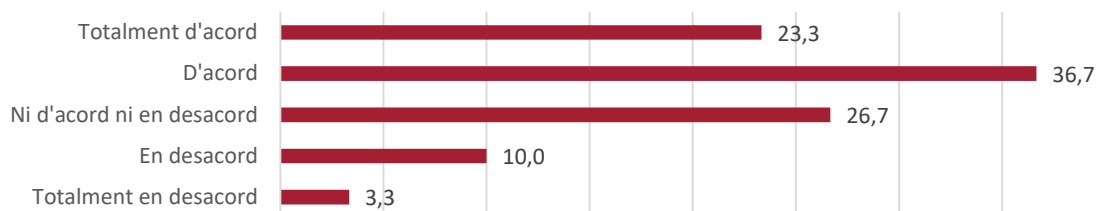
Gràfic 39 Els i les caps confien en la plantilla. %



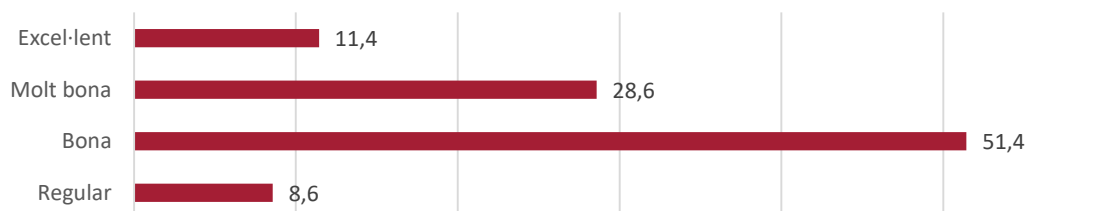
Gràfic 40 Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup. %



Gràfic 41 Es reconeix la feina ben feta. %



Gràfic 42 En general, diries que la teva salut és? %



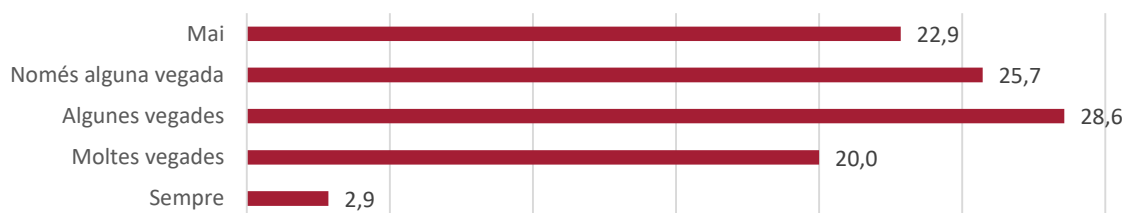
Gràfic 43 T'has sentit esgotat/da a nivell general. %



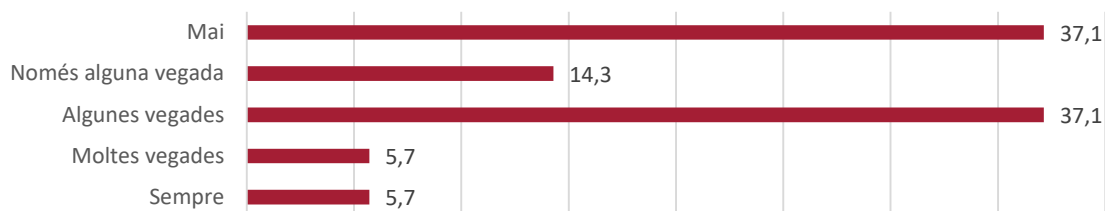
Gràfic 44 T'has sentit físicament esgotat/da. %



Gràfic 45 T'has sentit emocionalment esgotat/da. %



Gràfic 46 T'ha faltat descans diari. %



Taula 16 Opinió Condicions laborals, seguretat laboral i riscos psicosocials

Preguntes ¹⁷	Dona	Home	Total	Diferència
Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.)	3,23	3,29	3,24	0,06
Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminants biològics)	3,81	4,33	3,93	0,52
La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema	3,05	3,71	3,21	0,67
L'exigència del treball és assolible	3,33	3,00	3,26	0,33
Els objectius laborals són clars	3,15	2,33	2,96	0,82
Els i les caps distribueixen bé la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares	3,16	2,67	3,04	0,49
Els i les caps confien en la plantilla	3,45	3,67	3,50	0,22
Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup	4,10	3,83	4,04	0,26
Es reconeix la feina ben feta	3,39	3,83	3,50	0,44
*En general, diries que la teva salut és?	3,23	3,71	3,34	0,49
**T'has sentit esgotat/da a nivell general	3,55	3,29	3,48	0,26
**T'has sentit físicament esgotat/da	3,73	4,00	3,79	0,27
**T'has sentit emocionalment esgotat/da	3,45	3,43	3,45	0,03
**T'ha faltat descans diari	3,50	4,29	3,69	0,79

¹⁷ Les afirmacions sense asterisc fan referència a l'escala (1 totalment desacord – 5 totalment d'acord). Les afirmacions amb un asterisc * fan referència a l'escala (1 Dolenta – 5 Excel·lent) i les afirmacions amb dos asterisc ** fan referència a l'escala (1 Sempre – 5 Mai).

Síntesi dels resultats

Pràcticament no es detecten accidents laborals i cap malaltia laboral segons les respostes de les persones enquestades. Els riscos físics més freqüents són el mal d'esquena, les contractures i el cansament de vista i els riscos psicològics més freqüents són l'estrès, l'ansietat, els nervis, la pressió i la falta de desconnexió amb l'àmbit laboral. L'enquesta mostra valoracions poc positives en referència a: les condicions del seu lloc de treball (57% consideren que són adequades), les exposicions ambientals (76% considera que les exposicions ambientals no són perjudicials), la càrrega física del treball (43% considera que no són un problema) i l'exigència del treball (un 52% considera que és assolible). La diferència més notable entre homes i dones és la càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) on les dones presenten valoracions més negatives.

Pel que fa a l'organització del treball s'exposa que existeixen alguns desajustos, com la necessitat d'establir una comunicació més directa i fluida entre el nivell polític i la plantilla per tal de millorar la seva coordinació, s'han de definir d'una forma més operativa les tasques realitzades per part de la plantilla, es detecta la necessitat de valorar, d'una manera més explícita, el treball que realitza la plantilla, potenciar l'autonomia de les tasques a desenvolupar per part de la plantilla i l'impuls de noves formes de gestió que potenciïn la cohesió al CCB, tot i aquests desajustos no existeixen diferències remarcables entre homes i dones. L'enquesta mostra valoracions poc positives¹⁸ en referència a: els objectius laborals (el 51% considera que són clars), la distribució de la feina que realitzen els i les caps (52% consideren que està ben distribuïda), en la confiança dels i les caps cap a la plantilla (59% considera que hi ha confiança), el reconeixement de la feina ben feta (un 60% considera que es reconeix). Per contra un 82% considera que entre la plantilla hi ha suport, ajut i cohesió de grup.

L'11% afirma que la seva salut és excel·lent, el 29% que la seva salut és molt bona, el 51% que és bona i el 9% que la seva salut és regular. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, els homes mostren un nivell de percepció de salut més bo que les dones situant-se 0,49 punts per sobre (diferència mitjana). Pel que fa a l'esgotament general, físic, emocional i a la falta de descans diari, la plantilla afirma que aproximadament algunes vegades o només una vegada se sent d'aquesta manera, per tant, el nivell d'esgotament és puntual, no s'observen diferències notables entre homes i dones llevat del descans diari on les dones es situen pitjor.

ASPECTES A MANTENIR

- Pràcticament no existeixen accidents laborals.
- No existeixen malalties laborals recollides.
- Riscos laborals són comuns i poc destacats als grups de discussió.
- Suport, ajut i cohesió entre la plantilla.

ASPECTES A MILLORAR

- Valoracions poc positives en referència a les condicions de treball, càrrega física del treball, exigència del treball

¹⁸ Valoracions poc positives en comparació als % d'acord amb les afirmacions d'altres àmbits.

- Diferència notable entre la valoració de la càrrega física del treball en detriment de les dones.
- Millores de l'organització del treball: millora de la comunicació a nivell organitzatiu, definició més operativa de les tasques de la plantilla i objectius laborals, valoració més explícita del treball de la plantilla, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió al CCB, distribució de la feina i confiança dels/les caps a la plantilla.
- Minimitzar percepcions d'esgotament i de descans diari concretament en el cas de les dones.

Comunicació, imatge i llenguatge

L'àmbit d'intervenció de la comunicació, imatge i llenguatge analitza els materials de comunicació interna i externa i detecta el potencial llenguatge no inclusiu. Per a la seva anàlisi s'ha tingut en compte la imatge corporativa i la comunicació verbal, escrita i figurativa.

Grups de discussió

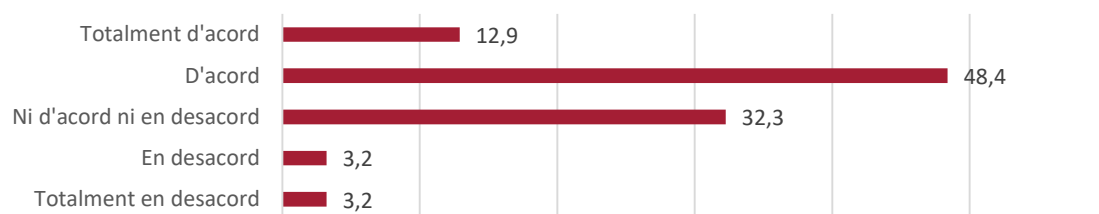
La discussió entorn a l'àmbit de comunicació, imatge i llenguatge s'ha centrat en dos sub-àmbits; la comunicació externa i les mesures de comunicació inclusiva, ambdós sub-àmbits estan estretament vinculats. Pel que fa a la comunicació externa s'exposa que normalment aquesta és políticament correcta, tot i que es comenta que les imatges que s'utilitzen han de trencar estereotips i mostrar un major grau de diversitat, també s'argumenta, i això es vincula amb el segon sub-àmbit, que la comunicació externa pretén ser inclusiva però que manquen referències d'estil. El segon sub-àmbit es centra en la necessitat de consensuar un model de comunicació inclusiva tant a nivell de la comunicació interna com externa, i per últim cal mencionar la detecció de certa oposició a l'ús de formes dobles com «els treballadors i les treballadores».

Enquesta

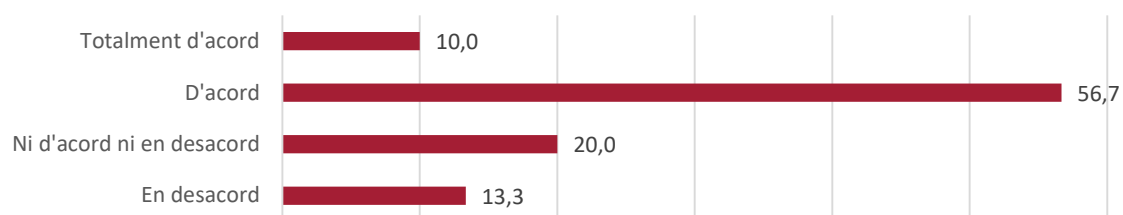
El 61% de les persones enquestades considera que el CCB projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere, un 32% no hi està ni d'acord ni en desacord. Un 67% està d'acord amb l'afirmació que sosté que el CCB s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell extern. Un 78% afirma que el CCB no utilitza imatges no inclusives a nivell extern. Un 61% considera que el CCB s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell intern i un 69% que utilitza imatges inclusives a nivell intern.

Pel que fa a les diferències de sexe per aquestes afirmacions, primerament a nivell general les mitjanes de respostes són superiors tant per homes com per dones, sent els homes els que més d'acord estan amb les anteriors afirmacions. Les preguntes que presenten més diferències entre homes i dones són les que fan referència a l'ús d'imatges a nivell extern o intern, tot i que les diferències no són prou destacables.

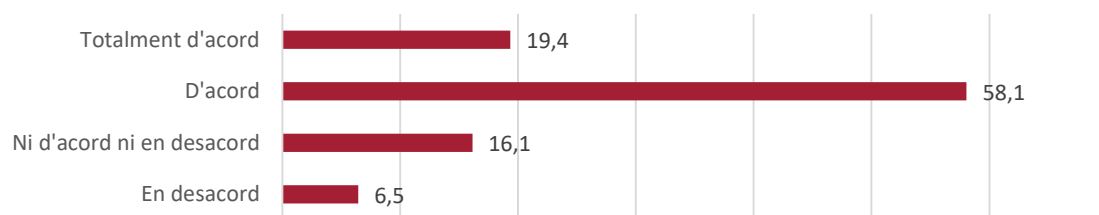
Gràfic 47 El Consell Comarcal del Berguedà projecta una imatge corporativa no-discriminària en termes d'igualtat de gènere. %



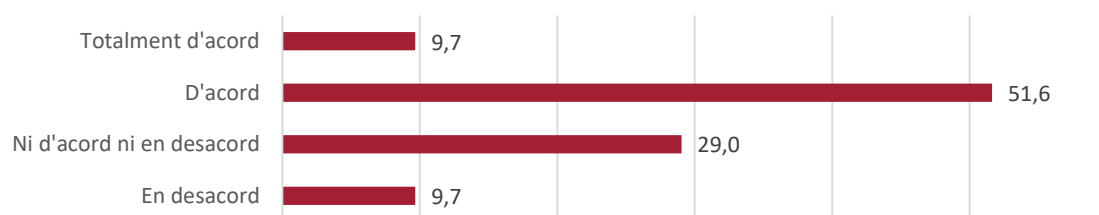
Gràfic 48 El Consell Comarcal del Berguedà s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell extern. %



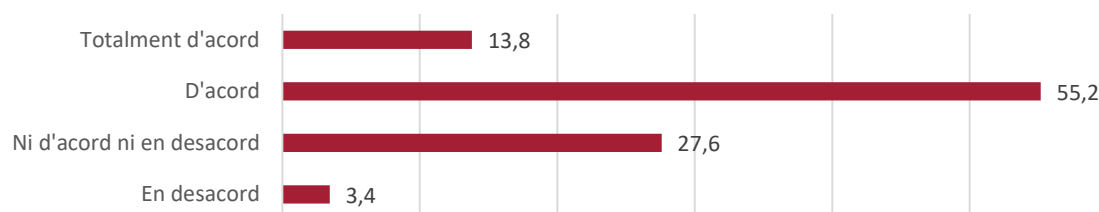
Gràfic 49 El Consell Comarcal del Berguedà utilitza imatges inclusives a nivell extern. %



Gràfic 50 El Consell Comarcal del Berguedà s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell intern. %



Gràfic 51 El Consell Comarcal del Berguedà utilitza imatges inclusives a nivell intern. %



Taula 17 Opinió Comunicació, imatge i llenguatge

Preguntes ¹⁹	Dona	Home	Total	Diferència
El CCB projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere	3,42	3,83	3,52	0,41
El CCB s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell extern	3,55	4,00	3,64	0,45
El CCB utilitza imatges inclusives a nivell extern	3,70	4,40	3,84	0,70
El CCB s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell intern	3,52	3,80	3,58	0,28
El CCB utilitza imatges inclusives a nivell intern	3,60	4,20	3,72	0,60

Revisió documental

A continuació es presenta una breu anàlisi de l'ús de comunicació inclusiva realitzada a partir de les Imatges de l'Instagram del CCB i del portal de notícies de la web del CCB.

