



## **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2019-2022**



Maig de 2019

(últimes modificacions aprovades: 17 de febrer de 2022)

# Índex

1.	Presentació.....	4
2.	Metodologia.....	6
3.	Resultats finals de l'avaluació.....	8
4.	Diagnosi de gènere.....	10
4.1	Anàlisi de l'enquesta.....	11
	Perfil de les persones enquestades.....	11
	a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	14
	b) Condicions laborals amb perspectiva de gènere.....	24
	c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere.....	30
	d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.....	39
	e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral.....	41
4.2	Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	46
	a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	46
	b) Estructura organitzativa.....	48
	c) Conclusions.....	48
4.3	Condicions laborals amb perspectiva de gènere.....	50
	a) Presència de dones i homes a tota l'organització.....	50
	b) Representativitat horitzontal amb perspectiva de gènere.....	54
	c) Representativitat vertical amb perspectiva de gènere.....	56
	d) Condicions contractuals.....	59
	e) Tipologia de jornada de dones i homes.....	60
	f) Retribucions des de la perspectiva de gènere.....	61
	g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar.....	66
	h) Conclusions.....	67
4.4	Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere.....	69
	a) Accés igualitari a l'organització.....	69
	b) Formació interna i/o contínua.....	70
	c) Promoció Laboral.....	72
	d) Conclusions.....	72
4.5	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.....	75
	e) Difusió de continguts d'igualtat.....	75
	f) Ús del llenguatge no sexista.....	76
	g) Conclusions.....	77
4.6	Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.....	78
	a) Prevenció de riscos.....	79

b) Baixes laborals.....	79
c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.....	81
d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI.....	81
e) Conclusions.....	81
5. Auditoria salarial any 2021.....	86
6. Pla d'accions.....	90
7. Seguiment i avaluació.....	98
8. Annex.....	100
Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat.....	100

# 1. Presentació

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà té una dilatada experiència i compromís amb la igualtat de gènere ja amb la incorporació d'un agent d'igualtat l'any 2009 a l'organigrama de l'ens.

Des de llavors, s'han impulsat diverses iniciatives que secunden la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. Es troben entre elles la creació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) l'any 2010, l'aprovació dels successius Plans Comarcals d'Igualtat per a la Ciutadania amb el III Pla vigent els anys 2018-2021, el Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista o el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe adreçat a la plantilla pròpia.

És des d'aquesta perspectiva que aquest **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** és una eina que, després de recollir la situació interna de la plantilla en termes d'igualtat efectiva entre dones i homes, permet la definició i implantació tant de l'estratègia d'igualtat del Consell i de l'OAD com de les mesures i accions concretes per arribar a la plena igualtat.

La creació per part de les administracions públiques i en concret dels ens municipals i comarcals de regidories i serveis específics d'igualtat les ha convertit en agents de canvi en la construcció de societats més igualitàries. Això ha contribuït a la percepció que les administracions són espais lliures de discriminacions sexistes. El cert és, però, que aquestes administracions públiques no es poden veure com un element aïllat d'una societat que tendeix a reproduir els mateixos estereotips androcèntrics pel que es fa necessària la inclusió de mesures específiques per evitar-ho.

Per tant, es pretén impulsar un canvi intern de la pròpia organització del Consell Comarcal i de l'OAD amb **l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat de gènere, identificar les barreres, eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere, per, en definitiva, potenciar les capacitats i talents de les persones.**

S'han diferenciat dues parts principals en el present Pla: la diagnosi i el pla d'accions. La diagnosi permet obtenir una anàlisi del nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna del Consell Comarcal i l'OAD alhora que es detecten els punts forts i punts febles en l'àmbit de la igualtat de gènere. En base a les conclusions d'aquesta diagnosi, el pla d'accions estableix les mesures necessàries per tal d'esdevenir una organització referent, on dones i homes tinguin les mateixes condicions i la igualtat de gènere sigui una política transversal.

A nivell metodològic, el Pla Intern d'Igualtat s'ha elaborat amb una estratègia que ha combinat la part qualitativa i la quantitativa, amb l'anàlisi de les dades concretes en cada un dels àmbits mentre s'integrava també els diferents discursos i percepcions entorn a la igualtat de gènere en el si de les organitzacions.

L'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ha estat impulsada pel Servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de l'àrea de Benestar Social i ha comptat amb la implicació de la presidència i gerència del Consell Comarcal així com amb la participació del personal i de la representació dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal i

l'OAD. En aquest sentit, s'ha creat un Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat que serà el responsable de vetllar per la implantació de les mesures proposades.

Els **objectius específics** a assolir a través del Pla Intern d'Igualtat són:

- **Promoure noves formes de gestió** que garanteixin la qualitat i l'adaptació a la normativa en matèria d'igualtat de la Unió Europea.
- Elaborar una **bateria de mesures d'actuació** que promoguin la igualtat d'oportunitats dins de la plantilla. Per tant, formalitzar en un document les accions que es realitzaran amb l'objecte de consolidar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió quotidiana.
- Promoure la **sensibilització en matèria de gènere** entre les persones que treballen a l'ens local.
- **Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoció professional de la plantilla.**
- **Utilitzar i fomentar un llenguatge no sexista** a través de la documentació generada dins de l'empresa municipal, tant de comunicació interna com externa.
- **Evitar qualsevol mesura discriminatòria** a l'hora de seleccionar personal per a la institució.
- **Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral** dins del personal propi de la seva plantilla.

El **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** parteix dels resultats de l'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2015-2019. L'objectiu d'aquesta avaluació ha estat la identificació dels factors d'èxit junt amb els que han de ser revisats per tal de millorar-los en l'actual document.

Per últim, el **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** ha estat aprovat per Ple el dia 17 de juny de 2019 sent la seva vigència del 18 de juny del 2019 al 18 de juny del 2022.

## 2. Metodologia

L'estratègia metodològica del Pla Intern d'Igualtat ha combinat una part quantitativa, d'una banda, amb una de qualitativa, de l'altra.

1) En la part **quantitativa** es consideraran els següents elements:

<b>Recollida de dades</b>	<p>S'han recopilat les bases de dades i/o registres de personal, amb un conjunt de variables a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.</p>
<b>Enquesta</b>	<p>Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal del Consell Comarcal i de l'OAD, s'ha realitzat una <b>enquesta on-line</b> que ha partit d'un doble objectiu: d'una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.</p>

2) Per la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

<b>Recollida de documentació</b>	<p>S'ha procedit a recollir la documentació d'interès, concretament prestant especial èmfasi en la documentació i dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organigrama</li><li>• Protocols interns, de reclutament i selecció</li><li>• Convenis i pactes de condicions del personal</li><li>• Convocatòries de places</li><li>• Mesures de prevenció de riscos laborals</li><li>• Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per Raó de Sexe</li><li>• Pla Intern d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal</li><li>• Altres documents que els diferents Departaments estipulin com a necessaris</li></ul>
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Formació</b>	<p>Per tal d'augmentar el coneixement sobre la realitat de la igualtat d'oportunitats interna al Consell Comarcal i l'OAD, es va realitzar una formació específica al Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat.</p> <p>L'objectiu d'aquesta formació ha estat assentar coneixement en els conceptes claus de les polítiques internes des de la perspectiva de gènere, per tal que les persones que formen part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat puguin contribuir de manera més directa al desenvolupament i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.</p> <p>S'han dut a terme entrevistes semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats dins del Consell Comarcal i de l'OAD.</p>
<b>Entrevistes semi-estructurades</b>	<p>En aquest sentit, s'ha tingut en compte l'aportació que des de Gerència s'ha realitzat, el personal del Servei d'Igualtat i responsables de processos relacionats amb la gestió dels Recursos Humans.</p>
<b>Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat</b>	<p>S'han realitzat reunions de treball tècniques amb el Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere.</p>

### 3. Resultats finals de l'avaluació

Es recull en aquest apartat una síntesi de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament. Aquest Pla, del 2015, és el que ha marcat el punt de partida per a la redacció del nou Pla.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament del 2015 va estructurar les accions en 8 àmbits diferents. Hi havia un total de 37 accions.

S'han completat un total de 10 de les accions proposades, un 27%, mentre que 4 més s'han completat de manera parcial, prop de l'11%.

De les 23 restants no es té constància de la seva realització a partir de la proposta d'aquest Pla tot i que podrien haver estat realitzades en base a altres plans, accions o polítiques.

A mode de resum destacarien els següents punts:

- Malgrat la publicació del Pla d'Igualtat a la web del Consell Comarcal, hi ha un alt grau de desconeixement de la seva existència entre la plantilla.
- Destaca el compromís del Consell Comarcal i l'OAD amb la igualtat d'oportunitats, fet que es confirma en l'aposta realitzada ja l'any 2009 amb la incorporació d'un agent d'igualtat i les posteriors dotacions de personal i recursos al SIAD i al servei d'Igualtat.
- Malgrat això, aquest compromís no ha estat capaç de traduir-se en alguns casos en la materialització de mesures reals incloses en el Pla.
- S'ha posat especial èmfasi en els àmbits 1, 6 i 7 referents a la política d'igualtat d'oportunitats, la prevenció de l'assetjament i el foment de la conciliació respectivament. D'aquesta manera, la resta d'àmbits han quedat relegats.
- S'ha constatat, doncs, una falta de recursos personals i lideratge per a la implementació i seguiment de les accions proposades en el Pla.
- En alguns casos, la falta de concreció de l'acció i el termini a realitzar ha dificultat la seva finalització.

Basant-se en els resultats de l'avaluació, es formula una sèrie de propostes i orientacions tècniques:

- Impulsar aquest II Pla Intern d'Igualtat en base a una diagnosi prèvia i rigorosa que analitzi tots els aspectes de la realitat del Consell Comarcal i l'OAD tenint en compte la present avaluació.
- Convé definir amb claredat el lideratge del desplegament del Pla, incloent el calendari de les reunions de seguiment.



- Les accions proposades han de ser assumibles i adaptades a la realitat i els recursos de l'ens. Han d'incloure indicadors d'avaluació mesurables i períodes concrets de realització.
- Les mesures han de tenir com a objectiu la integració de la igualtat a tots els departaments, accions i nivells de l'organització.
- S'hauran de designar els recursos humans i econòmics necessaris per facilitar la implementació de les accions del Pla.
- El Pla ha de ser una eina viva que permeti l'adaptació de les accions als canvis en la realitat de l'ens, sent possible la incorporació o eliminació d'algunes de les mesures inicialment establertes sempre que es registrin aquests canvis junt amb els motius que els han justificat.
- La comunicació i la participació de la plantilla i la seva representació serà vital en tot el procés. S'hauria, per tant, de constituir un Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat per tal que assumeixi les funcions de coordinació i seguiment.
- Per últim, no es pot oblidar la introducció de mecanismes d'avaluació que facin possible quantificar i qualificar els resultats i identificar les possibles mancances.

## 4. Diagnosi de gènere

La primera fase del present Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà consisteix d'una diagnosi de gènere. Aquesta és fruit d'un rigorós anàlisi de l'estructura organitzativa del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, partint de la perspectiva de gènere com a eina d'anàlisi. D'aquesta manera s'observa quina és la situació de la plantilla, en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La metodologia emprada contempla tots els aspectes interns que afecten a les dones i als homes de la plantilla, per tal d'obtenir una fotografia de la situació actual de l'organització.

És aquest, juntament amb l'avaluació, el punt clau de partida del Pla. La referència en la qual es basarà el disseny de les futures accions a implementar.

La diagnosi s'ha estructurat concretament en 2 grans blocs. El primer recull els resultats de l'enquesta online realitzada voluntàriament per la plantilla de l'organització i l'anàlisi de la mateixa. D'aquesta manera s'obté la informació sobre quines són les percepcions de les persones que treballen al Consell Comarcal i l'OAD envers diferents aspectes relacionats amb la igualtat i la perspectiva de gènere.

El segon bloc recull l'anàlisi, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu, de la informació empírica dels diferents àmbits que afecten o poden afectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Les cinc línies estratègiques al voltant de les quals s'ha recollit la informació són:

- 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral**

## 4.1 Anàlisi de l'enquesta

Tal com s'ha precisat amb anterioritat, el punt de partida de la diagnosi de gènere és l'enquesta específica realitzada al personal del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà per observar la percepció que hi ha sobre la igualtat de gènere entre la plantilla i com és treballada en el si de l'organització.

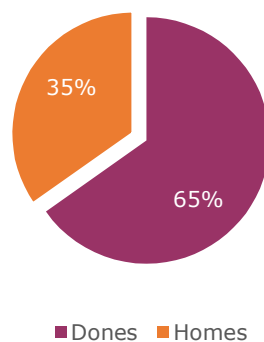
A més, l'enquesta afavorirà la implicació de la plantilla en l'elaboració del Pla i suposarà un millor seguiment d'aquest.

### Perfil de les persones enquestades

Amb la intenció d'extreure conclusions mitjançant l'enquesta sobre la percepció de la plantilla vers els diversos indicadors de la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, cal tenir en compte quin és el perfil de la plantilla que l'ha contestat.

En primer lloc, el qüestionari per a la diagnosi de gènere del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà l'han contestat 46 persones. Tenint en compte que el total de la plantilla de la organització és de 70 persones, la informació analitzada en el qüestionari representa un 66% del total. **Es destaca molt positivament l'elevat nombre de participació**, ja que la mitjana de resposta en aquests qüestionaris online és del 10% al 30%.

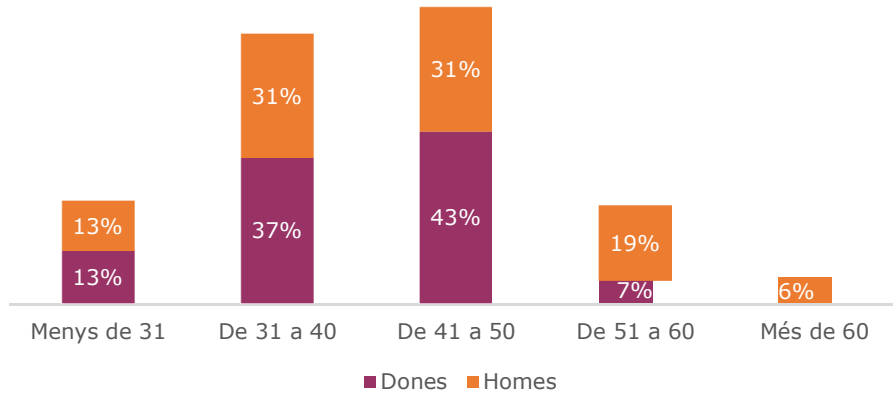
**Gràfic 1. Indica si ets dona o home**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Tal com s'observa al gràfic, la majoria de persones enquestades són dones (65% front 35%). Aquest percentatge es relaciona amb el percentatge total de la plantilla, en la qual hi ha més presència femenina (64% vers 36%). D'aquesta manera s'identifica que en el 66% de la plantilla ha contestat l'enquesta, no hi ha una distinció rellevant entre sexes (les dones ho han fet en un 67% i els homes en un 64%).

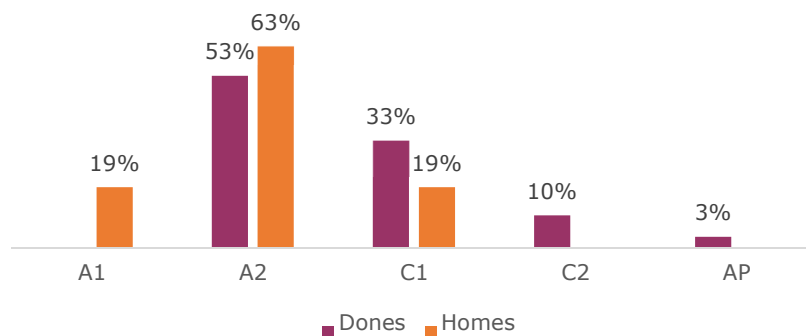
## Gràfic 2. Quina és la teva edat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a les edats de les persones enquestades, es recull que la majoria de la plantilla enquestada es situa en la franja que va dels 41 als 50 anys amb una presència majorment femenina (43% vers 31%). En segon lloc hi ha la franja dels 31 als 40 anys, on la presència femenina és lleugerament superior (37% vers 31%), seguida de la franja de menors de 31 anys, on dones i homes representen el mateix percentatge (13%). Per últim, les franges d'edats més elevades, a partir dels 51 anys, presenten una major presència masculina. Dels 51 fins els 60 anys el 19% són homes vers un 7% de dones, mentre que a partir dels 60 anys només hi ha homes, que representen un 6% del total de la plantilla enquestada.

## Gràfic 3. A quin grup professional pertanyes?

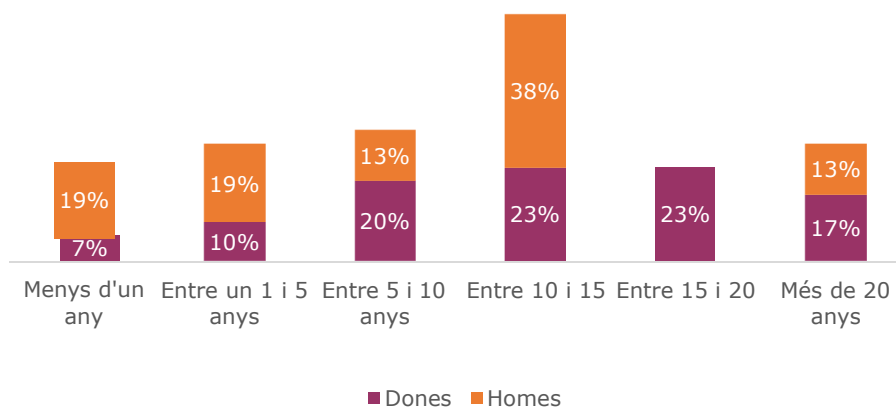


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En relació a la distribució de la plantilla enquestada pel grup professional s'observen diferències en desagregar les dades per sexes. La majoria de la plantilla es troba a l'A2, la qual recull també la majoria d'homes que han participat en l'enquesta (63% vers 53% de dones). La resta dels homes que han contestat l'enquesta es distribueixen entre les categories A1 (on només hi ha homes, el 19% d'ells) i C1 que representen el 19% d'homes. En aquesta categoria la presència femenina és superior a la masculina (33%). La resta de les dones es situen a la categoria C2 (10%) i AP (3%).

A mode de síntesi, la plantilla que ha contestat l'enquesta es troba repartida en diferents àrees, amb diferències notables entre tots dos sexes, ja que hi ha àrees on la plantilla enquestada no té representació.

#### Gràfic 4. Quant temps fa que treballes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?

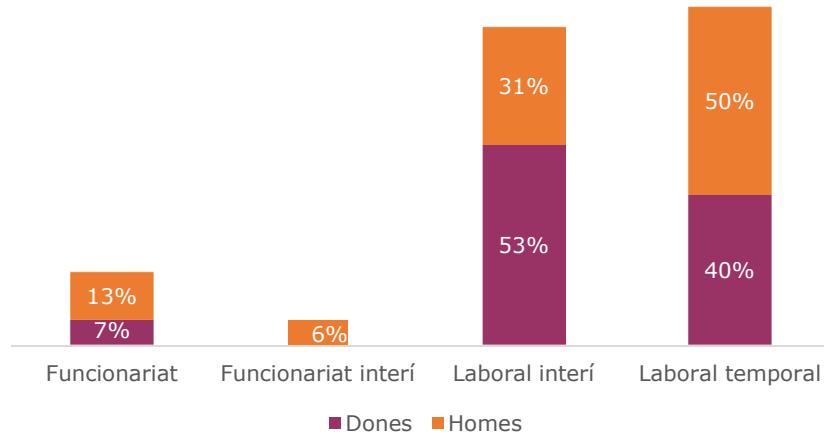


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a la distribució pel temps que fa que treballen al Consell Comarcal de la Conca de Barberà hi ha força representativitat en totes les franges, sobretot en el cas de les dones. Cal destacar que la gran majoria de persones que han contestat l'enquesta porten entre 10 i 15 anys treballant-hi.

Val a dir que no hi ha cap home que porti entre 15 i 20 anys treballant que hagi contestat l'enquesta. La resta de franges es troben força igualades en representació femenina i masculina, excepte la franja de "menys d'un any" que té una representació masculina del 19% front un 7%.

**Gràfic 5. Quina és la teva relació laboral al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a la relació laboral de les persones que han contestat l'enquesta hi ha una distribució variada entre dones i homes. La majoria de les dones de la plantilla que han contestat són laborals interines (53%), seguides de laboral temporal (40%) i per últim, amb un percentatge menor, funcionàries (7%).

En el cas dels homes que han contestat l'enquesta, la majoria treballen com a laboral temporal (50%), seguit d'un 31% d'homes que són laborals interins. Un 13% són funcionaris i el 6% restant funcionariat interí.

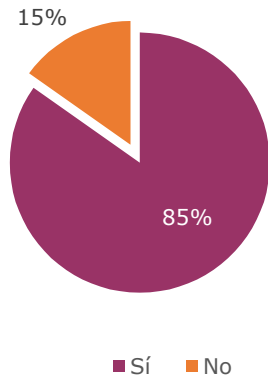
Val a dir que la composició actual de la plantilla inclou també un alt índex de personal laboral tot i que està previst a partir de 2019 consolidar diversos d'aquests llocs de treball en places de funcionariat a través de diversos processos d'oposició.

### **a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**

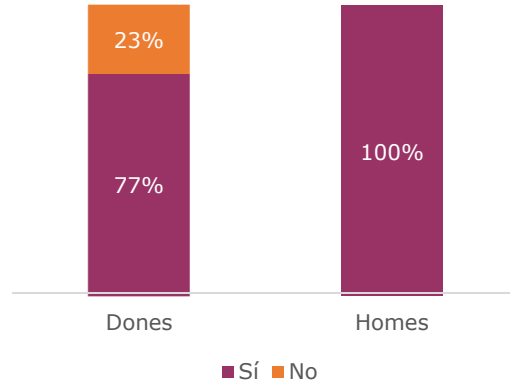
Aquesta primera línia estratègica analitza la percepció de la plantilla envers el grau d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.

Així doncs, s'emfatitza en el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la organització, la percepció que en té la plantilla enquestada i quines són les seves prioritats d'actuació relacionades amb la perspectiva de gènere.

