Joan Carles Lacueva Coll (1 de 1)
Secretari
Data Signatura: 10/04/2018
HASH: 55e04deded93c668ab1b5228122b8b42

Pla Intern d'Igualtat (2018-2021)

Consell Comarcal
Ribera d'Ebre

Índex

1. INTRODUCCIÓ 3

2. OBJECTIUS 5

3. MARC NORMATIU 7

4.PROCÉS METODOLÒGIC 14

5. DIAGNOSI DE GÈNERE 16

5.1 Introducció 16
5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere 16
5.3 Comunicació, imatge i llenguatge 24
5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones 30
5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal 37
5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial 40
5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes 49
5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball 53
5.9 Equilibri de la vida personal i professional 56

6. PLA D'ACCIÓ 61

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ 73

8. BIBLIOGRAFIA 74

9. GLOSSARI 75

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats.
Inicialment es presenten els **objectius generals i específics** del Pla Intern d'Igualtat, s'exposa la **normativa legal** existent i es descriu la **metodologia utilitzada** al llarg de tot el procés de treball.

Seguidament es detalla la **Diagnosi de Gènere**, una anàlisi de l'organització comarcal on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:
1)Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere
2)Comunicació, imatge i llenguatge
3)Representativitat horitzontal i vertical de les dones
4)Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal
5)Condicions laborals i política salarial: tipus de contracte, jornada i nivell salarial
6)Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes
7)Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball
8)Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Més endavant hi trobem el **Pla d'Acció** que defineix les mesures que s'han de dur a terme al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, amb l'objectiu d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnosi de Gènere. Cada mesura detalla la línia estratègica a la que forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un **sistema de seguiment i avaluació**.

Finalment el document inclou la **bibliografia** utilitzada i un **glossari** amb termes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir en la temàtica.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general que es planteja amb el Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre del és el següent:

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

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

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- **Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.**

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

- **Implementar i promoure mesures concretes per l'equitat de gènere en tots els àmbits de l'organització i el funcionament del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.**

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

- **Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.**

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

3. MARC NORMATIU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

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

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

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

Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:

Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

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

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

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

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

Art 41: "Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*

3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

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

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

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

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

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

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

4.PROCÉS METODOLÒGIC

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

Compromís de la Institució	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa el Pla Intern d'Igualtat al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Entrevistes i Formulari (*)	Es un formulari en línia, dirigit a tot el personal del Consell i equip de direcció per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes al si del Consell. Entrevistes a persones de l'àmbit de representació del personal, de les diferents àrees i de l'àmbit polític.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques del Consell Comarcal, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre cap a la

	igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes que hi treballen.
Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	La persona referent del Consell és qui fa la validació final del document, conjuntament amb la direcció. L'aprovació definitiva l'ha de fer l'òrgan competent del Consell.

***Formulari**

El formulari s'ha enviat a 91 persones (corresponent al total de la plantilla i representació política al consell comarcal) i han respost 44 persones, 32 dones i 12 homes[1]. El nombre de respostes representa el 48% del total. Pel que fa a homes, aquestes 12 respostes representen el 37,5% dels homes de tota la plantilla i càrrecs polítics. Quant a les dones, han respost el 48,5%.

TAULA 1. Persones que han respost el formulari

CÀRREC	Dones	Homes
Càrrec Polític	2	5
Plantilla	30	7
TOTAL	**32**	**12**

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2017

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

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

5.1 Introducció

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

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

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

5.2 Cultura i Polítiques d'igualtat de gènere

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

COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre va fer el 2016 el seu primer Pla Intern d'Igualtat, que es va aprovar per ple el 31 de maig de 2016. Precisament aquest Pla Intern és una revisió i millora d'aquest que es va aprovar i que actualment és vigent.

De fet, el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre sempre ha mostrat la seva

sensibilitat amb les desigualtats de gènere i la seva implicació per eradicar-les i ja el 2007 va fer un Pla de Polítiques de Dones de la comarca de la Ribera d'Ebre que es va renovar el 2009 a través de l'Estudi, diagnòstic i participació de les dones de la Ribera d'Ebre. Just en el moment de fer aquest document, a més, s'ha presentat el nou Pla Comarcal de Polítiques de Gènere, aprovat el desembre del 2017.

Com que encara no hi hagut temps de portar a terme accions del nou pla comarcal, ens centrarem en l'anterior a través del qual s'han portat a terme diferents projectes a través, sobretot, del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i del Circuit d'actuació vers la violència masclista.

Pel que fa al SIAD, creat pel Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre amb el suport de l'Institut Català de les Dones, és un espai d'acollida que vol ser un punt de referència de les dones. El SIAD facilita a les dones empadronades a la Ribera d'Ebre l'accés a diferents recursos del territori per tal de contribuir a què la dona pugui gaudir dels seus drets civils i personals sense discriminacions.

Per aquesta raó treballa per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, afavorir la participació social i la promoció de les dones i informar, donar suport i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones amb tots els àmbits: laboral, social, personal, familiar, etc.

Per la seva banda, el Circuit d'actuació vers la violència masclista forma part de la xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones que pateixen violència masclista definida a l'article 54 de la Llei 5/2008, de 24 d' abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Aquest servei està destinat a les dones, i a les seves filles o fills a càrrec, que estiguin sotmeses a situacions de violència masclista. A aquestes persones se'ls ofereix un espai d'acollida immediat i temporal que permeti la reflexió per tal que puguin prendre aquelles decisions més adequades per sortir de la situació de violència viscuda; vetllar per la integritat i seguretat física de la dona i de les seves filles i fills a càrrec; acompanyar la dona en les diferents gestions que hagi d'efectuar durant la seva estada al servei i treballar en coordinació amb els serveis i recursos de la xarxa integral en tot el seu procés de recuperació.

Igualment el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre és un dels primers que ha fet

palès el seu compromís amb els drets del col·lectiu LGBTI. S'ha fet a través de la signatura d'un nou conveni entre la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre pel qual des del desembre del 2017 una tècnica comarcal s'encarregarà d'oferir un Servei d'Atenció Integral (SAI) per a les persones LGBTI.

En aquest sentit, a finals de novembre en el marc de la XVI Jornada de Salut de la Ribera, organitzada pel mateix Consell Comarcal, es va oferir formació a mig centenar de professionals del territori en la diversitat sexual i de gènere

També cal remarcar que el Consell Comarcal, amb col·laboració amb del departament de Treball, Afers socials i Famílies, durant el 2017, coincidint amb l'elaboració d'aquest Pla Intern d'Igualtat, el Consell Comarcal ha ofert 20 hores de formació per a tot el personal que en forma part. En aquestes formacions hi van assistir un total de 33 persones, 29 dones i 4 homes. Igualment, des de la mateixa entitat també s'han ofert 20 hores de formació en igualtat de gènere i plans interns d'igualtat per a personal tècnic i càrrecs polítics que s'han ofert a tots els ajuntaments de la comarca segons les diferents necessitats de cada municipi. Se n'han beneficiat els ajuntaments de Flix, Benissanet, Garcia, la Palma d'Ebre, Riba-roja d'Ebre, Vinebre, Móra la Nova i Ascó. Finalment, s'han ofert 6,5 hores de formació per personal del Consell Comarcal, personal tècnic i càrrecs polítics dels ajuntaments de la comarca en perspectiva de gènere a l'administració.

PRESSUPOST DE FORMACIÓ EN IGUALTAT

Per a portar a terme aquestes actuacions el Consell Comarcal ha comptat amb una partida pressupostària adreçada a polítiques d'igualtat de gènere per al 2017 centrada en:

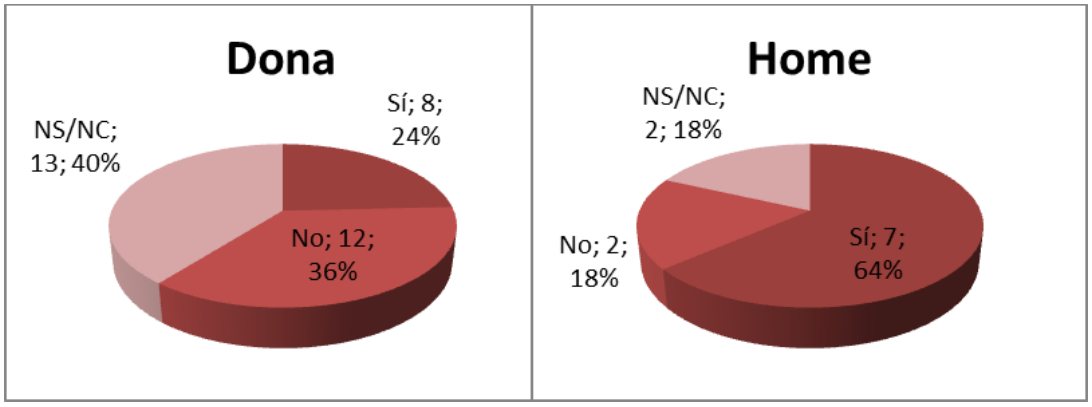
> La fitxa 37 del contracte programa amb el departament de Treball, Afers socials i Famílies pel desenvolupament de Plans i mesures d'Igualtat en el treball amb un valor de 8.481,00€. Aquesta partida estava destinada a formació als treballadors del Consell Comarcal, ajuntaments i càrrec polítics i per la diagnosi correctiva del pla d'Igualtat existent i proposta de millora.

La fitxa 2 del contracte programa amb Institut Català de les Dones pel desenvolupament del SIAD- Servei d'Informació i Atenció a les Dones i formació en perspectiva de gènere amb un valor de 28.000,62€

De les opinions recollides a les entrevistes es desprèn que el personal té clar que el principi d'igualtat de gènere no és una prioritat per al Consell Comarcal, tot i que per una de les persones entrevistades sí que ho és.

Igualment del formulari es desprèn que només una tercera part de les dones pensen que la igualtat de gènere és una prioritat per al Consell Comarcal. Concretament un 24% considera que sí és una prioritat, però un 36% pensa que no i un 40% respon NS/NC. Per la seva banda, un 64% dels homes pensa que sí és una prioritat i només un 18% respon que no. A banda, un altre 18% respon NS/NC, fet que reflecteix que no s'ha entès la pregunta o es desconeix la resposta.

GRÀFIC 1. Creu que el Consell Comarcal té com a prioritat el principi d'igualtat dona-home?



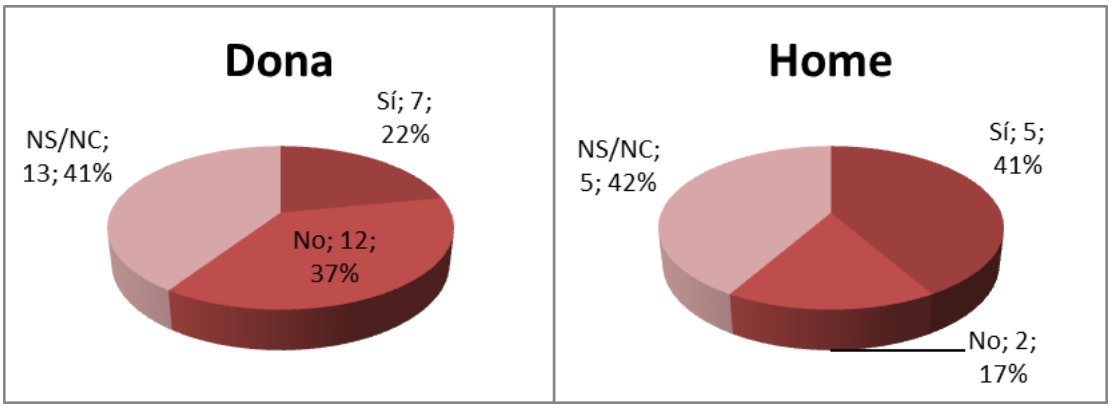
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que respecte a la pregunta de si el Consell Comarcal fomenta la igualtat dona-home, a les entrevistes hi ha diversitat d'opinions. La majoria de persones asseguren que no es fomenta la igualtat, però que tampoc es posen obstacles. En algun cas es defensa que sí que es fomenta i es remarquen accions com l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat.