Per tal d'observar la primera taula referent a l'anàlisi d'imatges, cal mencionar que s'ha seleccionat una de cada tres imatges del Instagram en ordre cronològic, cada imatge analitzada està especificada amb el seu enllaç web. L'objectiu de l'anàlisi és establir quin és el sexe preponderant a la imatge.

Per tal de catalogar la imatge com a presència d'home (H), de dona (D) o igualitària (=) s'ha observat de cada imatge:

- Imatges amb una persona: el sexe suposat de la persona
- Imatges amb més d'una persona:
 - o Quina és la persona central (per exemple si únicament hi ha una persona a peu dret)
 - o Quina és la persona a la qual la resta mira
 - o Quin és el sexe preponderant en el grup de persones (sempre a partir de diferències molt clares, per exemple 70%-30%)

Si en comptes d'una imatge es tracta d'un vídeo, s'ha omès la selecció a la següent imatge, de la mateixa manera per aquelles imatges sense persones.

¹⁹ Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord.

Taula 18 Anàlisi imatges Instagram del Consell Comarcal del Berguedà

Font de la imatge	Sexe suposat preponderant	Font de la imatge	Sexe suposat preponderant
1	=	23	=
2	H	24	=
3	H	25	H
4	H	26	H
5	=	27	=
6	H	28	=
7	=	29	H
8	H	30	D
9	H	31	=
10	H	32	D
11	D	33	=
12	=	34	=
13	=	35 ²⁰	H
14	H	36	=
15	H	37	H
16	H	38	D
17	D	39	=
18	=	40	D
19	D	41	D
20	H	42	=
21	=	43	=
22	=	44	=
		45	H

El 44% de les imatges tenen una presència aproximadament igualitària d'homes i dones i no es pot establir cap persona central, el 38% de les imatges estan protagonitzades per una o diverses persones de sexe masculí i el 18% per una o diverses dones. Per tant llevat de les imatges amb un protagonisme igualitari, els homes estan sobrerrepresentats, cal tenir en compte que la presidència i el consell polític és pràcticament masculí i que bona part de les imatges es representen activitats d'aquestes figures.

Taula 19 % de presència segon sexe a les imatges

Presència Home/Dona	%
Home (H)	38%
Dona (D)	18%
Presència igualitària (=)	44%
Total	100%

²⁰ Cartell d'una pel·lícula.

La següent taula suposa l'anàlisi d'una de cada dues notícies al web del CCB bergueda.cat/noticies/ el criteri per establir si una notícia fa ús del llenguatge inclusiu o no, és l'ús total d'usos inclusius com a 'Sí' i com a mínim un cas de usos no inclusius com a 'No'. A nivell general l'ús que es fa és correcte i no discriminatori, tot i això s'observen usos del masculí com a genèric quan es poden fer servir formules genèriques. Tot i que la mostra de notícies seleccionades és reduïda, les notícies amb un llenguatge inclusiu representen en 53% i les notícies amb un llenguatge no inclusiu el 47%.

Taula 20 Ús llenguatge inclusiu en les notícies del web del CCB

ID enllaç	Llenguatge inclusiu	Exemples
1	Sí	.
2	No	'els alumnes de 4t de l'ESO'
3	No	'els usuaris'
4	No	'els corredors'
5	Sí	.
6	Sí	.
7	Sí	.
8	No	'un arquitecte i un nou enginyer o bé...'
9	Sí	.
10	No	'70% dels catalans'
11	Sí	.
12	No	'Els alumnes'
13	Sí	.
14	No	'Els guanyadors'
15	No	'Les mestres' 'els alumnes'
16	No	'D'alcaldes' 'els alcaldes'
17	No	'D'alcaldes'
18	No	'D'alcaldes'
19	Sí	.
20	Sí	.
21	No	'Els alcaldes'
22	Sí	.
23	Sí	.
24	Sí	.
25	Sí	.
26	No	'Als assistents'
27	No	'Els alumnes'
28	Sí	.
29	Sí	.
30	Sí	.

Síntesi dels resultats

Segons els grups de discussió la comunicació externa és correcta, s'intenta utilitzar imatges que trenquin estereotips i es mostri un major grau de diversitat. La plantilla considera que el CCB projecta una imatge no discriminatòria i fa ús d'un llenguatge verbal i escrit inclusiu a nivell extern, però els percentatges de suport oscil·len entre el 61 i 67%, és a dir uns percentatges més baixos que en altres àmbits, per contra un 78% afirma que el CCB no utilitza imatges no inclusives també a nivell extern. Pel que fa a nivell intern, el 61% considera que el CCB s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu i un 69% que utilitza imatges inclusives. Les dones presenten menor suport en les respostes que els homes.

L'anàlisi de l'ús inclusiu de text escrit i imatges mostra que aquest ús no és generalitzat i que es requereixen algunes correccions, els grups de discussió també argumenten que manquen referències d'estil, i es demanda consensuar un model de comunicació inclusiva.

ASPECTES A MANTENIR

- Ús general d'una comunicació correcta i no discriminatòria.

ASPECTES A MILLORAR

- Ús d'un llenguatge inclusiu per tal d'evitar usos puntuals poc adequats.
- Elaborar una guia d'estil comunicatiu inclusiu de referència per a tota la plantilla.

Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

L'àmbit d'intervenció dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal analitza la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en la conciliació de la vida laboral i personal i usos del temps.

Grups de discussió

Els usos del temps i la conciliació de la vida laboral i personal és l'àmbit en el qual s'ha generat més debat al llarg dels grups de discussió. S'han detectat 5 sub-àmbits estretament vinculats: enviament de correus, reunions, hores més enllà de la jornada laboral, flexibilitat horària per conciliació i baixes de maternitat/paternitat o reduccions horàries.

Referent a l'enviament de correus s'argumenta que darrerament hi ha hagut un augment de correus electrònics fora de l'horari laboral fet que impedeix poder separar l'àmbit laboral i el privat; pel que fa a les reunions s'exposa que també s'estableixen algunes reunions fora de l'horari laboral, al principi i/o al final del mateix, tal fet suposa una major problemàtica atès que les persones que necessiten conciliar la vida personal en ocasions no poden assistir-hi.

Les hores de treball fora de l'horari laboral que marca el contracte està estretament vinculat amb l'anterior sub-àmbit, s'afegeix que per tal de minimitzar aquestes hores s'hauria de treballar per tal de tenir més previsió de la càrrega de feina i els terminis de lliurament o realització de tasques.

El marge de la flexibilitat horària de la mitja hora en l'entrada i sortida al centre de treball és el sub-àmbit més destacat en els grups de discussió. S'explica que es va canviar el marge de flexibilitat horària passant de l'hora a l'entrada i sortida a la mitja hora regulat pel conveni. Tot i aquest acord, actualment la mitja hora de flexibilitat d'entrada generalment no és òptimament valorada per la plantilla i es demana retornar a l'antic sistema, tot i que s'exposa que quan es realitza una petició individual (la qual superi el màxim de mitja hora establert al conveni col·lectiu del CCB) aquesta s'accepta, però també s'argumenta que algunes persones no demanden l'ampliació.

Els i les participants argumenten que en algunes ocasions les baixes de maternitat no han estat degudament cobertes, tal fet fa que o bé la càrrega de feina s'acumuli o bé repercuteixi en els i les companyes del servei, fent que la persona de baixa no se senti còmode.

També cal mencionar que es percep que en ocasions les reduccions horàries no són compatibles amb la càrrega de treball, fent que les persones retornin a la jornada horària original per tal de no veure reduïts els seus ingressos, ja que es considera que realitzen les mateixes tasques i/o càrregues de feina.

Enquesta

El 33% de les persones enquestades realitzen 8 hores de treball real al dia, també es destaquen aquelles persones que afirmen realitzar 9 hores al dia, les quals representen el 18% del total. De mitjana la plantilla realitza 7,8 hores al dia i pel que fa a les diferències d'homes i dones, els homes realitzen 7,7 hores i les dones 7,8 hores de mitjana, per tant les diferències són mínimes.

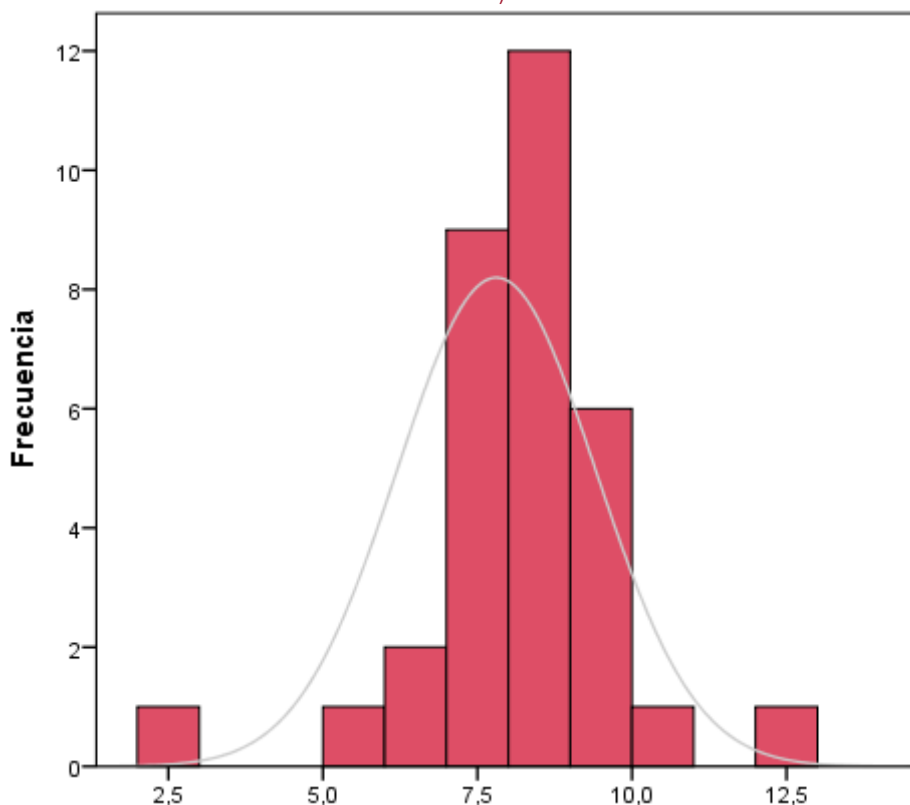
Pel que fa al treball domèstic i de cura (cuina, neteja, compra, organització, manteniment, cura d'altres persones: cura personal, acompanyament, reunions, etc.) la plantilla realitza una mitjana

de 3,5 hores al dia, les dones dediquen una mitjana de 4,1 hores al dia i els homes 2,8 hores. En l'àmbit privat, per tant, les diferències són notables i situen els resultats amb els valors que es presenten en les diverses enquestes existents vers aquest àmbit.

També es pregunta de mitjana "quants dies a la setmana allargues la teva jornada com a mínim mitja hora", de mitjana la plantilla enquestada afirma que allarguen la jornada laboral 2,8 dies a la setmana, en el cas de les dones són 2,9 dies i en el cas dels homes 2,4 dies.

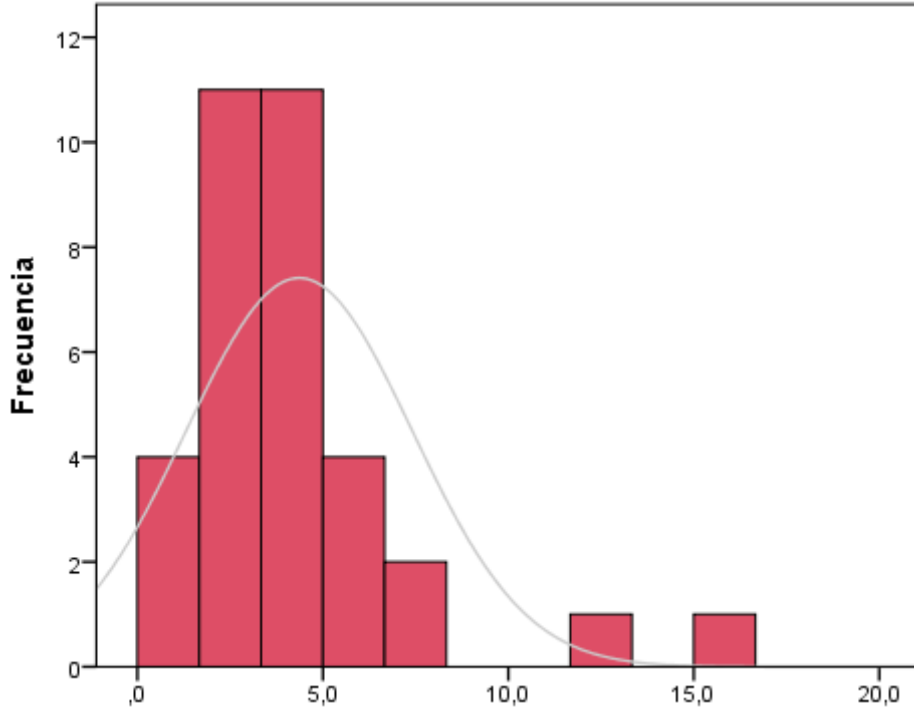
Per últim s'ha calculat la Càrrega Total de Treball (CTT), aquest indicador és la suma del temps de treball laboral real i del treball domèstic i de cura, en aquest cas diari. De mitjana els i les treballadores del CCB destinen un total de 11,4 hores diàries a tasques de producció i reproducció, en el cas de les dones són 11,9 hores i en el cas dels homes 10,5 hores, per tant segons els resultats els homes disposarien diàriament de 1h i 24 minuts de temps de lliure disposició més que les dones del CCB. Cal tenir en compte però que les diferències de la CTT entre homes i dones no són estadísticament significatives (a partir del estadístic T de Student) i que l'estimació acurada d'hores de treball domèstic i de cura és complexa de realitzar, atès que aquestes tasques es desenvolupen en diferents moments del dia, tot i això els resultats que s'obtenen de l'enquesta són molt similars als de l'Enquesta d'Usos del Temps²¹ (2011).