**Gràfic 6. En general, creus que a la teva organització es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?**



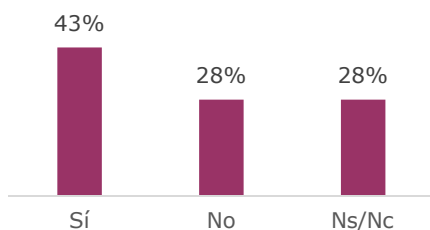
**Gràfic 7. En general, creus que a la teva organització es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe**



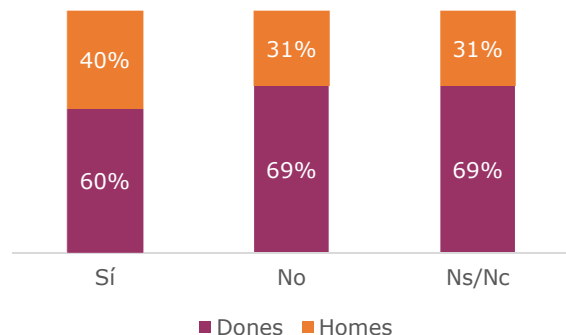
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En analitzar la **percepció de la plantilla davant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consell Comarcal i a l'OAD de la Conca de Barberà**, la majoria de les persones enquestades opina que sí es té en compte la igualtat. **En desagregar les dades per sexes s'obtenen resultats diferents.** El 100% dels homes opinen que es dona aquesta igualtat, mentre que només un 77% de les dones opina positivament. **Hi ha un 23% de dones que considera que no s'està tenint en compte la igualtat d'oportunitats.**

**Gràfic 8. Creus que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?**



**Gràfic 9. Creus que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de

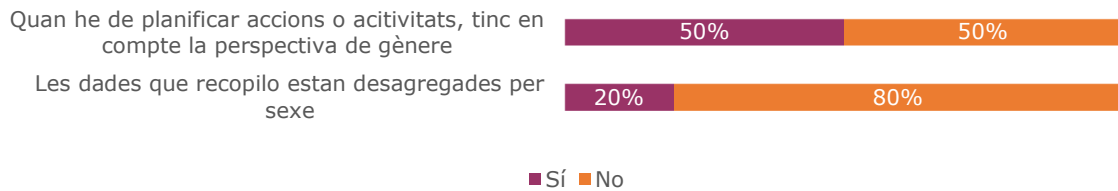
la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46



En relació a la pregunta de si el Consell Comarcal i l'OAD té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques, només el 43% ho valora positivament, mentre que el 28% ho nega. Cal destacar que el 28% restant no sap què respondre. Per tant, **seria d'interès incloure una major formació o informació sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en les tasques diàries de les persones de l'ens.**

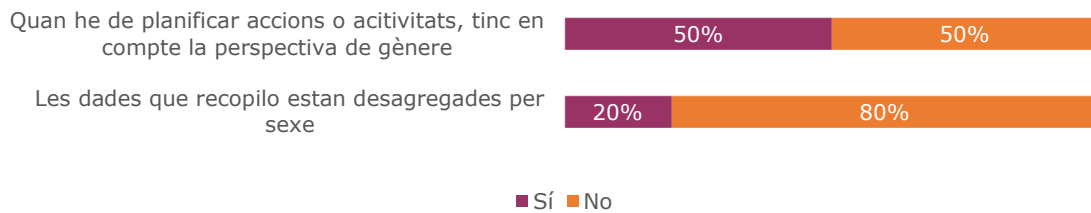
En desagregar les dades per sexes i si es té en compte la distribució per sexes en l'enquesta, s'observa que les diferències en la percepció d'un i l'altre són poques. Tot i això, aquestes petites diferències es sumen en el fet que **les dones han opinat en major mesura que no es té en compte la perspectiva de gènere.**

### Gràfic 10. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



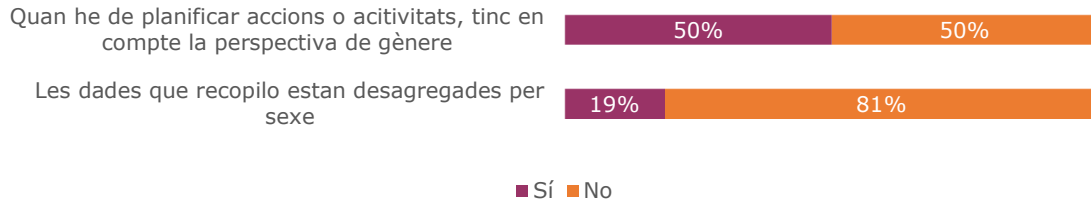
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 11. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 12. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



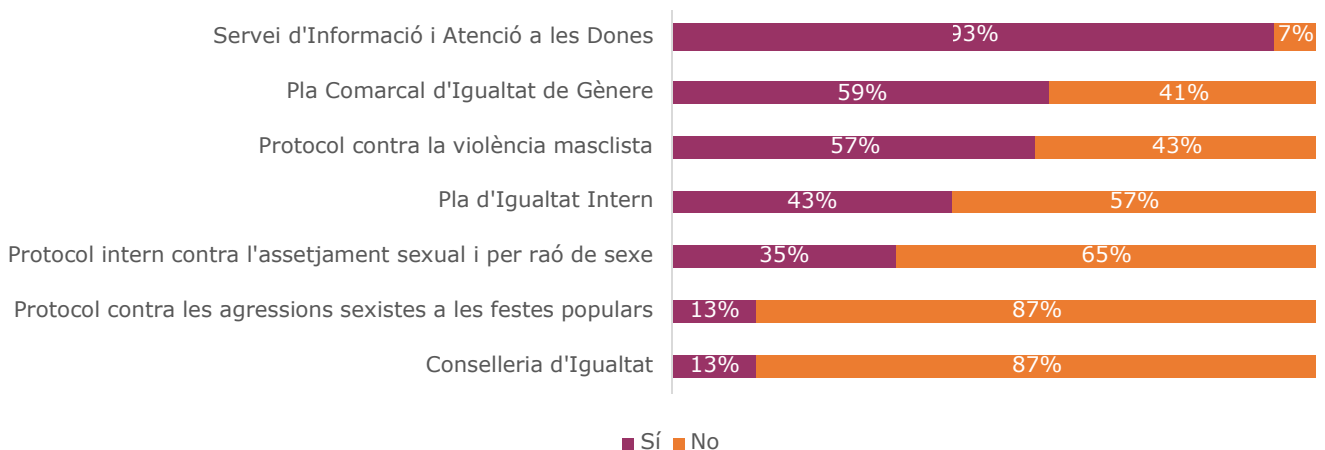
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Pel que fa a la planificació d'accions o activitats en perspectiva de gènere, només la meitat de la plantilla afirma que té en compte aquesta perspectiva, sense presentar diferències entre tots dos sexes.

D'altra banda, **en relació a la recollida de dades desagregades per sexes, només el 20% de la plantilla afirma recopilar les d'aquesta manera**, mentre que el 80% nega fer-ho. Tampoc s'observen diferències entre tots dos sexes.

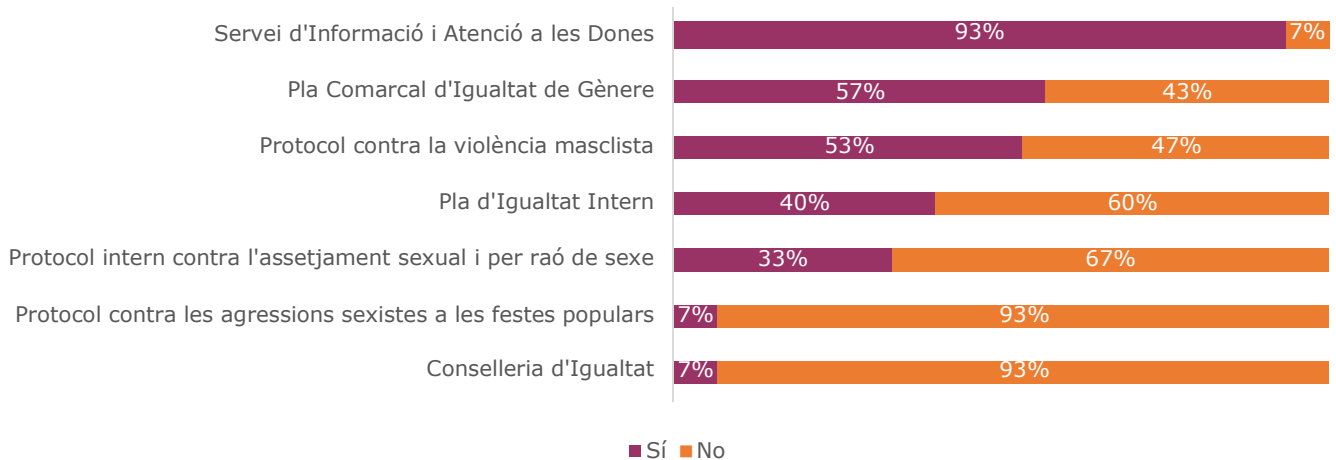
De cara al Pla d'accions caldrà abordar aquestes qüestions, plantejant accions que afavoreixin la creació d'activitats mitjançant la perspectiva de gènere i la recollida de dades desagregades per sexes.

### Gràfic 13. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.



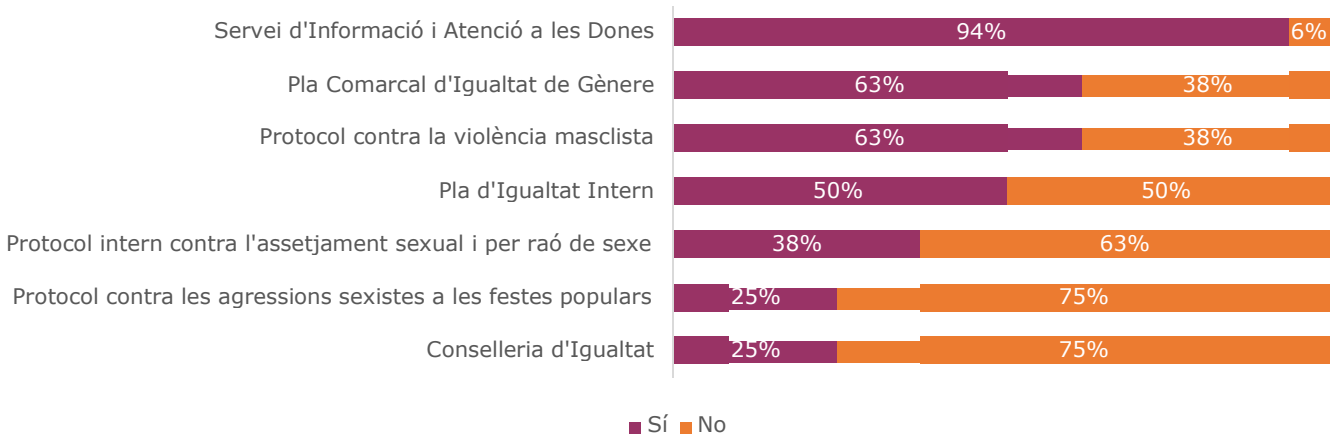
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

**Gràfic 14. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.**  
**Dones**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

**Gràfic 15. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.**  
**Homes**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En referència a les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere que són conegudes per la plantilla enquestada, s'observa que **la més coneguda és el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (93%)**, sense presentar diferències destacables entre sexes.

En segon lloc, es situa el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (59%) seguit del Protocol contra la violència masclista (57%). El coneixement de l'existència d'aquests dos documents varia en desagregar les dades. Mentre els homes afirmen en un 63% dels casos el coneixement de la seva existència, hi ha un 43% de les dones que no ho fan

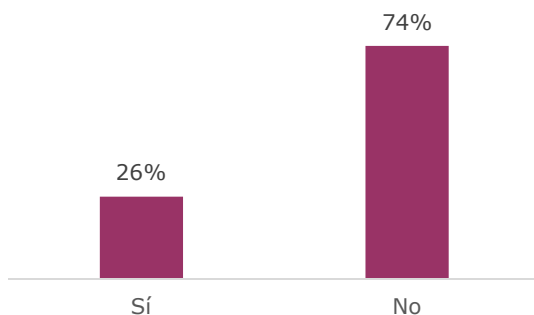
(en el cas del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere) i un 47% no coneix el Protocol contra la violència masclista.

El Pla d'Igualtat Intern és conegut per un 43% de la plantilla total: un 50% dels homes i un 40% de les dones. En altres paraules, **hi ha un 60% de les dones de la plantilla que no saben de l'existència del Pla d'Igualtat Intern, i només la meitat dels homes enquestats en sap d'aquesta**. El coneixement del protocol intern contra l'assetjament sexual i per raó de sexe també segueix aquesta dinàmica. Un 67% de la plantilla afirma no conèixer aquest protocol i és més conegut entre els homes que entre les dones (38% vers 33%).

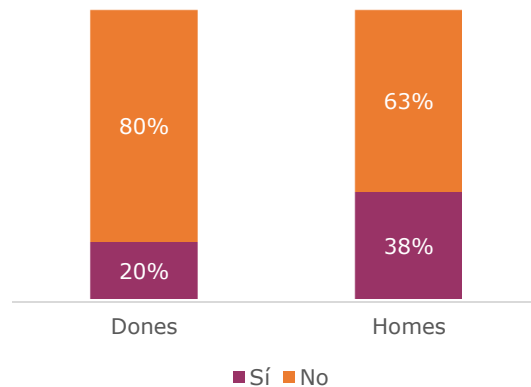
Per últim, el protocol contra les agressions sexistes i la conselleria d'igualtat són les actuacions i polítiques més desconegudes, el 87% del total de la plantilla enquestada afirma no conèixer la seva existència. En desagregar les dades s'observa que els homes les coneixen un 18% més que les dones, en altres paraules, **només un 7% de les dones afirma saber l'existència del protocol i de la conselleria d'igualtat**.

De cara al Pla d'Accions es recomana portar a terme iniciatives que permetin a la totalitat de la plantilla conèixer totes aquestes accions i polítiques desconegudes per a una gran part de la plantilla enquestada, incidint sobretot en el coneixement dels diversos protocols i plans.

**Gràfic 16. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?**



**Gràfic 17. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

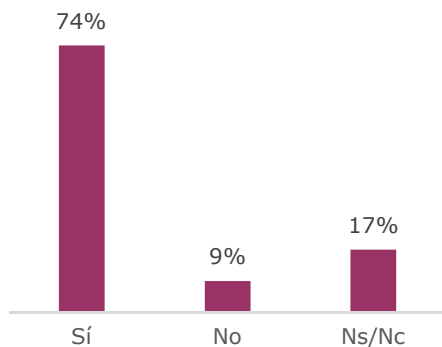
Davant la pregunta que recull el coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, només el 26% ho afirma positivament, que és el mateix que: **el 74% de la plantilla no coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista**. En desagregar les dades per sexes s'observa un 80% de les dones no coneix aquests drets, vers un 63% dels homes que tampoc els coneix. És a dir, **hi ha més desconeixement entre les dones en relació a aquests drets**.

A la pregunta oberta que recollia els drets laborals de les treballadores víctimes de violència coneguts per la plantilla es mencionen:

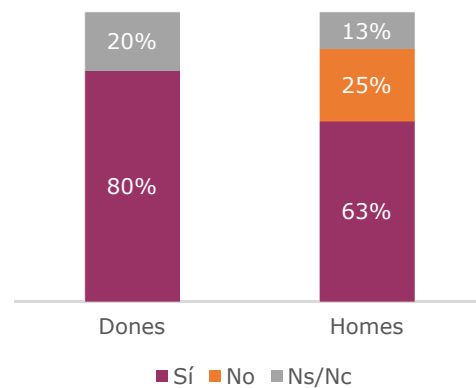
- Dret a la reducció de la jornada laboral
- Mobilitat geogràfica o canvi de departament de la víctima
- Reordenació del temps de treball en funció de les seves necessitats
- Baixa per casos de violència de gènere
- Confidencialitat i mesures de protecció

**De cara al Pla d'Accions s'haurà de contemplar aquest fet per introduir alguna acció que reverteixi aquest desconeixement.**

**Gràfic 18. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?**



**Gràfic 19. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà? Per sexe**

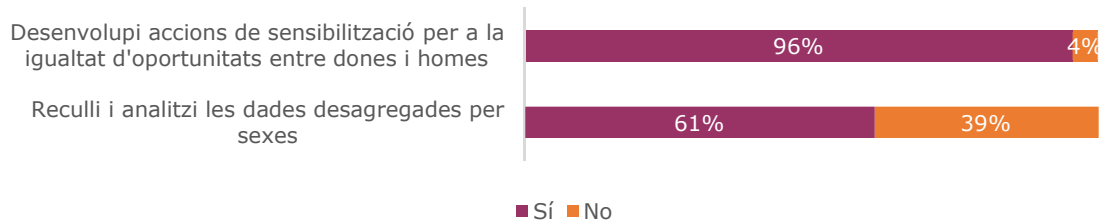


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En preguntar per la necessitat d'un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, la resposta majoritària és positiva, en un 74% dels casos. En canvi, un 9% afirma que no és necessari i un 17% no sap què contestar.

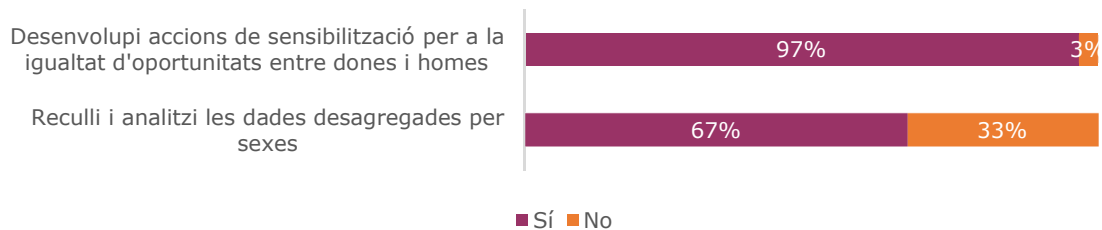
En desagregar les dades per sexes, s'observa que **només els homes valoren que no és necessari aquest pla (25%), mentre que el 80% de les dones opina el contrari, juntament amb el 63% dels homes que també ho fa.** Per contra, un 20% de les dones no ha sabut què contestar, de la mateixa manera que el 13% restant dels homes.

### Gràfic 20. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà?



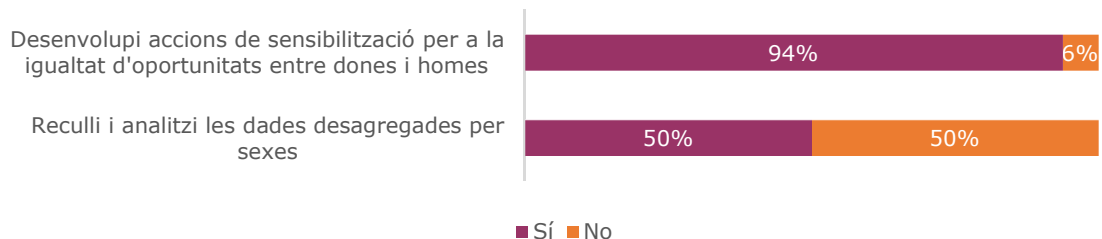
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 21. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 22. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes

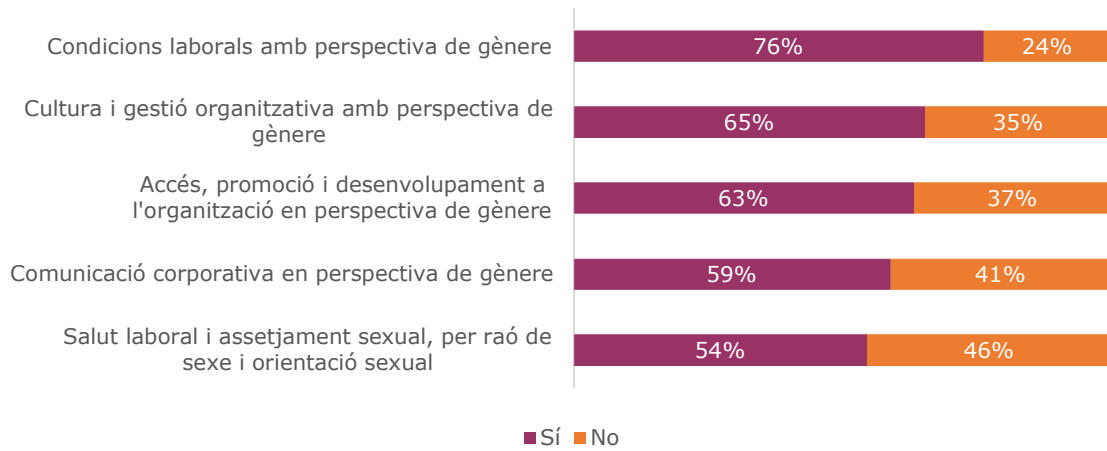


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant de les accions que el Consell Comarcal i l'OAD hauria de realitzar, **el 96% de la plantilla valora que s'haurien de desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, sense presentar diferències significatives entre dones i homes (97% front 94%).

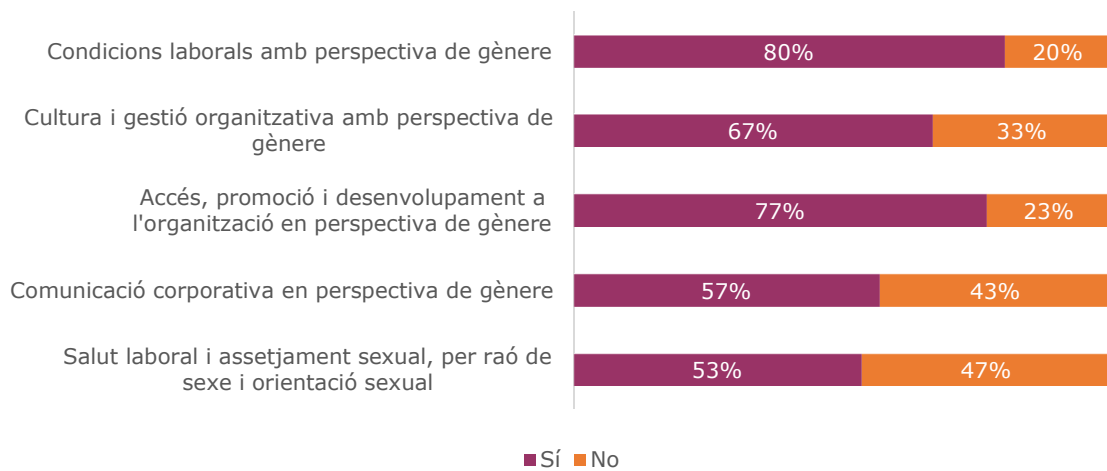
En relació a la necessitat de recollir i analitzar les dades desagregades per sexes ho valora positivament el 61% del total de la plantilla. Aquesta opinió varia entre dones i homes: el 67% de les dones creuen que és necessari, mentre que només la meitat dels homes així ho creu, és a dir, **la meitat dels homes opina que no és necessari recollir i analitzar les dades desagregades per sexes**.

### Gràfic 23. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD?



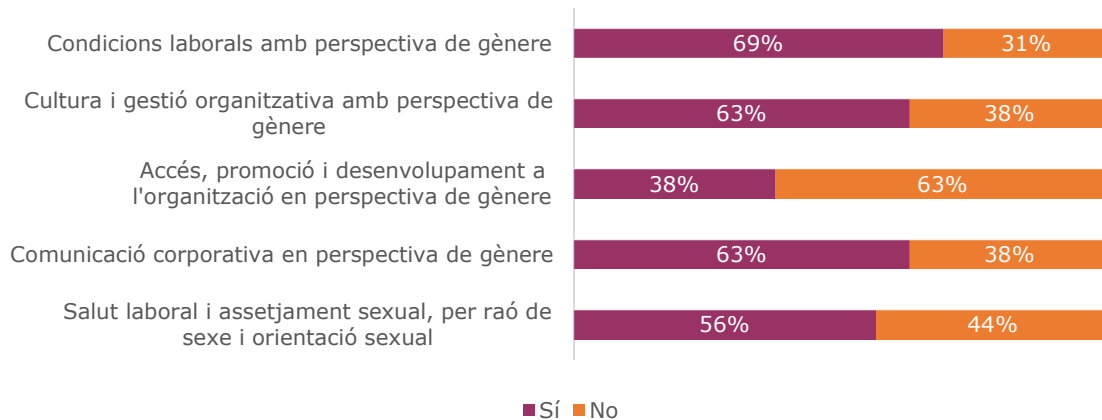
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 24. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

## Gràfic 25. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant la pregunta que recull quines haurien de ser les principals prioritats del Consell Comarcal i l'OAD per a la plantilla s'observen diverses diferències entre les dones i els homes.

En primer lloc **tant homes com dones opinen que s'haurien de donar unes condicions laborals amb perspectiva de gènere** (76%), tot i que les dones ho valoren positivament en major mesura que els homes (80% vers 69%).

En segon lloc, en general s'afirma que caldria una cultura i una gestió organitzativa amb perspectiva de gènere (65%), sense presentar diferències significatives entre dones i homes (tot i que les primeres ho valoren més positivament, 67% vers 63%).

**En relació a l'accés, promoció i desenvolupament a l'organització en perspectiva de gènere, el 77% de les dones opina que caldria que fos una prioritat del Consell Comarcal i de l'OAD**, mentre que només per al 38% dels homes ho és. En altres paraules, un 63% dels homes opina que no és necessari prioritzar l'accés, la promoció i el desenvolupament a l'organització en perspectiva de gènere.

Per últim, tant la comunicació corporativa en perspectiva de gènere com la salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual són les opcions valorades com menys prioritàries (59% i 54% respectivament). Altre cop, s'observen diferències en desagregar les dades per sexes: els homes prioritzen la comunicació corporativa en perspectiva de gènere (63% front 57%) i l'actuació en vers la salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual (56% vers 53%) en major mesura que les dones.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, l'acció menys prioritària per a les dones és la relacionada amb la salut laboral i l'assetjament sexual (53%), tot i que només un 20% d'elles havien afirmat anteriorment conèixer els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.