Del formulari es desprèn que, com a mínim, hi ha molt desconeixement sobre aquesta qüestió. Un 41% de les dones i un 42% dels homes responen NS/NC per desconeixement de la pregunta o del que implica fomentar la igualtat. Sí

que hi ha, però un 22% de dones i un 41% d'homes que diuen que sí que es fomenta. Entre les persones que pensen que sí que es fomenta aquesta igualtat s'apunten accions com el suport al programa preventiu Kant per la igualtat o la maleta pedagògica o el fet que la majoria de personal són dones. Finalment un 37% de dones i un 17% d'homes asseguren que no es fomenta la igualtat dona-home al si del Consell.

GRÀFIC 2. Creu que el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre fomenta amb accions concretes la igualtat dona-home?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

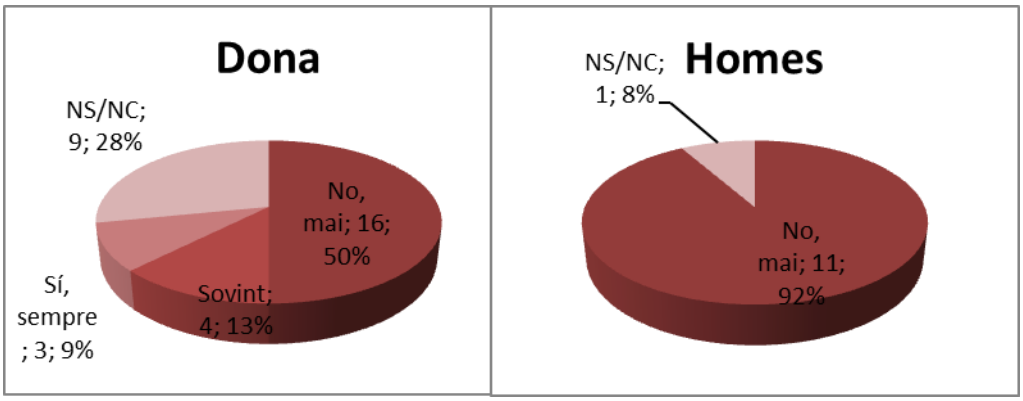
INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE

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

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

Les respostes obtingudes en relació a si des de l'àrea de treball se segreguen les dades a les entrevistes queda palès que no es fa de manera sistemàtica a totes les àrees del Consell Comarcal, però sí en algunes.
al formulari mostren que el 50% de les dones i el 92% dels homes diuen que no ho fan mai. Ara bé un 9% de les dones asseguren que ho fan sempre i un 13% de les dones diu que ho fa sovint. Finalment un 28% de les dones i un 8% dels homes ha respost NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

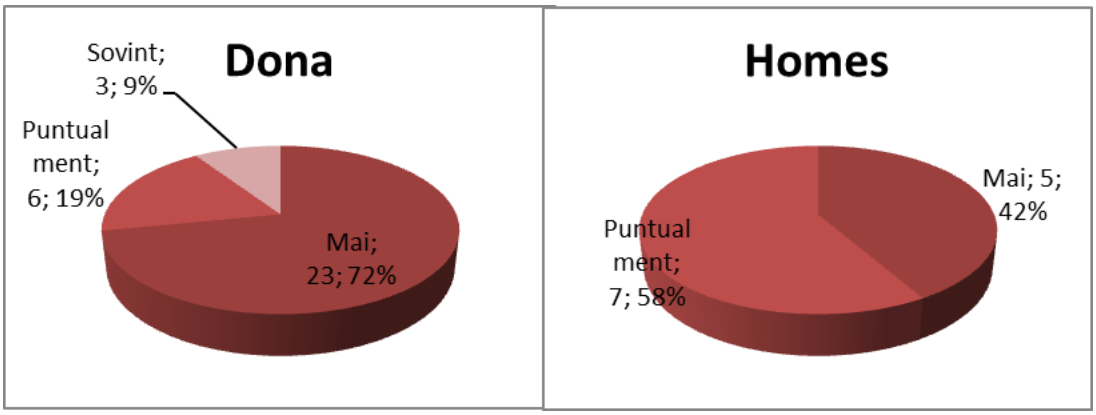
El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, el 2016 va fer un primer Pla Intern d'Igualtat amb accions adreçades a detectar i corregir situacions de discriminació directa o indirecta per raó de gènere dins la plantilla del Consell Comarcal.

Mentrestant, els i les treballadores del Consell Comarcal perceben de manera distinta si hi ha o no elements de desigualtat al si del Consell Comarcal.

A les entrevistes la majoria de les respostes afirmen que no hi ha desigualtats en l'àmbit intern, tot i que algunes persones sí que apunten que potser hi ha desigualtats a l'hora de triar càrrecs de direcció.

Al formulari, el 72% de dones i el 42% dels homes diuen que Mai hi ha desigualtats entre homes i dones. Però, en canvi, el 58% dels homes i el 19% de les dones diuen que puntualment sí que hi ha desigualtats al si del Consell Comarcal. A banda, el 9% de dones diuen que n'hi ha sovint.

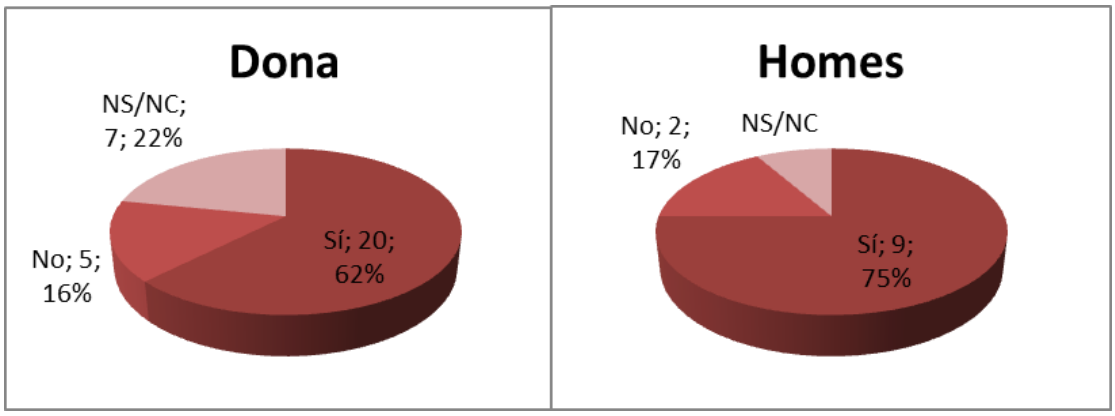
GRÀFIC 4. Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes al Consell Comarcal?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que respecte a la importància que es dóna a l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat veiem que només una persona creu que no és necessari fer un pla intern d'igualtat al Consell. En canvi, la resta pensen que sí que és important.
Al formulari un 75% dels homes i un 62% de les dones assegura que sí que és important. Un 16% de dones i un 17% d'homes, però, respon que no és important. Finalment un 22% de dones i un 17% d'homes respon NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

CONTRACTACIÓ EXTERNA

Pel que fa a les contractacions externes de serveis i obres, si analitzem els plecs de clàusules administratives que regeixen els criteris de contractació, veiem que no sempre s'hi introdueixen criteris d'igualtat de dones i homes, tal com recomana la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic".

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre no compleix aquesta recomanació en tots els casos.

No hi ha supòsits d'igualtat, per exemple, en el plec de clàusules administratives del contracte de serveis per a la prestació de la ruta de transport escolar col·lectiu la Torre de Fontaubella –Marçà- El Mas Roig – Móra d'Ebre, destinació CEE Jeroni de Moragas. Tampoc n'hi ha al plec de clàusules administratives per a l'assistència tècnica per realitzar un mapeig de la distribució vitivinícola de l'àrea metropolitana de Barcelona ni al de l'Assistència tècnica per a la creació i comercialització en cooperació d'un nou oli de gourmet de la Ribera d'Ebre.

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

CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-El 2007 el Consell va fer un primer pla de polítiques de dones, que es va renovar el 2009 i el 2017 s'ha aprovat el nou Pla. -El Consell Comarcal va fer un primer Pla Intern d'Igualtat el 2016. -El Consell Comarcal gestiona El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i ofereix servei a través del	-Tot i que la perspectiva de gènere comença a formar part de l'estratègia del Consell Comarcal, encara no ha arribat a totes les accions que es desenvolupen al si de l'entitat. -Només un 24% de dones enquestades respon positivament a la pregunta de si la igualtat de gènere és una prioritat al Consell.

circuit d'actuació vers la violència masclista. -El Consell Comarcal ha posat en marxa un servei d'atenció integral per a les persones LGBTI. -En el marc de la XVI Jornada de Salut de la Ribera, organitzada pel mateix Consell Comarcal, es va oferir formació a mig centenar de professionals del territori en la diversitat sexual i de gènere. - El Consell ha ofert un total 40 hores de formació en igualtat de gènere i plans interns d'igualtat a personal i càrrecs polítics dels Consell, així com també als ajuntaments de la comarca.	-Només un 22% de dones i un 41% d'homes respon positivament a la pregunta de si el consell fomenta el principi d'igualtat.
	-No totes les persones del Consell Comarcal treballen de manera sistematitzada amb dades desagregades per sexe, ni indicadors de gènere d'avaluació i seguiment.
-Un 72% de les dones creu que Mai hi ha desigualtats al Consell Comarcal. -Dones i homes valoren, majoritàriament, 62% i 75%, respectivament, en positiu, l'elaboració d'un Pla Intern d'Igualtat.	-Un 58% dels homes i un 28% de les dones considera que puntualment, o sovint, hi ha desigualtats de gènere al Consell Comarcal. -Cal introduir criteris de gènere en totes les contractacions de serveis, subministrament o obres.

5.3 Comunicació, imatge i llenguatge

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

LLENGUATGE I IMATGE DE LES COMUNICACIONS EXTERNES I INTERNES

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre utilitza diversos mitjans de comunicació. Entre tots aquests hem analitzat el web institucional, el web de Ribera d'Ebre Viva, el butlletí electrònic de Ribera d'Ebre Vic, els perfils de Facebook i Twitter d'aquest mateix ens, el perfil de Facebook de Joventut Ribera d'Ebre i el perfil d'Instagram de la mateixa entitat. Igualment també hem tingut en compte els perfils de Twitter, Facebook i Instagram de Turisme Ribera d'Ebre.

Pel que fa al web institucional es detecta un esforç per fer servir un llenguatge inclusiu tot i que encara hi resten algunes mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem a l'apartat de presentació del web on s'explica Què és?, on es diu "La seva organització, com en tots els ens locals de Catalunya, es configura amb un òrgan col·legiat, el ple, i un òrgan unipersonal, el President" i de seguida diu "El ple del consell comarcal està format, tal com correspon a un ens de segon grau, per regidors dels ajuntaments que la componen". En aquests casos en què es fa referència a càrrecs polítics és important fer ús de la fórmula desdoblada per tal de donar visibilitat a les dones en un àrea on la seva participació dista encara de ser paritària. Igualment e aquest mateix apartat es diu que "Els consells compten amb el gerent, una figura integrada en la cúpula del govern. Es tracta d'un professional que té plena dedicació a l'execució de les tasques del govern i l'administració comarcals".

Quant al web de Ribera d'Ebre Viva, també es denoten encara expressions amb llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem a la notícia publicada el 8 de maig de 2017 sota el títol de "Una quinzena d'empresaris i treballadors riberencs aprofundeixen en l'anàlisi i control de costos". A dins el cos de la notícia també es parla exclusivament d'empresaris i treballadors: "Entre els participants hi ha una quinzena d'empresaris i treballadors en actiu de la comarca, vinculats a sectors com l'immobiliari, el comerç, l'agroindústria, la construcció o l'eòlic, entre d'altres". En canvi per la fotografia que il·lustra aquesta notícia sabem que també hi havia empresàries. Igualment en la Secció de Formació i seminaris En els diferents cursos de la subsecció Càpsules formatives només es parla de "els candidats".

Passa el mateix amb el butlletí electrònic de Ribera d'Ebre Viva, en que per exemple el juny de 2017 es publicava "El passat 17 de maig, va tenir lloc la

primera de les sortides del 2017 amb els comerciants de la Ribera d'Ebre per conèixer el territori i el seu potencial turístic." O "Una vintena d'empresaris de la Ribera d'Ebre han pogut iniciar-se en el món del comerç electrònic i del màrqueting digital gràcies al Seminari E-Commerce."