Gràfic 52 Quantes hores dediques de mitjana diàriament a la feina (les hores reals no les del contracte)? %

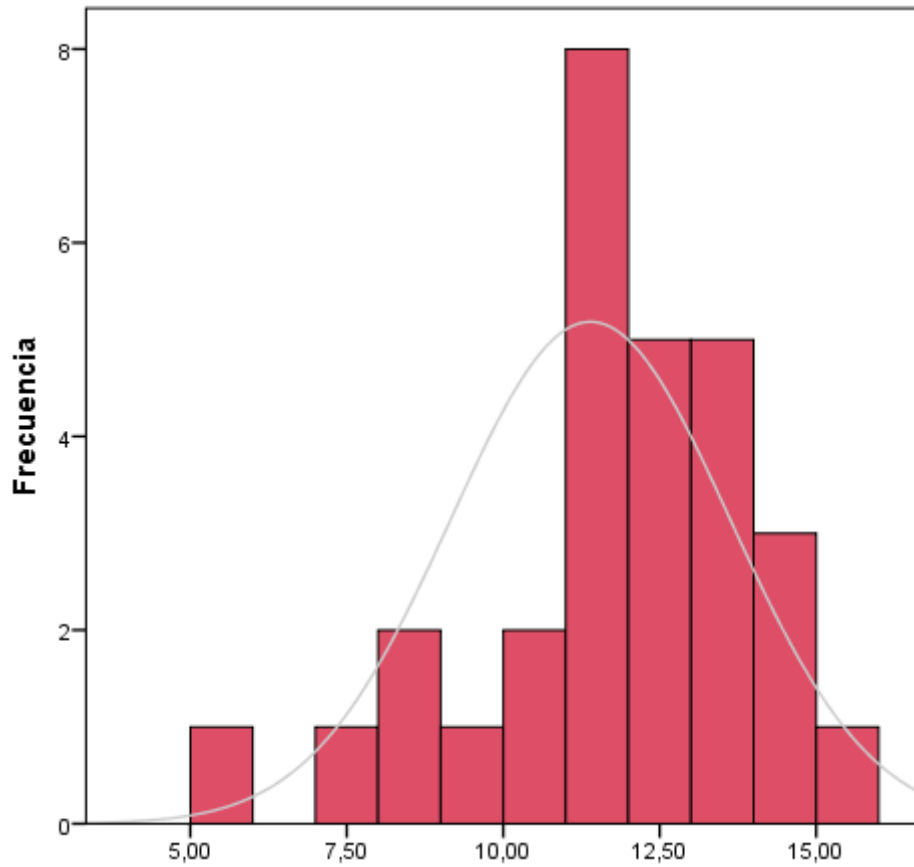


²¹ <https://www.idescat.cat/pub/?id=eut&n=6334>

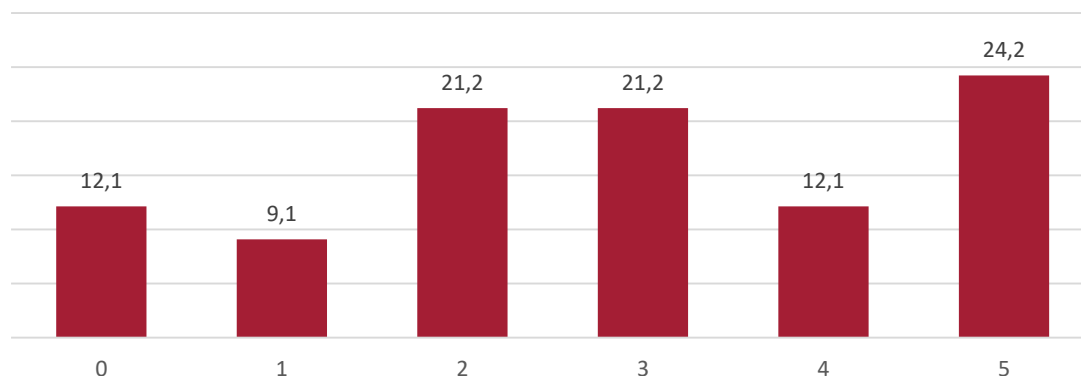
Gràfic 53 Quantes hores dediques diàriament a la feina domèstica i familiar? %



Gràfic 54 Càrrega total de treball



Gràfic 55 De mitjana quants dies a la setmana allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?
%



Taula 21 Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

Preguntes	Dona	Home	Total	Diferència
Quantes hores reals dediques de mitjana diàriament a la feina?	7,80	7,74	7,806	0,05
Quantes hores dediques diàriament a la feina domèstica i familiar?	4,12	2,83	3,543	1,29
De mitjana quants dies a la setmana allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	2,95	2,43	2,81	0,52
Càlcul Càrrega Total de Treball (CCTT)	11,92	10,53	11,393	1,39

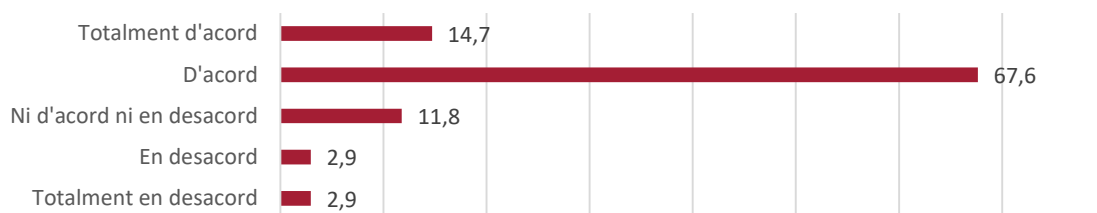
Un 83% de les persones enquestades afirmen que no tenen problemes a l'hora de conciliar la vida laboral amb la personal, per contra un 17% afirma tenir dificultats. Cal tenir en compte que aquestes dificultats de conciliació es vincula directament amb les càrregues familiars de cura, sobretot amb tenir fills menors d'edat.

Per altra banda el 97% de la plantilla afirma disposar d'un marge de flexibilitat de mitja hora a l'entrada i sortida de l'horari laboral en cas de necessitat de conciliació.

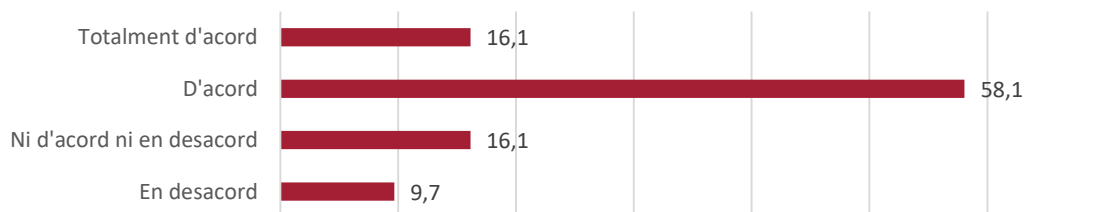
El 82% de les persones enquestades afirma que pot saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-se les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral. El 74% considera que el CCB ofereix les suficients mesures de flexibilitat horària per poder conciliar la vida laboral i personal. El 77% està d'acord amb l'afirmació que sosté que el CCB ofereix les suficients mesures de reduccions de jornada per poder conciliar. I el 83% considera que el CCB ofereix les suficients mesures de permisos i llicències per poder conciliar la vida laboral i personal.

Pel que fa a les mitjanes de respostes, en totes les afirmacions les mitjanes oscil·len entre el 3 i el 4, és a dir entre el ni d'acord ni en desacord i d'acord. Les dones presenten un major grau d'acord amb l'afirmació: Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral, tot i que la diferència és reduïda. Per altra banda els homes presenten un major suport amb les afirmacions: El CCB ofereix les suficient mesures de reduccions de jornada poder conciliar la vida laboral i personal. El CCB ofereix les suficient mesures de permisos i llicències poder conciliar la vida laboral i personal.

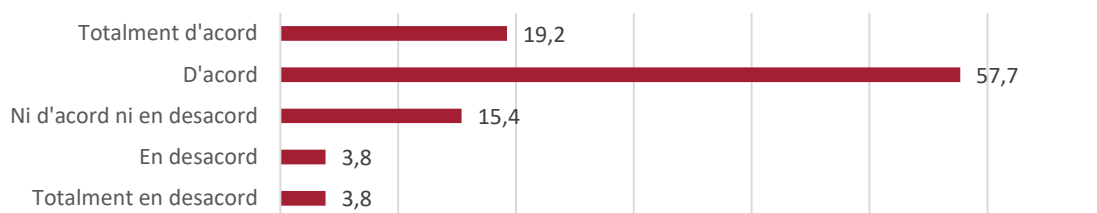
Gràfic 56 Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral. %



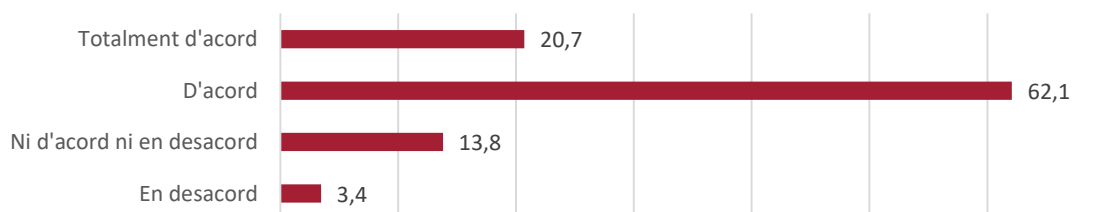
Gràfic 57 El Consell Comarcal del Berguedà ofereix les suficient mesures de flexibilitat horària poder conciliar la vida laboral i personal. %



Gràfic 58 El Consell Comarcal del Berguedà ofereix les suficient mesures de reduccions de jornada poder conciliar la vida laboral i personal. %



Gràfic 59 El Consell Comarcal del Berguedà ofereix les suficient mesures de permisos i llicències poder conciliar la vida laboral i personal. %



Taula 22 opinió Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

Preguntes ²²	Dona	Home	Total	Diferència
Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral	3,86	3,67	3,82	0,20
El CCB ofereix les suficient mesures de flexibilitat horària poder conciliar la vida laboral i personal	3,70	3,71	3,70	0,01
El CCB ofereix les suficient mesures de reduccions de jornada poder conciliar la vida laboral i personal	3,56	4,50	3,75	0,94
El CCB ofereix les suficient mesures de permisos i llicències poder conciliar la vida laboral i personal	3,78	4,40	3,91	0,62

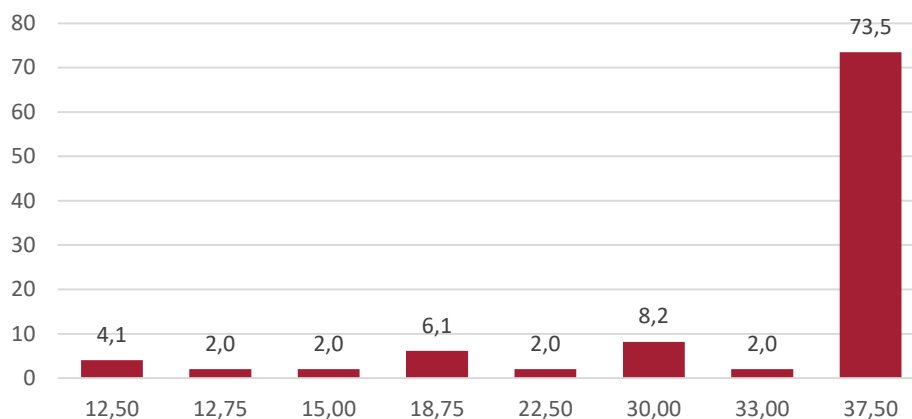
²² Escala 1 totalment desacord – 5 totalment d'acord.

Relació llocs de treball

Pel que fa a l'horari, el 100% de la plantilla, és a dir els i les 49 treballadores, realitzen un horari estandaritzat.

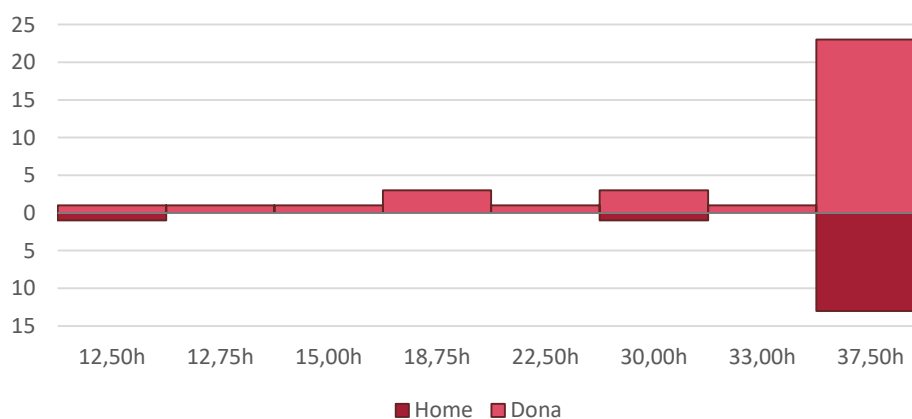
El 74% de la plantilla realitza una jornada laboral de 37,5h setmanals, el 26% restant realitza jornades laborals inferiors. De mitjana es realitza una jornada de 33,4 hores setmanals.

Gràfic 60: Tipus jornada laboral. %



La gran majoria dels homes que treballen al CCB realitzen el màxim de jornada establert pel Conveni Col·lectiu, les 37h i 30 minuts. D'igual manera la immensa majoria de les dones que treballen al CCB realitzen el màxim de jornada establert. Tot i això les variants horàries entre les dones són més àmplies, també degut a que proporcionalment les dones són majoritàries i per tant existeixen més possibilitats de diversitat de jornada laboral, tot i que s'ha de tenir en compte que el treball femení a nivell català o espanyol presenta més volum de jornades parcials (feminització de la parcialitat). Pel que fa a les jornades laborals mitjanes, les dones treballen 32,48 hores i els homes treballen 35,33 hores.

Gràfic 61: Jornada laboral segons sexe



Síntesi dels resultats

Els usos del temps i la conciliació de la vida laboral i personal és l'àmbit d'intervenció que més debat ha generat entre els grups de discussió.

La RLT mostra oficialment que la plantilla realitza majoritàriament (el 73,5%) jornades de 7,5h al dia, però segons l'enquesta s'extreu que realitzen 8h de treball real de mitjana, atès que de mitjana la plantilla allarga la seva jornada laboral 2,8 dies com a mínim mitja hora. Segons la RLT les dones treballen 32,48h a la setmana de mitjana i els homes 35,33%, però les respostes de l'enquesta mostren que les dones treballen 39h reals a la setmana i els homes 38,7h.

Pel que fa al treball domèstic i de cura, les dones que han contestat l'enquesta realitzen 4,1h diàries de treball i els homes 2,8h diàries. Per tant realitzant el sumatori de les hores laborals i de treball domèstic s'observa que les dones tenen una Càrrega Total de Treball d'11,9h i els homes de 10,5 hores, és a dir, els homes disposen de 1h i 24 minuts de temps de lliure disposició més que les dones.

Pel que fa a les preguntes de valoració recollides a l'enquesta mostren que el 83% considera que no té dificultats per a la conciliació, el 82% de les persones enquestades afirma que pot saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-se les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral. El 74% considera que el CCB ofereix les suficients mesures de flexibilitat horària per poder conciliar la vida laboral personal. El 77% està d'acord amb l'afirmació que sosté que el CCB ofereix les suficients mesures de reduccions de jornada per poder conciliar. I el 83% considera que el CCB ofereix les suficients mesures de permisos i llicències per poder conciliar la vida laboral personal. Les dones consideren en menor mesura que el CCB ofereix suficients mesures de reduccions de jornada poder conciliar la vida laboral i personal.