En referència a les preguntes obertes que recullen les principals prioritats del present Pla, han contestat 25 de les 30 dones enquestades i 11 dels 16 homes participants, que representen un 78% del total participant. Aquestes prioritats es relacionen al voltant de 8 temes concrets:

- 1. Condicions laborals amb perspectiva de gènere.**
- 2. Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere.**
- 3. Ús no sexista del llenguatge.**
- 4. Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.**
- 5. Polítiques de gènere.**
- 6. Mesures de conciliació laboral, familiar i personal.**
- 7. La corresponsabilitat i nous usos del temps.**
- 8. La promoció en igualtat d'oportunitats.**

A continuació s'exposen algunes de les respostes recollides al qüestionari:

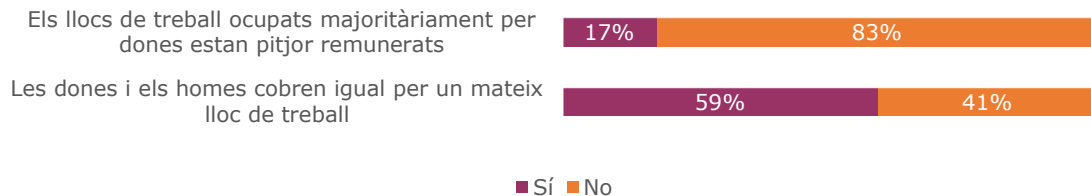
- **Comparativa entre les àrees tradicionalment ocupades per homes i les tradicionalment ocupades per dones.**
- **Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.**
- Assolir el **compromís polític envers la igualtat de gènere**, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'organització.
- **Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització** i el funcionament de l'organització.
- **Adaptar al màxim el conveni de personal enfront a la conciliació laboral i familiar:** millora de la flexibilitat laboral, etc...
- Enfortir la credibilitat del Consell Comarcal en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Pla definit des de la perspectiva de la **corresponsabilitat i nous usos del temps.**
- **Promocionar lideratge i talent femení.**
- **Accions que eliminin el sostre de vidre.**

## **b) Condicions laborals amb perspectiva de gènere**

Aquesta línia es dedica a la visió de la plantilla envers el tracte igualitari que s'ofereix des del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà en relació a les condicions

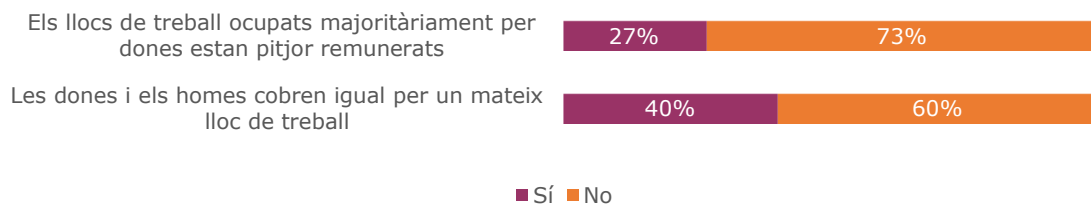
laborals. Les preguntes formulades es centren en la remuneració equitativa, la conciliació laboral, personal i familiar i la promoció de la maternitat i la paternitat.

### Gràfic 26. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes:



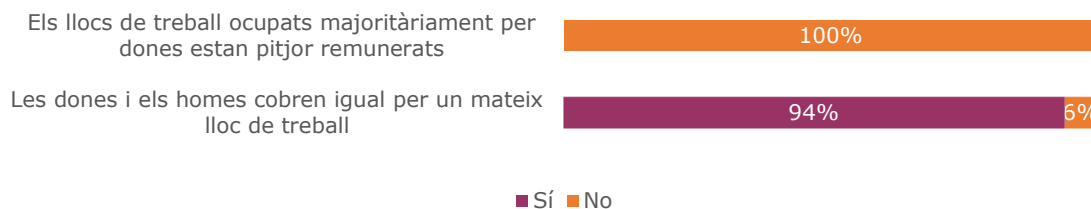
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 27. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 28. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Homes



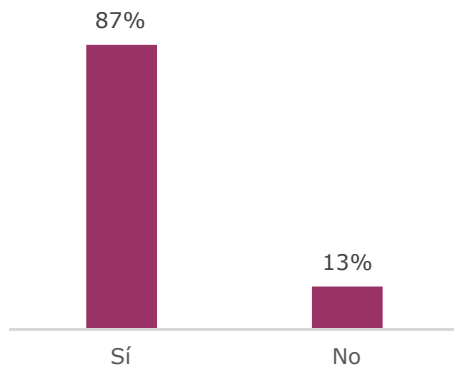
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En relació a les afirmacions formulades, relatives a la remuneració equitativa a la organització, tant les dones com els homes opinen que els llocs majoritàriament ocupats per dones no estan pitjor remunerats (83%). Cal destacar que hi ha una elevada diferència entre la percepció de les dones i els homes respecte a aquesta

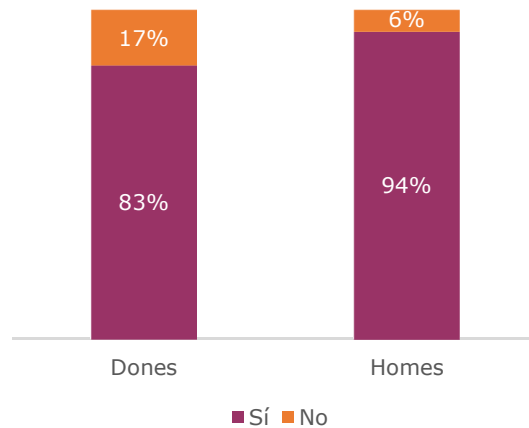
afirmació. Mentre que el 100% dels homes afirma que no hi ha diferència salarial, **un 27% de les dones opina que sí es dona aquesta discriminació.**

Pel que fa a la igualtat salarial, **el 60% de les dones valora que no cobren el mateix que els seus companys en un mateix lloc de treball**, mentre que només un 6% dels homes opina de la mateixa manera. Ens trobem doncs amb unes percepcions molt diferents pel que fa als homes i les dones en relació a la remuneració.

**Gràfic 29. En general, creus que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?**



**Gràfic 30. En general, creus que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe**



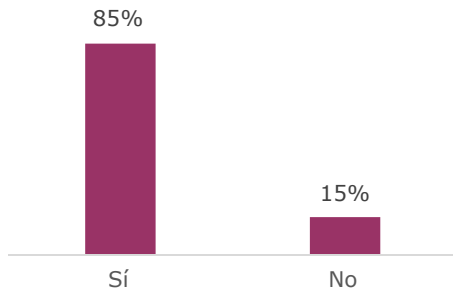
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a la pregunta referida a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, el 87% de les persones enquestades creu que al Consell Comarcal i l'OAD s'afavoreix aquest equilibri, mentre que el 13% opina que no és així.

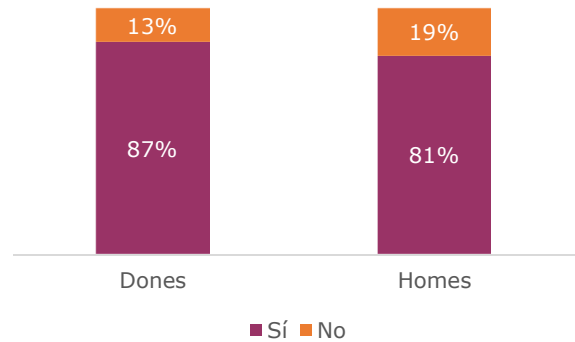
En desagregar les dades per sexes s'observa que els homes opinen en major mesura que es dona aquest equilibri (94% vers 83%), degut al **17% de dones de la plantilla que creuen que al seu lloc de treball no s'està afavorint l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar.**

**En altres paraules, tot i que la valoració general és positiva, hi ha més respostes negatives de les possibilitats de conciliació per part de les dones que per part dels homes.**

**Gràfic 31. Coneixes les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?**



**Gràfic 32. Coneixes les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal de la Conca de Barberà? Per sexe**



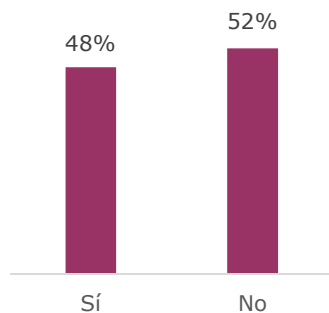
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i de l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal i l'OAD el 85% de la plantilla enquestada afirma conèixer aquestes mesures, mentre que el 15% restant afirma que no les coneix.

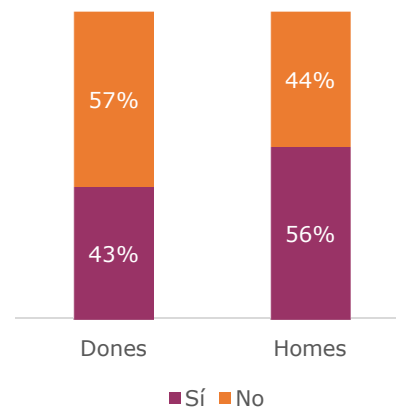
En desagregar les dades per sexes s'assenyalen diferències en el coneixement de les mesures. El 87% de les dones afirma conèixer les mesures disponibles, front el 81% dels homes que ho afirma. **Això implica que un 13% de les dones i un 19% dels homes no coneixen les mesures disponibles relacionades amb la conciliació.**

De cara al Pla d'Accions caldria plantejar accions encaminades a la comunicació de les mesures disponibles, per tal que la totalitat de la plantilla tingui accés a aquestes.

**Gràfic 33. Creus que aquestes mesures de conciliació són suficients?**



**Gràfic 34. Creus que aquestes mesures de conciliació són suficients? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En demanar la valoració que se'n fa de les mesures existents, només el 48% de la plantilla opina que són suficients, mentre que **el 52% de la plantilla enquestada valora que les mesures de conciliació existents no són suficients.**

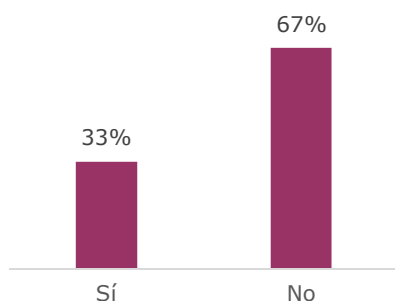
En desagregar les dades per sexes s'observa que per la majoria de les dones les mesures existents no són suficients (57%), mentre que la majoria dels homes opinen que sí són suficients (56%).

Per tal de conèixer quines són les mancances de les mesures es va formular una pregunta oberta que recollia quines eren les mesures necessàries per a una bona conciliació familiar, laboral i personal. Entre les respostes concretes de la plantilla enquestada, s'hi troben:

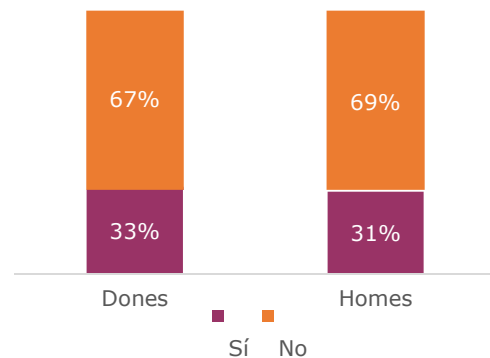
- Més flexibilitat horària
- Ampliació dels avantatges laborals per tenir cura de familiars
- Ampliació fins a tercer grau de consanguinitat
- Compactació de la lactància
- Tenir una llar d'infants al mateix edifici
- Noves formes d'organització del treball i del temps de treball
- Mesures de conciliació en la vida familiar d'acompanyament a visites mèdiques de progenitors i infants

**Cal destacar que l'opció més valorada entre tota la plantilla que ha contestat a aquesta pregunta és la relacionada amb una major flexibilitat horària, amb un 65% d'incidència en el cas de les dones i un 100% en el cas dels homes.**

**Gràfic 35. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?**



**Gràfic 36. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de

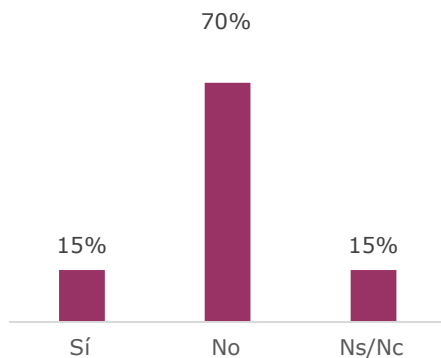
la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46



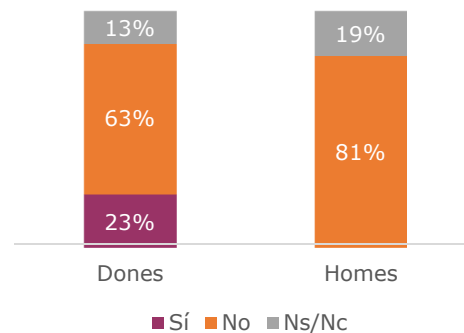
**En relació a la valoració que es fa del fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat, el 33% afirma que perjudica la carrera professional, mentre que el 67% restant afirma que no és un impediment per al desenvolupament de la carrera professional. No s'observen diferències rellevants entre tots dos sexes.**

Donat l'elevat nombre de persones que opinen que la maternitat/paternitat és penalitzada laboralment, és important tenir en compte aquesta percepció dins les accions del present Pla.

**Gràfic 37. Des que treballes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?**



**Gràfic 38. Des que treballes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Davant la pregunta que recull si la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà s'ha plantejat retardar la maternitat/paternitat per raons estrictament laborals, el 70% afirma que no. El 81% dels homes no s'ho han plantejat, i en el cas de les dones el percentatge baixa fins un 63%.

Un 15% del total de la plantilla enquestada no contesta a la pregunta. En el cas dels homes el percentatge és lleugerament més elevat que en el de les dones (19% vers 13%).

**És important destacar que un 15% del total de la plantilla s'ha plantejat retardar la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals, i la distribució d'aquest percentatge varia en desagregar les dades per sexes, només les dones s'ho han plantejat (23%).**

Per conèixer concretament els motius que portaven a les persones enquestades a plantejar-se la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals es va formular una pregunta que recollia diverses opcions.

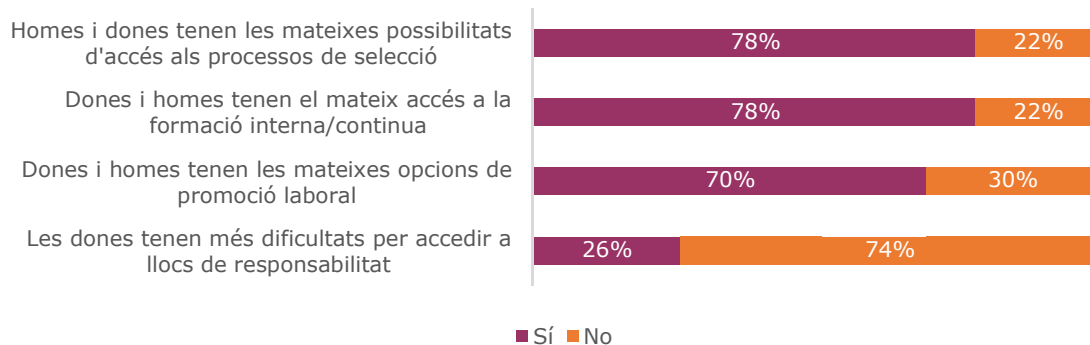
El 33% s'ho va plantejar pel volum de feina, un altre 33% pel temor a ser acomiadada, un 25% per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporada i el 8% restant per la manca de flexibilitat horària.

Si bé hi ha un elevat percentatge de persones que no s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat, és important contemplar el percentatge de dones que s'ho han plantejat, de manera que **s'evidencia la necessitat de proposar accions enfocades a la conciliació laboral, personal i familiar.**

### c) **Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere**

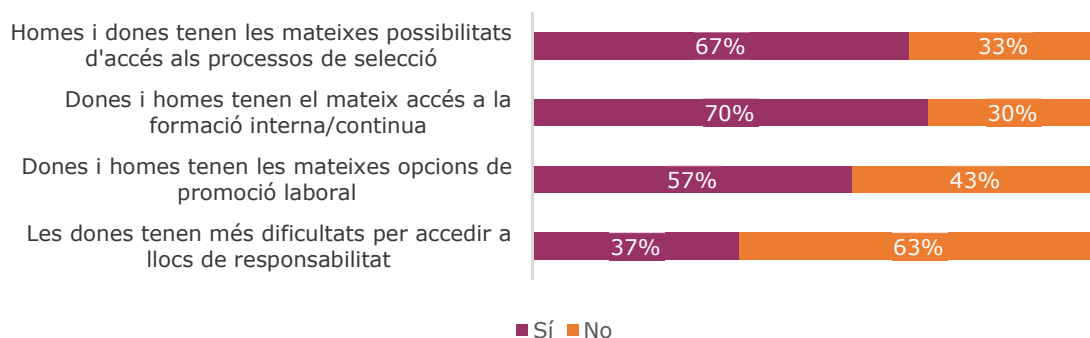
Aquesta línia es dedica a les respostes que recullen les valoracions relacionades amb l'accés als processos de selecció, la formació que s'ofereix a la plantilla, les opcions de promoció interna i desenvolupament dins el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.

**Gràfic 39. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes:**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

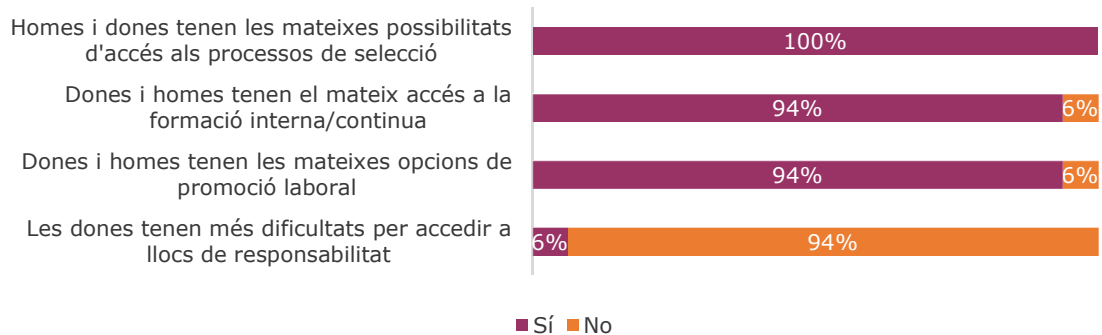
**Gràfic 40. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Dones**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30



### Gràfic 41. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Pel que fa a les possibilitats d'accés als processos de selecció al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, el 78% del total de la plantilla enquestada opina que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés. **En preguntar per les dificultats d'accés als llocs de responsabilitat, un 26% opina que les dones tenen més dificultats per accedir-hi**, de manera que augmenta en 4 punts percentuals la percepció de la dificultat d'accés a mesura que augmenta la responsabilitat laboral.

Les respostes relacionades amb la igualtat d'opcions de promoció laboral acompanyen aquesta percepció: **el 30% del total de la plantilla opina que dones i homes no tenen les mateixes opcions de promoció.**

Per últim, l'accés a la formació interna/contínua es percep igual per un 78% de la plantilla.

**En desagregar les dades per sexes les percepcions varien considerablement entre dones i homes.** La totalitat dels homes opinen que les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, i només un 6% opina que les dones tenen més dificultats per accedir als llocs de responsabilitat. Aquest percentatge es correspon amb el 6% dels homes que opinen que no hi ha una igualtat entre les opcions de promoció laboral entre dones i homes.

D'altra banda el 94% opina que entre dones i homes hi ha el mateix accés a la formació interna/contínua.

Per contra, **només el 67% de les dones opina que tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció que els seus companys.** En relació a les dificultats d'accedir a llocs de responsabilitat, el 37% d'elles opina que tenen més dificultats d'accedir-hi, de manera que **augmenta la percepció de dificultat d'accés a mesura que es puja dins l'escala organitzativa.**

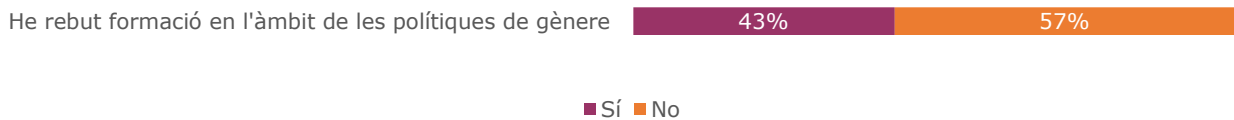
En preguntar per les opcions de promoció laboral les dades també varien molt a les dels homes: un 43% de les dones opinen que no tenen les mateixes opcions de promoció laboral que els companys masculins (vers el 6% dels homes que opinen de la mateixa manera). En altres paraules, **la percepció de les dones davant les opcions de promoció laboral és molt diferent a la dels homes: gairebé la**

**meitat de les dones enquestades opina que les opcions d'ascens a l'organització varien en funció del sexe, sent les dones les penalitzades.**

Pel que fa a l'accés a la formació interna/contínua, hi ha un 30% de les dones que opinen que no tenen el mateix accés a les formacions que els seus companys.

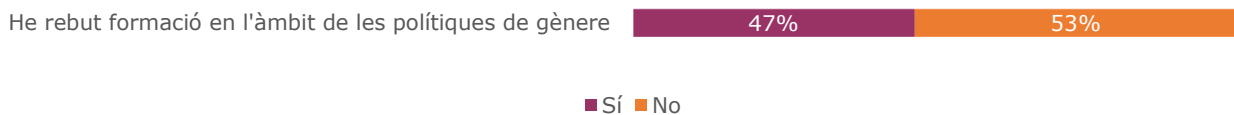
**Donada l'elevada diferenciació entre les percepcions de les dones i els homes en els diversos aspectes de l'accés, la promoció i el desenvolupament en la organització es fa palesa la necessitat d'introduir accions en el present Pla que reverteixin aquesta situació.** En concret caldrà treballar els aspectes que intervenen en l'accés a llocs de responsabilitat, la promoció laboral i l'accés a la formació i la comunicació i transparència dels processos selectius.

**Gràfic 42. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:**



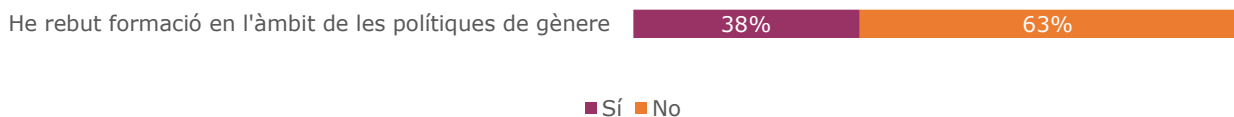
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

**Gràfic 43. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

**Gràfic 44. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes**



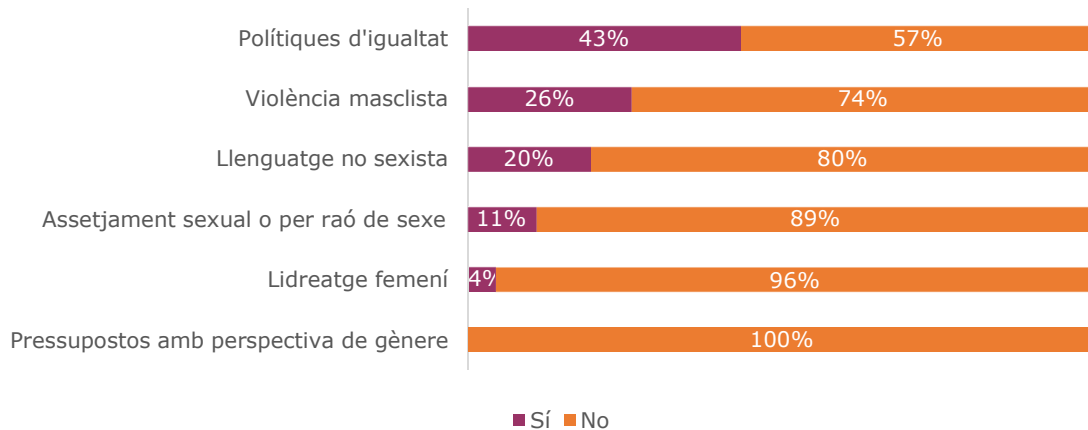
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant la pregunta que demana si la plantilla enquestada ha rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere el **57% del total de les persones enquestades**

**afirma que no n'ha rebut.** Aquesta xifra augmenta en el cas dels homes, en que un 63% dels homes afirma no haver rebut formació sobre polítiques de gènere i en el cas de les dones, és el 53% d'elles.

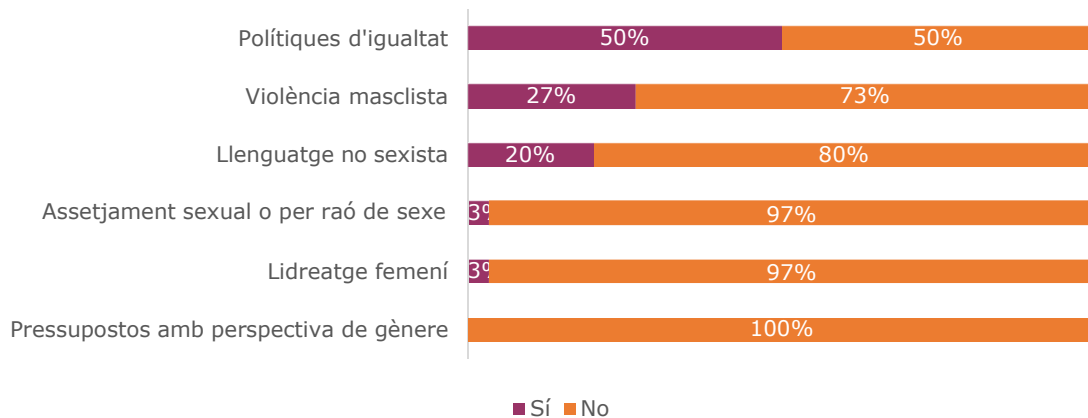
Per tal d'aprofundir en les formacions rebudes per la plantilla en el si de l'organització s'ha formulat una pregunta que inclou diverses formacions, amb la intenció d'observar quina participació se'n fa i com es distribueix en desagregar les dades per sexes.