Pel que fa al perfil de Facebook de Ribera d'Ebre Viva, també hi ha expressions androcèntriques. Un exemple el trobaríem en una publicació del 6 de juliol on diu "Recta final del curs d'ajudant de cuina i rebosteria! Després de més de 200 hores de formació pràctica impartides per l'equip de docents del Centre BRM Móra d'Ebre amb la col·laboració d' Hostal Gastronòmic La Creu amb la seva cuina, de treballar les habilitats que es requereixen per aquest lloc de treball i de conèixer la visió d'empresaris com Le Loupoup i Pizzeria Carussos, toca trepitjar una cuina de veritat! A partir d'aquest juliol els participants faran pràctiques en restaurants de la #RiberadEbre!". Igualment, en una altra del 23 de maig es parla només de participants, dels alumnes i dels companys "Al #dispositiu #riberadebreVIVA, treballem les #competencies #transversals que posem en joc quan estem desenvolupant una feina en una empresa. Aquesta setmana hem estat practicant el #treballenequip amb els alumnes del curs d'ajudant de cuina, una de les competències més requerides en una cuina. Us deixem un vídeo on veureu com els alumnes havien d'aconseguir fer un dibuix " a cegues" : el David tenia els ulls tapats i la resta de companys li anaven donant ordres per poder arribar entre tots a fer una casa amb jardí. Gràcies a la estratègia que van adoptar, primer fer el dibuix ells i després anar donant ordres d'un a un, van aconseguir amb un temps record poder fer l'activitat. Enhorabona a tots!!!!".

Al perfil de Twitter de Riber d'Ebre Viva, igualment es fan servir expressions androcèntriques i, per exemple, el 23 de maig hi ha un tuit on es parla dels alumnes i prou: "#treballenequip #competencia #transversal de l'ajudant de cuina, posant-ho en pràctica amb els alumnes del curs: un dibuix a "cegues"!"
A banda, el 29 de març es fa una piulada on es donen indicacions per trobar personal i es parla només de candidat o candidats i s'acompanya d'una icona on les representacions només mostren homes.

Des de Joventut Ribera d'Ebre també es gestiona un perfil de Facebook on, una vegada més, s'hi veuen mostres de llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem en una publicació del 21 de juny de 2017 on es diu que "Encara sou a temps d'apuntar-vos al cicle formatiu de grau mitjà de TÈCNIC ATENCIÓ A LES PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA que es realitza a IES Julio Antonio.".

En canvi hi ha mitjans com l'Instagram de Joventut Ribera d'Ebre o els perfils de Turisme Ribera Ebre en què s'usa sempre el llenguatge no sexista.

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

Pel que fa a les imatges que apareixen a qualsevol de les publicacions emeses pel Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, són en tots els casos igualitàries i respectuosos amb les dones i els homes. En cap cas s'observa una imatge sexista o denigrant. Tot i així, sí que en molts casos es reforcen estereotips i no es veuen accions per trencar-los, a banda en molts casos hi ha fotografies de temes relacionats amb el mercat laboral o cursos en què només apareixen homes.

LLENGUATGE INTERN

Pel que fa al llenguatge intern, també es nota un esforç per usar un llenguatge inclusiu, tot i que hi apareixen de manera puntual expressions de llenguatge sexista.

Les actes de ple tornen a mostrar l'ús del llenguatge androcèntric ja que s'usa per exemple la fórmula consellers per referir-se a tots els consellers i conselleres que formen part del ple.
A banda, hi ha altres llocs on es veu l'ús d'aquest tipus de llenguatge. Un exemple el trobem a l'acta de ple del 30 de maig de 2017. Hi trobem expressions com "Pel que fa a formació i treball, al maig ha començat un nou Pla d'Ocupació, impulsat per la Diputació i que donarà feina durant sis mesos a cinc veïns dels nostres pobles. Faran tasques de manteniment d'entorns municipals i espais públics. Així mateix, una quinzena d'empresaris i treballadors han iniciat un curs de 25 hores sobre "Anàlisi i control de costos", que s'allargarà fins al 26 de juny. També s'ha obert una nova convocatòria per aconseguir la titulació acTIC de Tecnologies de la Informació i la Comunicació, i ha finalitzat el programa Joves en pràctiques, que ha donat feina a una vintena de joves durant sis mesos. Tots ells han gaudit d'un contracte remunerat en d'administracions públiques de la comarca gràcies a una convocatòria del SOC."
"Els més petits també han tingut el seu protagonisme amb la celebració del Dia Mundial de la Higiene de Mans, el 5 de maig. Els departaments d'Ensenyament i Salut a Terres de l'Ebre, amb el suport del Consell, van promoure uns tallers per als alumnes de 1r de primària de les escoles de la comarca, i el concurs de dibuix "Em rento les mans quan toca", amb un guanyador per escola."

Altres documents, com la instància genèrica, també tenen mostres de llenguatge androcèntric. En aquest cas es diu "Dades del Representant/Dades del Sol·licitant / Interessat". En aquests casos es recomana usar un llenguatge més neutre en què simplement es demanen Nom, Cognoms, etc.

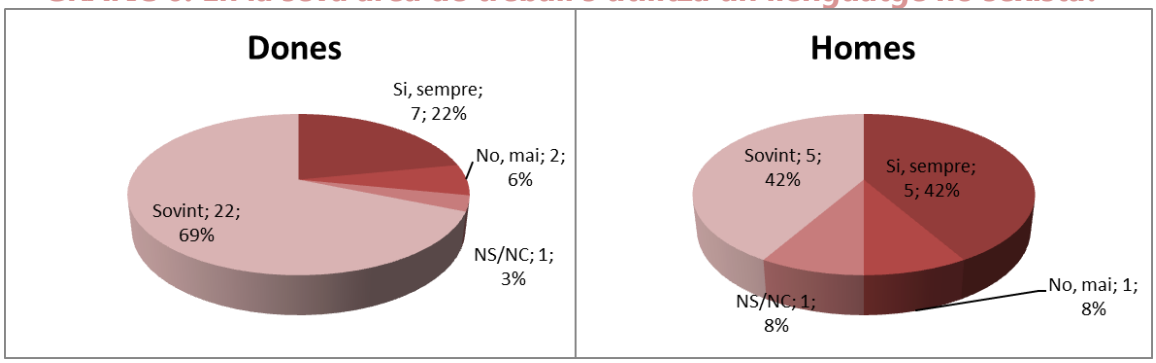
Quant a les bases reguladores de procediments de proves selectives també s'hi denota un llenguatge androcèntric. Un exemple el trobem a les es Bases que han de regir el concurs-oposició per a la selecció de personal laboral temporal, grup C1, administratiu i creació d'una borsa de treball. El mateix passa amb una convocatòria prèvia Per a la creació d'una borsa de treball de personal auxiliar administratiu.

També veiem un ús del llenguatge androcentrista en el conveni col·lectiu aprovat el 2007. Per exemple quan parla de Selecció de personal a l'article 18 es

refereix a "l'experiència dels aspirants i llur capacitat" i "dels mèrits dels candidats".
En les entrevistes portades a terme queda clar que l'ús del llenguatge no sexista no és una prioritat dins el Consell Comarcal i que es fa més o menys ús segons la sensibilitat de cada persona.

Si atenem al formulari en aquest àmbit veiem que hi ha disparitat de respostes, però majoritàriament positives. Un 22% de dones i el 42% d'homes assegura que sempre s'usa un llenguatge no sexista. A més, un 69% de dones i un 42% d'homes diu que es fa sovint. En canvi, només un 2% de les dones i EL 8% d'homes diu que no es fa mai. Finament un 1% de dones i un 8% d'homes respon NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Llenguatge no sexista a alguns perfils de Xarxa Social, especialment de Tursime Ribera d'Ebre. -Llenguatge no sexista a publicacions locals. -Imatge igualitària i no sexista en les publicacions locals.	-Llenguatge puntualment androcèntric en diferents mitjans com el web institucional i el de Ribera d'Ebre Viva i a la majoria dels perfils de Twitter i Facebook. -Es perpetuen estereotips i rols de gènere en algunes imatges de les publicacions locals. -Documents interns com les actes de

	plens, la instància genèrica i les bases reguladores de contractació de personal utilitzen puntualment un llenguatge androcèntric. - La percepció del personal a les enquestes és majoritàriament positiva pel que fa al llenguatge no sexista, en canvi a través de les entrevistes i de la documentació queda clar que s'ha d'acabar de consolidar dins el Consell Comarcal.

5.4 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

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

PLANTILLA DEL CONSELL COMARCAL

Pel que fa a la composició global de la plantilla del Consell Comarcal, en termes de sexe, veiem que hi ha una composició amb una clarísima majoria de dones, ja que representen el 82% del personal. En total la plantilla està composta per 59 dones i 13 homes.

TAULA 2. Nombre de dones i homes en plantilla

Plantilla Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre		
Dones	59	82%
Homes	13	18%
TOTAL	72	100%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Pel que fa a l'edat del personal que treballa al Consell Comarcal, veiem que hi ha varietat, tot i que el 65,3% del personal està entre els 31 i els 50 anys. Si ens fixem en la variable sexe, vegem que el 67,8% de les dones estan en aquesta franja d'edat. En canvi, només el 8,5% tenen entre 21 i 30 anys. Finalment un 11,9% tenen entre 51 i 60 anys i un 11,9% tenen més de 60 anys. En canvi, entre

els homes, es pot dir que la població és més envellida, ja que el 53,8% tenen més de 51 anys.

TAULA 3. Edat de la plantilla

Edat	Dones	%	Homes	%
21-30	5	8,5	-	
31-40	21	35,6	4	30,8
41-50	19	32,2	2	15,3
51-60	7	11,9	6	46,1
més de 60	7	11,9	1	7,7

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER GRUPS PROFESSIONALS

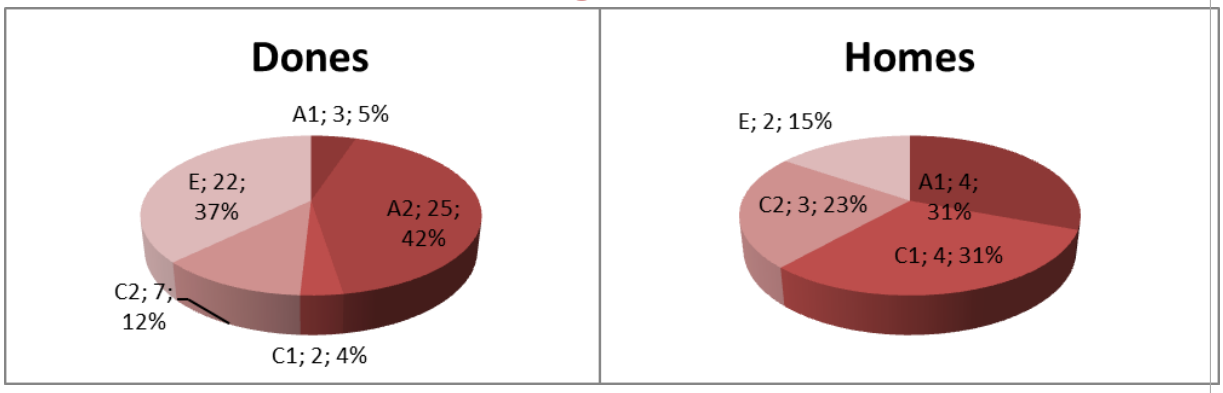
El Consell Comarcal classifica el personal en 5 grups professionals: A1, A2, C1, C2 i E. Aquests grups engloben les persones que treballen a la corporació en funció del seu lloc de treball. Si s'analitza el nombre d'homes i dones per grup professional, s'observa que hi ha pràcticament el mateix nombre de dones que homes a la categoria superior. Ara bé, en dades relatives ens adonem que només un 5% de les dones són a la categoria A1. Pel que fa als homes, en canvi, en aquesta categoria hi ha un 31% dels de la plantilla. En canvi en la categoria A2, hi ha bona part de la població femenina de la plantilla, un 42%, mentre que no hi ha homes en aquesta categoria. Pel que fa a la categoria C1, hi ha un 4% de les dones i, en canvi, un 31% dels homes. A la categoria C2, hi torna a haver molta més representació masculina que femenina en dades relatives, ja que hi ha un 23% dels homes i un 12% de les dones. Finalment, en la categoria més baixa, la E, hi trobem l'altre gran gruix de dones de la plantilla, un 37%, en canvi només hi ha un 15% d'homes. Es comprova que la majoria dels homes de la plantilla es reparteixen entre la categoria més alta, A1, i la tercera més alta, C2. En canvi la major part de les treballadores estan entre la segona més alta, A2, i la més baixa, E.