Més enllà d'aquests aspectes, en els grups de discussió s'ha generat debat vers els correus electrònics que es reben fora de l'horari laboral, argumentant-se que aquest fet limita la desconexió de l'àmbit laboral amb el personal. A més s'ha argumentat que es realitzen reunions fora de l'horari laboral, al principi o final d'aquest. En els grups de discussió s'han presentat desacords amb l'escurçament del marge de flexibilitat horària d'entrada i sortida tot i que s'ha argumentat que en cas de necessitat d'ampliació sempre s'ha donat una resposta positiva. I en darrer terme s'exposa que en algunes ocasions les baixes de maternitat no han estat degudament cobertes.

ASPECTES A MANTENIR

- Accessibilitat a l'hora de negociar les mesures de flexibilitat.

ASPECTES A MILLORAR

- Estudiar quin és el factor que explica el desajustament entre la jornada laboral i la jornada laboral real d'homes i dones.
- Reducció de la mitjana de dies que es treballa com a mínim mitja hora més.
- Considerar si el CCB ha de realitzar una campanya de sensibilització per al repartiment igualitari de treball domèstic i de cura.

- Garantir que les reduccions de jornada són compatibles amb la càrrega de feina laboral.
- Establir el marge de flexibilitat horària en una hora d'entrada i una hora de sortida en cas de necessitat de conciliar la vida personal (proposa més demandada).
- Automatització de l'enviament dels correus electrònics fora de la jornada laboral, per tal que siguin enviats dins de la jornada laboral.
- Establir un horari màxim i mínim per realitzar reunions, exceptuant situacions especials.

Prevençió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com també aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris.

Grups de discussió

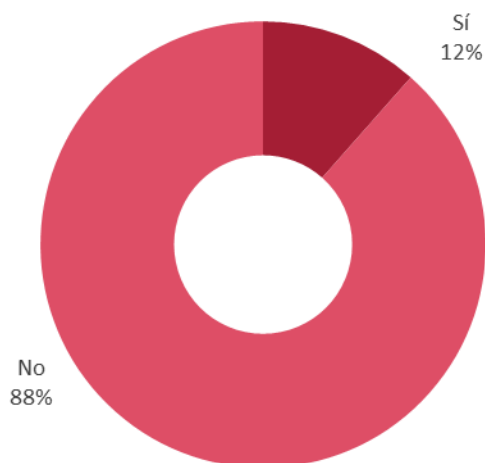
Pel que fa a la prevenció de l'assetjament, les actituds sexistes i la discriminació, es detecten dos sub-àmbits estretament vinculats: el Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB i els assetjaments i actituds sexistes.

Majoritàriament hi ha un desconeixement elevat del Protocol i concretament del seu contingut i procediments, per tant es comenta la necessitat de fer-ne difusió. Per altra banda s'exposa que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que ocasionalment es realitzen comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones o s'adopten actituds paternalistes. La percepció general és que aquestes actituds o accions s'ocasionen de forma esporàdica i poc visible (es comenten fets molt puntuals), però han estat relatades en diferents grups.

Enquesta

El 88% de la mostra desconeix el protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB, només un 12% el coneix.

Gràfic 62 Coneixes el Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB?

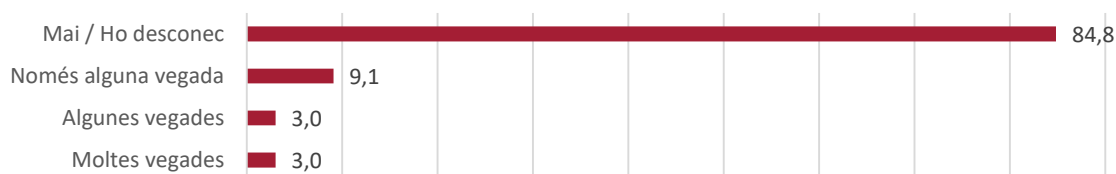


Un 85% de les persones enquestades desconeix o mai ha percebut comentaris, bromes, difusió de rumors o altres formules verbals d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida a l'entorn laboral, un 9% afirma que només alguna vegada i un 6% que algunes o moltes vegades. Un 94% desconeix o mai ha percebut mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida a l'entorn laboral i un 6% ho ha percebut alguna/es vegada. Un 97% mai ha presenciat

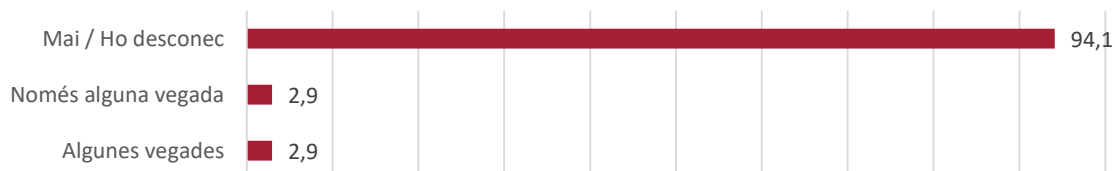
personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual i per últim el 94% no ha patit mai personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual, un 6% afirma que sí²³.

Pel que fa a les diferències entre homes i dones aquestes són mínimes, tot i això generalment són els homes els que afirmen amb major mesura que mai han percebut o desconeixen aquestes situacions.

Gràfic 63 A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres formules verbals d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida? %



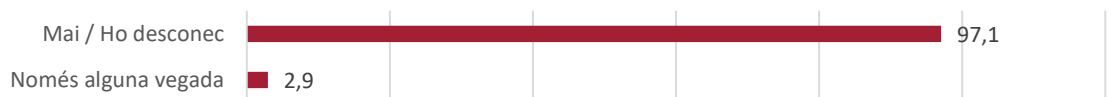
Gràfic 64 A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida? %



Gràfic 65 A l'entorn laboral es realitzen apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida? %



Gràfic 66 Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual? %



Gràfic 67 Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual? %



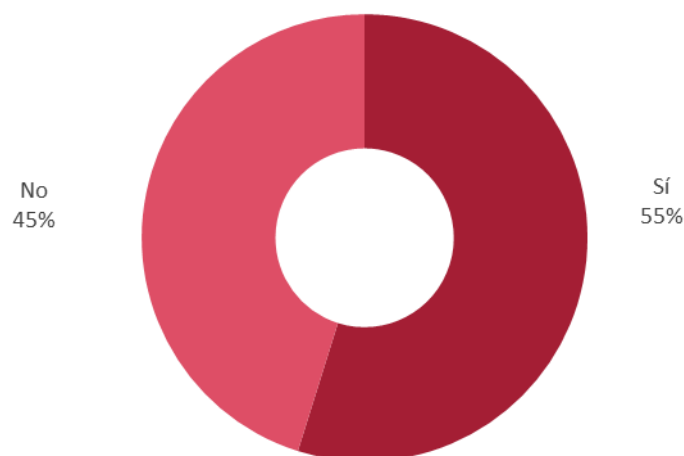
²³ Cal deixar constància que un valor inferior al 6% en una mostra tant reduïda i tenint en compte les persones que no han respost a la pregunta (les quals no es calculen a l'hora de fer els percentatges), representen una quantitat molt reduïda de persones, per tal de garantir el total anonimat aquestes freqüències no es mostren.

Taula 23 Opinió Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Preguntes ²⁴	Dona	Home	Total	Diferència
A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres formules verbals d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida?	4,67	4,83	4,70	0,17
A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida?	4,86	5,00	4,89	0,14
A l'entorn laboral es realitzen apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'índole sexual cap una altre persona de forma repetida?	4,90	5,00	4,93	0,10
Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,95	5,00	4,96	0,05
Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,91	5,00	4,93	0,09

Per últim un 55% de les persones enquestades sabrien qui són les persones de referència o les vies de resolució en cas de patir o presenciar un assetjament sexual, per contra un 45% no sabria quines són les persones de referència o les vies de resolució.

Gràfic 68 Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries qui són les persones de referència o les vies de resolució?



Revisió documental

Com a referència documental s'ha utilitzat el 'Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal del Berguedà'. Aquest protocol té els següents objectius:

- Ampliar les mesures de prevenció de riscos a la plantilla, oferint-los un ambient laboral més segur i més respectuós.
- Donar resposta a les sol·licituds de subvencions, en les quals es demana a les entitats majors de 25 persones treballadores la redacció d'un protocol de prevenció de l'assetjament (obligatorietat d'indicar els mitjans utilitzats per a prevenir i detectar casos d'assetjament).
- Donar compliment a la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: el Consell Comarcal del Berguedà com a entitat pública ha de

²⁴Escala 1 Sempre – 5 Mai / Ho desconec / No.

comprometre's a la no discriminació de les dones, definint accions específiques per portar a terme la prevenció dins d'aquest àmbit.

El document defineix l'assetjament sexual com: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE).

Com a exemples d'assetjament estableix sense ànim d'excloure o limitar:

- Verbal
 - o Fer comentaris sexuals obscens
 - o Fer bromes sexuals ofensives
 - o Formes d'adreçar se denigrants o obscenes
 - o Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
 - o Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
 - o Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
 - o Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
 - o Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
 - o Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - o Demandes de favors sexuals
- No verbal
 - o Mirades lascives al cos
 - o Gestos obscens
 - o Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
 - o Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Físic
 - o Apropament físic excessiu
 - o Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - o El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
 - o Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

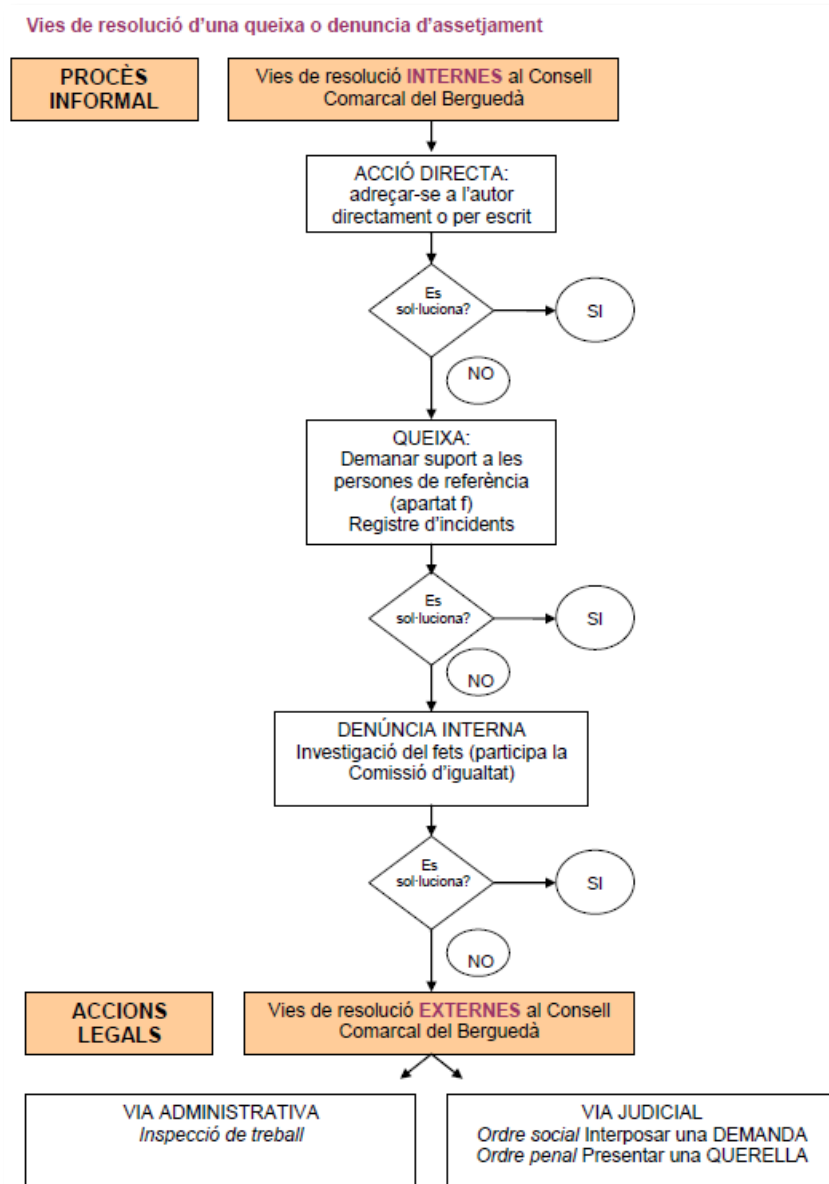
A part també defineix conceptualment diferents tipus d'assetjament com: l'assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*), assetjament ambiental, assetjament horitzontal, assetjament vertical descendent i assetjament vertical ascendent. També estableix els grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe com: dones soles amb responsabilitats familiars, dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals tradicionalment masculines, dones joves que acaben d'aconseguir la primera feina, dones amb discapacitats, dones immigrants i minories ètniques, dones amb contractes eventuais, temporals o subcontractades o persones homosexuals.

Per últim abans de presentar el diagrama de les vies de resolució, el document descriu els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió les persones assetjadores

sexuals: comentaris sobre la roba, comentaris sobre el físic, mirades lascives, gesticulacions lascives, cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball, oferiments d'amistat o d'intimitat en moments personals delicats, acorralaments, grapejades o peticions clares de favors sexuals.

Les vies de resolució contemplen un procés informal on es realitza una acció directa per adreçar-se a l'autor de l'assetjament, si aquest procediment no serveix, es presenta una queixa a la persona de referència, si tampoc es soluciona la situació es realitza una denúncia interna on participa la comissió d'igualtat, si amb aquest darrer procediment no es soluciona la situació, es procedeix a realitzar accions legals; per via administrativa o judicial. La duració del procés no pot ser superior a 7 dies laborables.

Il·lustració 6 Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB



Síntesi dels resultats

El 85% de les persones enquestades desconeix o mai ha percebut comentaris, bromes, difusió de rumors o altres formules verbals d'índole sexual cap una altra persona de forma repetida a l'entorn laboral, un 9% afirma que només alguna vegada i un 6% que algunes o moltes vegades.

El 94% desconeix o mai ha percebut mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual, cartes, notes missatges, etc. cap a una altra persona de forma repetida en l'entorn laboral, i un 6% ho ha percebut alguna vegada. Un 97% mai ha presenciat personalment alguna d'aquestes situacions, un 94% mai l'ha patit personalment, un 6% sí.

Els grups de discussió exposen que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que ocasionalment els realitzen comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones o s'adopten actituds paternalistes. Aquestes actituds o accions s'ocasionen de forma esporàdica i poc visible, però han estat relatades en diferents grups.

Segons el protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB, les situacions exposades coincidirien amb 'Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes' o 'Fer bromes sexuals ofensives'.

Per últim només el 12% de les persones que han contestat l'enquesta coneixen el Protocol, els grups de discussió exposen que tampoc el coneixen i tampoc es coneix el seu contingut, per aquesta raó es considera necessari difondre'l.

ASPECTES A MANTENIR

- Inexistència generalitzada o constant d'assetjament, actituds sexistes i discriminació

ASPECTES A MILLORAR

- Difusió del Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB
- Eliminar tots els comentaris, formes d'adreçar siguin d'índole sexual o no, que de forma conscient o inconscient denigren, infantilitzen a les dones i de la mateixa manera totes les actituds paternalistes.
- Revisió del protocol en relació a l'orientació sexual

5. Priorització dels àmbits d'anàlisi

A continuació es presenta una taula dels àmbits d'intervenció prioritzats pel personal de la plantilla que va assistir als grups de discussió, concretament es disposa de la resposta de 27 persones en total, al final de cada grup de discussió se'ls hi va demanar que omplissin una fitxa on s'havia de valorar del 1 al 10 cada un dels 8 àmbits, d'acord als que consideraven més important prioritzar (amb màxima puntuació) o els menys importants (mínima puntuació).