**Gràfic 45. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació?**



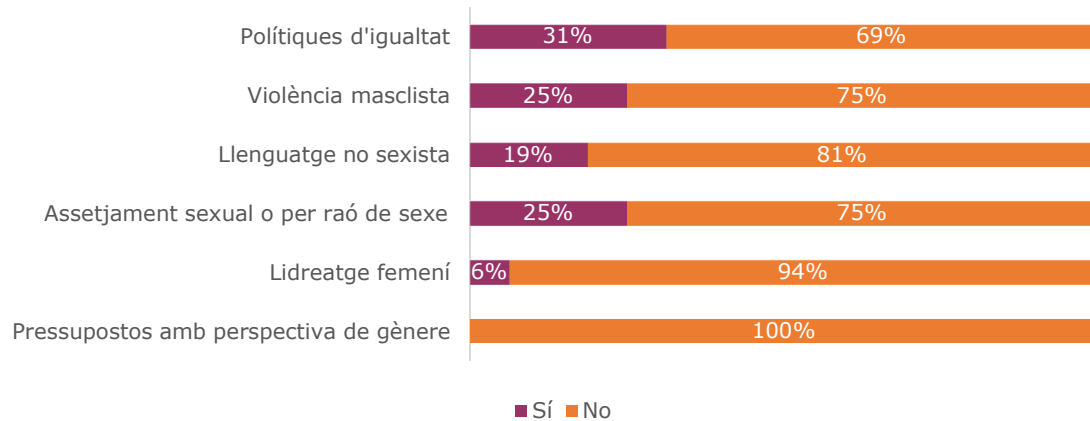
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

**Gràfic 46. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació? Dones**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 47. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En analitzar les formacions realitzades per la plantilla s'extreu que **l'acció formativa més realitzada per les persones treballadores enquestades és la de les polítiques d'igualtat, feta per un 43% del total de la plantilla enquestada**. En desagregar les dades per sexes s'observa que **la participació femenina en aquesta formació és molt més elevada que la dels homes (50% front 31%)**.

La segona formació més realitzada és la de la violència masclista, amb una participació del 26% del total de la plantilla, sense presentar diferències significatives entre l'assistència femenina i masculina (27% vers 25%), seguida de la formació sobre el llenguatge no sexista, en que tampoc hi ha diferenciació entre sexes (s'ha format un 20% de les dones i un 19% dels homes). El mateix succeeix amb la participació en lideratge femení, tot i que l'assistència a aquesta formació és molt residual: només el 6% dels homes s'hi ha format i entre les dones la xifra baixa fins als 3 punts percentuals.

**La formació en que s'observa una diferenciació més elevada és la de assetjament sexual o per raó de sexe:** l'assistència masculina és del 25% dels enquestats, mentre que només el 3% de les dones enquestades ha participat en aquesta formació.

Per últim, la formació relacionada amb els pressupostos amb perspectiva de gènere no ha rebut cap tipus de participació per part dels dos sexes.

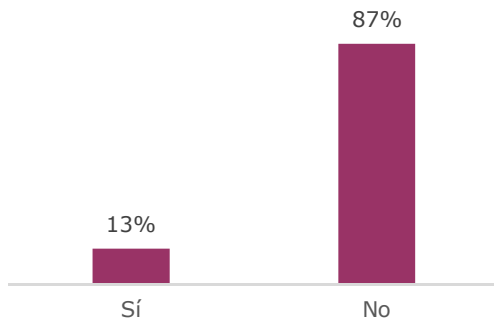
**Aquestes dades impliquen que més de la meitat de la plantilla no ha rebut formació relacionada amb les polítiques de gènere, de manera que de cara al Pla d'accions es recomana abordar aquesta situació.** Proposar accions formatives i fer-ne una difusió en tot l'àmbit organitzatiu, que incideixi sobretot en els homes, per augmentar la participació masculina en aquest tipus de formacions.

Cal destacar també la poca assistència femenina en les formacions relacionades amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, la qual caldria abordar amb urgència al pla d'accions.

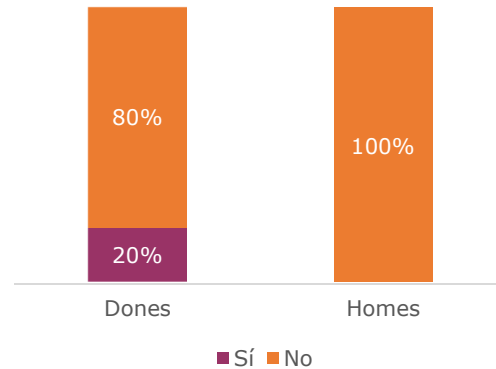
Dins d'aquestes opcions es plantejava la pregunta oberta que permetia a les persones enquestades exposar quines altres formacions havien realitzat a la corporació en clau de gènere. Un total de 6 persones van contestar la pregunta, és a dir un 13% del total. Pel que fa a la distribució de resposta entre sexes, **un 17% de les dones ha participat en altres formacions vers un 6% dels homes que ho ha fet**. Les formacions recollides són:

- Elaboració del Pla d'Igualtat
- Formació sobre la transsexualitat
- Formació sobre campanyes de publicitat sexistes
- Formació sobre la prevenció de la violència masclista i atenció a les dones que l'han patit
- Jornades relacionades amb la igualtat de condicions entre gènere
- Formació sobre llenguatge no sexista
- Formació sobre el masclisme

**Gràfic 48. A títol personal t'has format en matèries d'igualtat de gènere?**



**Gràfic 49. A títol personal t'has format en matèries d'igualtat de gènere? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a la participació en formacions a títol personal relacionades amb matèries d'igualtat de gènere, només el 13% de la plantilla afirma haver-ne realitzat. En desagregar les dades per sexes s'observa que **només les dones han assistit a aquest tipus de formacions**, i ho han fet un 20% d'elles. Es destaca positivament que les dones que han assistit a aquestes formacions a títol personal sovint han assistit a més d'una.

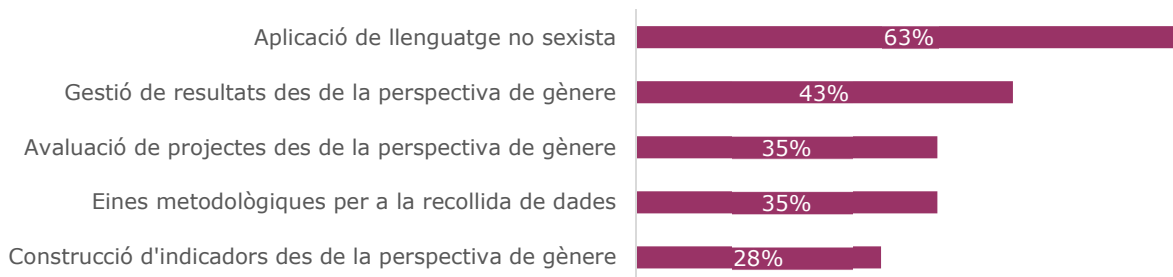
Les formacions realitzades es detallen a continuació:

- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball

- Curs de perspectiva de gènere en programes europeus
- Temps de treball i corresponsabilitat en perspectiva de gènere
- Formació en plans d'igualtat de gènere comarcals i interns
- Formació sobre la violència masclista
- Indicadors en violència masclista
- Polítiques d'igualtat de gènere
- Formació sobre el sostre de vidre i la bretxa salarial

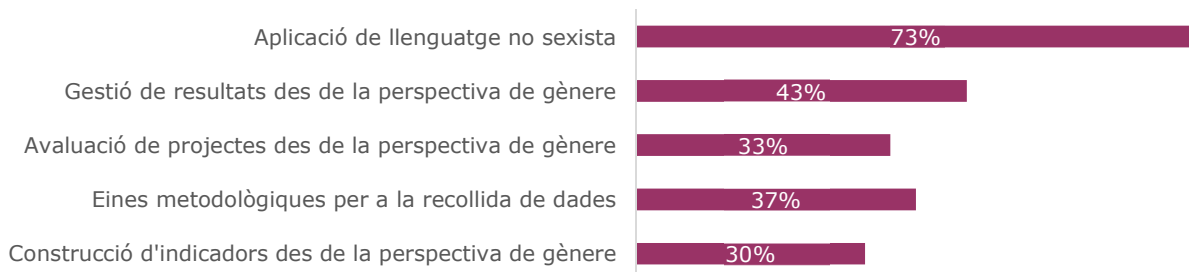
Amb la intenció de conèixer les inquietuds de la plantilla en relació a les formacions que podria oferir la organització per a les persones treballadores, es van proposar diverses opcions per tal de contemplar la possibilitat d'introduir la seva planificació en el Pla d'accions.

#### Gràfic 50. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



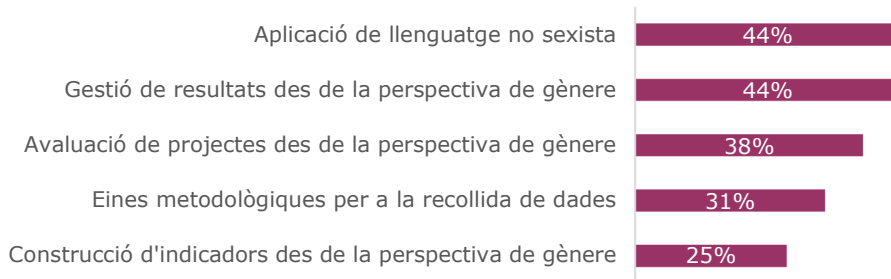
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

#### Gràfic 51. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 52. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Homes

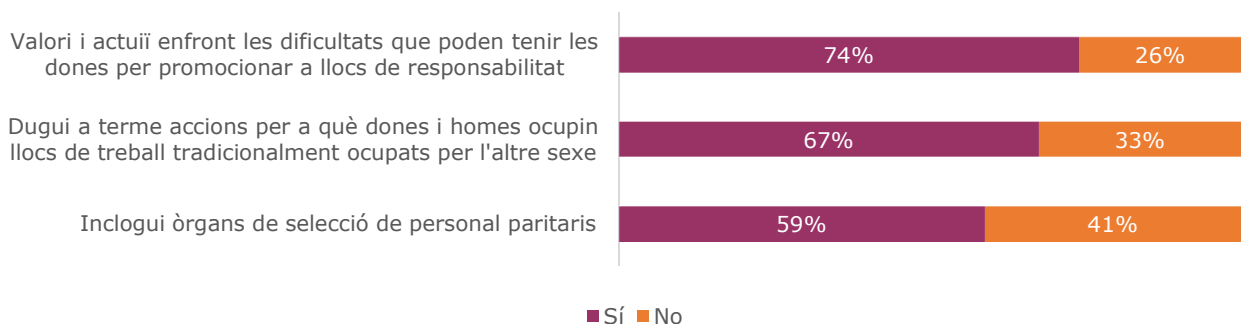


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

**Les importància que dona la plantilla a les accions formatives plantejades varia entre les dones i els homes.** Per a les dones l'acció més útil per al seu lloc de treball és "l'aplicació de llenguatge no sexista", ja que un 73% d'elles així ho valora. En canvi, només un 44% dels homes considera que aquesta acció formativa és rellevant per a la seva feina.

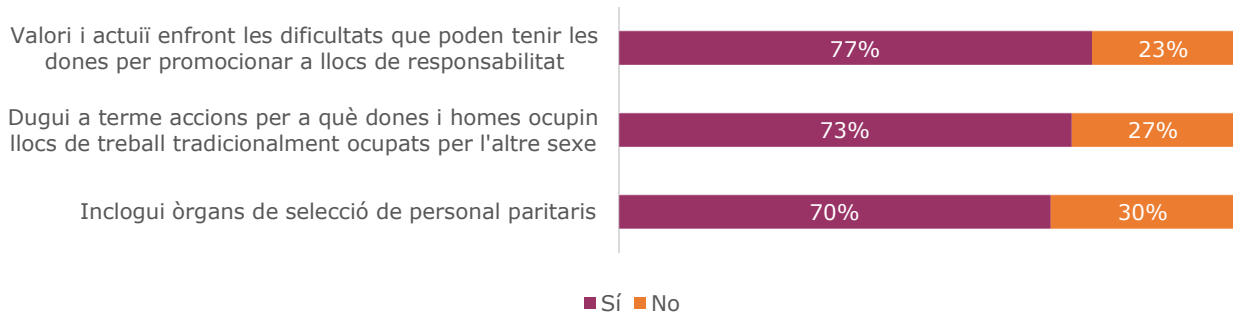
La resta de les valoracions són similars entre tots dos sexes, tot i que hi ha formacions més valorades per les dones: "eines metodològiques per a la recollida de dades" (37% vers 31%) i "construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere" (30% front 25%). En canvi, hi ha d'altres més valorades pels homes: "gestió de resultats des de la perspectiva de gènere (44% vers 43%) i "avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere" (38% front 33%). Les diferències entre uns i altres però no són significatives.

### Gràfic 53. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà:



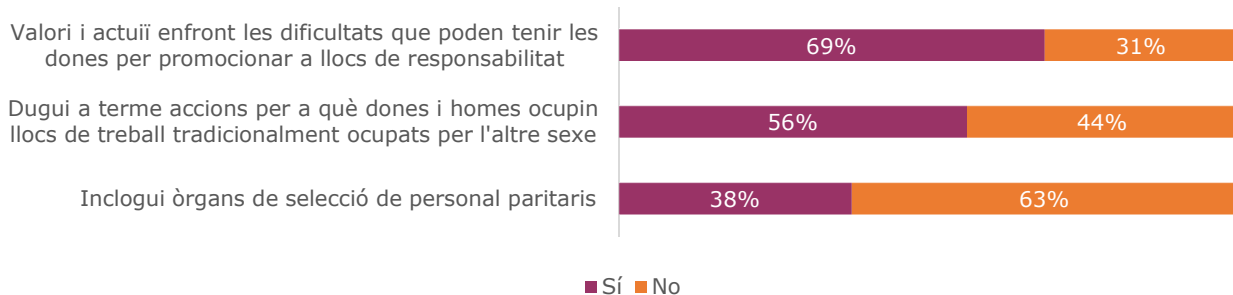
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 54. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 55. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

### En referència a la importància que la plantilla dona a les diverses accions que podria dur a terme el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, s'observa una elevada diferència en la percepció masculina i la femenina.

Si bé el 74% del total de la plantilla opina que caldria actuar enfront de les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat, en desagregar les dades per sexes es dona una diferència de 8 punts percentuals entre les opinions de dones i homes (77% vers 69%).

En relació a les accions que es podrien portar a terme per a ocupar llocs tradicionalment masculinitzats o feminitzats, es valoren com a importants en un 74% dels casos. Aquesta xifra però és del 56% en el cas dels homes i d'un 73% en el cas de les dones.

Per últim, pel que fa a la possibilitat d'incorporar òrgans de selecció de personal paritaris, el 59% del total afirma que caldria incloure'ls, però en desagregar les dades per sexes la diferència entre la valoració de les dones i els homes varia considerablement. **Mentre un 70% de les dones enquestades afirma la necessitat d'aquests òrgans de selecció, un 63% dels homes afirma que no són importants.**

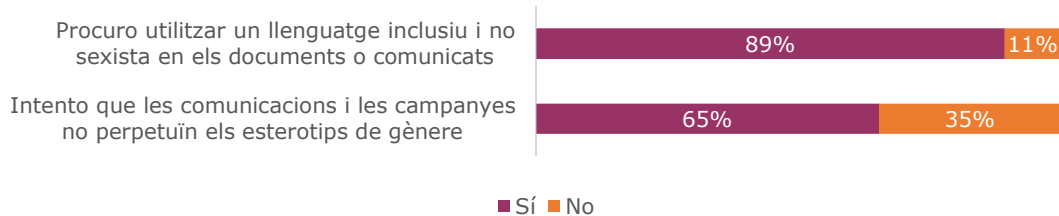


És a dir, tant dones com homes opinen majoritàriament que cal actuar davant de les dificultats que poden impedir a les dones la promoció a llocs de responsabilitat, però en proposar un òrgan de selecció de personal paritari la importància que li donen els homes a aquesta acció descendeix fins al 38%.

#### d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

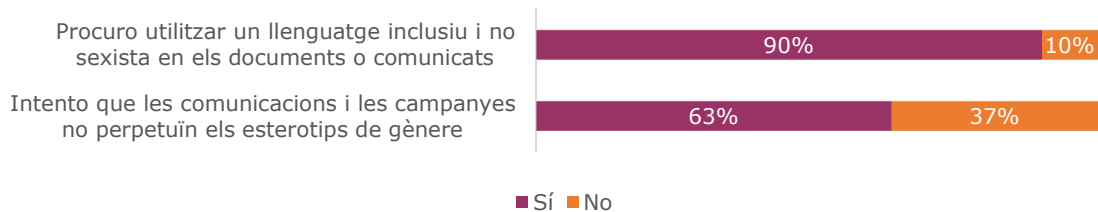
Aquest punt es dedica a l'anàlisi de l'ús del llenguatge emprat per les persones enquestades, per a incidir en la utilització d'un llenguatge no sexista dins la organització.

**Gràfic 56. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:**



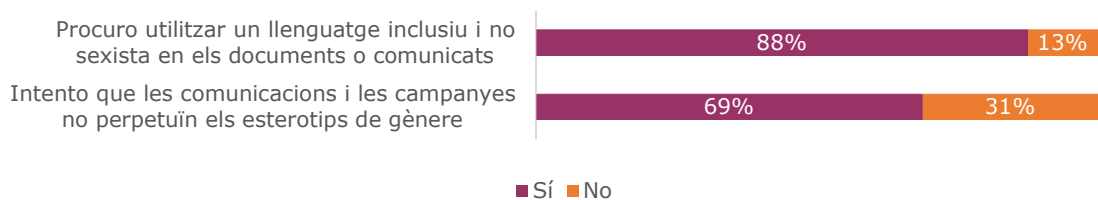
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

**Gràfic 57. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

**Gràfic 58. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En relació a les diverses afirmacions plantejades sobre les tasques habituals de la plantilla enquestada del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, **el 89% del total de la plantilla procura emprar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents i comunicats**, fet que cal destacar com a molt positiu. En desagregar les dades per sexes no s'evidencien diferències considerables entre els sexes, tot i que el percentatge de les dones que ha afirmat l'ús d'aquest llenguatge és lleugerament superior (90% vers 88%).

Pel que fa a les comunicacions i campanyes que no perpetuïn els estereotips de gènere, el 65% de la plantilla enquesta afirma que així ho fa. El 69% dels homes afirmen realitzar aquest tipus de comunicacions i campanyes, mentre que el percentatge de les dones és lleugerament inferior, 63%.

**Donat que un 35% de la plantilla segueix sense tenir en compte en la realització de campanyes i comunicacions que no es perpetuïn els estereotips de gènere seria rellevant plantejar una acció en el present Pla per tal de reduir aquest percentatge al mínim.**

#### Gràfic 59. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

#### Gràfic 60. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

#### Gràfic 61. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

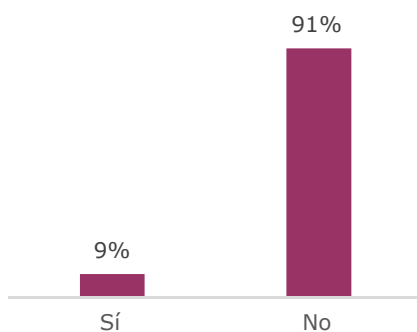
En relació a les accions sobre la comunicació corporativa que incorpori un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones, **el 83% de la plantilla considera que és necessari l'ús d'aquest tipus de llenguatge en les comunicacions de l'organització.**

En desagregar les dades per sexes s'observa que el percentatge de dones que considera important aquest ús del llenguatge és superior al dels homes (87% front 75%). La diferència és de 12 punts percentuals i donat que el 90% de les dones i el 88% dels homes afirmaven emprar un llenguatge inclusiu i no sexista en els seus comunicats, caldria reforçar l'ús d'aquest tipus de comunicació, per tal que s'introduís en tots els àmbits de l'organització.

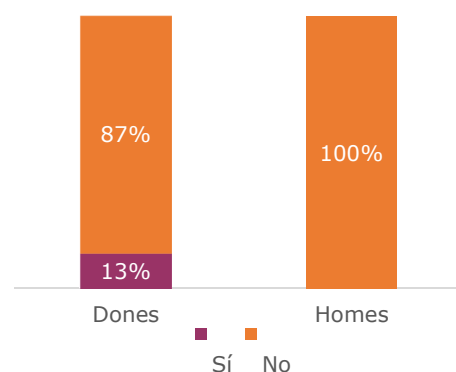
### e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

En aquest últim punt s'analitza la salut laboral i la prevenció d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral. Per a portar a terme el pertinent anàlisi s'han dissenyat tot un seguit de preguntes que recullen aquest tipus d'agressions.

**Gràfic 62. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà o a l'OAD?**



**Gràfic 63. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà o a l'OAD? Per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de

la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

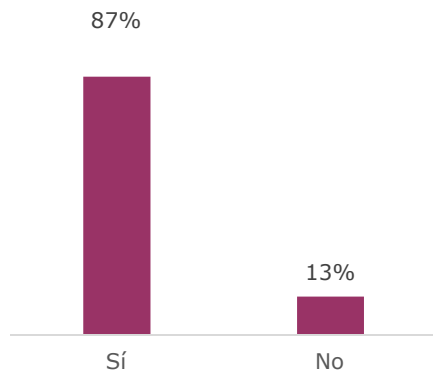


Davant la pregunta que demana a la plantilla enquestada si ha patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre les dones i els homes al Consell Comarcal o a l'OAD de la Conca de Barberà, el 9% afirma haver-lo patit, vers el 91% restant que no.

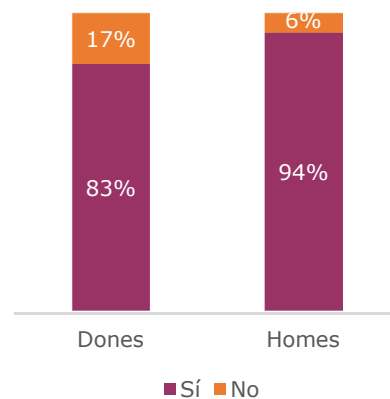
**En desagregar les dades per sexes s'observa que només les dones han viscut un conflicte que vulnerés el principi a la igualtat, en concret el 13% d'elles.**

Cal destacar que malgrat tractar-se d'un elevat nombre de persones que no han patit aquest conflicte, **el fet de que el 13% de les dones enquestades hagi patit un conflicte de vulneració del principi d'igualtat és prou rellevant com per plantejar accions que tractin de combatre aquesta situació en el present Pla.**

**Gràfic 64. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe i orientació sexual?**



**Gràfic 65. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe i orientació sexual? Per sexe**



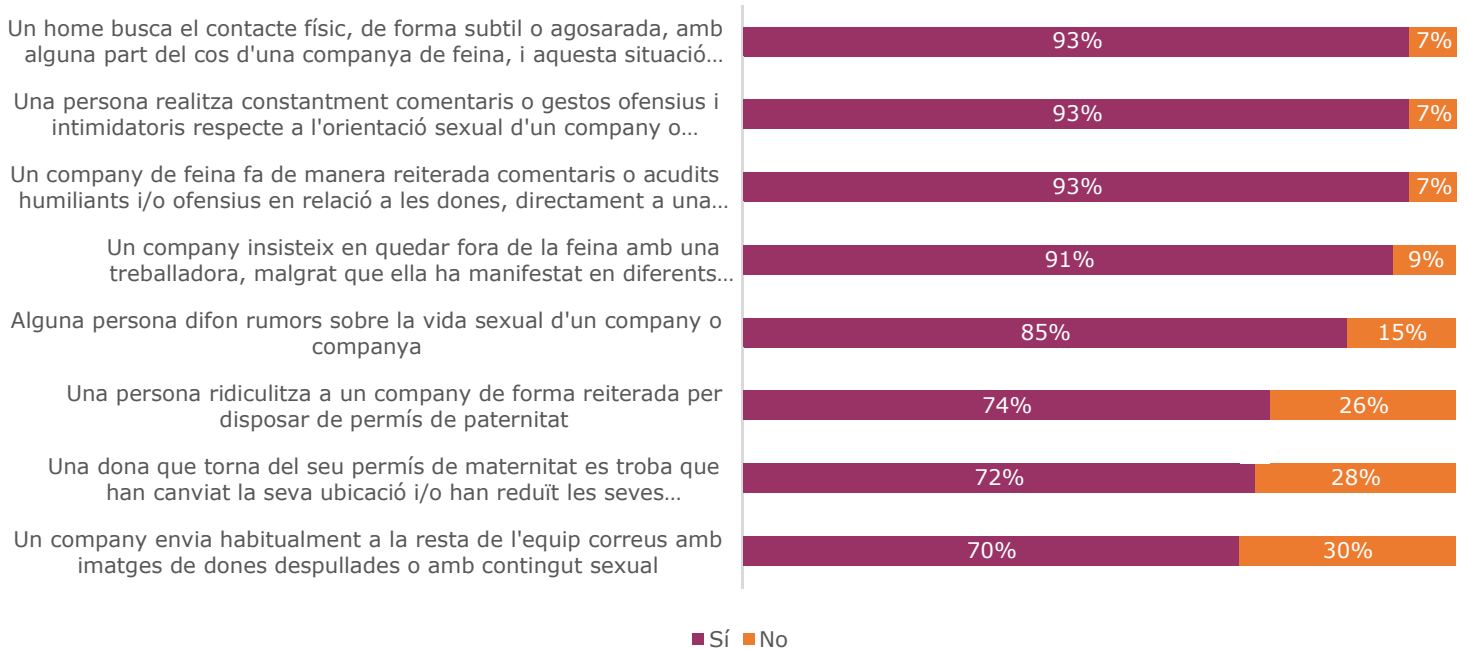
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

La pregunta que recull si la plantilla enquestada sabia que fer o a qui dirigir-se, en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, s'exposa que el 87% de la plantilla sí ho sabia, mentre un 13% del total afirma que no.