TAULA 4. Categories laborals

Categoria	Dones	Homes
A1	3	4
A2	25	-
C1	2	4
C2	7	3
E	22	2
TOTAL	**59**	**13**

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

GRÀFIC 7. Categories laborals



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL

Amb una plantilla amb el 82% de dones és difícil d'analitzar si dins el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre hi ha àrees de treball més feminitzades o masculinitzades. De fet, les àrees del mateix Consell Comarcal són en general feminitzades i les xifres de la plantilla no deixen cap dubte del fet que a l'entitat es perpetuen els estereotips de gènere quant al personal contractat. Tot i així, els pocs homes que hi ha sí que estan en la seva majoria en àrees masculinitzades, ja que el 30,76% dels homes treballen a Informàtica i Societat de la Informació i el 23% a administració general de l'entitat. També hi ha un 15,38% d'homes que són a Habitatge i Urbanisme. En canvi, queda palès que a àrees feminitzades com és el cas de Serveis a les persones, on hi treballen el 57,6% de les dones de la plantilla, només hi ha dos homes. Sí que cal dir que en una àrea tradicionalment feminitzada com Acció Social, hi ha un 15,38% dels homes de la plantilla. Per tant, podem concloure que en la seva majoria al Consell Comarcal hi ha segregació horitzontal. Parlem de segregació quan dones i homes tenen un accés diferencial a ocupacions i llocs de treball,

branques i categories ocupacionals. Aquesta segregació és horitzontal quan es produeix una participació diferent de dones o homes en sectors concrets d'activitat o llocs de treball. En general ve determinada per l'assignació tradicional de rols en funció del sexe (cura i atenció, sanitat, ensenyament versus policia, brigada, etc.). Aquest tipus de segregació no és una discriminació en si mateixa, però sí que perpetua els rols de gènere i, per tant, les discriminacions indirectes que poden comportar. Perquè les feines feminitzades, com les que comporten cuidar persones, estan menys valorades tan socialment com econòmicament que les feines masculinitzades, que per exemple les que requereixen l'ús de força.

TAULA 5. Àrea de treball

Àrea de treball	Dones	%	Homes	%
Acció Social	4	6,7	2	15,38
Administració general			3	**23,07**
Habitatge i Urbanisme	3	5,1	2	15,38
Comerç Turisme i Empreses	6	10,2		
Medi Ambient	1	1,7		
Serveis Comunitaris (xofer)			1	7,69
Biblioteca	1	1,7		
Informàtica/societat de la informació	1	1,67	4	**30,76**
Joventut	3	5,1		
Consum	1	1,7		
Recepció	1	1,7		
Biblioteca i arxiu	1	1,7		
Serveis a les persones	34	**57,6**	1	7,69
Tresoreria	3	5,1		

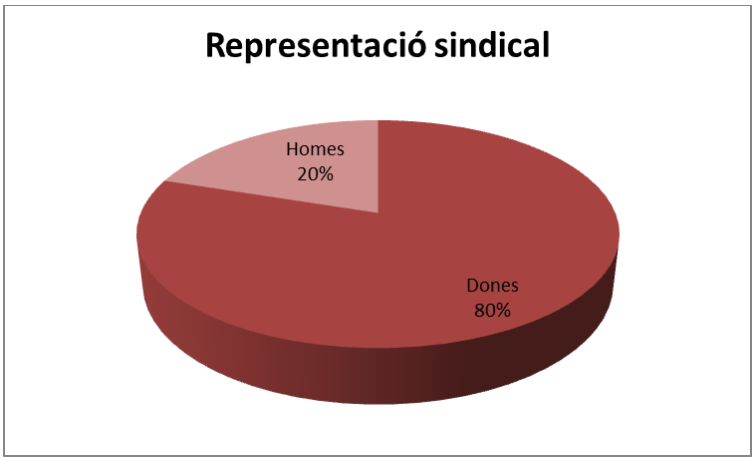
Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

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

REPRESENTACIÓ DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS

El Comitè d'Empresa del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre té representació amb majoria de dones (80%) que reflecteix la realitat de la plantilla de l'entitat. La presidenta del Comitè és una dona.

GRÀFIC 8. Representació sindical

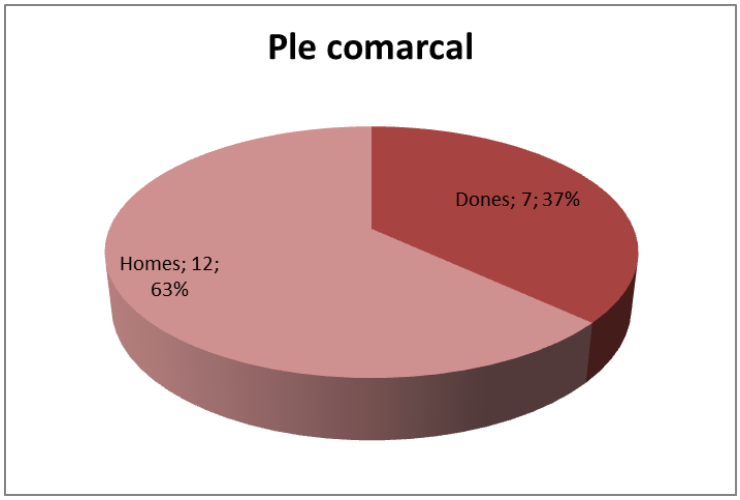


Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. Al Consell Comarcal, en l'actual mandat (2015-2019) el ple està compost per 19 persones de les quals el 63% són homes i el 37% són dones. Podem afirmar, per tant, que el ple no és paritari en la seva composició.

GRÀFIC 9. Composició Ple CCRE



Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida pel Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, 2017

Pel que fa a l'equip de govern format per CiU, IA-FIC i ERC està compost per un 33% de dones i un 67% d'homes, de manera que tampoc és paritari. Sí que cal remarcar que la presidenta del Consell Comarcal és una dona, cosa que mostra un cert trencament dels rols de gènere.

Pel que fa als partits a l'oposició, actualment només hi ha PM amb una sola representant, que és una dona.

Si atenem als òrgans directius vegem que la presidència recau en una dona, mentre que hi ha 5 vicepresidents homes i només una vicepresidenta.

TAULA 6. Òrgans directius

	Dones	Homes
Presidència	1	
Vicepresident 1r		1
Vicepresident 2n		1
Vicepresident 3r		1
Vicepresident 4t		1
Vicepresident 5è		1
Vicepresidenta 6a	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

En la mateixa línia, si ens fixem en les delegacions de les diferents àrees ens adonem que excepte en el cas de la presidència, en la resta de casos es refermen els estereotips de gènere, ja que en àrees tradicionalment masculinitzades com Promoció i dinamització Econòmica, Economia i Hisenda Seguretat i Emergències, tots els consellers delegats són homes. En canvi les poques dones que hi ha encapçalen àrees feminitzades com Ensenyament, Joventut o Serveis Socials.

Cal remarcar especialment que de les 18 persones que forment l'equip de govern, 3 persones no tenen cap àrea delegada i en els tres casos són dones.

TAULA 7. Delegacions d'Àrea

Àrea	Dones	Homes
Presidència i Comunicació	1	
Promoció i dinamització Econòmica: Indústria i 7 comarques		1
Turisme		1
Tic		1
Ensenyament, Juventut i Garantia	1	

Juvenil		
Medi Ambient		1
Esports		1
Serveis als Municipis i Patrimoni i Parc Mòbil		1
Consum i Habitatge		1
Seguretat i Emergències		1
Economia i Hisenda		1
Agricultura, Ramaderia i Pesca		1
Entitats i Associacions		1
Cultura		1
Serveis Socials	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

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

REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-La plantilla presenta diversitat d'edats, tot i que la població masculina està lleugerament envellida.	-El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre disposa d'una plantilla amb una composició amb una amplíssima majoria de dones i, tenint en compte que les tasques que s'hi fan són majoritàriament feminitzades, perpetua els estereotips de gènere. -La majoria d'homes que hi ha estan en àrees masculinitzades com Informàtica o Urbanisme.
	- La majoria dels homes de la plantilla es reparteixen entre la categoria més alta, A1, i la tercera més alta, C2. En canvi la major part de les treballadores estan entre la segona més alta, A2, i la més baixa, E.
-La presidència l'ocupa una dona mostrant un cert trencament dels	-El ple del Consell Comarcal no té una composició paritària entre dones i

estereotips de gènere.	homes, així com tampoc l'equip de govern. -La majoria d'àrees masculinitzades estan presidides per homes. Les poques dones amb àrees delegades ocupen carteres feminitzades com Ensenyament o Serveis Socials. -Només tres persones de l'equip de govern no tenen cartera, en els tres casos són dones.

5.5 Selecció de personal, avaluació del rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal

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

CRITERIS DE SELECCIÓ

No existeix al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre un protocol específic per al reclutament i la selecció de personal. El Consell Comarcal no ha elaborat cap document on s'expliciti el seu compromís amb la garantia de la igualtat de gènere en els processos selectius. Tampoc hi ha uns criteris definits que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tampoc hi ha cap acord al Conveni Col·lectiu del personal Laboral que superi el que estableix la llei vigent en aquest sentit. De fet, al conveni, l'única cosa que s'estableix en termes de selecció de personal és que "En qualsevol cas, sempre s'han de respectar els principis constitucionals d'igualtat".

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

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

No hem pogut obtenir dades dels darrers processos selectius al Consell Comarcal, quant a la relació de persones aspirants amb dades desagregades per sexe, ni de com estaven formats els tribunals ni quines han estat les persones contractades. Aquesta situació confirma la reivindicació de bona part del personal que creuen que cal crear un departament o persona responsable de Recursos Humans per tal de poder agilitzar i facilitar la informació relacionada en aquest sentit.

FORMACIÓ

Pel que fa a la formació, no hem pogut tenir dades de les formacions que han fet la plantilla del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre. Per tant, les úniques dades de què disposem és la percepció de les persones entrevistades. En aquest cas les respostes han estat unànimes, ja que tothom ha assegurat que totes les persones de la plantilla tenen accés igualitari a la formació. Una altra cosa és el fet que aquestes formacions estiguin pagades al 100% pel Consell Comarcal. En aquest sentit, algunes de les persones entrevistades diuen que només les dones s'han trobat en situacions en què no se'ls paga el 100% de al formació.

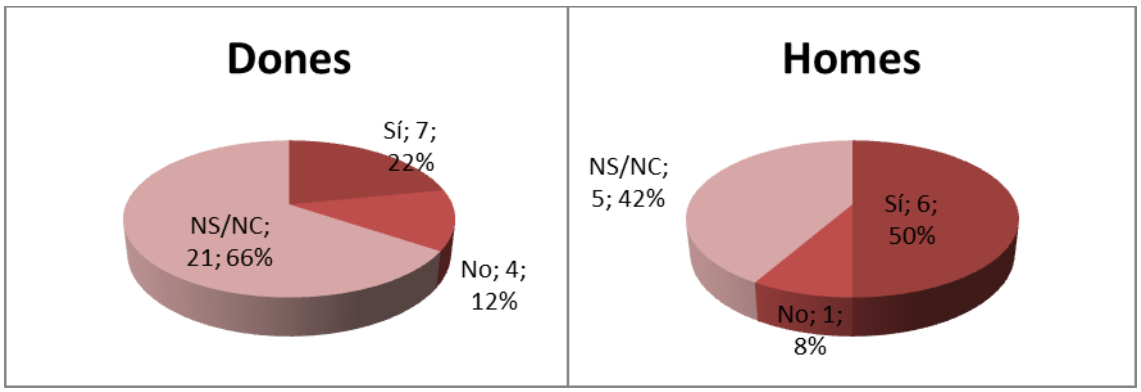
PROMOCIÓ

Pel que fa a la promoció, al Conveni Col·lectiu del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre diu que el "Consell Comarcal prioritzarà d'acord amb la normativa vigent la provisió de les places vacants mitjançant la promoció interna fins al màxim legal corresponent." No hi ha, però, criteris que marquin la igualtat d'oportunitats de promocionar-se per a homes i dones.
No tenim dades dels casos de promoció interna que hi hagut aquesta legislatura.