Clarament l'àmbit més prioritzat és el de 'Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal' amb una puntuació del 8,3 i amb una desviació estàndard²⁵ de 1,91 la més baixa de totes, d'aquesta manera es pot establir que hi ha un alt grau d'acord a l'hora de prioritzar els usos del temps i la conciliació com a màxima prioritats.

El segon àmbit d'intervenció més prioritzat és el de 'Política de recursos humans'.

Taula 24

Àmbits d'intervenció	Priorització
Condicions i seguretat laboral	5,2
Formació contínua i desenvolupament professional	5,5
Representativitat i distribució d'homes i dones	5,7
Comunicació, imatge i llenguatge	6,1
Cultura i política d'igualtat de gènere	6,2
Prevenició de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació	6,2
Política de recursos humans	7,1
Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal	8,3

A continuació es realitzarà una síntesi de les respostes obertes referents a argumentar per què s'ha valorat els tres primers àmbits o els darrers tres.

Pel que fa a les **condicions i seguretat laboral** s'exposa que actualment són punts òptimament resolts, tot i això també hi ha la percepció que el conveni s'ha d'acabar d'aplicar plenament.

L'estat actual de la **formació contínua i el desenvolupament professional** es valora positivament i es considera indispensable, concretament s'afirma que al CCB es té accés a la formació.

Referent a la **representativitat i distribució d'homes i dones** s'exposa que actualment els càrrecs directius estan ocupats majoritàriament per homes, tot i això es considera que l'accés a noves places no hauria d'estar condicionat al sexe de la persona candidata, però s'exposa que al CCB hi ha dones amb molta experiència i capacitats professionals que no han vist augmentada la seva categoria professional.

S'exposa que a l'àmbit de **comunicació, imatge i llenguatge** és molt important poder disposar d'un manual de llenguatge inclusiu per a la comunicació interna i externa, també s'argumenta que com a organisme públic la comunicació igualitària s'ha de tenir molt en compte atès que d'aquesta manera també s'està sensibilitzant a la població.

²⁵ Mesura de dispersió que indica en quin grau un conjunt de dades s'aglutinen o no entorn la mitjana, una desviació estàndard de '0' o pròxima a '0' implica que els valors són iguals o similars a la mitjana, per tant es considera que hi ha un alt grau d'acord entre les valoracions dels i les participants una desviació, en aquest cas, de 2,95 indica un grau de desacord destacable, atès que els valors s'allunyen de la mitjana.

Pel que fa a la **cultura i política d'igualtat de gènere** les persones participants afirmen que la igualtat de gènere s'hauria d'impulsar des de la gerència del CCB i desenvolupar-se de forma transversal tant internament com externament.

En l'àmbit de **prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació** no es detecten situacions clares d'assetjament tot i que es remarquen comentaris que poden ser ofensius, les persones participants destaquen la necessitat de prevenir aquestes actituds o accions.

De la **política de recursos humans** es sosté que cal tenir una major sensibilitat en la perspectiva de gènere concretament en les noves contractacions, tot i això no s'expliciten situacions de discriminació directa.

Els **usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal** és l'àmbit amb major prioritació, les persones participants argumenten que s'haurien d'aplicar millores en la flexibilitat horària i la conciliació de la vida laboral i personal.

6. Conclusions

Si bé s'han presentat els resultats dels àmbits d'intervenció, a continuació es centralitzaran totes les síntesis dels resultats en un apartat, tenint en compte la seva prioritització.

Abans de tot cal tenir en compte que al Consell Comarcal del Berguedà amb la diagnosi realitzada no s'han detectat situacions 'greus' en referència a la igualtat entre dones i homes. Si bé és cert que s'han detectat alguns aspectes a millorar establint com a escenari ideal la inexistència de desigualtats i discriminacions de gènere. Per tant sent aquest l'objectiu final, l'anàlisi pren com a 'aspectes a millorar' totes aquelles realitats que difereixin de la plena igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits focalitzats.

Cal tenir present que alguns dels 'aspectes a millorar' no suposen una discriminació de gènere o una desigualtat d'un col·lectiu sobre l'altre, sinó que suposen una problemàtica o desajust de caràcter laboral i que poden tenir efectes adversos per al conjunt de la plantilla, per tant la seva correcció pot comportar efectes positius tant per les dones com pels homes.

Encara que no existeixin discriminacions de gènere directes, cal mencionar que a l'enquesta en la qual ha participat la plantilla, són generalment les dones qui perceben la situació actual al CCB com més negativa i per contra els homes una visió més positiva. Tot i que les diferències de resposta entre homes i dones són molt reduïdes, aquestes s'han de tenir en compte.

1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

Com a aspectes a mantenir s'ha destacat l'accessibilitat de gerència a l'hora de negociar les mesures de flexibilitat. Com a aspectes a millorar s'ha proposat estudiar quin és el factor que explica el desajust entre la jornada laboral i la jornada laboral real d'homes i dones, reduir la mitjana de dies que es treballa com a mínim mitja hora més, considerar si el CCB ha de realitzar una campanya de sensibilització per a un repartiment equitatiu del treball domèstic i de cura, garantir que les reduccions de jornada són compatibles amb la càrrega de feina laboral, establir el marge de flexibilitat horària en una hora d'entrada i una hora de sortida en cas de necessitat de conciliar la vida personal (proposa més demandada), l'automatització de l'enviament dels correus electrònics fora de la jornada laboral, per tal que siguin enviats dins de la jornada laboral i establir un horari màxim i mínim per realitzar reunions, exceptuant casos puntuals.

2. Política de recursos humans

Com a aspectes a mantenir s'han citat les convocatòries d'oferta pública d'ocupació a partir de criteris no discriminatoris i la confiança de la plantilla en els criteris i procediments de contractació. Com a aspectes a millorar: incloure el criteri de paritat en les polítiques de recursos humans del CCB, promovent i mostrant, així, una major igualtat de gèneres de l'administració pública cap a la ciutadania, l'ús d'un llenguatge plenament inclusiu en la redacció de les convocatòries públiques d'ocupació, potenciar la comunicació entre els diferents nivells organitzatius, facilitant així la transmissió i enteniment d'informació, així com els vincles entre la plantilla i assolir una bretxa salarial del 0% en el total de la plantilla.

3. Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Com a aspectes a mantenir s'ha comentat que no es presenten de forma generalitzada o constant situacions d'assetjament, actituds sexistes i/o discriminació directa. Com a aspectes a millorar: revisió del protocol en relació a les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual, la difusió del Protocol d'intervenció en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe del CCB i eliminar tots els comentaris, formes d'adreçar siguin d'índole sexual o no, que de forma conscient o inconscient denigren, infantilitzen a les dones i de la mateixa manera totes les actituds paternalistes.

4. Cultura i política d'igualtat de gènere

Com a aspectes a mantenir es presenten: la sensibilització de la plantilla, l'oferta de formacions sobre igualtat de gènere per part del CCB, la voluntat de participar en formacions d'igualtat de gènere de la plantilla, la iniciativa a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la plantilla i les actuacions del servei d'igualtat de caràcter extern. Com a aspectes a millorar: el lideratge conjunt amb la resta de serveis que desenvolupen actuacions amb perspectiva de gènere en l'aplicació de la transversalitat de gènere en la política institucional del CCB i l'aplicació desigual de la perspectiva de gènere en el treball quotidià de la plantilla.

5. Comunicació, imatge i llenguatge

Com a aspecte a mantenir es considera essencial un ús general d'una comunicació correcta i no discriminatòria. I com a aspectes a millorar: l'ús d'un llenguatge inclusiu per tal d'evitar usos puntuals 'poc adequats' i l'elaboració d'una guia d'estil comunicatiu inclusiu de referència per a tota la plantilla.

6. Representativitat i distribució d'homes i dones

Com a aspectes a mantenir es presenten: la percepció que els càrrecs superiors estan ocupats per persones capacitades, la percepció que les dones al CCB tenen un paper rellevant i notable, la percepció que les dones al CCB no tenen impediments en el seu desenvolupament professional per raó de sexe a l'hora d'ascendir a càrrecs superiors i la percepció que les dones al CCB realitzen funcions de representació dels i les treballadores. Com a aspectes a millorar: els nivells de segregació vertical notables (tot i que cal tenir en compte que bona part d'aquesta segregació es considera per la mateixa plantilla com a 'circumstancial'), els nivells de segregació horitzontal notables (es reproduïen els patrons del mercat de treball català o espanyol), el fet que el grup laboral E estigui conformat únicament per homes i el C2 per dones, que els contractes de duració determinada són notablement més elevats entre els treballadors homes i que les dones són menys propenses a opinar que els càrrecs superiors estan ocupats per persones capacitades i aquestes també consideren, en menor mesura que els homes, que les dones no tenen cap impediment a l'hora d'ascendir per una raó de gènere.

7. Formació contínua i desenvolupament professional

Com a aspecte a mantenir es presenta el suport i promoció de la formació contínua. Com a aspectes a millorar: la manca de percepció de promoció interna dins l'organisme i desenvolupament professional (noves funcions i responsabilitats), la necessitat de destacar els mèrits professionals i capacitats que expliquen les promocions internes, incloure el criteri de paritat en les polítiques en les promocions internes, i que les dones, comparades amb els homes, no consideren en tanta mesura que l'empresa hagi facilitat l'evolució professional i tampoc

consideren amb tanta mesura que els mèrits professionals o les capacitats expliquin les promocions laborals.

8. Condicions i seguretat laboral

Com aspectes a mantenir: la pràctica inexistència d'accidents laborals (percepció), la inexistència de malalties laborals recollides, riscos laborals comuns i poc destacats als grups de discussió i el suport, ajut i cohesió entre la plantilla. Com a aspectes a millorar: les valoracions poc positives en referència a les condicions de treball, càrrega física del treball, exigència del treball, la diferència notable entre la valoració de la càrrega física del treball en detriment de les dones, la necessitat d'impulsar millores en l'organització del treball: millora de la comunicació a l'àmbit jeràrquic, definició més operativa de les tasques de la plantilla i objectius laborals, valoració més explícita del treball de la plantilla, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió al CCB, distribució de la feina i confiança dels caps a la plantilla i per últim minimitzar percepcions d'esgotament i de descans diari concretament en el cas de les dones.

PLA INTERN D'IGUALTAT

CONCLUSIONS

- Aspectes a mantenir
- Aspectes a millorar

1 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

- Facilitat per negociar mesures de conciliació
- Sobre-dedicació laboral i certes diferències entre sexes
- Les dones tenen més Càrrega total del treball
- Marge horari de flexibilitat per conciliació insuficient
- Correus i comunicacions fora de l'horari laboral
- Reunions fora jornada laboral, al principi o final

2 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

- Inexistència generalitzada d'assetjament
- Incloure discriminació per orientació sexual Protocol
- Difondre el Protocol
- Eliminar comentaris i actituds paternalistes

3 CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

- Sensibilització de la plantilla
- Oferta de formacions sobre igualtat de gènere
- Participació a les formacions d'igualtat de gènere
- Introducció persp gènere al treball quotidià
- Actuacions del Servei d'Igualtat
- Fomentar la aplicació de la transversalitat de gènere
- Aplicació de la perspectiva de gènere desigual

4 RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ

- Confiança de la plantilla en els criteris de contractació
- Percepció que càrrecs superiors tenen capacitats
- Les dones tenen un paper rellevant a la organització
- Les dones no tenen impediments directes per ascendir
- Es dona suport a la formació contínua
- Cal incloure el criteri de paritat en processos de selecció
- Cal potenciar la cohesió a nivell jeràrquic
- Assolir una Bretxa Salarial del 0% entre homes i dones
- Existència de segregació vertical i horitzontal
- Necessitat de potenciar les promocions internes

5 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

- Ús general d'una comunicació inclusiva
- Ús puntual d'una comunicació no inclusiva
- Necessitat d'elaborar una guia d'estil de llenguatge inclusiu

6 CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

- Inexistència d'accidents laborals detectats
- Inexistència de malalties laborals detectades
- Riscos laborals poc destacats als grups de debat
- Suport i ajut entre la plantilla
- Exigència del treball
- Necessitat de millorar comunicació vertical
- Necessitat de millores en l'organització del treball
- Necessitat de disminuir l'esgotament

7. Pla d'Acció

Fins en aquest punt s'han presentat els resultats de la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal del Berguedà tenint en compte l'anàlisi de l'enquesta, els grups de discussió i la revisió d'altres documents. Aquest treball de camp ha permès diagnosticar les principals problemàtiques i necessitats i aquells àmbits d'intervenció que es consideren prioritaris.

El Pla d'Acció suposa l'operativització de les mesures que poden corregir les necessitats i problemàtiques detectades. Cal tenir en compte els diferents nivells que estructuraven cada una de les accions:

- Àmbit d'intervenció: cada un dels 6 àmbits²⁶ focalitzats a la diagnosi
- Línia estratègica: vinculats als resultats dels àmbits, estableix quins són els objectius generals o línies a seguir a cada àmbit
- Objectius específics: es vinculen a les línies estratègiques i suposen la seva major concreció a partir de línies d'acció específiques i efectes específics.
- Accions: es vinculen directament als objectius específics i per tant a les línies estratègiques, suposen l'operativització dels objectius a partir d'accions i mesures concretes que en major o menor mesura donen resposta a necessitats o problemàtiques detectades durant la diagnosi.



La següent taula mostra els resultats de la prioritització dels àmbits, tenint en compte els 6 àmbits finals, cal mencionar que els àmbits de les fitxes del Pla d'Acció s'ordenen seguint l'ordre de prioritització, però cal tenir present que les diferents accions dins de cada àmbit no estan ordenades per ordre de prioritats.

Taula 25 Priorització dels àmbits d'intervenció

Àmbits d'intervenció	Priorització
1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar	8,3
2. Prevenició de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació	6,2
3. Cultura i política d'igualtat de gènere	6,2
4. Recursos humans, desenvolupament i distribució	6,1
5. Comunicació, imatge i llenguatge	6,1
6. Condicions i seguretat laboral	5,2

²⁶ Atès que hi ha 3 àmbits d'anàlisi que han proporcionat un resultat molt similar, s'unificaran en un sol àmbit, per tant els àmbits de: Formació contínua i desenvolupament professional, Representativitat i distribució d'homes i dones i per últim l'àmbit de Política de recursos humans, passen a anomenar-se: Recursos humans, desenvolupament i distribució. Les mitjanes dels valors de prioritització s'han tornat a calcular.

A continuació es presenta la relació entre els àmbits d'intervenció, les seves línies estratègiques, els objectius específics i les accions. Posteriorment a aquesta taula s'incorporen les fitxes de cadascuna de les accions detallant la descripció de l'acció, les necessitats que cobreix, els resultats esperats, els recursos necessaris per executar l'acció, les activitats i processos necessaris, el calendari de; disseny, implementació i avaluació, les persones destinatàries i els indicadors i metodologia d'avaluació.