En desagregar les dades per sexes s'observa que **les dones tenen més dubtes que els homes sobre què haurien de fer o a qui haurien de dirigir-se, concretament el 17% d'elles vers el 6% d'ells.**

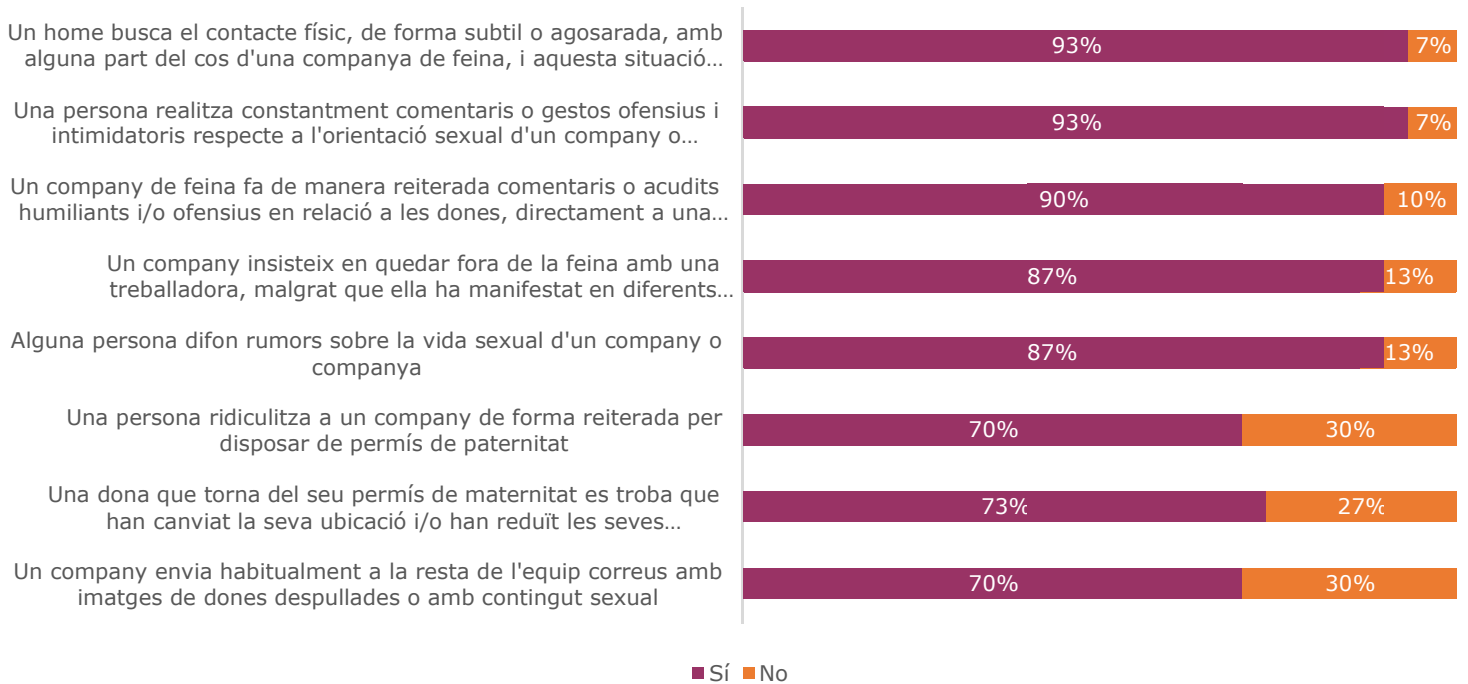
És important recordar que anteriorment s'havia assenyalat que només les dones havien patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat, i tenint en compte que el 17% d'elles no sabia què fer en trobar-se davant d'una situació d'assetjament, **és important afegir una acció en el present pla que contempli aquesta situació i doti de mecanismes i la informació necessària per a la plantilla per a saber com actuar davant dels assetjaments.**

### Gràfic 66. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe?



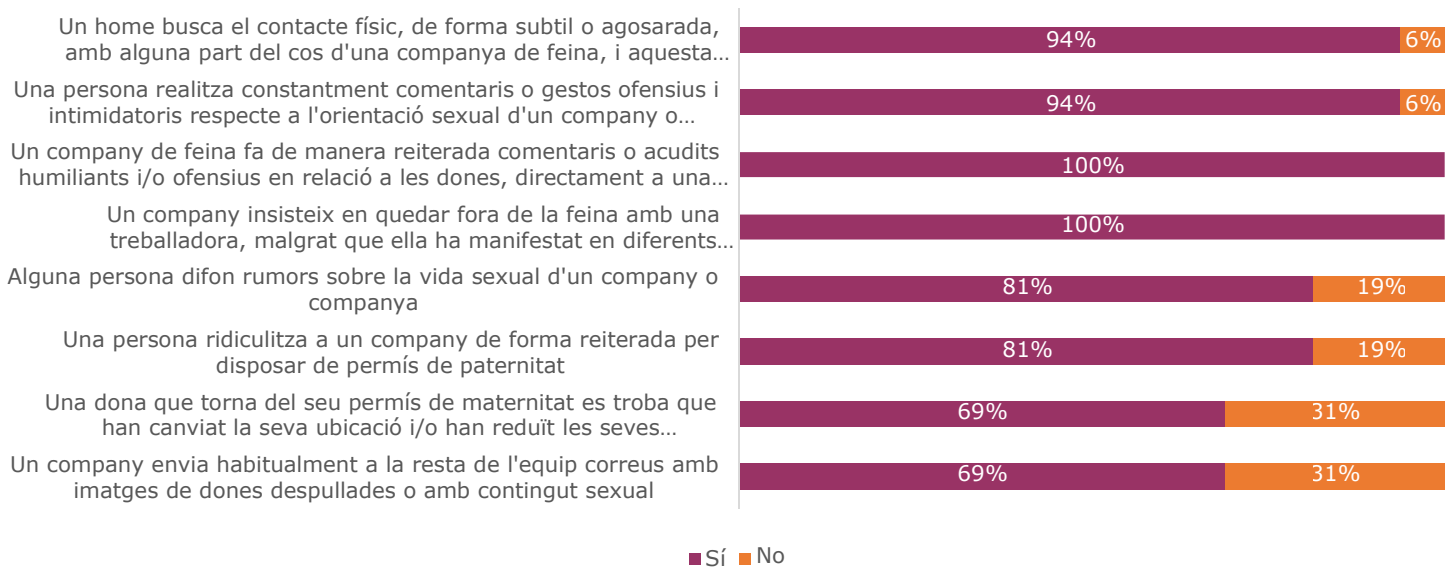
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

### Gràfic 67. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

### Gràfic 68. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En preguntar per les accions que la plantilla considera que són assetjament sexual o per raó de sexe, **el 93% coincideix en afirmar que "un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar" és assetjament.** Aquesta es segueix de "una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella" (93%) i "un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència" (93%).

En desagregar les dades per sexes s'observen diferències rellevants en les conceptualitzacions d'assetjament. **Mentre el 100% dels homes enquestats valora que "un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat" és assetjament, hi ha un 13% de les dones que opina que no ho és.**

D'altra banda, s'observen diferències en les conceptualitzacions relacionades amb l'assetjament per orientació sexual, i les mesures de conciliació, tot i que les diferències són poc significatives.

Tot i això, cal esmentar que els homes identifiquen en major mesura les situacions que es refereixen a l'assetjament sexual i orientació sexual, i les dones a les que es refereixen a l'assetjament per raó de sexe.

**Cal valorar positivament l'elevada identificació de les diverses situacions d'assetjament per la major part de la plantilla.** Malgrat això, de cara al pla

d'accions seria convenient abordar aquelles accions en que la identificació ha estat menor per incidir-hi en les accions comunicatives i formatives. Són concretament:

- Pressió social i burla davant la utilització de permisos per la conciliació
- Canvis i accions envers la maternitat i la conciliació
- Enviament de missatges amb contingut sexual

Per últim, el qüestionari incorporava una pregunta oberta amb la intenció de que la plantilla enquestada expressés les inquietuds que creien que no havien quedat recollides amb l'enquesta. Aquestes s'exposen a continuació:

- Cal que aquest pla d'igualtat, quan s'hagi elaborat, també es faci extensiu a nivell polític. Una política comarcal on bàsicament tot són homes, és important que en coneguin el seu contingut i es conscienciïn amb el tema. Pensant també que s'ha de fer formació cada 4 anys perquè el govern va canviant.
- Cal treballar per eliminar qualsevol rastre de desigualtat per raó de gènere, tant al lloc de treball com en qualsevol lloc i/o situació, per tant, us demano que hi hagi continuïtat en els plans actuals i de futur i, sobretot, que siguin rellevants cada dia de l'any. Si no els recordem amb freqüència tot allò que encara es pateix i degrada a qualsevol persona, no triomfarem!
- Se'm fa difícil valorar tenint en compte que el CCCB té majoritàriament personal femení, tant als càrrecs de responsabilitat com als que no ho són.
- No he estat informat ni format en aquests temes per part del CCCB. El qüestionari s'hauria d'haver fet després de la formació adequada.



## 4.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

L'objecte d'anàlisi d'aquesta línia recau sobre la incorporació del compromís amb la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, emfatitzant en la cultura i la gestió organitzativa de l'organització.

Els elements que s'han tingut en compte per a l'anàlisi són els següents:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** compromís institucional i organitzatiu vers la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** existència d'una estructura específica per implementar les polítiques d'igualtat de gènere.
- **Conclusions:** s'ha realitzat a la finalització de l'anàlisi, un resum a mode de conclusions que incorpora també els resultats de l'anàlisi de l'enquesta realitzada.

### a) **Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere**

**Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà**

- **Àrea de Benestar Social amb el servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania**
- **III Pla d'Igualtat de Gènere** de la Conca de Barberà (2018-2021)
- **Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista** de la Conca de Barberà
- **Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe** del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms
- **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes** del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà
- **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** de la Conca de Barberà

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà compta amb l'Àrea de Benestar Social, en la qual s'ubica el servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, des d'on s'impulsen les polítiques socials relacionades amb el gènere i l'equitat.

Una de les principals polítiques per a la igualtat de gènere, que afecta a tota la ciutadania de la comarca, és el III Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania que està vigent actualment.

Per altra banda, hi ha disponible el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, el qual precedeix al present Pla.

En relació als protocols s'observen dos relacionats amb les polítiques de gènere. El primer és el d'Atenció a les dones víctimes de violència masclista, protocol creat per atendre les necessitats de la ciutadania i el qual recull un conjunt de mesures i estratègies d'actuació davant la violència masclista, amb suport i atenció especialitzada a les dones víctimes d'aquesta.

En segon lloc es compta amb el Protocol d'assetjament sexual en el si de l'organització, per tal de garantir un espai i entorn laboral lliure de discriminacions, agressions i assetjaments sexuals i per raó de sexe.

Seria recomanable fer-ne una revisió del mateix i incorporar les discriminacions, agressions i assetjaments relacionats amb l'orientació sexual i identitat de gènere, per tal d'incorporar la perspectiva LGTBI al protocol.

A més, la Conca de Barberà disposa del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), on s'ofereix orientació, assessorament i suport psicològic a totes les dones de la comarca, sense discriminació per edat ni procedència.

**Cal destacar, doncs, l'atenció que des del Consell Comarcal i l'OAD s'ha fet per tal de crear un ampli ventall de polítiques, plans i protocols per donar resposta a la necessitat d'establir mesures per impulsar la igualtat efectiva entre dones i homes i la protecció enfront de les violències masclistes.**

### **Figura 2. Presència de la igualtat de gènere en la documentació corporativa**

- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Conveni col·lectiu del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà recull les condicions laborals de les persones treballadores de totes dues organitzacions, amb vigència del 2017 al 2020.

Es destaca l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció del Conveni col·lectiu.

Pel que fa al foment de polítiques que impulsin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el seu articulat es centra en mesures de concreció de la conciliació laboral de la plantilla en els articles 4, 7, 8, 9 i 10 on destaca el tractament de mesures concretes per les víctimes de violència masclista.

A més, l'article 14 està dedicat a la promoció interna exposa que la corporació es compromet a *prioritzar l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria*, tot i que no es fa una clara al·lusió a vetllar per la igualtat entre dones i homes davant una possible promoció interna.

## b) Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa del Consell Comarcal de la Conca de Barberà en relació a l'Àmbit de la Igualtat es troba al servei d'igualtat, emmarcat dins del servei d'acció comunitària. Aquest servei es troba juntament amb el Servei d'acció social dins l'Àrea de Benestar Social, la qual forma part del Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà, que depèn directament de gènere / presidència.

**Figura 3. Organigrama polític de l'Àmbit d'Igualtat del Consell Comarcal de la Conca de Barberà**



Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Administratiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Seria recomanable modificar la paraula ciutadà del departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà per ciutadania per tal d'utilitzar un llenguatge neutre no sexista.

## c) Conclusions

Un cop analitzada l'enquesta i analitzant la cultura organitzativa del Consell Comarcal de la Conca de Barberà les principals conclusions que s'extreuen són les següents:

- El Consell Comarcal de la Conca de Barberà impulsa polítiques socials relacionades amb la igualtat entre dones i homes des del servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, el qual es troba a l'Àrea de Benestar Social.

- L'organització compta amb protocols d'actuació davant la violència masclista i l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere a l'àmbit laboral.
- S'observa la presència de la igualtat de gènere al conveni col·lectiu.
- En general la plantilla valora que es té en compte la igualtat d'oportunitats al Consell Comarcal i a l'OAD, tot i que un 23% de les dones opina que no es així.
- La plantilla no tendeix a tenir en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les seves tasques al Consell Comarcal i l'OAD.
- La gran majoria de les persones enquestades coneixen el SIAD.
- Poc més de la meitat de les persones enquestades coneixen el Pla d'Igualtat de gènere i Protocol contra la violència masclista, que són els que estan dirigits a la ciutadania.
- Més de la meitat de la plantilla enquestada no coneix el Pla d'Igualtat Intern i el Protocol Intern contra l'assetjament sexual i per raó de sexe dels quals disposa internament l'organització.
- El 74% de la plantilla enquestada no coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, que corresponen als exposats al desè punt de l'article 9 del Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020).
- La majoria de les persones treballadores enquestades opinen que cal un Pla Intern d'Igualtat i que s'han de desenvolupar accions de sensibilització d'oportunitats entre dones i homes.

## 4.3 Condicions laborals amb perspectiva de gènere

En aquesta línia de treball s'incideix sobre les condicions laborals de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, per analitzar la realitat de les persones que treballen en aquestes organitzacions en relació a les seves condicions laborals, amb la intenció de comprovar que no es produeixin situacions discriminatòries per raó de gènere.

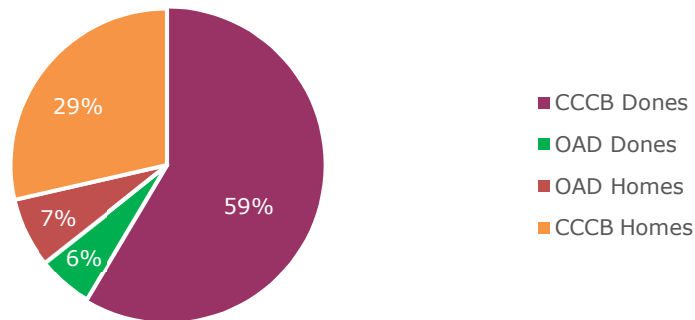
Concretament, els aspectes que es tindran en compte són els següents:

- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** com es distribueix la plantilla per sexe i les característiques generals d'aquesta.
- **Representativitat horitzontal:** anàlisi de la distribució del personal per sexe i departament, amb la intenció d'analitzar l'existència de llocs de treball o àrees feminitzades i/o masculinitzades.
- **Representativitat vertical:** comprovar si hi ha equilibri entre dones i homes en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.
- **Condicions contractuals:** anàlisi de la tipologia de contractes de les dones i els homes.
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** es comprova quin tipus de jornada laboral tenen dones i homes i si existeixen diferències.
- **Retribució:** es fixa en quina és la política retributiva del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, i si compleix el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** anàlisi de les mesures de conciliació de les quals disposen les institucions (permisos, horaris laborals, flexibilitat...) i com les percep l'organització.

### a) Presència de dones i homes a tota l'organització

Per tal de tenir un anàlisi complet de la distribució de les dones i els homes dins la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, s'analitzen en la següent gràfica les dades segregades dels 2 organismes.

### Gràfic 69. Distribució de la plantilla per organisme i sexe

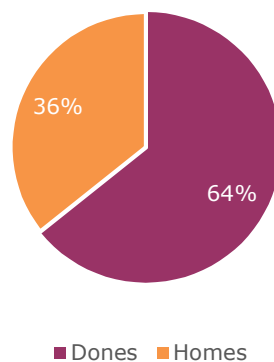


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En primer lloc es destaca que mentre que la distribució de la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà presenta diferències entre dones i homes sent les primeres una àmplia majoria, no és el cas a l'OAD. Hi ha doncs un 59% de dones i un 29% d'homes treballant al CCCB. A l'OAD la distribució, més equitativa, és d'un 7% d'homes del total de la plantilla i un 6% de dones del total.

Aquest primer anàlisi exposa que el 87% del total de la plantilla enquestada forma part del Consell, mentre que el 13% restant es troba a l'OAD. És important remarcar-ho, ja que per tal d'afavorir la validesa estadística, l'anàlisi de la diagnosi s'ha dut a terme de forma global, agregant les dades d'ambdós organismes.

### Gràfic 70. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà té una clara tendència femenina. El 64% de les persones treballadores són dones, mentre que els homes són el 36% del total. En xifres absolutes correspon a 45 front 25, respectivament.

**Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe**

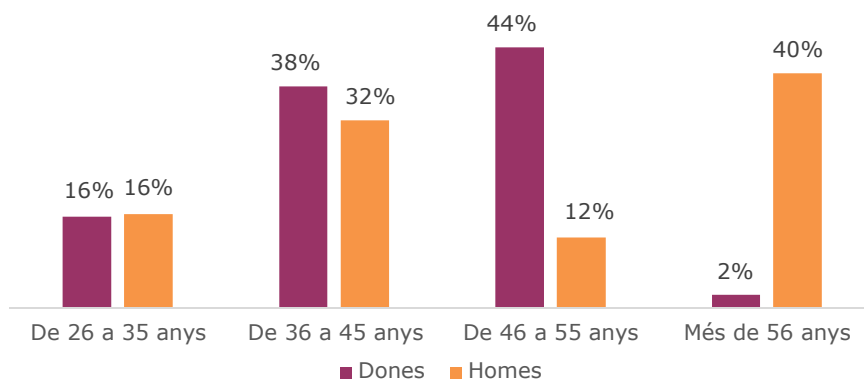
	Dones	Homes	Total
1 any o menys	2%	0%	1%
De 2 a 5 anys	9%	4%	7%
De 6 a 10 anys	20%	<b>36%</b>	<b>26%</b>
D'11 a 15 anys	20%	28%	23%
De 16 a 20 anys	<b>27%</b>	4%	19%
Més de 20 anys	22%	28%	24%
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Pel que fa a la distribució de la plantilla per antiguitat i sexe, s'observa un repartiment relativament equitatiu en les diferents franges d'antiguitat de la plantilla. La franja més nombrosa es situa en la franja d'antiguitat dels 6 als 10 anys, amb un 26% del total.

Tot i així, s'observen diferències en desagregar les dades per sexes. La majoria dels homes és corresponen amb aquesta franja d'antiguitat, amb un 36% del total d'ells. En canvi, la majoria de les dones fa de 16 a 20 anys que treballen al Consell Comarcal o l'OAD, concretament un 27% d'elles.

**Gràfic 71. Distribució de la plantilla, per edat i sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència a la distribució de la plantilla segons l'edat i el sexe, s'observen diferències significatives entre dones i homes, sobretot a les edats més adultes.

**Mentre que la majoria de les dones es troben entre els 46 i 55 anys, la majoria dels homes es troben en la franja que comprèn les edats de més de 56 anys.**

En aquestes categories la presència de l'altre sexe és molt inferior, sobretot en la franja de més de 56 anys, on només hi ha un 2% de les dones.

Aquestes són les categories on s'observen més diferències en desagregar les dades per sexes, la resta de les franges d'edats són més similars en representació.

Tant dones com homes tenen una alta representació a les edats que es comprenen entre els 36 anys i els 45, (38% i 32% respectivament). A més, es destaca força presència jove a les organitzacions, sent d'un 16% en tots dos casos. Tot i així, cal destacar que no hi ha cap persona treballadora menor de 25 anys.

**Taula 2. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe**

<b>Lloc de treball</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>Total</b>
ADMINISTRATIU	100%	0%	6
AUX. ADMINISTRATIU	100%	0%	8
CAP D'ÀREA	75%	25%	8
CAP DE PLANTA	0%	100%	1
DELINEANT	100%	0%	2
DIRECTOR	0%	100%	1
ENCARREGAT	0%	100%	1
GERENT	0%	100%	1
INTERVENTOR	0%	100%	1
PEÓ	0%	100%	5
SECRETARI	0%	100%	1
TÈCNIC	68%	32%	34
TRESORER	0%	100%	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En analitzar la distribució de la plantilla per lloc i treball i sexe s'observa una diferent distribució segons el lloc de treball i el sexe. Cal destacar que en moltes ocasions es tracta de llocs de treball ocupats per una sola persona, però tot i així hi ha una clara dinàmica que ve determinada pel sexe.

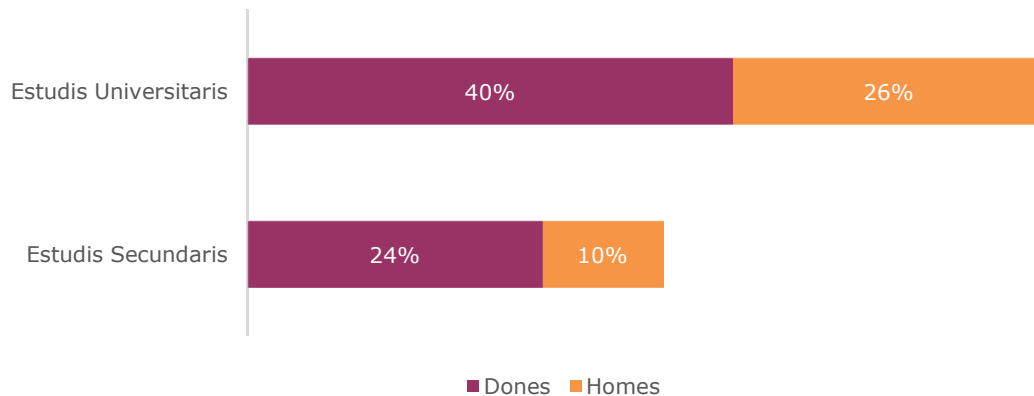
**En general hi ha llocs de treball molt masculinitzats i d'altres feminitzats.**

Els homes es reparteixen entre els llocs de director, encarregat, interventor i gerent, llocs que corresponen a la presa de decisions, tot i que un 75% de les caps d'àrea són dones. També cal destacar les places de peó i tresorer en que el percentatge de representació dels homes és del 100%. En canvi, les dones es situen en la major mesura en tasques administratives i tècniques.