Pel que fa a la percepció de les persones entrevistades, tothom coincideix a dir que en realitat no hi ha promocions en aquests darrers temps, però pensen que si n'hi haguessin es farien amb criteris d'igualtat.
En el formulari, un 66% de les dones i el 42% dels homes responen NS/NC per la manca de promocions o pel desconeixement dels criteris que es marcarien en cas que n'hi haguessin. En canvi, el 50% dels homes i el 22% de les dones sí que

asseguren que hi ha criteris de promoció igualitaris. Finalment un 12% de les dones i un 8% dels homes pensen que no hi ha criteris igualitaris marcats.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Criteris de selecció neutres, atenent a la legalitat vigent.	-No existeix un protocol específic per al reclutament i selecció de personal. -Els processos selectius no estableixen com a requisit la formació en gènere. -No es fan accions positives a l'hora de contractar personal per afavorir la introducció del sexe menys representat. -No hi ha un departament o persona responsable de Recursos humans que faciliti tràmits i cerca d'informació per evitar possibles desigualtats.
	-La percepció del 66% de les dones i el 44% que no tenen coneixement de si hi ha o no criteris igualitaris per a la

	promoció. En canvi, un 50% dels homes i només un 22% de les dones creuen que sí que hi ha aquests criteris definits.

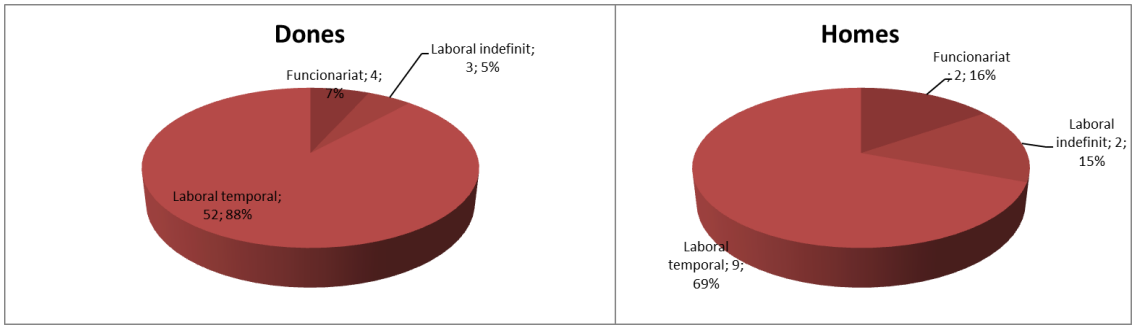
5.6 Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial

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

TIPUS DE CONTRACTE

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre compta amb el 85% de personal amb contracte laboral temporal, un 8% de funcionariat i un 7% de contracte laborals indefinits. Si atenem a la variable sexe veiem que el 88% de les dones és personal laboral temporal, mentre que el 7% és funcionariat i el 5% personal laboral indefinit. En canvi, entre els homes, el personal temporal és el 69%, mentre que un 15% és personal indefinit, la mateixa proporció que de personal funcionari. Es constata, doncs, que els contractes laborals temporals són els majoritaris a l'entitat, cosa que podria respondre també a la manca d'un departament o persona responsable de Recursos Humans.

GRÀFIC 10. Tipus de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

ANTIGUITAT

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

antigues.

El 27% de les dones fa de 0 a 5 anys que treballen al Consell i el 36% fa entre 6 i 10 anys. A banda un 20% fa entre 11 i 15 anys que hi són. Finament un 16% fa més de 16 anys que hi treballen. Pel que fa als homes el 23% fa menys de 5 anys, un altre 23% fa entre 6 i 10 anys i un 16% fa entre 11 i 15 anys. Finalment un 38% fa més de 16 anys que hi treballen. Es constata doncs, que una quarta part del personal tant d'homes com de dones és d'incorporació més recent. Ara bé quan es tracta de permanències llargues, de més de 16 anys, els homes superen les dones en 22 punts.

TAULA 7. Antiguitat

Anys que fa que hi treballa	Dones	%	Homes	%
Fins a 5 anys	16	27,12	3	23,077
de 6 a 10	21	35,59	3	23,077
d'11 a 15	12	20,34	2	15,385
de 16 a 20	5	8,47	2	15,385
Més de 21	5	8,47	3	23,077
TOTAL	**59**		**13**	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

JORNADA DE TREBALL

Les persones en plantilla del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre tenen, en la seva majoria (61%), jornada laboral completa; un 3% de la plantilla fa jornada laboral parcial, un 5%, és a dir 4 persones, fan reducció de jornada i 30% treballen per hores. Pel que fa a la variable sexe, el 92% dels homes fan jornada laboral completa i un 7,7% treballen per hores. Quant a les dones, el 54,24% fa jornada laboral completa, 2 dones fan jornades parcials i 4 fan jornada reduïda. A banda 21 dones, és a dir un 35,6%, treballen per hores. El fet de treballar per hores ha estat una queixa reiterada que ha aparegut en les entrevistes. Aquestes persones, en la seva àmplia majoria dones, demanen que es treballi la situació de precarietat laboral en què es veuen immerses, tant pel que fa als horaris laborals com a la retribució.

HORARI LABORAL

Pel que fa a l'horari laboral la majoria de persones fan horari continuat menys una dia a la setmana en què també es treballa a la tarda.

Hi ha 24 dones i 3 homes que fan jornada partida. Entre aquestes persones hi ha totes les treballadores familiars, més 3 auxiliars, un xofer i una persona de

neteja. Per tant, si atenem a la variable sexe, veiem que el 33% de les dones i el 23% dels homes fan jornada partida.

RETRIBUCIÓ

Per estudiar les retribucions de la plantilla del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre es faran servir dades relatives als salaris bruts, inclosos complements i plusos. En aquest cas, hem de remarcar que per tal de poder fer les mitjanes salarials, en les cas de les treballadores familiars hem usat una plantilla de salari en la qual es pressuposa que les treballadores familiars fan el 100% de jornada, cosa que en la majoria de casos no es correspon amb la realitat.

El primer que podem veure és que si calculem la bretxa salarial entre els homes i les dones de la plantilla el resultat és que els homes cobren un 40,66% més que les dones, el que suposen uns 13.000 euros anuals més. Una xifra que supera amb escreix la bretxa salarial catalana[2] i, lògicament, és lluny de l'ideal de bretxa 0 que s'haurien de marcar com a objectiu els ens públics.

TAULA 8. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
19.351,93	32.609,59	13.257,65	40,66%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Si ens fixem ara en la bretxa salarial existent per categories laborals, és a dir per tipus de coneixements i estudis requerits, veiem que hi ha dones i homes en totes les categories, excepte l'A2 en què només hi ha dones.
A la categoria A1, veiem que els homes tornen a cobrar més que les dones, concretament un 39,9% més que elles, el que suposen uns 19.000 euros anuals més. Novament, doncs, la bretxa supera amb escreix la mitjana catalana.
Pel que fa a la categoria C1, els homes tornen a cobrar més que les dones, en aquest cas 8,79% és a dir uns 3.000 euros anuals més. En aquest cas cal remarcar que en la categoria C1, tant dones com homes cobren bastant més que les dones de la categoria A2, concretament les dones cobren un 35% més i els homes un 40% més. En aquest sentit, està bé recordar que un 68% de les

[2] Dades del primer informe realitzat per la Generalitat de Catalunya sobre bretxa salarial entre homes i dones (http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf)

dones de la categoria A2 treballen en àrees feminitzades com Serveis a les persones o Acció Social.
Si analitzem la categoria C2 ens trobem que la bretxa salarial afavoreix a les dones. Elles cobren un 9,29% més que els homes, el que suposen uns 1.700 euros anuals de més.
Finalment a la darrera categoria, els homes tornen a cobrar més que les dones. Ara és un 15,66%, que significa que cobren uns 2.600 euros anuals més. Recordem que això seria en el cas que totes les dones i homes que fan tasques de treball familiar treballessin el 100% de la jornada, perquè no tenim les dades reals dels sous que cobren.

Ens ho detalla la taula de nivells salarials (mitjana de salaris anuals amb complements i plusos).

TAULA 8. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	28.957,07 €	48.184,82 €	19.227,75€	39,9%
A2	22.037,87 €			
C1	33.766,80 €	37.019,71€	3.252,83€	8,79%
C2	18.337,17 €	16.633,63 €	-1.703,54€	-9,29%
E	14.002,37 €	16.602,81 €	2.600,44€	15,66%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Per afinar més les causes de la bretxa salarial, treballarem ara en el cas hipotètic que totes les persones de l'empresa fessin el 100% de jornada.
Una vegada feta aquesta operació, vegem que només hi ha canvis de salaris entre les dones de les categories A1 i A2. Aquests canvis en la categoria A1 fan que es redueixi la bretxa salarial entre dones i homes, que ha passat a ser del 23%, de manera que ara els homes cobrarien uns 11.000 euros anuals de més.
En la categoria A2, com que no hi ha homes, no podem comprovar si es redueix la bretxa salarial, però sí que vegem que continuen cobrant menys que les dones i els homes de la categoria inferior, la C1.
En ho detalla la taula de nivell salarial de salaris anuals bruts i 100% de jornada.

TAULA 9. Diferències salarials dona-home (plus i complements inclosos 100% de jornada)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	37.050,80 €	48.184,82 €	11.134,02€	23,11%
A2	23.341,03 €			
C1	33.766,80 €	37.019,71€	3.252,83€	8,79%
C2	18.337,17 €	16.633,63 €	-1.703,54€	-9,29%
E	14.002,37 €	16.602,81 €	2.600,44€	15,66%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Per veure d'on parteixen aquestes diferències salarials fem també una comparativa dels salaris, però ara fixant-nos en les retribucions salarials bàsiques.

En aquest cas ens adonem que només queda bretxa salarial a la categoria A1, concretament un 20,45%, que suposen uns 3.000 euros anuals més. Ara bé si fem l'exercici de traslladar aquests salaris en el cas hipotètic que tothom fes el 100% de jornada, aquesta bretxa acaba desapareixent. Per tant ens adonem que només les dones fan jornades reduïdes, cosa que, lògicament, afecta directament al seu sou.

Ens ho detallen les taules de nivell salarial de retribucions salarials bàsiques.

TAULA 10. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	11.911,21 €	14.972,58 €	3.061,37€	20,45%
A2	12.270,73 €			
C1	10.083,76 €	10.083,76 €	-	-
C2	8.547,18 €	8.547,18 €	-	-
E	7.833,00 €	7.833,00 €	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

TAULA 11. Diferències salarials dona-home (retribucions salarials bàsiques, 100% de jornada)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	14.977,72 €	14.972,58 €	-5,14€	-0,03%
A2	13.060,69 €			
C1	10.083,76 €	10.083,76 €	-	-
C2	8.547,18 €	8.547,18 €	-	-
E	7.833,00 €	7.833,00 €	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

COMPLEMENTS SALARIALS

De les dues taules anteriors es desprèn que la bretxa salarial prové dels complements i de com han estat valorats aquests complements.

Pel que fa al Complement de Destinació, ens adonem que la bretxa salarial torna a afavorir els homes, en tots els casos. En el cas de la categoria C1, és on es veu una diferència més important, del 38,67%. També hi ha una bretxa important en el cas de la categoria A1, del 20,45%.

TAULA 12. Diferències salarials dona-home (complement de Destinació)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	5.792,45 €	7.281,26 €	1.488,8€	20,45%
A2	5.254,82 €			
C1	2.819,11 €	4.596,62 €	1.777,51€	38,67%
C2	3.714,34 €	3.928,31 €	213,97€	5,45%
E	3.073,42 €	3.393,88 €	320,46€	9,44%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Si atenem al complement Específic, tornem a trobar bretxes salarials importants que en tots les casos, menys en un, afavoreixen els homes. A la categoria E és on trobem la diferència més important, ja que en aquest cas els homes cobren un 42,43% més de complement que les dones. Recordem que en aquesta categoria hi ha les persones que fan Treball Familiar, que és una feina feminitzada on tan sols hi ha un home. També hi ha diferències importants altra vegada a la categoria A1, del 41,72%, i a la C1, del 19,63%. Només a la categoria C2, hi ha també diferències importants, del 27,38%, que en aquest cas afavoreixen les dones.