Taula 26 Àmbits d'intervenció, línies estratègiques, objectius específics i accions

Àmbit intervenció		1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'organització.	
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar.	
Acció 1.1	Marge de flexibilitat horària d'una hora a l'entrada i una hora en la sortida de la jornada laboral	
Acció 1.1.1	Facilitar el teletreball	
Acció 1.2	Horari mínim i màxim per realitzar reunions	
Acció 1.3	Valoració i descripció dels llocs de treball	
Acció 1.3.1	Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball	
Acció 1.4	Campanya de sensibilització sobre els drets de reducció de jornada per cura de fills/es	
Acció 1.5	Permisos de maternitat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions	
Acció 1.6	Regulació de l'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral	
Acció 1.7	Campanya de sensibilització per a l'igual repartiment del treball domèstic i de cura	
Àmbit intervenció		2. Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació
Línia estratègica	Assolir uns espais laborals lliures de qualsevol forma d'assetjament, actituds sexistes o discriminacions	
Objectiu específic	Adequar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació a la realitat del CCB	
Acció 2.1	Revisió del protocol	
Objectiu específic	Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjaments, actituds sexistes i discriminacions a partir de la difusió del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació	
Acció 2.2	Campanya de sensibilització d'assetjament, actituds sexistes i discriminació	
Àmbit intervenció		3. Cultura i política d'igualtat de gènere
Línia estratègica	Aplicar la transversalitat de gènere a les polítiques del CCB	
Objectiu específic	Identificar en quina mesura els diferents òrgans del CCB poden impulsar mesures amb perspectiva de gènere	
Acció 3.1	Espais de treball entre la plantilla de diferents àrees per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià	
Àmbit intervenció		4. Recursos humans, desenvolupament i distribució
Línia estratègica	Fomentar igualtat de gènere al CCB	
Objectiu específic	Fomentar la paritat i les promocions internes amb òptica de gènere	
Acció 4.1	Promocions internes i paritat entre dones i homes	

Àmbit intervenció	5. Comunicació, imatge i llenguatge
Línia estratègica	Assolir un ús del llenguatge plenament inclusiu
Objectiu específic	Establir els principis del llenguatge inclusiu

Acció 5.1 Guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu

Àmbit intervenció	6. Condicions i seguretat laboral
Línia estratègica	Millorar les condicions i seguretat laboral
Objectiu específic	Reduir els riscos físics, psíquics i socials associats al treball

Acció 6.1 Perspectiva de gènere en la salut laboral i riscos psicosocials

Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.1	Marge de flexibilitat horària d'una hora a l'entrada i una hora en la sortida de la jornada laboral			
Descripció de l'acció	Retorn a l'anterior sistema de flexibilitat horària (de 7 a 9) on s'establia una hora abans i després de l'hora habitual a l'entrada i a la sortida per aquelles persones que requereixin mesures de conciliació. Aquesta acció contempla un procés de negociació per tal d'adaptar la mesura a la realitat de la plantilla del CCB			
Necessitats que cobreix	Demanda per part de la plantilla de la necessitat de retornar a l'antic sistema de flexibilitat horària, atès que l'actual (contemplat al conveni col·lectiu) no es considera suficientment adequat. Actualment es poden demandar ampliacions de flexibilitat horària, però la voluntat de la plantilla és que l'ampliació es realitzi per defecte			
Resultats	Millora en la capacitat de conciliar vida domèstica, familiar i laboral			
Recursos				
Humans	Gerència, Recursos Humans i Delegats/des sindicals			
Estructurals	CCB			
Econòmics	Calcular en el cas de preveure una hora diària entre les persones que actualment estan fent conciliació			
Activitats/processos				
1	Negociacions per tal d'acordar les característiques de l'ampliació			
2	Aplicació de l'ampliació dels marges de flexibilitat horària			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun			
Implementació	jul-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Persones de la plantilla que requereixin mesures de conciliació				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Sistemes de fitxatge de la jornada laboral dels i les treballadores, pregunta 1 i 1.1 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Preguntes 1.2.1 i 1.2.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Analitzar els resultats d'entrada i sortida del lloc de treball a partir dels sistemes de fitxatge i els resultats qualitatius i quantitatius de l'enquesta, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.1.1	Facilitar el teletreball			
Descripció de l'acció	Acció enfocada a facilitar el teletreball per aquelles persones amb situacions concretes i necessitat de cura de fill/es. L'acció suposa una extensió per aquelles persones les quals la flexibilitat horària al inici i final de la jornada laboral no l'afavoreix completament.			
Necessitats que cobreix	Dificultats a l'hora de conciliar la vida laboral i personal, en aquells casos on la flexibilitat horària al inici i final de la jornada laboral no la afavoreix completament.			
Resultats	Millora en la capacitat de conciliar vida domèstica, familiar i laboral			
Recursos				
Humans	Gerència, Recursos Humans i Delegats/des sindicals			
Estructurals	CCB			
Econòmics	No té cost			
Activitats/processos				
1	Negociacions per tal d'acordar les característiques de les persones beneficiaries			
2	Aplicació del teletreball per aquelles persones que compleixin les característiques previstes			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun			
Implementació	jul-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Persones de la plantilla que requereixin mesures de conciliació				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Número de persones beneficiaries, dies en els quals s'aplica el teletreball i pregunta 2.1 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Preguntes 2, 2.2.1 i 2.2.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Analitzar quantes persones es beneficien de la mesura, quants dies s'aplica el teletreball a la plantilla i els resultats de l'enquesta, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.2	Horari mínim i màxim per realitzar reunions			
Descripció de l'acció	Establir un horari de reunions i limitació de e-mails en horari mínim i màxim per a les reunions			
Necessitats que cobreix	Als grups de discussió es recull el fet que algunes reunions es realitzen fora de la jornada laboral o al principi o final de la mateixa, fet que comporta una major dificultat d'assistència per part de les persones que necessiten conciliar			
Resultats	Completa capacitat dels i treballadores d'assistir a les reunions (en circumstàncies normals) sense comprometre les necessitats de conciliació amb la vida domèstica i familiar			
Recursos				
Humans	Recursos Humans, Delegats/des sindicals, Caps de servei i Comissió de seguiment			
Estructurals	CCB			
Econòmics	No té cost			
Activitats/processos				
1	Enquesta a la plantilla sobre els horaris més convenients per realitzar reunions			
2	Negociacions, acords i compromisos segons els resultats de l'enquesta			
3	Aplicació dels acords al Conveni Col·lectiu de CCB			
4	Aplicació dels acords a les reunions habituals i mails			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	set			
Implementació	set-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Pregunta 3 i 3.2 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Pregunta 3.1 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Anàlisi dels resultats de les preguntes de l'enquesta d'avaluació, valoració de les reunions realitzades fora de l'horari mínim i màxim i les seves argumentacions, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.3	Valoració i descripció dels llocs de treball			
Descripció de l'acció	Mesura prèvia a l'Acció 1.3.1 'Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball'. Valoració i descripció de cada un dels llocs de treball del CCB per tal d'estipular les tasques que desenvolupa cada treballador/a			
Necessitats que cobreix	Necessitat d'elaborar una valoració i descripció dels llocs de treball, per tal d'executar satisfactòriament l'Acció 1.3.1 'Reducció de la mitjana de dies en que es treballa com a mínim mitja hora més'			
Resultats	Document on es reculli els llocs de treball, la seva descripció, tasques, responsabilitats, etc.			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Caps de servei			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Aprovació de l'organigrama del CCB			
2	Descripció dels llocs de treball i relació de llocs de treball			
3	Valoracions i càrregues de cada lloc de treball			
4	Elaboració del document final			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun			
Implementació	jul-set			
Avaluació	des			
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Elaboració del document final			
	Pregunta 4 i 4.1 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	A partir de l'elaboració del document final i les preguntes de l'enquesta d'avaluació, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.3.1	Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball			
Descripció de l'acció	A partir de les valoracions i descripcions dels llocs de treball, ajustar la càrrega de treball de la plantilla del CCB a les esmentades descripcions, racionalitzant d'aquesta manera el treball desenvolupat			
Necessitats que cobreix	De mitjana els i les treballadores de la plantilla allarguen la seva jornada laboral 3 dies i un 24% de la mostra de l'enquesta ho fa cada dia. Per tant, a priori, existeix un desajust entre les hores treballades i la jornada laboral de la plantilla. Les dones allarguem la seva jornada laboral 2,95 dies de mitjana, per contra els homes 2,43 dies, si es tenen en compte els resultats de la càrrega total de treball, les dones acaben assumint un pes notablement més alt que els homes			
Resultats	Reduir la quantitat de dies que els i les treballadores allarguen com a mínim mitja hora la seva jornada laboral i equiparació de les jornades laborals reals en relació a les jornades laborals (per contracte) d'homes i dones			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Caps de servei			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Difusió del document final de la 'valoració i descripció dels llocs de treball (Acció 1.3)			
2	Aplicació de les descripcions dels llocs de treball i tasques assumides al treball quotidià			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	oct			
Implementació	des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Sistemes de fitxatge de la jornada laboral (jornades reals) i document final de valoració i descripció del lloc de treball			
	Pregunta 5 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Pregunta 5.1 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Avaluació de l'ajust dels sistemes de fitxatge, tasques i projectes i càrrega de treball i preguntes de l'enquesta d'avaluació, per tal d'estipular en quina mesura es redueix el número de dies on s'amplia la jornada laboral com a mínim mitja hora, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.4	Campanya de sensibilització sobre els drets de reducció de jornada per cura de fills/es			
Descripció de l'acció	Promoure i realitzar una campanya informativa sobre els drets dels progenitors (homes i dones) en les reduccions de jornada per cura de fills i conciliació, en especial pels pares i pel foment de la cura			
Necessitats que cobreix	Es percep que en ocasions les reduccions horàries no són compatibles amb la càrrega de treball, fent que les persones retornin a la jornada horària original per tant de no veure reduïts els seus ingressos			
Resultats	Augmentar el coneixement sobre drets de reducció de jornada per cura en especial dels homes			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Caps de servei			
Estructurals	CCB			
Econòmics	500€			
Activitats/processos				
1	Elaborar un díptic informatiu dels drets dels pares i mares en relació a la reducció de jornada per cura de fills			
2	Sessions informatives dels drets dels pares i mares en relació a la reducció de jornada per cura de fills			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun-des			
Implementació		gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Persones que s'acullen a una reducció de jornada				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Mesura d'evolució d'homes i dones que s'acullen a la reducció de jornada per cura de fills, tenint en compte també el % de reducció i el període			
Metodologia d'avaluació	Anàlisi de l'evolució del número de pares o mares que s'acullen a la reducció de jornada per cura de fills, el percentatge d'homes i dones, el percentatge d'horari reduït, el període reduït posant especial atenció als homes que s'acullen a aquestes mesures, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.5	Permisos de maternitat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions			
Descripció de l'acció	Fomentar que els permisos de maternitat (o altres permisos) estiguin degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitució. Portar a negociació per tal de formalitzar els acords			
Necessitats que cobreix	Des de la plantilla s'argumenta que en algunes ocasions els permisos de maternitat no han estat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions sense afectar a la càrrega de treball de la resta de companys/es del servei o a la càrrega de treball de la persona un cop es torni a incorporar al lloc de treball			
Resultats	Assolir permisos sense repercussions negatives per a la resta de companys/es del servei o la mateixa persona un cop s'incorpori al lloc de treball			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i Caps de servei			
Estructurals	CCB			
Econòmics	Calcular les despeses de substitució anualment aproximadament			
Activitats/processos				
1	Anàlisi de permisos de maternitats (o altres permisos) realitzats amb anterioritat i detecció dels possibles factors que han repercutit negativament a la resta de companys/es del servei o la mateixa persona un cop s'incorpori al lloc de treball			
2	A partir dels resultats dissenyar mesures per corregir possibles problemàtiques			
3	Aplicació de les mesures dissenyades			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun-set			
Implementació	oct-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Personal que s'hagi acollir a un permís de maternitat principalment o altres permisos				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Relació temps de permís i temps en el qual s'ha cobert la plaça de treball, pregunta 6 i 6.1 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Preguntes 6.2.1 i 6.2.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Avaluació de la relació del temps de permís i temps en el qual s'ha cobert la plaça i les preguntes de l'enquesta d'avaluació, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.6	Regulació de l'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral			
Descripció de l'acció	Creació d'un Protocol de comunicació fora de l'horari laboral on es determini en quina mesura una determinada comunicació requereix ser enviada fora de l'horari laboral. Elaborar un sistema d'automatització d'enviament de correus fora de la jornada laboral, on els correus que siguin enviats fora d'aquest horari no arribin al destinatari fins a l'inici de la següent jornada (exceptuant en ambdós casos, comunicacions d'alta urgència) Bloquejar correus de 18:30 a 6:30			
Necessitats que cobreix	Als grups de discussió s'argumenta que hi ha enviament de correus electrònics fora de l'horari laboral fet que impedeix poder separar l'àmbit laboral i el privat			
Resultats	Enviament de correus electrònics o altres canals de comunicació en l'horari laboral, exceptuant casos d'alta urgència			
Recursos				
Humans	Recursos Humans i comunicació			
Estructurals	CCB			
Econòmics	250 €			
Activitats/processos				
1	Protocol de comunicació fora de l'horari laboral enfocat a tot tipus de comunicacions, on s'estableixi en quina mesura és necessari transmetre la informació fora de l'horari laboral			
2	Sistema d'automatització d'enviament de correus fora de la jornada laboral			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	set-des			
Implementació		gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Preguntes 7, 7.1 i 7.2 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Preguntes 7.3.1 i 7.3.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	A partir de l'anàlisi de les preguntes de l'enquesta d'avaluació valorar el seguiment i aplicació del protocol de comunicació i la valoració de la plantilla, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	1. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Línia estratègica	Assolir uns usos del temps igualitaris, adaptats a les necessitats de les persones i respectuosos amb la vida fora de l'empresa			
Objectiu específic	Facilitar amb major mesura la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar			
Acció 1.7	Campanya de sensibilització per a l'igual repartiment del treball domèstic i de cura			
Descripció de l'acció	Realitzar una campanya interna de sensibilització per tal de conscienciar a la plantilla de l'igual repartiment del treball domèstic i de cura. On es tingui en compte la Càrrega Total de Treball (CTT) (suma de treball domèstic, familiar i de cura (TDC) i laboral) i els efectes que una major càrrega pot tenir per a la persona			
Necessitats que cobreix	La plantilla realitza una mitjana de 3,5h al dia al TDC, les dones dediquen una mitjana de 4,1h al dia i els homes 2,8h. De mitjana els i les treballadores del CCB tenen un total de 11,4 hores diàries de CTT, en el cas de les dones són 11,9h i en el cas dels homes 10,5h, per tant els homes disposarien diàriament de 1h i 24 minuts de temps de lliure disposició més que les dones			
Resultats	Assolir una repartició del TDC més igualitària en l'esfera privada, per tal de que homes i dones al CCB puguin gaudir d'unes hores de descans similars			
Recursos				
Humans	Comissió igualtat			
Estructurals	CCB			
Econòmics	300€			
Activitats/processos				
1	Disseny de la campanya de sensibilització interna			
2	Comunicació de la campanya			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny		gen-abr		
Implementació		mar-des		
Avaluació				
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Recollir informació referent al TDC en el pròxim Pla Intern d'igualtat			
Metodologia d'avaluació	En la pròxima realització del Pla Intern d'igualtat recollir informació referent a les hores destinades al TDC i Treball Laboral, calculant així la CTT			