Es destaca també que no s'empra un llenguatge neutre en denominar els llocs de treball, de manera que indirectament es segueixen perpetuant els rols que s'associen tradicionalment a cada sexe.



## Gràfic 72. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, la gran majoria de la plantilla té estudis universitaris, concretament el 66% del total de la plantilla, seguits dels estudis secundaris, que correspon al 34% restant. Es destaca que no hi ha cap membre del Consell Comarcal o l'OAD amb estudis primaris.

En desagregar les dades per sexes s'observa que el 40% del total de la plantilla són dones amb estudis universitaris, que en els homes es trasllada al 26%.

Al centrar l'anàlisi en el total de persones amb estudis universitaris s'observa que el percentatge dels homes amb aquest nivell d'estudis és lleugerament superior al de les dones, ja que correspon a un 39% d'ells i la distribució inicial de la plantilla és de 64% de dones i 36% d'homes.

De la mateixa manera, les dones tenen en major mesura que els homes estudis secundaris, 71% front 29% en aquesta categoria.

**Es destaca molt positivament l'elevat nivell de preparació en el global de la plantilla.**

### b) Representativitat horitzontal amb perspectiva de gènere

Per tal d'analitzar la representativitat horitzontal dins el Consell Comarcal i l'OAD, en les següents taules s'ha analitzat la distribució de la plantilla en els diferents departaments desagregant les dades per sexe.

Departaments	Dones		Homes		Total general
Assistència Urbanística	4	44%	5	56%	9
Medi Ambient	5	42%	7	58%	12
<b>Departament d'Assistència als Municipis</b>	<b>9</b>	<b>43%</b>	<b>12</b>	<b>57%</b>	<b>21</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Intervenció	1	33%	2	67%	3
<b>Hisenda i Règim Intern</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>3</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Igualtat, Migracions i Ciutadania	5	100%	0	0%	5
Cultura i Joventut	3	75%	1	25%	4
Ensenyament	1	100%	0	0%	1
Serveis Socials bàsics	10	91%	1	9%	11
<b>Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà</b>	<b>19</b>	<b>90%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>21</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Turisme i consum	3	100%	0	0%	3
Promoció econòmica	4	44%	5	56%	9
<b>Departament de Desenvolupament Econòmic i Territori</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>12</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Secretaria	3	75%	1	25%	4
Serveis Generals	5	100%	0	0%	5
Gerència	0	0%	1	100%	1
Sistemes informació	1	33%	2	67%	3
<b>Altres departaments</b>	<b>9</b>	<b>69%</b>	<b>4</b>	<b>31%</b>	<b>13</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència als departaments del Consell Comarcal de la Conca de Barberà es detecta una desigual distribució dels llocs de treball en relació al sexe de les persones que hi treballen. S'observen departaments altament masculinitzats i d'altres feminitzats.

En primer lloc, la representació del Departament d'Assistència als Municipis és en un 57% masculina, vers un 43% de representació femenina. Si bé aquesta diferència no és molt elevada cal tenir en compte la distribució total de la plantilla (36% d'homes versus 64% de dones) per posar en evidència que es va conformant un patró de distribució de les tasques relacionada amb la tradicional perpetuació dels rols masculins i femenins. Aquesta distribució es confirma en la representació del Departament d'Hisenda i Règim Intern, on els homes són un 67% front el 33% de les dones, on tot i ser un departament molt petit, els percentatges pràcticament s'inverteixen respecte al total.

De la mateixa manera el Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà té una representació femenina del 90%, vers el 10% restant que són homes. Aquest

departament altament relacionat amb les cures, i l'elevada representació femenina del mateix confirma el terra enganxós, ja que donada la perpetuació dels rols tradicionalment assignats a dones i homes, les dones accedeixen al mercat laboral i segueixen desenvolupant tasques relacionades amb les cures en el seu sentit més ampli.

S'observa però un elevat nombre de dones al Departament de Desenvolupament Econòmic i Territori, concretament 58% vers 42%. Aquesta distribució però varia en funció dels departaments interns, ja que la majoria de les dones es troben a Turisme i Consum i els homes a Promoció Econòmica, fet que confirma altre cop la perpetuació dels rols tradicionals.

Per últim, s'exposen altres departaments, en que la distribució és del 69% femenina vers 31% masculina. Aquesta però varia en relació a cada departament concret. Les dones es situen en major mesura en els departaments de Secretaria i Serveis generals, mentre que els homes ho fan a Gerència i Serveis d'Informació.

**Un cop analitzat minuciosament cada departament s'extreu que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà es confirma l'existència de terra enganxós, degut a la feminització de departaments relacionats amb la cura i l'atenció a les persones, vers la masculinització de departaments relacionats amb la producció econòmica. De cara al Pla d'Accions caldrà parar atenció a les dades exposades, amb la intenció de proposar accions que incentivin la incorporació del sexe minoritari en cada un dels respectius departaments.**

## c) Representativitat vertical amb perspectiva de gènere

**Figura 4. Representació política i sindical**

- **Junta de Govern: 8 homes (100%) i 0 dones (0%)**
- **Total de representants: 13 homes (81%) i 3 dones (19%)**
- **Representació sindical: 2 homes (33%) i 4 dones (67%)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

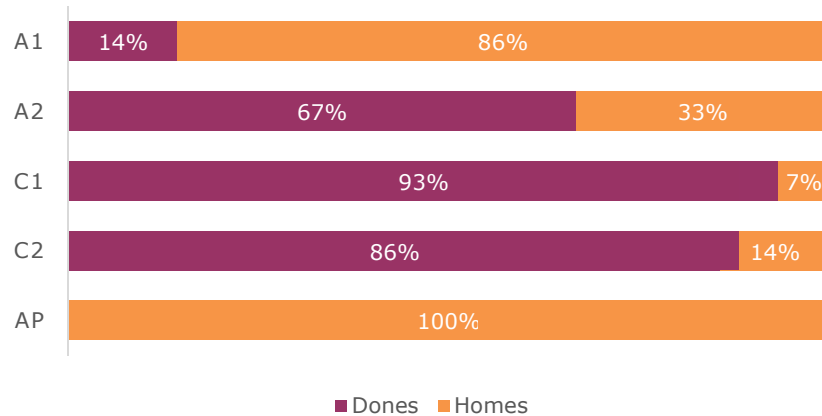
En analitzar les persones que conformen la Junta de Govern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'observa que la totalitat d'aquesta està conformada per homes, concretament 8.

Aquests suposen la meitat del total de representants del Consell Comarcal, els quals són 16. De la Junta de Govern penegen cinc presidències de comissions, les quals estan conformades en la seva totalitat per homes. Cada comissió està conformada per conselleries, les quals tenen una representació femenina del 19%.

**Es destaca doncs una representació política molt desigual al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, en que els homes conformen un 81% del total vers el 19% de les dones.**

Pel que fa a la representació sindical s'observa una altra distribució, contrària a la política, ja que les dones són majoria. En aquest cas, les dones corresponen al 67% de la representació, vers els homes que en són el 33%. Aquesta distribució de la representació legal de la plantilla té una relació directa amb la distribució total de la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, de manera que es donaria d'una representació sindical equitativa.

**Gràfic 73. Distribució de la plantilla per grup professional, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'exposa a l'anterior gràfic, la distribució de la plantilla per grup professional presenta clares diferències en desagregar les dades per sexes. Hi ha grups professionals altament masculinitzats i per contra, n'hi ha d'altres feminitzats.

En primer lloc, el nivell A1 es distribueix en un 86% d'homes vers 14% de dones. Aquest nivell es correspon amb el nivell més elevat del Consell Comarcal i cal ressaltar la poca presència femenina que es dona.

En canvi, el nivell A2 té una presència femenina del 67% vers el 33% d'homes. Així doncs, es tracta d'un nivell feminitzat, tot i que la distribució s'acostaria a la totalitat de la plantilla.

Els nivells C1 i C2 mostren una clara presència femenina vers la masculina, la qual és en tots dos casos inferiors al 20%. Per contra, el nivell AP està completament masculinitzat, ja que no hi ha cap dona en aquesta posició.

Es conclou doncs que hi ha dos nivells molt masculinitzats i tres molt feminitzats. El fet de que la categoria de nivell més elevat estigui clarament masculinitzada denota l'existència del sostre de vidre al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, fet que caldrà contemplar en el moment de plantejar les accions del Pla.

**Figura 5. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe**

	% Dones	% Homes	Total
<b>A1</b>			
<i>Estudis Universitaris</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	7
<i>Total per nivell</i>	1	6	
<b>A2</b>			
<i>Estudis Universitaris</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	36
<i>Total per nivell</i>	24	12	
<b>C1</b>			
<i>Estudis Universitaris</i>	21%	0%	3
<i>Estudis Secundaris</i>	<b>79%</b>	100%	12
<i>Total per nivell</i>	14	1	15
<b>C2</b>			
<i>Estudis Secundaris</i>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	7
<i>Total per nivell</i>	6	1	
<b>AP</b>			
<i>Estudis Secundaris</i>	-	<b>100%</b>	5
<i>Total per nivell</i>	0	5	
<i>Total</i>	45	25	70

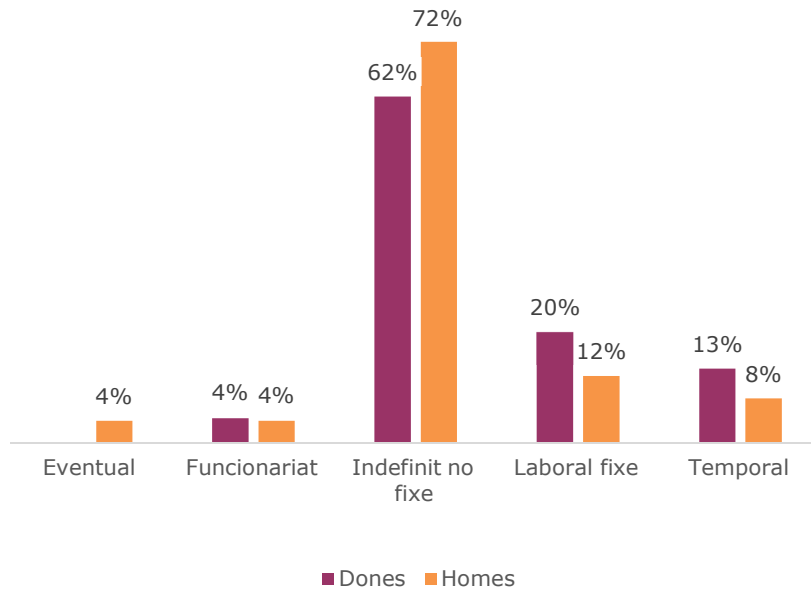
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com mostra la figura anterior, s'ha analitzat la distribució de la plantilla segons el nivell professional i el nivell d'estudis, per sexe. Aquesta no presenta diferències rellevants en desagregar les dades per sexe, sinó que es destaca una distribució equitativa del nivell d'estudis i el nivell professional, també per sexes.

Cal destacar però que el nivell C1 presenta més diferències, ja que hi ha un 21% de les dones que es troben en aquest nivell que tenen estudis universitaris, de manera que es donaria una situació de sobrequalificació respecte el nivell professional.

## d) Condicions contractuals

**Gràfic 74. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència a la distribució de la plantilla segons el tipus de contracte s'observa una diversificació dels tipus de contractes entre els membres de la plantilla, en que l'extensa majoria té un contracte indefinit no fix. Hi ha també persones amb contractes laborals fixes, temporals, funcionariat i eventual, però en menor mesura.

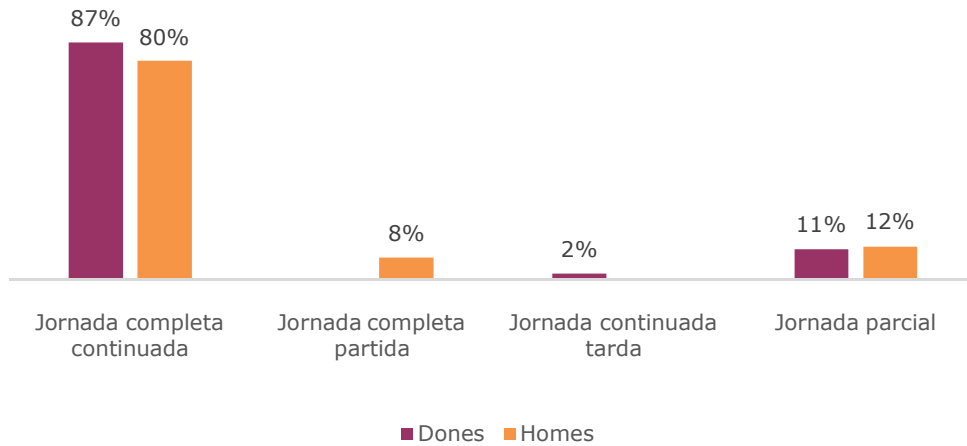
**En desagregar les dades per sexes s'observen forces similituds, malgrat algunes diferències.** Homes i dones tenen un contracte d'indefinit no fix en la majoria de casos, però la distribució d'aquest varia de 10 punts percentuals en funció del sexe (72% front 62%). En canvi, el contracte de laboral fix es dona més entre dones, amb un 20% front el 12% d'homes. De la mateixa manera succeeix amb el contracte temporal (13% vers 8% respectivament).

Per últim només hi ha un 4% del total de la plantilla que tingui contracte de funcionariat, sense diferències entre dones i homes, i només homes tenen un contracte eventual, concretament el 4% d'ells.

Cal destacar que durant **l'any 2019 es preveu la realització de varis processos d'oposicions per reconvertir una bona part dels llocs de treball ocupats per personal amb contracte laboral creant places de funcionariat públic.** S'haurà de prestar especial atenció als processos selectius d'aquestes places per tal de vetllar per la incorporació de totes les mesures que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes a les futures places de funcionariat.

## e) Tipologia de jornada de dones i homes

**Gràfic 75. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En analitzar com es distribueix la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà s'observa una concentració en la jornada completa continuada, sent la presència femenina lleugerament superior a la masculina (87% front 80%). La segona jornada més portada a terme és la jornada parcial, amb una presència vora el 10% de la plantilla total.

La plantilla restant es distribueix de forma desigual en relació als sexes. El 8% d'homes té una jornada completa partida mentre que el 2% de les dones té una jornada continuada de tarda.

**Taula 3. Distribució de la plantilla en jornada parcial, per sexe**

	% Dones	% Homes	Total
<b>Jornada parcial</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>	<b>8</b>
<i>Total per jornada</i>	5	3	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =8

Tot i que la distribució del tipus de jornades entre dones i homes és força similar, cal exposar que al tractar-se d'una plantilla amb més presència femenina, la distribució de la jornada parcial varia en calcular el percentatge en funció del total d'aquesta categoria i no del total global de jornades, tal com s'exposa a la taula anterior.

En altres paraules, en observar la distribució de dones i homes en jornada parcial s'observa que el 63% són dones i el 38% restant són homes.

Això implica que **el percentatge de dones que tenen una jornada parcial és més elevat que el masculí**, fet que es relaciona amb la tradicional distribució de les tasques de cura i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquest fet té un impacte directe en les retribucions, ja que el salari a percebre es calcula en funció de les hores treballades. De manera que les persones que no accedeixen a llocs en jornada completa no accedeixen a la totalitat de la retribució d'aquesta. Per tant, pren importància el fet de que són les dones en major mesura les que treballen en aquesta jornada.

## f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

S'analitza en aquest àmbit les dades de la retribució de la plantilla.

Cal esmentar que tota la política retributiva es basa en les taules salarials publicades. El salari base ve determinat pel grup professional mentre que el complement de destí es determina a través del nivell i que pot repetir-se en més d'un grup professional. Existeix a més un complement específic en una taula amb 30 categories i un plus per Trosorer i Cap d'Unitat.

En base a aquest sistema, **totes les persones amb el mateix lloc de treball tenen la mateixa compensació.**

A partir, però, de les dades individualitzades de la combinació salarial s'extreuen els següents resultats.

**Taula 4. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Mitjana retribució bruta anual	23.921,26	26.044,75	24.659,87
Guany salarial brut per hora	15,53	16,76	15,96

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

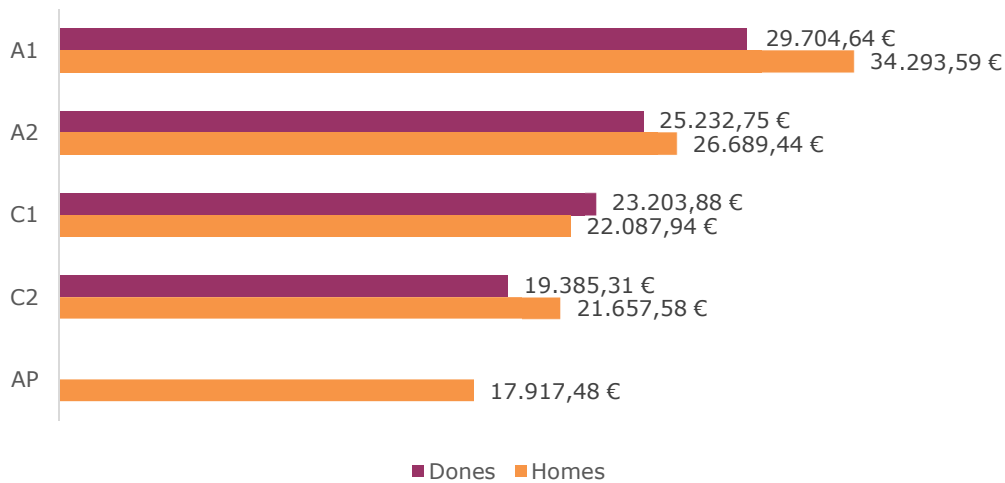
Un cop calculades les retribucions de la plantilla i desagregant les dades per sexes s'observa que la mitjana de retribució bruta anual és més elevada en el cas dels homes que les dones, concretament suposa una diferència de 2.123,49 anuals. En altres paraules, **els homes cobren anualment un 8,15% més que les dones.**

Amb el guany salarial brut per hora succeeix el mateix que en el cas anterior. Concretament els homes guanyen 1,38€ més per hora que les dones. **La diferència entre tots dos salaris equival a un 8,15%, en benefici dels homes.**

Aquestes dades demostren que, d'entrada, les retribucions masculines són més elevades que les femenines dins la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà. Per tal d'aprofundir en aquesta qüestió es considera necessari realitzar els anàlisis desagregant les dades per grup professional i sexe, tal com s'exposen a continuació.



### Gràfic 76. Retribucions per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

D'entrada, cal destacar que s'observa un biaix de gènere en les retribucions a tots els nivells professionals. En altres paraules, **els homes perceben una remuneració més elevada que les dones a la majoria de les categories professionals**, excepte al nivell AP en que només hi ha homes i el nivell C1, on la remuneració de les dones és de mitjana més elevada.

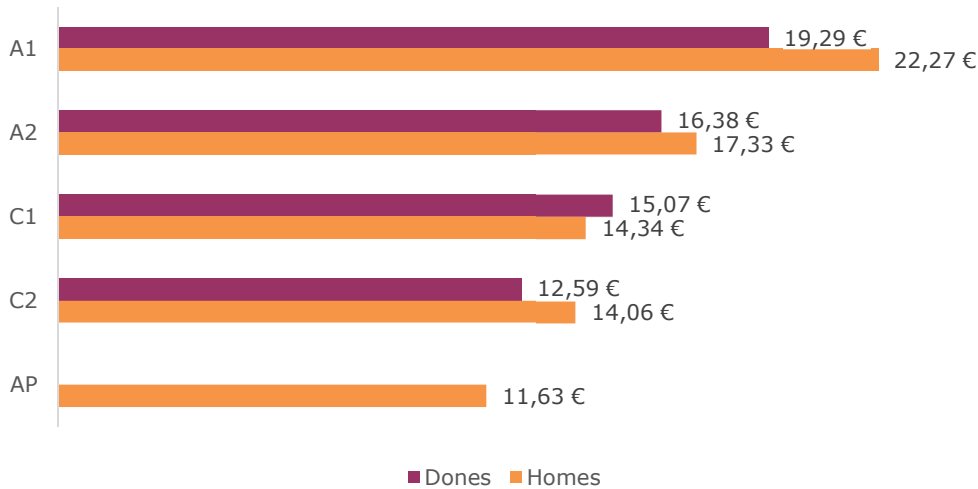
Val a dir que cal puntualitzar la diversitat de responsabilitat que es dona en cada categoria. D'aquesta manera, el personal que disposa d'un càrrec de responsabilitat més elevat dins la mateixa categoria, sigui per incorporar funcions de comandament o perquè les pròpies tasques inclouen majors nivells de responsabilitat, rep una retribució més elevada. Aquesta situació es troba en diverses categories.

A més, concretament a la categoria C2 es troba un home amb una categoria laboral d'encarregat provinent d'una subrogació. Al realitzar-se la subrogació es va assimilar aquest lloc de treball a la categoria C2, identificant-lo d'aquesta manera dins la relació de llocs de treball. Està previst revisar aquest lloc de treball en el futur per classificar-lo dins la categoria AP.

Això i tot, es destaquen diferències rellevants. Aquestes són més elevades al nivell A1, en què el salari brut anual dels homes s'incrementa en 4.588,95€. Si bé aquesta és la categoria amb la diferència més pronunciada, totes les altres categories tenen una diferència d'entre els 1.000 i 2.000 euros anuals.

També es detecta que, malgrat que la retribució és més elevada en funció de l'augment del nivell laboral, i en conseqüència també ho és l'augment de desequilibri salarial, de mitjana, la diferència de retribució en el nivell C2 és molt elevada, concretament de 2.272,27€ en detriment de les dones (darrera categoria amb presència femenina).

### Gràfic 77. Guany salarial brut per hora, sexe i grup professional

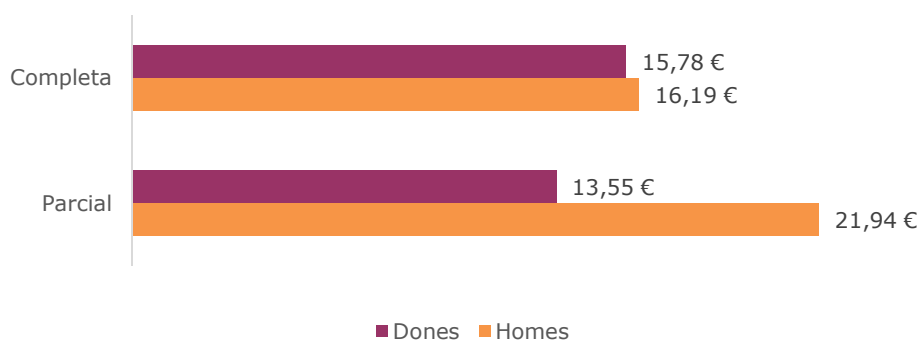


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En analitzar el salari brut per hora, tenint en compte el grup professional i el sexe s'observen les mateixes diferències que en la retribució anual, sent el salari per hora dels homes més elevat que el femení, excepte en la categoria C1.

Aquella categoria amb una diferència més elevada és la de l'A1, en que correspon a un guany de 2,98€ més per hora en el cas dels homes.

### Gràfic 78. Guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

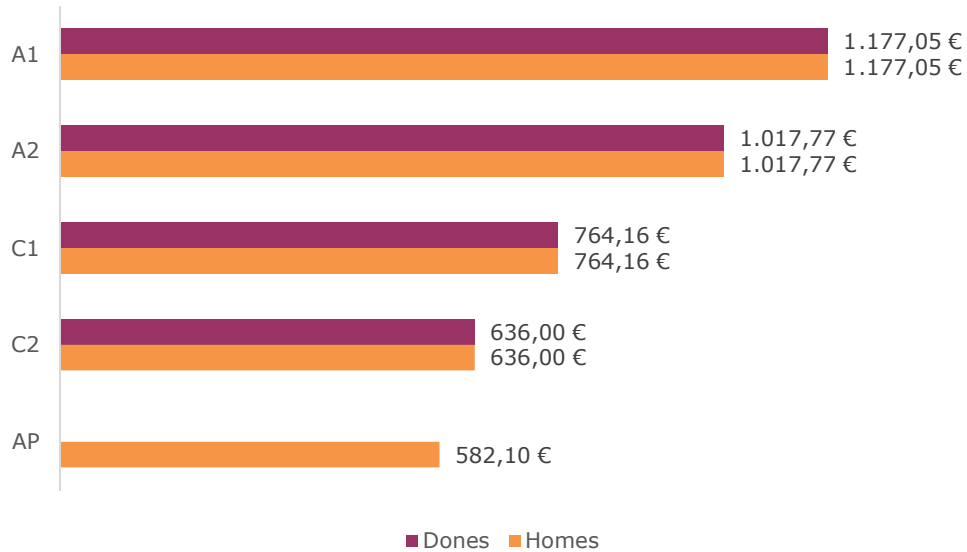
Respecte al guany salarial per hora, destaca la diferència en la remuneració de les jornades parcials en desagregar les dades per sexes.