TAULA 13. Diferències salarials dona-home (complement Específic)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	13.822,72 €	23.718,20 €	9.895,48€	41,72%
A2	3.473,75 €			
C1	16.511,47 €	20.545,76 €	4.034,29€	19,63%
C2	5.139,92 €	3.732,46 €	-1.407,46€	-27,38%
E	3.039,56 €	5.279,64 €	2.240,08€	42,43%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Si atenem al complement d'Antiguitat, el que veiem és que la major part de diferències salarials no provenen d'aquest concepte, sobretot pel fet que parlem de quantitats molt inferiors que representen un percentatge petit del conjunt de la nòmina. En aquest cas a les categories A1 i C1 pràcticament no hi ha cap diferència, en canvi sí que hi ha diferències a les categories C2 i E. En aquests dos casos la bretxa és molt gran, però si ens tornem a fixar en la quantitat total de diners anuals ens adonem que és una quantitat relativament petita.

TAULA 14. Diferències salarials dona-home (complement Antiguitat)

Categoria laboral	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
A1	1.670,67 €€	1.765,43 €	94,76€	5,37%
A2	769,27 €			
C1	2.014,26 €	2.049,02 €	34,76€	1,7%
C2	1.148,28 €	1.992,09 €	843,81€	42,36%
E	111,36 €	893,97 €	782,61€	87,54%

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

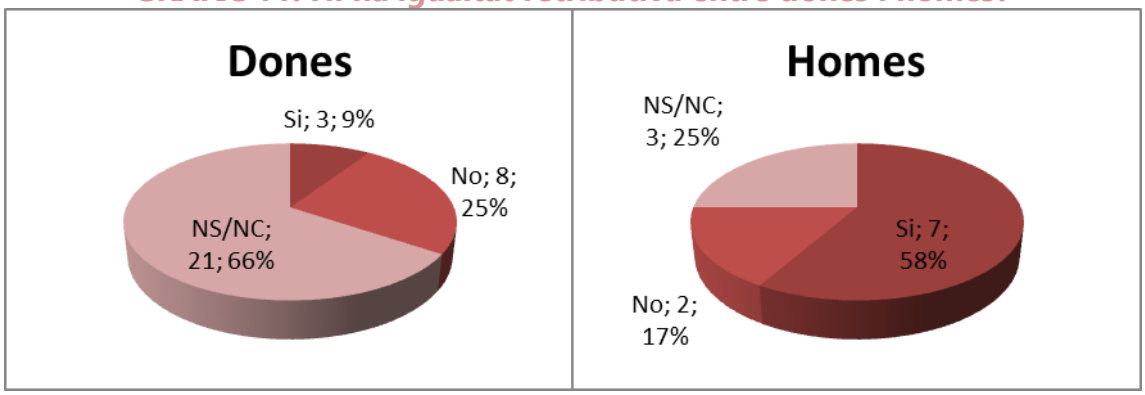
Amb això podem afirmar que les diferències salarials que hi ha al Consell Comarcal venen donades, sobretot, pels complements de Destinació i l'Específic, cosa que ve donada per la Relació de Llocs de Treball, que no està feta amb perspectiva de gènere. Tal com dèiem més amunt, al Consell Comarcal hi ha segregació horitzontal, és a dir, les dones fan feines feminitzades i els homes masculinitzades de manera majoritària. La segregació horitzontal no és una discriminació en ella mateixa. Ara bé, el que veiem analitzant les nòmines és que, seguint la tendència del mercat laboral català i espanyol, les feines feminitzades són menys valorades que les masculinitzades. Això es veu amb el fet que els homes tenen complements molt més elevats que les dones i amb el

fet que feines feminitzades com les de la majoria de les dones de la categoria A2 tenen sous més baixos, fins i tot, al personal de categories inferiors com la C1. Per tant, queda clar que en la Relació de Llocs de Treball que determina sous i complements es valoren molt més els complements de feines masculinitzades. Per aquesta raó, per tal de reduir i acabar eliminant la bretxa salarial cal fer una nova relació de llocs de treball però amb perspectiva de gènere per tal que els complements es valorin de manera igualitària i no amb biaixos sexistes.

Per acabar aquest apartat s'exposen les dades relatives a la percepció del personal respecte a la igualtat retributiva. A les entrevistes, la majoria de persones han assegurat que no creuen que hi hagi diferències salarials per qüestions de gènere, si no per altres circumstàncies que no afecten aquest estudi. Alguna de les persones entrevistades, però, sí que ha afirmat que el tema del gènere és una de les raons, entre altres, que provoquen aquestes diferències salarials.

A través del formulari vegem que el 66% de les dones i el 25% dels homes respon NS/NC perquè desconeixen si hi ha igualtat retributiva o prefereixen no opinar. En canvi, el 58% dels homes i només un 9% de les dones asseguren que sí hi ha igualtat retributiva. Finalment un 17% dels homes i un 25% de les dones creuen que no hi ha igualtat retributiva entre dones i homes.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

CONDICIONS LABORALS: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
	-El 88% de les dones i el 69% dels homes tenen contractes laborals temporals. Només hi ha un 4% de dones funcionàries, per un 16% d'homes i tan sols hi ha un 5% de dones amb contracte indefinit per un 15% d'homes.
	-Tenen més tendència a la permanència els homes que les dones.
	-El 54,24% de les dones pel 92% dels homes fan jornada completa. S'ha plantejat una problemàtica sense resoldre que són el 35,6% de dones i 7,7% d'homes que treballen per hores.
-Només el 33% de les dones i el 23% dels homes fan jornada partida	
	-Hi ha una bretxa salarial important, que supera la mitjana catalana, especialment en algunes categories com la A1 o la E. Les dones de la categoria A2 tenen salaris inferiors als homes i les dones de la categoria C1, que és inferior.
	-Alguna de les persones entrevistades creu que hi ha diferències salarials, entre altres coses, per qüestions de gènere. Només el 9% de les dones enquestades creuen que hi ha igualtat retributiva, mentre que entre els homes el 58% creuen que sí que existeix. De fet la majoria de dones (66%) respon NS/NC a la pregunta de la igualtat retributiva.

5.7 Assetjament sexual i per raó de sexe i actituds sexistes

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

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

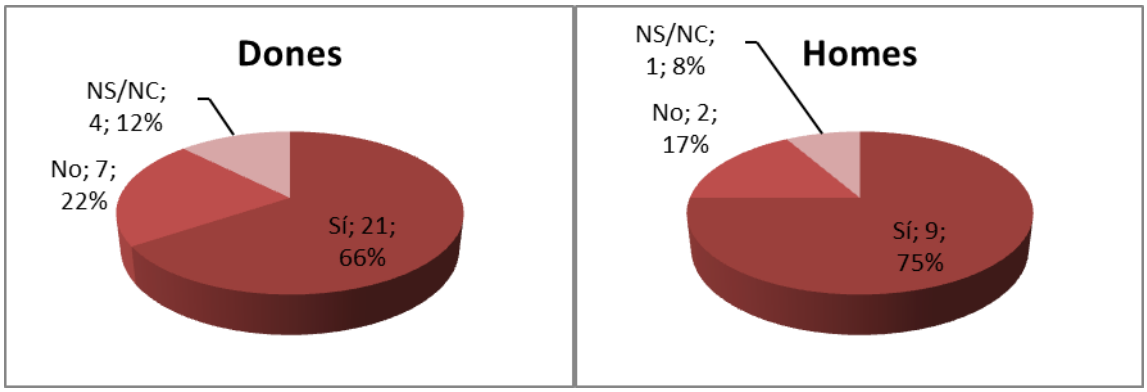
El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre disposa de mecanismes de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 62, referent al Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exposa que *"per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació"*. En el cas del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre disposa d'un Protocol d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe que ja dóna compliment a aquesta llei.

Ara bé, segons el que es desprèn de les formacions grupals i de les entrevistes individuals, pràcticament ningú de la plantilla coneix l'existència d'aquest protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Això implica que tampoc es coneguin les persones de referència que, en cas que hagin estat designades, ni cap altra informació al respecte, el que implica que el protocol en realitat no compleix la seva funció i en aquestes circumstàncies fa la mateixa funció que si no n'hi hagués.

Si ens fixem en les respostes del formulari veiem que, una majoria de dones (66%) i homes (75%) diuen que sabrien on dirigir-se en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Però un 22% de les dones i un 17% dels homes asseguren que no sabrien on dirigir-se. Igualment, un 12% de les dones i un 8% dels homes respon NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

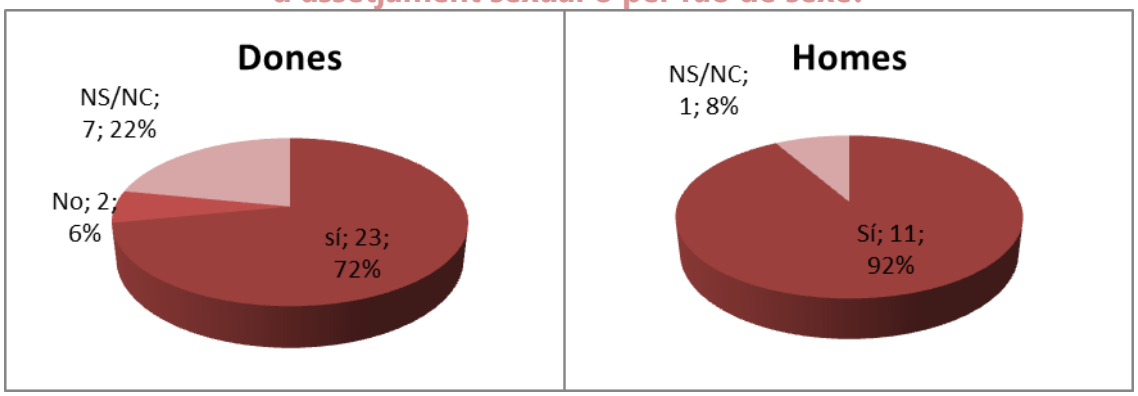
PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

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

Pel que fa a la percepció de si el Consell Comarcal garanteix un entorn de treball lliure d'assetjament que hem rebut a les entrevistes, pràcticament totes les persones han coincidit a assegurar que no es prenen mesures concretes per garantir aquest entorn. Algunes d'elles, però, asseguraven que si s'hagués detectat algun cas, s'haurien pres les mesures necessàries.

Al formulari, el 72% de les dones i el 92% dels homes creu que es garanteix aquest entorn lliure d'assetjament sexual. Amb tot un 6% de les dones ha respost que no es garanteix aquest entorn. Finalment un 22% de les dones i un 8% dels homes respon NS/NC, aquest fet pot ser per desconeixement de la pregunta o per dificultat o desconeixement de la resposta.

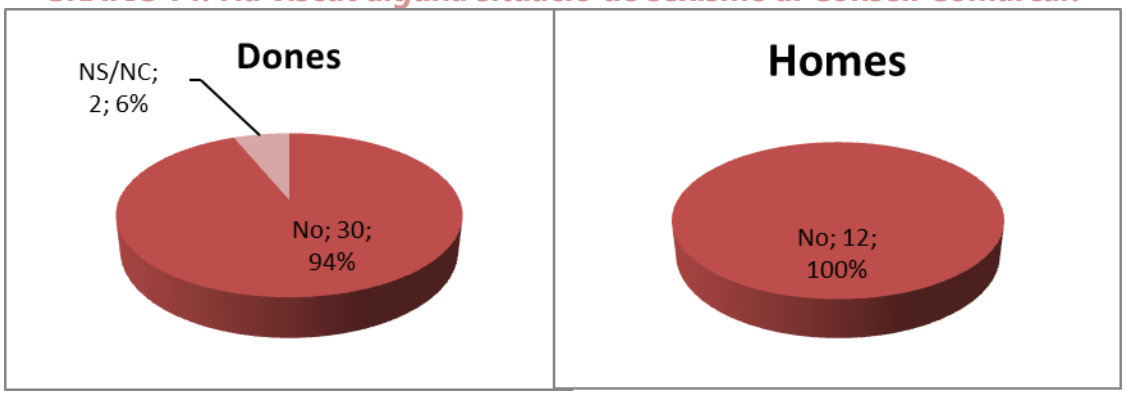
GRÀFIC 13. Al Consell Comarcal s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si atenem a les vivències en relació amb aquest àmbit, és a dir a si alguna persona que treballa el Consell Comarcal ha viscut alguna situació de sexisme, a les entrevistes tothom ha coincidit a dir que no ha vist ni patit cap cas. Igualment al formulari la gran majoria de respostes, el 94% de les dones i el 100% dels homes, és que mai n'han vist o patit cap. Un 6% de les dones respon NS/NC.