Prevenió de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Àmbit intervenció	2. Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació			
Línia estratègica	Assolir uns espais laborals lliures de qualsevol forma d'assetjament, actituds sexistes o discriminacions			
Objectiu específic	Adequar el Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació a la realitat del CCB			
Acció 2.1	Revisió del protocol			
Descripció de l'acció	Revisar el Protocol en relació a les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual i incorporar les modificacions pertinents segons aquelles discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual que s'ocasionen al CCB o que potencialment ho poden fer			
Necessitats que cobreix	Als grups de discussió es comenta que ocasionalment els realitzen comentaris que poden resultar ofensius			
Resultats	Incorporar les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual al Protocol			
Recursos				
Humans	Comissió d'igualtat-Gerencia			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Valoració de quins tipus de discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual s'ocasionen al CCB o ho poden fer potencialment			
2	Incorporació de les discriminacions o assetjaments per raó d'orientació sexual al Protocol			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	des	gen		
Implementació		gen	feb	
Avaluació		des	des	
Persones destinatàries				
Total de la plantilla que consulti el Protocol				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Incorporació de les modificacions al protocol i pregunta 8 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Recull de possibles discriminacions o assetjaments a partir dels canals del protocol i pregunta 8.1 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Analitzar la incorporació de modificacions al protocol i el recull de possibles discriminacions o assetjaments i les preguntes de l'enquesta d'avaluació, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Àmbit intervenció	2. Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació			
Línia estratègica	Assolir uns espais laborals lliures de qualsevol forma d'assetjament, actituds sexistes o discriminacions			
Objectiu específic	Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjaments, actituds sexistes i discriminacions a partir de la difusió del Protocol d'assetjament, actituds sexistes i discriminació			
Acció 2.2	Campanya de sensibilització d'assetjament, actituds sexistes i discriminació			
Descripció de l'acció	Realitzar una campanya de sensibilització sobre l'assetjament, actituds sexistes i discriminació mitjançant, per un costat, infografies, sessions participatives o formatives, i per l'altre, la difusió del Protocol			
Necessitats que cobreix	Ocasionalment els realitzen comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren, infantilitzen a les dones o quan s'adopten actituds paternalistes, aquestes actituds o accions s'ocasionen de forma esporàdica i poc visible. Majoritàriament hi ha un desconeixement alt del Protocol i concretament del seu contingut i procediments			
Resultats	Sensibilització de la plantilla, coneixement del Protocol i prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació			
Recursos				
Humans	Comissió d'igualtat			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Disseny del material o sessions de sensibilització i campanya de difusió del Protocol			
2	Campanya de sensibilització i difusió del Protocol			
3	Formació en relació a les actituds sexistes			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun-jul			
Implementació	set		set	
Avaluació	Des		des	
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Registres de queixes o denúncies del Protocol, pregunta 9 i 9.1 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Pregunta 9.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	A partir dels possibles registres i les preguntes de l'enquesta d'avaluació detectar l'existència d'assetjaments, discriminacions o actituds sexistes, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Cultura i política d'igualtat de gènere

Àmbit intervenció	3. Cultura i política d'igualtat de gènere			
Línia estratègica	Aplicar la transversalitat de gènere a les polítiques del CCB			
Objectiu específic	Identificar en quina mesura els diferents òrgans del CCB poden impulsar mesures amb perspectiva de gènere			
Acció 3.1	Espais de treball entre la plantilla de diferents àrees per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià			
Descripció de l'acció	Per tal d'estendre la perspectiva de gènere en tots els àmbits i nivells del CCB, cada servei, àrea i grups jeràrquics compondrà espais de treball per tal d'incorporar i impulsar la perspectiva de gènere en els seu treball quotidià. Aquests grups disposaran del suport del Servei d'Igualtat. Els diferents acords i mesures es recolliran en un document de consulta destinada a la plantilla, els quals seran aplicats			
Necessitats que cobreix	Aplicació desigual de la perspectiva de gènere en els diferents serveis del CCB i manca d'impuls de la transversalitat de gènere			
Resultats	Augment de les actuacions o accions destinades a obtenir una major paritat de sexes en el treball quotidià del CCB, tenint en compte la transversalitat de gènere			
Recursos				
Humans	Totes les àrees del CCB			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Disseny i preparació dels espais de treball amb la participació del Servei d'Igualtat conjuntament amb els caps d'àrea.			
2	Realització dels espais de treball			
3	Recull d'acords i mesures en el document de consulta			
4	Implementació dels acords i mesures del document de consulta			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	set-oct			
Implementació	nov-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Recull d'acords i mesures en el document de consulta, preguntes 10 i 10.2 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Avaluació de l'execució dels acords i mesures i pregunta 10.1 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Analitzar els acords i mesures establerts en el document de consulta i la seva avaluació i les preguntes de l'enquesta d'avaluació valorar en quina mesura s'estan aplicant satisfactòriament i produeixen els resultats esperats, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Recursos humans, desenvolupament i distribució

Àmbit intervenció	4. Recursos humans, desenvolupament i distribució			
Línia estratègica	Fomentar igualtat de gènere al CCB			
Objectiu específic	Fomentar la paritat i les promocions internes amb òptica de gènere			
Acció 4.1	Promocions internes i paritat entre dones i homes			
Descripció de l'acció	Foment de les promocions internes i la paritat entre homes i dones en els diferents nivells jeràrquics com en les diferents àrees o serveis, tant de les promocions internes, com de les noves incorporacions			
Necessitats que cobreix	Percepció d'una manca de promoció interna i desenvolupament professional al CCB i de la necessitat de fomentar la paritat entre homes i dones en els diferents nivells jeràrquics i els diferents serveis i àrees			
Resultats	Major paritat entre homes i dones a tots els nivells			
Recursos				
Humans	Recursos humans i Servei d'Igualtat (tècnics/es)			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Incorporació de la paritat com a aspecte a valorar en noves incorporacions i promocions internes			
2	Foment de les promocions internes			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	set-oct			
Implementació	nov-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Relació de Llocs de Treball			
Indicadors Qualitatius				
Metodologia d'avaluació	Seguiment de la distribució d'homes i dones al CCB en relació les noves incorporacions, promocions internes i desenvolupament professional, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Comunicació, imatge i llenguatge

Àmbit intervenció	5. Comunicació, imatge i llenguatge			
Línia estratègica	Assolir un ús del llenguatge plenament inclusiu			
Objectiu específic	Establir els principis del llenguatge inclusiu			
Acció 5.1	Guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu			
Descripció de l'acció	Elaborar una guia d'estil de llenguatge inclusiu i fomentar el seu ús en la comunicació verbal, escrita i figurativa			
Necessitats que cobreix	Es detecta una manca de referents a l'hora de comunicar amb llenguatge inclusiu i puntualment es detecten usos del llenguatge poc adequats			
Resultats	Ús del llenguatge plenament inclusiu			
Recursos				
Humans	Servei de català, Servei d'Igualtat i Comunicació			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Disseny de la guia d'estil de llenguatge inclusiu			
2	Difusió de la guia d'estil de llenguatge inclusiu			
3	Formació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla			
4	Revisió de la documentació per part de totes les àrees			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny	jun			
Implementació	jul-des	gen-des	gen-des	gen-des
Avaluació		des	des	des
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Pregunta 11 o i 11.1 de l'enquesta d'avaluació			
Indicadors Qualitatius	Detecció de usos del llenguatge no inclusiu en la comunicació verbal, escrita i figurativa a partir dels principis establerts a guia d'estil i ús de llenguatge inclusiu a partir de la selecció d'una mostra aleatòria de documents i preguntes 11.2.1 i 11.2.2 de l'enquesta d'avaluació			
Metodologia d'avaluació	Avaluar en quina mesura es fa ús d'un llenguatge plenament inclusiu un cop es difongui la guia d'estil de llenguatge inclusiu a partir de la revisió de la comunicació verbal, escrita i figurativa i de les preguntes de l'enquesta de valoració, si els resultats són desfavorables aplicar les modificacions pertinents segons el criteri tècnic			

Condicions i seguretat laboral

Àmbit intervenció	6. Condicions i seguretat laboral			
Línia estratègica	Millora de les condicions i seguretat laboral			
Objectiu específic	Reduir els riscos físics, psíquics i socials associats al treball			
Acció 6.1	Perspectiva de gènere en la salut laboral i riscos psicosocials			
Descripció de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en la contractació/licitació de l'empresa de prevenció Incorporar la perspectiva de gènere en les revisions de salut, i d'altres.			
Necessitats que cobreix	Necessitat de millora en certs aspectes de les condicions i seguretat laboral com: exigència del treball, valoració de la plantilla, organització del treball, esgotament, etc.			
Resultats	Minimitzar els riscos físics, psíquics i socials associats al treball amb perspectiva de gènere			
Recursos				
Humans	Recursos humans			
Estructurals	CCB			
Econòmics				
Activitats/processos				
1	Incorporar la perspectiva de gènere en la contractació/licitació de l'empresa de prevenció			
2	Incorporar la perspectiva de gènere en les revisions de salut, i d'altres			
3	Obtenció dels resultats agregats de les revisions de salut amb perspectiva de gènere i de riscos psicosocials amb recomanacions tècniques			
Calendari	2018	2019	2020	2021
Disseny			gen-mar	
Implementació			abr	
Avaluació			mai	
Persones destinatàries				
Total de la plantilla				
Avaluació				
Indicadors Quantitatius	Resultats quantitatius dels informes elaborats per la empresa de prevenció			
Indicadors Qualitatius	Resultats qualitatius dels informes elaborats per la empresa de prevenció			
Metodologia d'avaluació	A partir dels resultats dels informes elaborats per la empresa de prevenció, seguir les recomanacions establertes per la pròpia empresa de prevenció en referència als aspectes psicosocials de la salut de la plantilla			

Sistematització del Pla

En la sistematització es treballen algunes consideracions generals relacionades amb el desenvolupament de les accions que s'han descrit al llarg de les fitxes del Pla d'Acció. Es presenten aspectes com la temporalització, els agents implicats o la població destinatària des d'una perspectiva transversal.

Majoritàriament les accions no són puntuals sinó permanents i s'inicien el 4t trimestre del 2018. Únicament 4 actuacions tenen caràcter puntual.

Taula 27 Temporalització de les Accions

		2018				2019				2020				2021			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Acció 1.1	Marge de flexibilitat horària d'una hora a l'entrada i una hora en la sortida de la jornada laboral			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.1.1	Facilitar el teletreball			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.2	Horari mínim i màxim per realitzar reunions			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.3	Valoració i descripció dels llocs de treball			x													
Acció 1.3.1	Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.4	Campanya de sensibilització sobre els drets de reducció de jornada per cura de fills/es					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.5	Permisos de maternitat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.6	Regulació de l'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 1.7	Campanya de sensibilització per a l'igual repartiment del treball domèstic i de cura					x	x	x	x								
Acció 2.1	Revisió del protocol					x				x							
Acció 2.2	Campanya de sensibilització d'assetjament, actituds sexistes i discriminació			x							x						
Acció 3.1	Espais de treball entre la plantilla de diferents àrees per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 4.1	Promocions internes i paritat entre dones i homes				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 5.1	Guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acció 6.1	Avaluació de riscos psicosocials									x							

De la mateixa manera que la majoria d'accions tenen un caràcter permanent, les accions també es destinen al total de la plantilla, només s'exceptuen 4 accions que estan destinades a persones

específiques: persones que s'acullen a una reducció de jornada, permís de maternitat/paternitat o altres permisos, mesures de conciliació amb flexibilitat horària i noves incorporacions.

Taula 28 Persones destinatàries

		Persones destinatàries
Acció 1.1	Marge de flexibilitat horària d'una hora a l'entrada i una hora en la sortida de la jornada laboral	Persones de la plantilla que requereixin mesures de conciliació
Acció 1.1.1	Facilitar el teletreball	Persones de la plantilla que requereixin mesures de conciliació
Acció 1.2	Horari mínim i màxim per realitzar reunions	Total de la plantilla
Acció 1.3	Valoració i descripció dels llocs de treball	Total de la plantilla
Acció 1.3.1	Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball	Total de la plantilla
Acció 1.4	Campanya de sensibilització sobre els drets de reducció de jornada per cura de fills/es	Persones que s'acullen a una reducció de jornada
Acció 1.5	Permisos de maternitat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions	Personal que s'hagi acollir a un permís de maternitat principalment o altres permisos
Acció 1.6	Regulació de l'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral	Total de la plantilla
Acció 1.7	Campanya de sensibilització per a l'igual repartiment del treball domèstic i de cura	Total de la plantilla
Acció 2.1	Revisió del protocol	Total de la plantilla que consulti el Protocol
Acció 2.2	Campanya de sensibilització d'assetjament, actituds sexistes i discriminació	Total de la plantilla
Acció 3.1	Espais de treball entre la plantilla de diferents àrees per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià	Total de la plantilla
Acció 4.1	Promocions internes i paritat entre dones i homes	Total de la plantilla
Acció 5.1	Guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu	Total de la plantilla
Acció 6.1	Avaluació de riscos psicosocials	Total de la plantilla

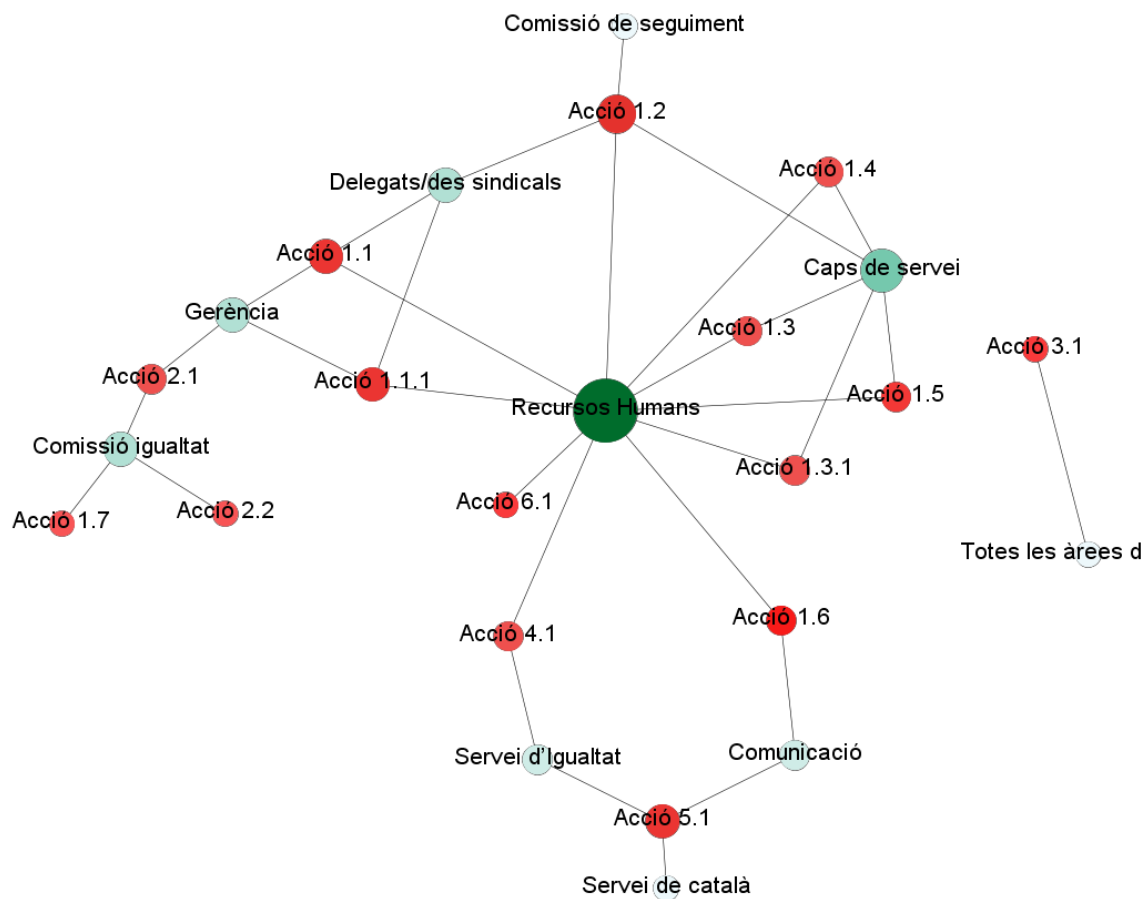
Pel que fa als agents necessaris per a impulsar les accions o el mapa de responsabilitat, bona part de les accions compten amb la participació de Recursos Humans, atès que la majoria de les accions són de caràcter laboral, els i les caps de servei també juguen un paper clau a l'hora d'impulsar les accions, així com el servei d'Igualtat.