Si bé la diferència en jornada completa és mínima, els homes que treballen en jornada parcial cobren de mitjana 8,39€ més per hora que les dones que fan la mateixa jornada.

En altres paraules, **a la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà els homes que tenen un contracte amb una jornada parcial cobren de mitjana un 38,24% més que les dones que treballen amb aquest mateixa jornada.**

A més, es destaca que els homes que treballen amb una jornada parcial perceben un salari per hora més elevat que les persones treballadores en jornada completa.

**Gràfic 79. Sou base, per sexe i grup professional**

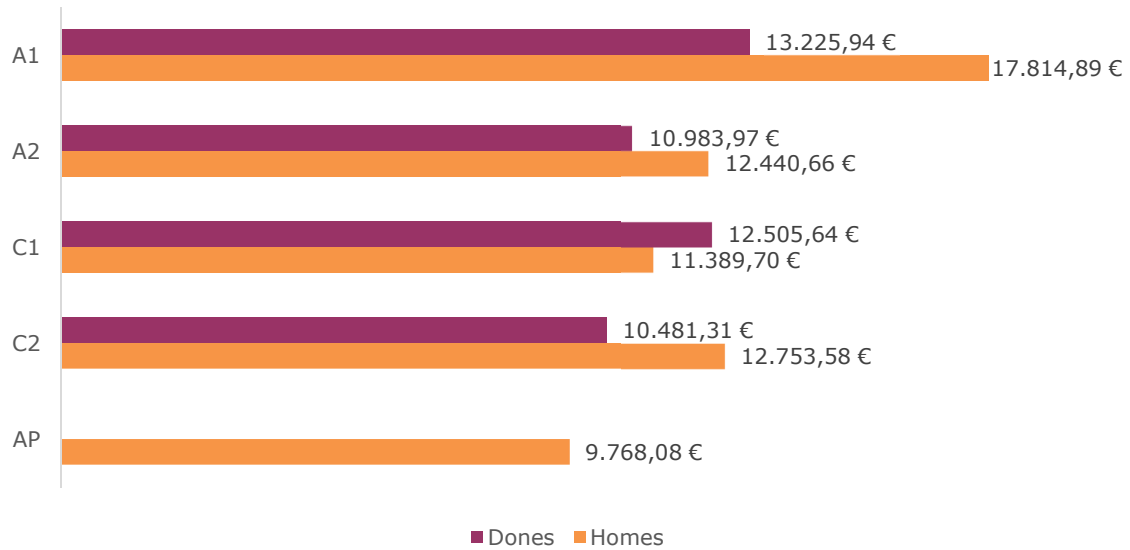


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En analitzar els salaris base, segons el sexe i grup professional s'observa que a totes les categories es percep el mateix salari d'entrada.

Així doncs, d'aquest gràfic s'extreu que tota la plantilla percep un salari base en el qual no hi ha cap tipus de diferència en desagregar les dades per sexes, però tenint en compte els anàlisis anteriors, en que els homes disposaven d'un salari anual més elevat que el de les dones en totes les categories, caldrà parar atenció als complements salarials de cada un dels sexes, per tal d'observar com s'estan retribuïnt.

### Gràfic 80. Complementos, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els complements s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Aquest gràfic exposa els complements percebuts per homes i dones en les diferents categories professionals. S'observa que d'entrada, els homes perceben un complement més elevat que les seves companyes de feina en tots els grups professionals.

Es destaca que a l'A1 els homes reben un complement molt més elevat que les dones del mateix grup, concretament 4.588,95€ més que les dones anualment. A més, s'observa que els homes de la categoria C2 reben més complements que les dones i els homes de la categoria superior C1.

També és important remarcar que les dones de la categoria C1 cobren de mitjana més complements que les dones de la categoria A2, la qual es situa per sobre de la C1.

**Amb aquest gràfic es confirma que la diferència salarial entre dones i homes de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es deu a la retribució dels complements salarials, que són en la majoria de grups professionals més elevats pels homes que per les dones.**

Mancaria realitzar un anàlisi de la retribució de les hores extres, segons el grup professional i el sexe, però no es disposa de la informació relativa a les hores extres realitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD, ni la retribució que s'hauria percebut en la realització de les mateixes.

## g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar

**Figura 6. Mesures de conciliació presents al Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020)**

- **Jornada Laboral (art. 4):** s'exposa la durada de la jornada laboral, l'horari d'atenció al públic, la reducció de la jornada, els descansos per les diverses jornades i la flexibilitat horària d'entrada.
- **Llicències i permisos retribuïts (art. 7):** s'exposen els permisos i les llicències disponibles i s'hi destaquen els relacionats amb matrimoni, malalties i lactància.
- **Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 8):** s'exposa el dret a reducció de jornada per cura directa d'un infant menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat. També s'aplica a qui s'encarregui de cura d'un familiar fins al segon grau.
- **Requisits de concessió de permisos (art. 9):** en aquest article es detallen els requisits per obtenir permisos, entre els quals es destaquen els permisos de maternitat i paternitat, de naixement, per atendre a infants prematurs i per situacions de violència de gènere
- **Excedències (art. 10):** s'exposa el dret a les excedències, fent èmfasi en les relacionades amb la cura d'infants, familiars i per violència de gènere

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

Concretament, les mesures de conciliació utilitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà els anys 2017 i 2018, s'exposen a continuació:

**Taula 5. Ús de les mesures de conciliació**

	<b>Dones 2017</b>	<b>Homes 2017</b>	<b>Dones 2018</b>	<b>Homes 2018</b>
<b><i>Excedències</i></b>	1	0	2	0
<b><i>Maternitat/paternitat</i></b>	1	0	4	2
<b><i>Hores lactància</i></b>	2	1	4	0
<b><i>Cura menors</i></b>	10	0	11	0
<b><i>Cura familiars</i></b>	0	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

Tal com s'observa a l'anterior taula, l'ús d'aquestes mesures de conciliació no es distribueix equitativament entre dones i homes en els darrers dos anys. **Són les dones les que dediquen més hores a la conciliació personal, familiar i laboral.**

En concret, 3 dones han demanat excedències els últims dos anys, vers cap home que així ho ha fet. Pel que fa als permisos de maternitat i paternitat, han augmentat durant el 2018 respecte al 2017, destacant que en aquest últim any 2 homes han gaudit del permís de paternitat, tot i que mancaria esbrinar si tots els homes que han sigut pares han demanat el permís corresponent.

També les hores per lactància són més demanades per les dones que pels homes, destacant que l'any 2017 hi ha 1 home que gaudeix d'aquest permís.

La gran diferència entre sexes s'observa en les reduccions de jornada relacionades amb la cura de menors: només les dones han fet servir aquest recurs els darrers dos anys.

En conclusió, cal destacar que el fet de que les dones facin més ús de les mesures de conciliació que els seus companys es deu a la perpetuació dels rols tradicionals que responsabilitzen a les dones de les tasques de cura, fet que pot perjudicar la seva carrera professional en relació a la dels seus companys.

**Taula 6. Reducció de jornada**

	<b>Dones 2017</b>	<b>Homes 2017</b>	<b>Dones 2018</b>	<b>Homes 2018</b>
<b>Reducció de jornada</b>	10	0	11	0
<b>Mitjana % reducció</b>	12,2%	0	15%	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En ampliar les dades de la reducció de jornada per dones i homes el 2017 i 2018, s'observa que a més ha augmentat la mitjana de reducció de jornada. Aquest fet confirma les dades exposades anteriorment sobre el tipus de jornades, en el qual s'apuntava que seguint la tradicional distribució dels rols, les dones es veuen sovint en la tessitura de reduir hores de la seva jornada laboral per tal de tenir cura dels infants o de familiars.

## h) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen en relació a les condicions laborals en perspectiva de gènere són les següents:

- La plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es distribueix en un 64% de dones i un 36% d'homes, i la distribució de la plantilla per antiguitat i sexe és força equitativa. En termes d'edat les diferències entre sexes s'observen en les edats més adultes.
- S'observen que hi ha llocs de treball molt masculinitzats, relacionats amb llocs de presa de decisions, i llocs molt feminitzats, relacionats amb tasques administratives i tècniques.
- Hi ha un elevat nivell de preparació acadèmica en el total de la plantilla.
- Existeix el terra enganxós que s'observa en les àrees relacionades amb la cura i atenció a les persones, com serveis socials (altament feminitzades) i les àrees d'assistència als municipis i règim intern (altament masculinitzades).

- Pel que fa a la distribució vertical de la plantilla, la majoria dels homes treballen a la categoria A1 o la de peonatge, mentre que les dones es troben en la seva majoria a la C1 o C2. La A2 és la categoria amb una distribució de la plantilla més paritària. Es destaca que cap dona es troba al grup professional AP.
- El 75% de les caps d'àrea són dones.
- Hi ha una distribució equitativa del nivell d'estudis i el nivell professional, sense diferències rellevants per sexes.
- La majoria de la plantilla té un contracte indefinit no fixe. Es preveu durant el 2019 reconvertir aquests llocs de treball creant places de funcionariat públic.
- Les dones treballen en major mesura que els homes en jornades parcial, degut a la distribució tradicional de les tasques de cura.
- Totes les persones amb el mateix lloc de treball tenen la mateixa compensació.
- Els homes perceben de mitjana 2.123,49€ bruts més que les dones anualment. Per hora aquesta diferència suposa un 1,38€ bruts més. Això es tradueix en una bretxa salarial del 8,15% en favor dels homes.
- A tots els grups professionals hi ha biaix de gènere en les retribucions, amb un salari més elevat pels homes a la majoria de nivells professionals. Es relaciona directament amb el 60% de les dones enquestades, que valoren que no cobren el mateix que els seus companys en el mateix lloc de treball.
- L'elevada diferència del salari entre dones i homes al nivell C2, el qual gairebé en la seva totalitat està compost per dones (86% vers 14%), fet que es correspon també amb la percepció del 27% de les dones enquestades, que opinen que els llocs majoritàriament ocupats per dones estan pitjor remunerats.
- El tipus de jornada salarial influeix directament en els salaris percebuts. D'aquesta manera s'observa que els homes en jornada parcial cobren un 38,24% més per hora que les dones en jornada parcial.
- El preu salarial base és el mateix per tots els grups professionals. Les diferències salarials es donen a través dels complements. Els homes cobren complements més elevats que les dones en gairebé totes les categories laborals.
- Les dones de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són les que més hores dediquen a la conciliació personal, familiar i laboral.
- El 52% de la plantilla enquestada afirma que les mesures de conciliació existents al Consell Comarcal no són suficients. De la plantilla enquestada només les dones s'han plantejat retardar la seva maternitat per qüestions laborals, concretament el 23% d'elles.
- Només les dones han reduït la seva jornada en els darrers 2 anys. Aquesta reducció ha augmentat un 2,8% aquest darrer any en relació al 2017.

## 4.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

Aquesta línia versa sobre la realitat de les treballadores i els treballadors del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, segons l'accés, el desenvolupament i la promoció. Concretament s'analitza:

- **Accés igualitari a l'organització:** analitza quines mesures es duen a terme per garantir l'accés igual a dones i homes al Consell Comarcal i a l'OAD
- **Formació:** contempla la formació realitzada per part de la plantilla
- **Promoció:** observa la distribució de la plantilla segons nivell professional

### a) Accés igualitari a l'organització

#### Figura 7. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- **Conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà**
- **Ofertes de treball no redactades en llenguatge inclusiu**
- **Denominació de llocs de treball de la Plantilla en llenguatge neutre**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

Dins el conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà no hi ha cap menció expressa a la selecció de nou personal.

Pel que fa a les convocatòries de personal públic analitzades, s'observa que el títol de les mateixes estan redactades en masculí (tècnic, educador social...), per tant, no estan redactades en un llenguatge inclusiu i no sexista. Val a dir que després de la convocatòria si que està redactada en llenguatge neutre, de manera que allò que caldria rectificar es troba en les descripcions de les ofertes que es fan al web del Consell Comarcal.

En els documents de convocatòria i les bases específiques no s'han detectat mesures que puguin presentar discriminació directa o indirecta per cap dels dos sexes.

En relació a la denominació dels llocs de treball de la plantilla s'han redactat en la seva totalitat mitjançant l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista, fet que es valora molt positivament.



## b) Formació interna i/o contínua

La importància de l'accés igualitari a la formació per tots els membres de la plantilla recau en les oportunitats de desenvolupament laboral i personal que d'aquesta s'esdevenen, tant per créixer laboralment en el propi lloc de treball com per a optar a noves posicions en la mateixa organització.

**Taula 7. Formació realitzada per la plantilla**

	Dones	Homes	Total
Total mitjana d'hores d'accions formatives	19,25	7,69	15,12
Total persones formades	38	8	46
% de persones formades	84%	32%	66%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD (març 2019)

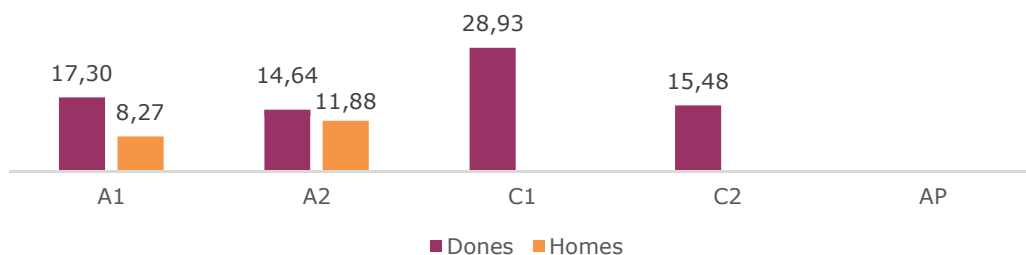
En relació a les accions formatives realitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD s'observa positivament que més de la meitat d'aquesta ha rebut formacions, concretament el 66% del total. Es destaca però que el percentatge de dones que ha assistit a accions formatives és molt més elevat que el dels homes, ja que el 84% del total de les dones ha rebut formacions, però només el 32% dels homes n'ha fet.

Ja que la formació és, com s'ha dit, un element clau en el desenvolupament laboral de les persones tant en el propi lloc com en futures posicions, caldria ampliar les dades en aquest àmbit per esbrinar si els homes han participat en menor mesura a les formacions per voluntat pròpia o s'han esdevingut diferències en la oferta de formació en homes i dones.

És important puntualitzar que alguns càrrecs que fan una jornada parcial desenvolupen accions formatives, però aquestes es realitzen en les altres administracions en què treballen, de manera que no es comptabilitzen en les formacions del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

També es destaca que la mitjana d'hores de formació és més elevada en el cas de les dones (19,25 front 7,69). Això suposa una diferència de més del doble d'hores dedicades en el cas de les dones.

**Gràfic 81. Mitjana d'hores d'activitats formatives per grup professional i sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En observar la distribució de la mitjana d'hores formatives en relació als grups professionals i desagregant les dades per sexes s'observen diferències a totes les categories.

En primer lloc, s'han realitzat accions formatives a tots els grups professionals, excepte a l'AP. Mancaria comprovar que s'hagin realitzat accions formatives enfocades a aquest grup professional.

Pel que fa a la resta de categories, són les dones les que més accions formatives han realitzat en tots els nivells. La diferència més elevada es dona en els grups C1, i el grup C2, en que només les dones han rebut formació.

El grup A1 també presenta diferències entre sexes, ja que les dones han rebut de mitjana 9,03 hores més de formació que els homes.

Per últim, al grup A2 també la formació femenina és lleugerament superior a la masculina, tot i ser el nivell en que hi ha més equitat en aquest aspecte.

**Taula 8. Mitjana d'hores d'activitats formatives per departament i sexe**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Assistència urbanística	<b>41,9</b>	12,35	<b>25,48</b>
Cultura i Joventut	2,67	5,3	3,32
Ensenyament	<b>39</b>	-	39
Gerència	-	0	0
Igualtat, Migracions i Ciutadania	11,5	-	11,5
Intervenció	<b>34</b>	8,65	17,1
Medi ambient	<b>21,61</b>	0	9
Promoció econòmica	11,36	5,63	8,18
Secretaria	<b>25,1</b>	0	18,83
Serveis Generals	13,75	-	13,75
Serveis Socials Bàsics	<b>20,52</b>	<b>53,3</b>	<b>23,5</b>
Sistemes informació	<b>21,3</b>	13,15	15,87
Turisme i consum	12	-	12

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En referència a la distribució de les hores dedicades a accions formatives tenint en compte el departament i el sexe s'observa que aquells departaments amb major dedicació formativa són el d'assistència urbanística i el de serveis socials bàsics.

En desagregar les dades per sexes es destaquen moltes diferències, ja que tal com s'apuntava anteriorment, les dones dediquen de mitjana més hores a accions formatives que els homes.

Es destaca molt positivament que els homes de serveis socials bàsics han dedicat de mitjana 53,3 hores a accions formatives.

Les dones de tots els departaments han rebut formacions, sent les d'assistència urbanística, ensenyament, secretaria, medi ambient i sistemes informació les que més hores hi han dedicat, en aquest ordre.

**De cara al pla d'accions es considera necessari incloure una acció que, sobretot dirigida als homes, comuniqui les accions formatives disponibles per tal de garantir l'accés a aquestes a tota la plantilla.**

Pel que fa a les formacions que ha realitzat la plantilla relacionades amb polítiques d'igualtat d'oportunitats, es recullen en el quadre a continuació:

**Taula 9. Formacions en matèria d'igualtat, per sexe**

Formació	Dates	Dones	Homes	Total
Formació en polítiques d'igualtat en el treball	13/2/2018 27/2/2018	41	19	60
La diversitat sexual i de gènere, des drets de les persones LGTBI i la lluita contra tota mena de discriminacions	19/3/2018	38	14	52

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019).

A més, des de l'àrea de Benestar Social, hi ha hagut 3 dones que han anat ampliant la seva formació en la matèria.

### c) Promoció Laboral

L'article 14 del Conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà exposa que el Consell Comarcal es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria. També fa un recull dels requisits necessaris per a accedir a la promoció interna. No hi ha, però, mesures específiques pel foment del talent femení.

En els darrers dos anys s'ha dut a terme una sola promoció, concretament l'1 de gener del 2019. S'ha promoció a una dona cap d'àrea en el departament de Serveis Socials, mitjançant la modalitat de designació de l'organització.

### d) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen de l'accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere es descriuen a continuació:

- Les ofertes d'ocupació pública estan redactades de manera no inclusiva al web del Consell Comarcal.
  - La denominació dels llocs de la plantilla sí que es redacta de manera neutre i no sexista.
  - Més de la meitat de la plantilla ha rebut accions formatives, però les dades exposen que la xifra de participació de les dones és molt superior (el 84% d'elles vers el 32% d'ells).
- Les dones dediquen de mitjana més del doble d'hores que els homes a rebre accions formatives.
  - El 57% del total de la plantilla enquestada afirma que no ha rebut cap formació en l'àmbit de les polítiques de gènere. Per contra, una part molt important figura com a assistent a les formacions en aquest àmbit realitzades l'any 2018.
  - El 43% de la plantilla enquestada ha realitzat l'acció formativa de polítiques d'igualtat. La participació femenina és molt més elevada que la masculina (50% vers 31%).
  - L'acció formativa considerada més útil per la plantilla enquestada és la relacionada amb l'aplicació de llenguatge no sexista.
  - En tots els grups professionals les dones dediquen de mitjana més hores que els homes a les accions formatives, sobretot en el nivell A1 i en els nivells C1 i C2 ja que cap home ha fet accions formatives.
  - Els homes de serveis socials bàsics han dedicat de mitjana 53 hores a formacions, sent aquest el nombre d'hores més elevat dedicat a accions formatives.
  - En tots els departaments, excepte serveis socials bàsics, les dones han dedicat de mitjana més hores que els homes a formacions.
- En els darrers dos anys només s'ha dut a terme una promoció, una dona de Serveis Socials.
  - Les percepcions entre les dones i els homes de la plantilla enquestada en relació a l'accés, la promoció i el desenvolupament dins el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són molt diferents.
  - El 30% de la plantilla enquestada opina que dones i homes no tenen les mateixes opcions de promoció.
  - El 37% de les dones enquestades opinen que tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat vers el 6% dels homes que així ho creu.
  - Gairebé la meitat de les dones opina que les seves opcions de promoció laboral no són les mateixes que les dels seus companys.
- Un 70% de les dones enquestades afirma la necessitat d'òrgans de selecció paritaris vers un 63% dels homes que afirmen que no són importants.

- El 74% del total de la plantilla creu necessari que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà valori i actuï enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat.

## 4.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

En aquest apartat l'objectiu és analitzar si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà l'OAD es tenen en compte els següents apartats:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** observar si als mitjans de comunicació de les corporacions s'inclouen continguts específics sobre la igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** detectar si als mitjans de comunicació corporatius s'utilitza un llenguatge no sexista.

### e) Difusió de continguts d'igualtat

#### Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

##### DARRERES NOTÍCIES

Veure més notícies



08/04/2019

##### Més d'1 milió d'euros al Consell Comarcal per posar en marxa projectes turístics i culturals

Aquesta setmana s'ha conegut la proposta de resolució dels ajuts FEDER que gestiona la ...

Llegeix més



05/04/2019

##### El setembre es posa en marxa un cicle formatiu d'elaboració de productes alimentaris

Aquesta setmana s'ha presentat oficialment el nou cicle formatiu dual de grau mitjà d' ...

Llegeix més



27/03/2019

##### Més seguretat al GR@175, l'itinerari de La Ruta del Cister a peu i en BTT

L'itinerari de La Ruta del Cister que segueix el traçat del GR@175 i transcorre per les ...

Llegeix més



19/03/2019

##### Ex alcaldes de la Conca participen en la redacció de la Carta del Paisatge

Ex alcaldes de la de la Conca de Barberà participen al taller de la Carta del Paisatge de ...

Llegeix més

Font: web del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Els mitjans de comunicació principals dels quals disposa el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són el web i les xarxes socials (Facebook, Instagram, Twitter i Youtube). Les notícies relacionades amb l'actualitat de cada municipi de la comarca, relacionades amb el Consell Comarcal es comuniquen per els diversos mitjans de comunicació de l'organització.

La web del Consell Comarcal no destaca per tenir un espai dedicat específicament a la igualtat de gènere. Tot i així, en navegar des de l'apartat de Benestar Social apareix l'apartat "Informació i assessorament a la dona", on es mostra el SIAD i els diversos

plans i protocols disponibles des del Consell Comarcal envers la igualtat de gènere i contra les violències masclistes, tant d'organització interna com els de la ciutadania.

Es destaca l'ús de les xarxes socials com l'Instagram i Twitter per a compartir diverses notícies relacionades amb la igualtat de gènere, sobretot d'activitats del SIAD o d'altres jornades emmarcades dins l'elaboració del present pla.

També **cal destacar positivament la redacció de notícies en llenguatge inclusiu i no sexista**, amb algunes excepcions molt puntuals.

## f) Ús del llenguatge no sexista

**Figura 8. Ús del llenguatge no sexista**

- **El web del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i les xarxes socials** fan servir un llenguatge inclusiu i no sexista
- **Les ofertes de treball públiques no es redacten en llenguatge**
- **La denominació del lloc de treball és inclusiva**
- Comunicacions internes amb un **ús inclusiu del llenguatge**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

**Es destaca que les principals comunicacions que fa el Consell Comarcal de la Conca de Barberà a través de les notícies del web i les xarxes socials estan redactades gairebé en la seva totalitat en un llenguatge inclusiu i no sexista.**

Les ofertes de treball que corresponen a les convocatòries de personal públic del web del Consell Comarcal no són redactades amb un llenguatge neutre i inclusiu, sinó que es dirigeixen indirectament a un sol sexe. S'exemplifica amb les places de "tècnic de promoció econòmica, tècnic de joventut, arquitecte tècnic i educador social entre d'altres".