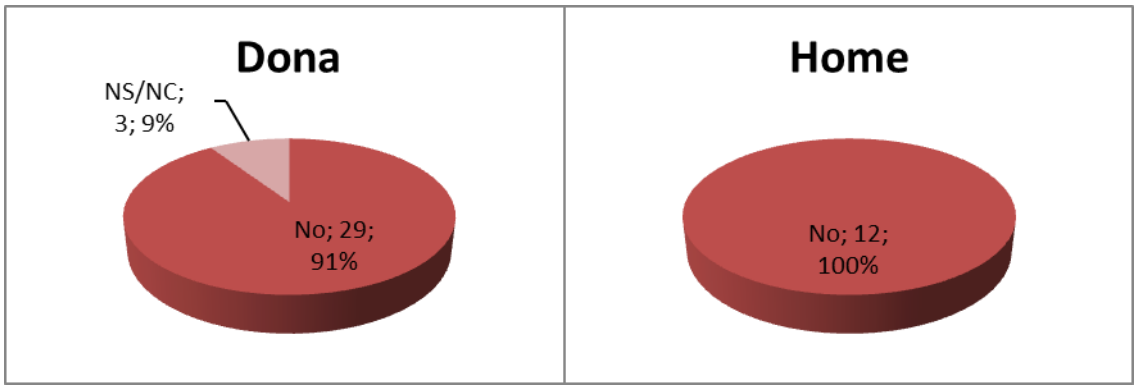
GRÀFIC 14. Ha viscut alguna situació de sexisme al Consell Comarcal?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Pel que fa a les vivències en relació a l'assetjament sexual observem que les respostes són molt similars al cas anterior. A les entrevistes ningú ha mencionat cap cas i al formulari un 91% de les dones i el 100% dels homes asseguren no haver-ne vist ni patit cap . Un 9% de les dones respon NS/NC.

GRÀFIC 15. Ha viscut alguna situació d'assetjament sexual al Consell Comarcal?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre disposa d'un Protocol d'Actuació davant de l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe.	-Bona part de les persones de la plantilla desconeix que el Consell Comarcal compta amb un protocol d'assetjament sexual. -Un 22% de dones i un 17% d'homes enquestats assegura que no sabria on dirigir-se en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquí cal sumar-hi el 12% de dones i el 8% d'homes que responen NS/NC a la pregunta de si sabrien on dirigir-se.
-La majoria de dones (72%) i homes (92%) considera que s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. -El 94% de les dones i el 100% dels homes asseguren no haver patit ni vist cap situació de sexisme. El 91% de dones i el 100% d'homes diu que no ha viscut cap situació d'assetjament	-Un 6% de dones creu que no es garanteix un entorn lliure d'assetjament sexual.

sexual al Consell Comarcal.	

5.8 Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball

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

RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei. Aquest pla inclou mesures específiques en casos de maternitat i alletament, però no està fet amb perspectiva de gènere. És a dir, no s'ha fet un estudi dels llocs de treball segons el sexe ni s'han portat a terme adequacions en aquest sentit. Podríem dir, doncs, que la prevenció de riscos laborals del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre no compta amb la perspectiva de gènere que requereix la normativa.

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

En aquest sentit, cal afegir que tot i que el Pla de Prevenció de Riscos laborals compta amb mesures especials per a casos d'embaràs i alletament, les persones entrevistades i també les que han assistit als cursos de formació asseguren que fins en aquest moment mai no els han explicat o aplicat mesures especials en aquestes circumstàncies.

CONDICIONS FÍSIQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre té tres equipaments on treballa la major part del personal. L'edifici de la seu del Consell Comarcal, el Telecentre i l'Arxiu Comarcal.

Al Consell Comarcal hi treballen 42 dones i 9 homes. Moltes d'aquestes persones treballen en despatxos individuals o compartits amb 2, 3 o 4 persones. Hi ha però dos espais, on hi treballen en un cas 10 dones i en l'altre 11. Aquesta situació, tal com ha aparegut a les entrevistes, provoca algunes problemàtiques com la manca de privacitat a l'hora de treballar. També han sorgit altres problemàtiques com la manca de bona climatització en algun d'aquests espais.

TAULA 13. Equipaments municipals

Despatxos	Dones	Homes
TELECENTRE		
1 Despatx	1[3]	1
CONSELL COMARCAL		
Informàtica	1[4]	3/4
Serveis Tècnics	2	1
Tresoreria 1	2	
Tresoreria 2	1	
Secretaria 1		1
Secretaria 2		2
Premsa	1	
Joventut 1	3	
Joventut 2	1	
Joventut 3	1	
Sala	10	
Serveis Socials 1	3	1
Serveis Socials 2	4	
Serveis Socials 3	11	
Recepció	2	
ARXIU COMARCAL		
1 Despatx	2	

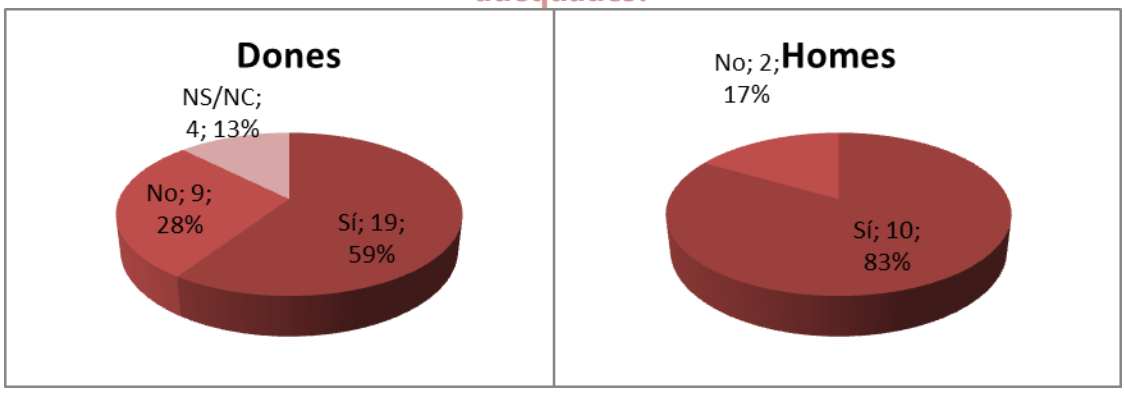
Font: Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, 2017

Pel que fa a la percepció d'unes instal·lacions adequades al lloc de treball del formulari un 59% de les dones i un 83% dels homes considera que les instal·lacions són adequades. En canvi, un 28% de les dones i un 17% dels

[3] En aquest cas hi ha alternança, una setmana hi ha una dona i l'altra un home.
[4] Aquí hi ha la dona i l'home que s'alternen per anar al telecentre

homes assegura que no. A més un 13% de les dones i un 17% dels homes respon NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSIQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
	-El Pla de prevenció de Riscos Laborals no està fet amb perspectiva de gènere. -La política de Prevenció de Riscos Laborals inclou un apartat específic per atendre situacions d'embaràs i alletament, però mai s'ha atès aquest tipus de situacions, segons diu el personal.
	-Hi ha espais on hi treballa un gran nombre de persones, sempre dones, que no ofereixen garanties de privacitat i en algun cas tenen problemes de climatització.
- Un 59% de les dones i un 83% dels homes enquestats responen favorablement a la pregunta de si	- Un 41% de les dones i un 17% dels homes enquestats no responen favorablement a la pregunta de si

consideren que les instal·lacions del lloc de treball són adequades.	consideren que les instal·lacions del lloc de treball són adequades.

5.9 Equilibri de la vida personal i professional

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

MESURES DE CONCILIACIÓ

El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006 pel personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Les dades assenyalen que en els darrers dos anys les dones han demanat 723 permisos relacionats amb la conciliació familiar, i en canvi els homes n'han demanat 62. Per tant, les dones han demanat el 92% dels permisos que s'han atorgat en aquest període i en canvi els homes, tan sols un 8%. Amb això es confirma que el personal del Consell representa un reflex del que succeeix avui a la societat catalana, en què encara les dones es responsabilitzen amb major mesura de la llar i la família.

TAULA 14. Permisos per a la conciliació 2016-2017

Permís	Dones	Homes
Permís en horari laboral	682	48
Matrimoni o naixement de fills	4	1
Absència per motius familiars	28	13
Lactància compactada	4	
Reducció 1/3 de jornada compactada	3	
Compactació de la jornada	1	
Reducció Jornada	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Les vacances i els dies d'assumptes propis estan pactats a l'article 32 del Conveni laboral i es compleixen segons aquestes directrius, sense que es vegi cap tipus de desigualtat entre dones i homes.

TAULA 14. Dies de vacances

Dies	Dones	Homes
22	51	11
23	6	2
24	1	
25	1	

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

TAULA 14. Dies d'assumptes propis

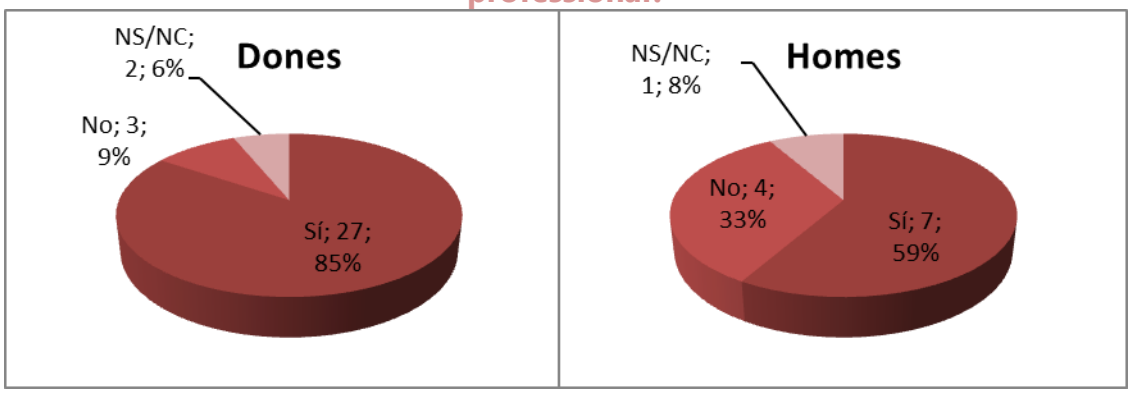
Dies	Dones	Homes
6	55	12
7	1	
8	1	
9	2	1

Font: elaboració pròpia a partir de documentació emesa pel Consell Comarcal, 2017

Pel que fa a la percepció de la plantilla a les entrevistes ha quedat palès que el Consell Comarcal posa totes les facilitats a la plantilla per tal que homes i dones puguin demanar permisos de conciliació de la vida laboral i familiar. Totes les persones entrevistades han remarcat que es permeten totes les mesures de conciliació que es proposen per part del personal sense posar-hi obstacles, si no és per necessitats concretes del servei. En aquest sentit, sí que algunes de les persones entrevistades han volgut deixar palès que en alguns llocs de treball és més complicat que en altres demanar mesures de conciliació.
Aquestes dades confirmen que el personal del Consell representa un reflex del que succeeix avui a la societat catalana, en què encara les dones es responsabilitzen amb major mesura de la llar i la família. A banda, com en el conjunt de les administracions públiques locals, les persones que sí tenen problemes per conciliar la seva tasca al Consell amb la vida familiar són càrrecs polítics.

Quant a les respostes al formulari, el 85% de les dones i el 59% dels homes diuen que l'horari de treball permet equilibrar la vida professional i personal. En canvi, un 33% dels homes i només un 9% de les dones considera que no pot compaginar vida personal i professional.