Taula 29 Mapa de responsabilitats

		Mapa de responsabilitats
Acció 1.1	Marge de flexibilitat horària d'una hora a l'entrada i una hora en la sortida de la jornada laboral	Gerència, RRHH i Delegats/des sindicals
Acció 1.1.1	Facilitar el teletreball	Gerència, RRHH i Delegats/des sindicals
Acció 1.2	Horari mínim i màxim per realitzar reunions	Recursos Humans, Delegats/des sindicals, Caps de servei i Comissió de seguiment
Acció 1.3	Valoració i descripció dels llocs de treball	Recursos Humans i Caps de servei
Acció 1.3.1	Adaptar les càrregues de treball a les descripcions dels llocs de treball	Recursos Humans i Caps de servei
Acció 1.4	Campanya de sensibilització sobre els drets de reducció de jornada per cura de fills/es	Recursos Humans i Caps de servei
Acció 1.5	Permisos de maternitat degudament coberts amb contractes d'interinitat o substitucions	Recursos Humans i Caps de servei
Acció 1.6	Regulació de l'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral	Recursos Humans i comunicació
Acció 1.7	Campanya de sensibilització per a l'igual repartiment del treball domèstic i de cura	Comissió igualtat
Acció 2.1	Revisió del protocol	Comissió d'igualtat-Gerència
Acció 2.2	Campanya de sensibilització d'assetjament, actituds sexistes i discriminació	Comissió d'igualtat
Acció 3.1	Espais de treball entre la plantilla de diferents àrees per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià	Totes les àrees del CCB
Acció 4.1	Promocions internes i paritat entre dones i homes	Recursos humans i Servei d'Igualtat
Acció 5.1	Guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu	Servei de català, Servei d'Igualtat i Comunicació
Acció 6.1	Avaluació de riscos psicosocials	Recursos humans

A continuació es mostra una xarxa de les accions vinculades amb els agents que les desenvolupen, la dimensió del node representa la quantitat de accions que desenvolupen, és a dir el grau de centralitat, a més accions desenvolupades més dimensió del node, per tant Recursos Humans és amb diferència l'agent que més actuacions desenvolupa. Els colors dels nodes representen agents, en verd, i accions en vermell.

Il·lustració 7: Mapa de responsabilitats, relació d'accions amb agents que la desenvolupen



Per tal de operativitzar els indicadors s’ha elaborat una enquesta curta amb els elements bàsics d’avaluació de cada una de les actuacions que precisen ser avaluades a partir d’opinió de la plantilla o part de la mateixa. Cal tenir en compte que a part dels indicadors que es mostren a continuació també cal tenir en compte els indicadors esmentats a les fitxes del Pla d’Acció.

Atès que bona part de les actuacions s’avaluen durant cada desembre de 2018 a 2021, serà durant aquests mesos quan es distribueixi l’enquesta entre la plantilla, incorporant només cada any aquelles preguntes que pertorquin, la taula 31 mostra la relació de preguntes amb les accions i els anys en les que s’han d’incorporar a la enquesta.

Taula 30: Enquesta d’avaluació

ID	Pregunta	Resposta
1	T'has acollit al marge de flexibilitat horària per conciliació?	Sí
		No
1.1	En cas afirmatiu, valora del 0 al 10 la utilitat de la mesura	sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
1.2.1	Quins aspectes positius ressaltaries de la mesura	resposta oberta
1.2.2	Quins aspectes negatius ressaltaries de la mesura	resposta oberta
2	T'has acollit a l'opció de teletreball per conciliació	Sí
		No
2.1	En cas afirmatiu, valora del 0 al 10 la utilitat de la mesura	sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
2.2.1	Quins aspectes positius ressaltaries de la mesura	resposta oberta

PLA INTERN D'IGUALTAT 2018-2021

2.2.2	Quins aspectes negatius ressaltaries de la mesura		<i>resposta oberta</i>
3	Has realitzat reunions fora de l'horari mínim i màxim?		Sí
			No
3.1	En cas afirmatiu pots indicar la raó?		<i>resposta oberta</i>
3.2	Valora del 0 al 10 la utilitat de la mesura		sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
4	Estàs d'acord amb la descripció realitzada sobre les tasques a realitzar en el teu lloc de treball?		Sí
			No
4.1	En cas negatiu afirma en quines tasques estàs en desacord		<i>resposta oberta</i>
5	Creus que la càrrega de treball real s'ajusta a la descripció del teu lloc de treball		Tinc una càrrega de treball per sobre de la descripció del lloc de treball
			Tinc una càrrega de treball ajustada a descripció del lloc de treball
			Tinc una càrrega de treball per sota de la descripció del lloc de treball
5.1	Quines tasques creus que tinguis una sobre càrrega de treball		<i>resposta oberta</i>
6	En el darrer any t'has acollit a un permís de maternitat o paternitat o altes permisos?		Sí
			No
6.1	En cas afirmatiu valora del 0 al 10 si has pogut gaudir satisfactòriament del permís		sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
6.2.1	Quins aspectes positius ressaltaries del permís en referència al teu lloc de treball (per exemple haver pogut gaudir totalment del permís)		<i>resposta oberta</i>
6.2.2	Quins aspectes negatius ressaltaries del permís en referència al teu lloc de treball (per exemple haver atès temes professionals, retornar al lloc de treball abans de la data establerta, etc.)		<i>resposta oberta</i>
7	Coneixes el protocol d'ús d'eines de comunicació fora de l'horari laboral?		Sí
			No
7.1	En cas afirmatiu, valora del 0 al 10 la utilitat de la mesura		sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
7.2	Appliques el protocol a les teves comunicacions?		Sempre
			A vegades
			Mai
7.3.1	Quins aspectes positius ressaltaries de la mesura		<i>resposta oberta</i>
7.3.2	Quins aspectes negatius ressaltaries de la mesura		<i>resposta oberta</i>
8	Has presenciat o patit conductes discriminatòries o assetjaments per raó de gènere, sexe, orientació sexual o d'altre tipus?		Sí
			No
8.1	En cas afirmatiu, de quin tipus		<i>resposta oberta</i>
9	Has llegit algun material que informi sobre aspectes relacionats amb l'assetjament, actituds sexistes i discriminació?		Sí
			No
9.1	Has assistit a alguna formació, taller o altre format sobre aspectes relacionats amb l'assetjament, actituds sexistes i discriminació?		Sí
			No
9.2	En cas afirmatiu, valora del 0 al 10 la utilitat formació o taller		<i>resposta oberta</i>
10	Has participat en espais de treball per impulsar la perspectiva de gènere al treball quotidià?		Sí
			No
10.1	En cas afirmatiu, valora del 0 al 10 la utilitat de la mesura		sent 0 la valoració més baixa i 10 la mes alta
10.2	Has aplicat els acords realitzats al teu treball laboral quotidià?		Sí

		No
11	Coneixes la guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu?	Sí
		No
11.1	Apliques la guia d'estil i ús d'un llenguatge inclusiu al teu treball quotidià?	Sí
		No
11.2.1	Quins aspectes positius ressaltaries de la mesura	<i>resposta oberta</i>
11.2.2	Quins aspectes negatius ressaltaries de la mesura	<i>resposta oberta</i>

Taula 31: Calendari d'incorporació de preguntes de l'enquesta d'avaluació i accions que avaluen

ID	2018	2019	2020	2021	Acció:
1		X	X	X	Acció 1.1
1.1		X	X	X	Acció 1.1
1.2.1		X	X	X	Acció 1.1
1.2.2		X	X	X	Acció 1.1
2		X	X	X	Acció 1.1.1
2.1		X	X	X	Acció 1.1.1
2.2.1		X	X	X	Acció 1.1.1
2.2.2		X	X	X	Acció 1.1.1
3		X	X	X	Acció 1.2
3.1		X	X	X	Acció 1.2
3.2		X	X	X	Acció 1.2
4	X				Acció 1.3
4.1	X				Acció 1.3
5		X	X	X	Acció 1.3.1
5.1		X	X	X	Acció 1.3.1
6		X	X	X	Acció 1.5
6.1		X	X	X	Acció 1.5
6.2.1		X	X	X	Acció 1.5
6.2.2		X	X	X	Acció 1.5
7		X	X	X	Acció 1.6
7.1		X	X	X	Acció 1.6
7.2		X	X	X	Acció 1.6
7.3.1		X	X	X	Acció 1.6
7.3.2		X	X	X	Acció 1.6
8		X	X		Acció 2.1
8.1		X	X		Acció 2.1
9	X		X		Acció 2.2
9.1	X		X		Acció 2.2

PLA INTERN D'IGUALTAT 2018-2021

9.2	X		X		Acció 2.2
10		X	X	X	Acció 3.1
10.1		X	X	X	Acció 3.1
10.2		X	X	X	Acció 3.1
11		X	X	X	Acció 5.1
11.1		X	X	X	Acció 5.1
11.2.1		X	X	X	Acció 5.1
11.2.2		X	X	X	Acció 5.1

8. Glossari

Per tal de realitzar una lectura més comprensiva a continuació es realitzarà una breu relació de conceptes i definicions més habituals i propis dels estudis de gènere.

- **Assetjament per raó de sexe:** accions, actituds o comportaments de caràcter sexual d'una persona sobre una altre que no són consentides ni desitjades i ocasionen malestar o altres perjudicis.
- **Bretxa salarial:** Diferència entre el salari percebut pels homes i les dones en un sentit general o per igual treball i temps
- **Càrrega total de treball (CTT):** indicador que suposa el sumatori de totes les hores de treball productiu i treball reproductiu d'una persona durant un dia, és a dir, totes les hores que no són de lliure disposició o descans.
- **Comunicació inclusiva:** comunicació a partir de llengua escrita, parlada o figurativa que no exclou a cap col·lectiu de risc, que pateixi discriminació i/o minories.
- **Conciliació de la vida laboral i personal:** mesures i estratègies que adopten els individus per tal de facilitar la consecució de les responsabilitats laborals, domèstiques i familiars, on cap d'aquestes dues esferes (pública i privada) impedeixen la realització de l'altre. +
- **Conciliació de la vida personal:** la paraula personal s'utilitza en aquest document per fer referència a la vida domèstica, de cura, familiar, de la llar i per tal d'abreujar la referència a aquests conceptes.
- **Discriminació positiva/acció positiva:** mesures especials adoptades amb l'objectiu d'assegurar la igualtat de tracte i oportunitats en la pràctica per als individus amb requeriments especials o amb grups amb desavantatges fruit de la discriminació passada o present' per exemple de les dones en el mercat de treball.
- **Perspectiva de gènere/gender mainstreaming:** perspectiva analítica que té en compte les diferències i discriminacions entre homes i dones en els diferents àmbits de l'esfera pública i privada. La transversalitat de gènere o gender mainstreaming emfatitza la necessitat de realitzar polítiques públiques tenint en compte i corregint aquestes diferències i discriminacions.
- **Segregació horitzontal:** separació entre els tipus de tasques que desenvolupen homes i dones per raó del seu gènere, fet que fa sorgir professions feminitzades, com els serveis de neteja (d'interiors) o els serveis a les persones, que alhora són subsectors que pateixen pitjors condicions laborals. Aquesta segregació pot arribar a condicionar l'itinerari formatiu dels estudiants segons si es vol treballar en una professió masculinitzada o feminitzada.
- **Segregació vertical/sostre de vidre:** dificultats que troben les dones per a accedir als llocs de poder i responsabilitat. Sostre de vidre, es denomina així una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que impedeix seguir avançant. El caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que estan construïts damunt de la base d'uns altres condicionants que són difícils de detectar. Terra enganxifós, fa referència a la incapacitat de desprendre's dels nivells més baixos de les categories professionals.

- **Sexe i gènere:** la primera una distinció biològica, la segona una cultural. Concretament la construcció social del gènere respon a les necessitats de les societats industrialitzades: productiva i reproductiva.
 - o Aquest document a optat per referir-se a 'homes' i 'dones' en el sentit de 'cisgènere', és a dir, suposant que el gènere i el sexe de la persona o persones són equivalents.
- **Treball domèstic i de cura (reproductiu) (TDC):** tot aquell treball destinat a reproduir la vida humana del nucli familiar o no i el qual no es remunera, compren activitats com: tasques de manteniment i cura de la infraestructura de la llar, les tasques de manteniment i atenció de la força de treball present, passada i futura, les tasques d'organització i gestió de la llar i la família, les tasques de mediació entre la família i els serveis públics i privats existents i per últim les tasques de representació conjugal.
- **Treball laboral (productiu):** tot aquell treball destinat a produir bens i serveis, treball remunerat, amb o sense contracte legal.

Direcció i finançament:

Oficina de les Dones i LGTBI
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Àrea d'Atenció a les Persones



Encàrrec:

Consell Comarcal del Berguedà
Coordinació: Núria Mariano



Realització:

Fundació Francesc Ferrer i Guàrdia.
Hungria Panadero, Oriol Alonso.



Maig 2018

© Diputació de Barcelona