S'ha observat que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà disposa d'una borsa de treball on s'hi bolquen ofertes laborals del total de la comarca. En aquesta s'utilitza en algunes ocasions el llenguatge neutre, tot i que hi ha professions que només mencionen a un sexe determinat, fet que indirectament reproduïx els rols tradicionals. Aquest exemple es troba en "cambrera de pis" i "mosso de magatzem". S'ha observat també la redacció d'ofertes de treball amb faltes d'ortografia com "ayudant de cambrer" i "recepcioniste/a".

En referència a la denominació del lloc de treball de la plantilla del Consell Comarcal i de l'OAD de la Conca de Barberà, s'observa que totes s'han redactat amb un llenguatge inclusiu i no sexista, fet que es valora molt positivament.

A la redacció de les comunicacions internes s'observa que es procura emprar un llenguatge neutre no sexista, però en algunes ocasions s'ha detectat la redacció del cos del missatge amb alguna paraula poc inclusiva. Tot i així es destaca positivament que en totes les comunicacions internes analitzades el missatge es dirigeix sempre al total de la plantilla i no només a un sexe.

## g) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen en relació a la comunicació amb perspectiva de gènere del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es recullen a continuació:

- S'empra un llenguatge neutre i no sexista en gairebé tots els àmbits de la organització.
- Això i tot, d'entrada no es troben recursos relacionats amb les polítiques d'igualtat al web del Consell Comarcal, fet que dificulta l'accés a persones que no estiguin gaire familiaritzades amb aquest espai.
- Les convocatòries de personal públic del web no estan escrites amb un llenguatge neutre i no sexista.
- Sovint les ofertes de treball de borsa no estan redactades inclusivament.
- Tant la plantilla enquestada, com la documentació analitzada, mostra la intenció en redactar els comunicats i documents d'una forma no sexista.
- Caldria reforçar que les comunicacions i les campanyes no perpetuessin els estereotips de gènere, ja que un 35% del total de la plantilla enquestada no procurava que les seves campanyes fossin lliures d'estereotips.
- Tot i que hi ha un departament de comunicació dedicat, entre altres, a la revisió amb perspectiva de gènere de les comunicacions del Consell Comarcal i l'OAD i que s'ha fet palès l'esforç per incorporar el llenguatge inclusiu en tots els nivells de comunicació, **mancaria la creació d'un protocol o manual d'estil que estableixi els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista, i per una imatge externa no sexista.**



## 4.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

La següent línia estratègica versa sobre la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. S'analitzen les mesures del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, a més de contemplar els aspectes de salut laboral vinculats a la plantilla, des d'una perspectiva de gènere.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, estableix que sobre el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà recau la responsabilitat i obligatorietat de vetllar per la salut de la seva plantilla. En aquesta mateixa Llei s'exposa que les condicions de treball han d'adaptar-se a les característiques de les persones i no a la inversa, fet que evidencia la importància d'incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de dissenyar els llocs de treball, tenint en compte les necessitats específiques de les dones i els homes.

És la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes la que defineix assetjament sexual com "qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". Alhora, s'estableix també la definició de l'assetjament per raó de sexe.

Per últim, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia es crea amb l'objectiu de garantir i desenvolupar els drets del col·lectiu LGTBI i evitar situacions de discriminació i violència, per viure en plena llibertat la diversitat sexual i afectiva. A l'article 3 es fa específica la obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a garantir el compliment de la mateixa Llei promovent condicions que garanteixin la seva efectivitat en els respectius àmbits competencials.

Arran de la creació d'aquesta Llei es considera necessària la incorporació de la perspectiva LGTBI a la línia estratègica que es desenvolupa en aquest apartat. Els elements que s'analitzen són:

- **Prevenió de riscos en perspectiva de gènere:** consta d'un recull de les mesures desenvolupades per l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** anàlisi de les baixes de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD i la tipologia de les mateixes.
- **Assetjament sexual:** recopilació de les mesures disponibles al Consell Comarcal i l'OAD per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Protocol i actuacions específiques vers el **col·lectiu LGTBI**.

## a) Prevenció de riscos

### Figura 9. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Informe tècnic. Avaluació de riscos laborals i proposta de planificació de mesures. 2017

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

En el document s'avaluen tots els llocs de treball descrits incloent, les adaptacions i recomanacions per a personal especialment sensible i en concret les dones en situació d'embaràs o alletament tal com s'indica a l'article 26 de la Llei 31/1995, on s'especifica la protecció de la maternitat en el dret de les dones en situació d'embaràs o part recent a que li siguin adaptades les condicions o el temps de treball a les seves necessitats.

No hi ha, però, la previsió de realitzar un estudi psicosocial detallat a la plantilla. Tenint en compte que **tant els riscos com el seu possible impacte i per tant les mesures preventives a implantar també seran diferents en les dones que en els homes**, es recomana la realització d'aquest estudi que, a més, hauria d'incloure **la perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe**, tant en la fase de recollida de dades com en l'informe final.

Mancaria també analitzar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, instrument que estableix la política en la matèria i a través del qual s'integra l'activitat preventiva del Consell Comarcal i l'OAD en el seu sistema general de gestió. En aquest document seria necessari assegurar que s'inclogui i es faci referència explícita a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos més enllà de la pròpia protecció a la maternitat.

Per últim, **seria altament recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut**, òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del Consell Comarcal i l'OAD en matèria de prevenció de riscos, **fos paritari també pel que fa al gènere de les persones que ho integren i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals**.

## b) Baixes laborals

En relació a les baixes laborals s'han analitzat les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal en els darrers dos anys, la mitjana de les baixes demandades per persona i la mitjana de la duració d'aquestes baixes. A més, s'han comptabilitzat les baixes segons la seva tipologia, tal com s'exposa a continuació:

**Taula 10. Baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones amb processos de baixa mèdica	6	5	14	6
Mitjana baixes per persona	0,2	0,2	0,38	0,3
Mitjana de dies de baixa	2,67	5,90	6,36	5,6

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En referència a les baixes laborals s'han detectat diferències respecte el 2017 i el 2018 i en desagregar les dades per sexes. El nombre de dones amb processos de baixa ha augmentat considerablement el 2018, també en relació als seus companys que es manté pràcticament estable.

Si bé la mitjana de baixes no varia significativament entre dones i homes els darrers dos anys, es destaca que la duració d'aquesta presenta diferències rellevants.

El 2017 la diferència entre la mitjana de dies de baixa entre dones i homes era de 3 dies més en el cas dels homes. En canvi, el 2018 augmenta la mitjana de dies de baixa de les dones, situant-se en gairebé 4 dies més de mitjana que l'any passat.

**Taula 11. Tipus de baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	4	5	14	5
Contingències professionals	1	0	0	1
Accident i contingència no laboral	0	0	0	1
Contingències comunes i professionals	1	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

Pel que fa a la tipologia de les baixes laborals no s'observen diferències rellevants en desagregar les dades per sexes. Així i tot es destaca que l'única persona amb baixes per accident i contingència no laboral pertany a un home, pertanyent al 2018 i l'única persona amb baixes per contingència comuna i professional pertany a una dona, el 2017.

## c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

### Figura 10. Documentació relativa a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

- Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i dels seus Organismes Autònoms

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Protocol del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà neix amb l'objectiu d'eradicar l'assetjament sexual o per raó de sexe en el sí de l'organització, en el qual es defineixen les tipologies d'assetjament, ofereix un servei d'assistència i assessorament a les persones afectades per un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i les diverses vies de resolució, protecció i resposta en cas d'assetjament.

Es destaca que aquest Protocol no inclou l'assetjament per orientació sexual i identitat de gènere, assetjaments relacionats amb les persones del col·lectiu LGTBI.

S'inclou també en el Protocol les responsabilitats administrativa, penal, laboral i en termes de Seguretat Social que se'n deriven de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

**A l'actual Protocol del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà no s'inclouen accions específiques relacionades amb el col·lectiu LGTBI** que tinguin per objectiu el ple reconeixement de drets i evitin situacions de discriminació i violència.

Es recomana de cara al Pla d'accions la incorporació d'accions que contemplin la perspectiva LGTBI i garanteixin viure en plena llibertat la diversitat sexual i afectiva.

## e) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen referides a la línia dedicada a la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual es descriuen a continuació:

- En l'àmbit de la prevenció de riscos, no hi ha un estudi específic sobre els riscos psicosocials.
- S'hauria d'assegurar que el Pla de Riscos Laborals inclogui i faci referència explícita a la perspectiva de gènere més enllà de la protecció a la maternitat.
- Seria recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut fos paritari en el gènere de les persones integrants i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

- El 2018 ha augmentat el nombre de dones que han demanat la baixa, respecte al 2017 (14 front 6).
- La mitjana de dies de baixa del 2017 és més elevada en el cas dels homes, mentre que el 2018 ho és en les dones.
- No hi ha diferències rellevants en desagregar les dades per sexes en la tipologia de les baixes.
- El Consell Comarcal de la Conca de Barberà disposa d'un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Mancaria la incorporació d'accions específiques relacionades amb el col·lectiu LGTBI en aquest protocol.
  - De tota la plantilla enquestada només les dones afirmen que han patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat. Concretament el 13% d'elles.
- Les dones enquestades tenen més dubtes sobre què fer o a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual (17% vers 6%).
  - En general es valora positivament l'elevada identificació de diverses situacions d'assetjament per la plantilla enquestada.
  - Caldria abordar les situacions d'assetjament menys detectades per la plantilla, que es refereixen a:
    - La pressió social i burla davant la utilització de permisos per la conciliació
    - Els canvis i accions envers la maternitat i la conciliació un cop feta la incorporació laboral
    - L'enviament de missatges amb contingut sexual

## 5. Auditoria salarial any 2021 (aprovada per la comissió negociadora el 17/02/2022)

### Índex

5.1.Introducció .....	86
5.2.Conclusions .....	86
5.3.Variables implicades .....	88
5.3.1. Política i estructura salarial	
5.3.2. Segregació vertical i horitzontal	
5.3.3. Polítiques de conciliació	
5.4.Pla d'acció .....	89

### 5.1. Introducció

Segons el que estableix el RD-Llei 902/2020, des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, s'ha procedit a fer una auditoria salarial que ha consistit en l'anàlisi de les bretxes salarials d'homes i dones per grups de llocs de feina d'igual valor.

Partint de la valoració de llocs de feina realitzada el 2015, aprovada pel Ple del Consell Comarcal el 21 de març del 2016, s'ha procedit a comparar salaris base i complementos segons mitjana aritmètica i mediana d'homes i dones. Els llocs de feina a comparar, són aquells considerats equivalents segons el valor relatiu assignat a partir de les responsabilitats, requeriments i condicions laborals associades. D'aquesta agrupació de llocs de feina d'igual valor se'n deriven 17 grups de llocs de treball.

En l'anàlisi de les dades que trobarem a continuació, considerarem que tota bretxa que tingui un signe positiu serà en favor dels homes, mentre que si tenim una bretxa negativa voldrà dir que afavoreix les dones.

### 5.2. Conclusions.

Després d'analitzar les bretxes mitjanes i medianes se'n deriva que, a la major part dels grups de llocs de treball no es troben bretxes considerables a les mitjanes i medianes de les remuneracions de salari base o complementos d'homes i dones. I les petites bretxes apreciades van tant en un sentit com un altre, és a dir, a favor tant de dones com d'homes, ja que la política salarial de l'organització no té en compte el gènere a l'hora d'establir-ne la remuneració.

Només es van trobar dos grups de llocs als que s'observa una bretxa salarial superior al 25% en algun dels conceptes (que han de ser justificades, segons la normativa) i

aquestes s'han pogut justificar en analitzar el nombre de dies treballats per les persones treballadores dels esmentats grups i la jornada de treball (parcialitat de la jornada).

De manera que les bretxes dels grups queden com es presenta a continuació:

VALOR	MITJANA ARITMÈTICA	
	BRETXA BASE	BRETXA COMPLEMENTS
100-200	NOMÉS HI HA HOMES	
201-300	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
301-400	-2,62	11,15
401-500	NOMÉS HI HA DONES	
501-600	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
601-700	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
701-800	20,14	13,00
801-900	NOMÉS HI HA DONES	
901-1000	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1001-1100	-3,49	0,50
1101-1200	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1201-1300	-0,54	-0,24
1301-1400	-5,97	20,52
1401-1500	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1501-1600	0	15,99
1601-1700	NOMÉS UNA PERSONA	
1701-1800	NOMÉS UNA PERSONA	
1801-1900	NOMÉS UNA PERSONA	
1901-2000	NOMÉS UNA PERSONA	
2001-2100	NOMÉS UNA PERSONA	

VALOR	MEDIANA	
	BRETXA BASE	BRETXA COMPLEMENTS
100-200	NOMÉS HI HA HOMES	
201-300	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
301-400	3,75	15,13
401-500	NOMÉS HI HA HOMES	
501-600	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
601-700	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
701-800	5,83	13,06
801-900	NOMÉS HI HA HOMES	
901-1000	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1001-1100	0,00	-11,97
1101-1200	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1201-1300	8,93	10,49
1301-1400	-5,97	20,52
1401-1500	CAP LLOC DE FEINA EN AQUESTA FRANJA	
1501-1600	0	15,99
1601-1700	NOMÉS UNA PERSONA	
1701-1800	NOMÉS UNA PERSONA	
1801-1900	NOMÉS UNA PERSONA	
1901-2000	NOMÉS UNA PERSONA	
2001-2100	NOMÉS UNA PERSONA	

### 5.3. Anàlisi de variables implicades en la bretxa salarial

Per tal de planificar accions, dintre del pla d'igualtat, que permetin ajudar a minimitzar les petites bretxes existents, es considera oportú tenir en compte diferents variables que hi poden estar implicades.

#### 5.3.1. Política y estructura salarial.



Al Consell Comarcal de la Conca de Barberà els salaris es componen d'un salari base i complements establerts al conveni (complement específic, complement destí i antiguitat). És per això que, en cap cas, entra en joc la variable gènere en l'assignació d'un salari a una persona incorporada, sinó que aquest va lligat directament al lloc de feina ocupat, les responsabilitats i condicions laborals del mateix.

### 5.3.2. Segregació vertical i horitzontal.

A la diagnosi del pla d'igualtat podem observar que hi ha certa segregació vertical i horitzontal que pot ajudar a explicar determinades bretxes, derivades dels diferents complements de conveni associats als llocs de treball i les seves característiques i responsabilitats diferenciades.

### 5.3.3. Polítiques de conciliació.

El consell Comarcal compta amb unes polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i professional a l'abast de tota la plantilla, independentment del seu gènere. Com hem pogut observar a les dades analitzades, la major part de les bretxes justificades i també les que no ha estat necessari justificar, estaven relacionades amb la parcialitat de la jornada que estava més present en les dones.

## 5.4. Pla d'acció.

S'ha considerat oportú, donada l'estreta interrelació entre les polítiques de recursos humans i la política salarial, establir dos focus d'atenció a l'hora de planificar accions orientades a garantir la igualtat de tracte en matèria retributiva.

Per una banda, trobem accions lligades a les polítiques de conciliació i d'altres que poden ajudar a minimitzar la segregació horitzontal i, per tant, minimitzar les bretxes que vinguin derivades per les condicions i responsabilitats de diferents llocs de feina, amb similar valor però que estan ocupats de manera diferenciada majoritàriament per dones o bé per homes.

## Corresponsabilitat i conciliació

---

**ACCIÓ  
1**

Implementar i difondre unes mesures de conciliació que s'adeqüin a les necessitats reals i actuals de la plantilla.

---

## Segregació horitzontal

---

**ACCIÓ  
2**

Fer visible la igualtat de gènere en els diferents perfils professionals

---

## 6. Pla d'accions

Les accions que es descriuen a continuació són el fruit del treball realitzat a partir de l'anàlisi de la diagnosi i les conclusions extretes.

El Pla d'accions s'ha estructurat a l'entorn de 5 línies i s'estableix tant el detall de les accions com l'àrea responsable de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació. En total **s'han dissenyat 35 accions que, de manera transversal, coordinarà la Comissió interna d'Igualtat i les diferents àrees del Consell Comarcal i l'OAD.**

Aquestes 5 línies són:

- **Línia 1. Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere**
- **Línia 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere**
- **Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- **Línia 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere**
- **Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació**

## Línia 1 Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere

### Objectiu

**Continuar amb el compromís del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà amb la igualtat de gènere i continuar amb la sensibilització del personal de la corporació.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviament de la comunicació</li> </ul>
2	Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret, on quedin representats els Serveis següents: Recursos Humans, Igualtat, Comunicació a més dels sindicats i totes les àrees del Consell i els òrgans autònoms.	Recursos Humans Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decret de Constitució de la Comissió d'Igualtat</li> </ul>
3	Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pla de treball anual</li> </ul>
4	Planificar comunicacions periòdiques en temes relatius a la igualtat de gènere per a la plantilla	Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificació de comunicacions</li> <li>• Documents de comunicacions</li> </ul>
5	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número d'hores formatives per sexe</li> </ul>
6	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2019/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memòria anual de seguiment</li> <li>• Aprovació per Junta de Govern</li> </ul>

7	Vetllar perquè els diferents aplicatius informàtics introdueixin la desagregació de dades per sexe.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei.</li> </ul>
8	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nº fills i filles a càrrec, nº persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tractament de l'indicador</li> </ul>
9	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI	Contractació Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses</li> <li>• % de petites empreses Conca de Barberà que guanyen licitacions respecte del total</li> </ul>
10	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de la formació per sexe</li> </ul>
11	Avaluació de les accions realitzades al Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'avaluació</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>
12	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'avaluació</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>

## Línia 2 Condicions laborals amb perspectiva de gènere

### Objectiu

**Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Incorporar a les funcions de Recursos Humans la revisió de les condicions laborals de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere.	Gerència	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RLT revisada</li> </ul>
2	Dissenyar una campanya sobre la coresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica</li> <li>• % d'assistents per sexe</li> <li>• Grau de satisfacció en l'avaluació del curs</li> </ul>
3	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa del Consell Comarcal, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial</li> <li>• % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades</li> </ul>
4	Realitzar una nova edició de l'enquesta sobre la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per determinar les mesures de conciliació a implantar.	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe enquesta conciliació</li> </ul>
5	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere per a tota la plantilla incorporant-les a la negociació del futur del Conveni Col·lectiu de Treball i en aquest Conveni si s'escau.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noves mesures de conciliació</li> </ul>

### Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

#### Objectiu

**Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de Formació anual aplicat a tota la plantilla.	Recursos Humans Sindicats	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporació de la formació al Pla de Formació anual</li> </ul>
2	Incorporar el principi de la paritat en els Tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paritat en els Tribunals</li> </ul>
3	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de de gènere i cultura de treball.	Recursos Humans	2021/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de Jornades i accions de treball i cures</li> </ul>

#### Línia 4 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

##### Objectiu

**Garantir que el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà tinguin cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Continuar amb la revisió de la documentació del Consell Comarcal amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de recursos revisats</li> </ul>
2	Seguir amb la revisió de la web del Consell Comarcal des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de la web</li> </ul>
3	Realitzar una revisió dels formularis utilitzats tant a nivell extern com intern per assegurar la utilització del llenguatge inclusiu.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formularis revisats</li> </ul>
4	Actualitzar la nomenclatura dels òrgans de col·legiats fent ús del llenguatge inclusiu.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nova nomenclatura</li> </ul>
5	Donar a conèixer i facilitar els Manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques.	Comunicació Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviament de correu electrònic</li> <li>• Manuals a la Intranet</li> </ul>
6	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes.	Comunicació Igualtat	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de la bústia</li> <li>• Núm. de suggeriments, per sexe</li> </ul>

## Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

### Objectiu

**Promoure iniciatives per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Revisar el Protocol d'Assetjament laboral del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Sindicats	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar i actualitzar els protocols</li> </ul>
2	Aprovació del nou Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovació del Protocol</li> </ul>
3	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de cursos realitzats.</li> <li>• % de participació del personal de l'Ajuntament</li> <li>• Grau de satisfacció</li> </ul>
4	Creació de la Comissió de Seguiment i avaluació dels possibles cassos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualització de la Comissió</li> <li>• Nombre de reunions</li> </ul>
5	Fer difusió i pedagogia del nou Protocol l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions i canals de difusió emprats</li> </ul>
6	Revisió del Pla de Prevenció Protocol de Riscos Laborals incorporant la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió del Pla</li> </ul>



7	En la planificació dels objectius de Seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per dones com per homes).	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificació amb perspectiva de gènere</li> </ul>
8	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'enquesta</li> <li>% de respostes per sexe</li> </ul>
9	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions informatives realitzades</li> <li>Assistència a les accions formatives per àrea i sexe</li> </ul>

## 7. Seguiment i avaluació

### **Seguiment**

Al Consell Comarcal de la Conca de Barberà considerem el procés d'implantació del pla d'igualtat com un procés dinàmic i flexible on participen totes les persones de l'organització. Per aquest motiu, es durà a terme un seguiment de la implantació de cadascuna de les accions previstes, cosa que ens proporcionarà un feedback continuat de l'estat de cadascuna de les accions i possibles imprevistos o noves necessitats i possibilitats detectades. Per això, durant el transcurs de la implantació del present pla d'igualtat, es pot necessitar la incorporació de noves accions que puguin ajudar a enriquir el procés i adequar-lo a les necessitats reals i canviants de l'organització.

El seguiment de cada acció el durà a terme la persona responsable de la implantació de cadascuna de les accions, documentant els problemes sorgits, aspectes de millora detectats, els resultats de l'acció o necessitats detectades a través d'una fitxa de seguiment que garantirà que el seguiment es duu a terme de manera sistemàtica.

Aquesta informació es traslladarà a la comissió de seguiment i, per això, s'establiran reunions trimestrals; i, si cal, qualsevol persona de la comissió de seguiment o persones implicades en la implantació de les accions pot sol·licitar la convocatòria d'una reunió extraordinària, amb una antelació de 2 dies.

A cadascuna d'aquestes reunions es realitzarà una acta on constarà l'estat de les accions previstes per al període immediatament anterior i s'actualitzarà el document dinàmic de seguiment del pla.

Les accions dissenyades inicialment en aquest pla d'igualtat estan orientades a la consecució d'una igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones al si de l'organització. Aquesta igualtat implica les mateixes oportunitats i condicions quant a accés al lloc de treball, formació, desenvolupament professional, conciliació de vida familiar, personal i professional i condicions laborals. Però el seguiment serà la manera de constatar si les accions plantejades són suficients o cal incloure noves accions que ajudin a la consecució dels objectius plantejats.

### **Avaluació**

Tal com estableix la normativa, al Consell Comarcal es preveu fer l'avaluació final del pla, que s'iniciarà el proper mes de juny de 2022, data en la que finalitza el termini del segon pla d'igualtat intern.

Aquesta avaluació comptarà amb tots els indicadors recollits en el diagnòstic inicial i estaran organitzats segons els objectius a què fan referència. Aquests indicadors, tant quantitius com qualitius, i facilitats per l'organització i la plantilla a través de les seves percepcions, permetran tenir una imatge real de la situació i, per tant, avaluar el grau d'assoliment dels objectius definits al pla.

També serà aquesta avaluació el punt de partida del tercer pla d'igualtat intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, doncs permetrà entreveure aquells aspectes que encara siguin susceptibles de millora. Tots els aspectes de millora

detectats seran associats novament a accions correctores, que s'organitzaran segons objectius específics i es temporalitzaran, donant així lloc al tercer pla d'igualtat.

L'avaluació de l'estat d'implantació del Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2019-2022 és un dels pilars del propi Pla.

Prenent consciència de l'entorn canviant en el que viu la societat actual el Pla ha de contemplar la possibilitat que al llarg de la seva vigència es realitzin accions que no havien estat planificades anteriorment alhora que alguna de les proposades en el present document haurà de ser modificada o cancel·lada.

S'ha dissenyat per tant una sèrie d'accions d'avaluació continuada al llarg del propi Pla per recollir l'evolució de la implantació que culminen amb una exhaustiva avaluació a la finalització del període.

Ja descrites en el propi pla d'accions, l'avaluació consistirà en:

Acció	Responsable	Any	Indicadors
Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2019/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memòria anual de seguiment</li> <li>• Aprovació per Junta de Govern</li> </ul>
Avaluació de les accions realitzades al Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'avaluació</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>
Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de l'avaluació</li> <li>• Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>

## 8. Annex

### Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat

Nom i cognoms	Càrrec
Francesc Benet Ribé	President Consell Comarcal
Ramon Palou Capdevila	Gerent Consell Comarcal
Laura Anglès Requena	Tècnica d'Igualtat
Montse Soler Canela	Tècnica de Recursos Humans
Gemma Nadal Ortín	Representant de la plantilla
Mireia Bonet Sendra	Representant de la plantilla
Judit Albalat Gao	Representant de la plantilla
Lourdes Fonoll Hernansaiz	Representant de la plantilla