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

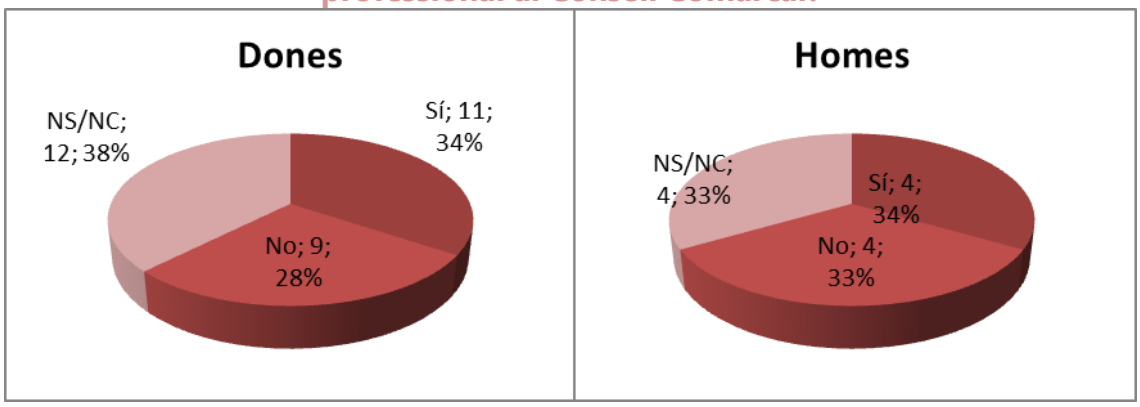


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

Si analitzem l'opinió de les persones davant de la pregunta de si es podria millorar, hi ha disparitat d'opinions i a les entrevistes asseguren que tot és millorable. En aquest sentit sorgeix el fet que alguns llocs de treball que ara no ho poden fer puguin acabar tenint les mateixes facilitats que la resta de personal a l'hora de demanar mesures de conciliació.

Al formulari, el 34% de dones i homes respon que sí que es podria millorar. En canvi el 28% de les dones i el 33% dels homes pensa que no es podria millorar. El 38% de les dones i el 33% dels homes respon NS/NC.

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



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2017

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

Descrigui alguna acció de millora de la conciliació de la vida personal i professional que sigui viable al Consell Comarcal
Adaptació d'hores de treball que evitin treball en cap de setmana.
Horaris, escollir tarda de treball.
No fer torns de tarda.
Flexibilitat horària en tots els departaments i serveis.
Jornada de 7 hores, alguns dies (2 per exemple) d'assumptes propis que es puguin fer amb una bossa d'hores i agafar-les per necessitats puntuals.
Reducció de jornada laboral sense reducció de salari. Jornada de 7 hores durant tot l'any. Bossa d'hores (20 o 25 hores).
- Reducció de la jornada laboral a 35h durant tot l'any com fan molts ens locals; poder gaudir d'alguns dies d'assumptes propis com una bossa d'hores a disposar pel treballador.
Més flexibilitat en l'horari de treball, per tal de poder compaginar la feina amb la família. Poder gaudir d'una reducció de jornada independentment de tenir fills o no, la causa pot ser personal.
Augment la durada dels permisos de paternitat i la flexibilitat horària.
Horari de 9.15 a 17 i eliminar les tardes.

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

EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-El Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre aplica les mesures de conciliació regulades en la Llei 8/2006. -Percepció majoritàriament positiva entre dones i homes vers la conciliació de la vida personal i professional. Es remarquen les facilitats que s'ofereixen a l'hora de demanar mesures de conciliació. Al formulari, el 85% de les dones i el 59% dels homes responen en la mateixa línia.	-El 33% dels homes enquestats considera que no pot conciliar vida professional amb familiar. -Apareix una puntualització segons la qual en alguns llocs de treball és molt més complicat demanar mesures de conciliació. -Algunes de les persones enquestades demanen més flexibilitat horària, adaptar els horaris de treball per evitar treballar les tardes, reduir la jornada laboral, o consensuar dies

	d'assumptes propis. -Es detecta un cert desconeixement a les enquestes de les mesures de conciliació que pot demanar els personal, perquè en més d'un cas demanen que s'implantin mesures que ja estan implementades.

6. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat dona-home, que s'impulsaran i es realitzaran des del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.

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

Les accions a realitzar es detallen en una sèrie de fitxes elaborades en funció de cada línia estratègica. Cada fitxa defineix i descriu l'acció a realitzar, inclou indicadors d'avaluació, àrea i/o persones responsables de l'acció i calendari per dur a terme les accions. Pel que fa al calendari és recomanable iniciar les diferents accions en el moment en el que es valida i s'aprova el Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (abans de finalitzar el 2018), a mig termini (durant el curs 2019-2020) i a llarg termini (al llarg del 2021).

ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Redactar un document de compromís d'inici d'implementació del II Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal del Consell Comarcal.
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes a mitjans de comunicació locals amb un mínim d'una en cada mitjà comarcal existent Nombre de persones del personal a les quals s'ha fet arribar el pla o existència de la publicació del pla en un mitjà intern de comunicació amb l'objectiu d'arribar el 100% del personal i un mínim del 51%.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Curt termini: juny 2018
Recursos econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTER[illegible]GUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Registrar el Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal de la R[illegible] d'Ebre al registre destinat a aquesta finalitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.[5]
Indicadors d'avaluació	Publicació al registre
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Curt termini: juny 2018

[5] http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Presentacio-de-Plans-dIg[illegible]00002?category=76ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c

Recursos Econòmics	No es requereixen
ACCIÓ 3: DIFONDRE EL PLA INTERN D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Difondre entre les treballadores i treballadors i la ciutadania el Pla Intern d'Igualtat, les accions que en formen part, així com les polítiques públiques d'igualtat que es portin a terme des del Consell Comarcal.
Indicadors d'avaluació	Publicacions realitzades amb un mínim d'una a l'any en cada mitjà comarcal. Correus electrònics informatius per al 100% del personal. Nombre de Sessions informatives formulades amb un mínim d'una.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Curt termini: Juny 2018
Recursos Econòmics	No es requereixen
ACCIÓ 4: DADES DESAGREGADES PER SE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, totes [illegible]ades del Consell Comarcal (internes i externes) desagregades per sexes, com a mesura de sensibilitz[illegible]ers la igualtat de dones i homes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de dades internes desagregades per sexes per arribar [illegible]è siguin el 100% i com a mínim hagin augmentat un 10% l'any. Tipologia de dades internes desagregades per sexes per arr[illegible] què siguin el 100% i com a mínim hagin augmentat un 10% l'any. Nombre de dades externes desagregades per sexes per arribar [illegible]è siguin el 100% i com a mínim hagin

	augmentat un 10% l'any.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Juny 2019
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 5: CONSTITUIR UNA COMISSIÓ D'IGUALTAT	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Constituir una comissió d'igualtat amb representació política i del personal, paritària, per tal de fer seguiment i avaluació de les accions que es portin a terme del Pla Intern d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació	Document constitutiu de la comissió d'igualtat. Actes de les comissions realitzades, com a mínim dues a l'any. Informes de seguiment elaborats, com a mínim un a l'any.
Àrea responsable	Presidència/gerència/representació sindical
Calendari	Curt termini (febrer 2018): - Constitució de la comissió d'igualtat i primera trobada.
Recursos Econòmics	No es requereixen
ACCIÓ 6: CONTRACTACIÓ AMB PERSPECTIVA D[illegible]ÈNERE	
Línia estratègica 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
Descripció	Introduir la perspectiva de gènere en totes les contractacions e[illegible]es (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de do[illegible] homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa *"L[illegible]ministracions públiques, en l'àmbit de*

	les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic".
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules de cessió de gestió, obres, serveis i subministrament. Un mínim d'una mesura per plec.
Àrea responsable	Secretaria
Calendari	A partir de la propera contractació i sempre que hi hagi plecs de clàusules.
Recursos Econòmics	No es requereixen
ACCIÓ 7: FORMACIÓ EN LLENGUATGE I IMATGE NO SEX S I INCLUSIVES	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Oferir un formació per a tot els personal del consell comarcal s el llenguatge i les imatges gràfiques no sexistes i inclusives.
Indicadors d'avaluació	Nombre de sessions portades a terme amb un mínim d'una a l Nombre de persones assistents amb dades desagregades pe e i per àrea per arribar al 100% del personal i com a mínim al 51% de la plantila.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Curt termini: març 2018
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 8: CREACIÓ D'UN MANUAL D'ÚS DE LLENGUATGE I IMATG O SEXISTES I INCLUSIVES	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Descripció	Creació d'un manual d'ús propi per a facilitar l'ús del llenguatge i les imatges no sexistes i inclusives.
Indicadors d'avaluació	Manual elaborat Nombre de difusions del manual entre el personal. Un mínim d'una difusió a l'any. Nombre de persones que coneixen el manual. Per arribar al 100% del personal.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: octubre 2019
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 9: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ EXTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
Descripció	Revisar el llenguatge del Consell Comarcal en l'espai web insti[illegible]nal, els perfils de Twitter i Facebook a més dels fulletons o cartells que s'elaborin, perquè don[illegible]ilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. En cas que es donin dades, sempre desagrega[illegible]er sexes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hag[illegible]. Un mínim d'una revisió a l'any.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: octubre 2019
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 10: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA D[illegible]MENTACIÓ INTERNA	
Línia estratègica 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Descripció	Revisar el llenguatge de la documentació interna del Consell Comarcal, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria[6]. En cas que es donin dades, sempre desagregades per sexes.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades i canvis substancials que s'hagin fet. Un mínim d'una revisió a l'any.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: octubre 2019
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 11: ACCIONS POSITIVES PER FOMENTAR EL COL·LECTIU INFRAREPRESENTAT	
Línia estratègica 3	REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL DE DONES I HOMES
Descripció	Dur a terme una acció per garantir la incorporació de persones del sexe menys representat. És una mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats e dones i homes, atorgant avantatges concrets, per eliminar estereotips de gènere i la horitzont rà una mesura temporals fins que s'aconsegueixi arribar a la paritat, és a dir una presentació del d'un col·lectiu i del 40% de l'altre, en cada àrea de treball. Aquesta acció s'empara en la la Llei 3/2007, per a la igualtat e a de dones i homes, que ja establia a la disposició addicional onzena, que la negociació col·lectiva p establir mesures d'acció positiva per tal d'afavorir l'accés de les dones a totes les professions, mi nt la possibilitat d'establir reserves i preferències en les condicions de contractació, de manera c n igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat up o la categoria professional. Per la seva banda la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva d nes i homes, a l'article 32.a, en el punt 4t, s'estableix que els poders públics han d'adoptar mesures p incrementar el percentatge de dones

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

	en sectors, ocupacions o professions en què són menys presents.
Indicadors d'avaluació	-Proporció de dones i homes en cada una de les àrees amb l'objectiu d'un representació del 40% d'un col·lectiu i el 60% de l'altre i un mínim de canviar la proporcionalitat actual en un 5% anual.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	llarg termini : desembre 2021
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 12: CREAR UN DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS[7]	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Crear dins l'entitat un departament o persona o equip respo[illegible]le dels Recursos Humans de l'entitat amb l'objectiu de facilitar i unificar la informació al personal a[illegible]m les accions que es porten a terme en aquest sentit.
Indicadors d'avaluació	Àrea, persona o equip de persones designats per a aquesta fur[illegible]mb un mínim d'una persona.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 13: FOMENTAR LA FORMACIÓ EN GÈNERE PER ALS T[illegible]NALS DE SELECCIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORM[illegible], DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Fomentar accions formatives en perspectiva de gènere per g[illegible]ir que les persones que formen part

[7] Aquesta acció ha estat demanada explícitament pel personal de l'entitat.

	dels tribunals de selecció de personal tinguin formació en gènere.
Indicadors d'avaluació	Càpsules formatives en perspectiva de gènere portades a terme un mínim d'una. Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexe per tal d'arribar al 100% de persones dels tribunals i un mínim d'una persona per a cada un dels tribunals.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 14: ESTABLIR I FER PÚBLICS ELS CRITERIS D'ACCÉS A LA FORMACIÓ	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Establir i fer públics uns criteris que garanteixin la igualtat d'oportunitats real i efectiva per accedir a la formació. En aquest document s'han de definir quins són els criteris de l'entitat a l'hora de concedir i pagar aquestes formacions així com els criteris per discernir quina part del curs es paga des de l'entitat.
Indicadors d'avaluació	Criteris elaborats i aprovats per l'entitat Nombre i tipus d'espais de comunicació compartida on es pot consultar aquests criteris, que com a mínim haurà de ser disponible a l'Intranet comarcal. Nombre i tipus de comunicacions al personal i la seva representació per donar a conèixer aquests criteris, amb un mínim d'una per any.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat

ACCIÓ 15: ESTABLIR I FER PÚBLICS ELS CRITERIS DE PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
Línia estratègica 4	SELECCIÓ DE PERSONAL, AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL
Descripció	Establir i fer públics uns criteris que garanteixin la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes per accedir a processos de promoció.
Indicadors d'avaluació	Criteris elaborats i aprovats per l'entitat Nombre i tipus d'espais de comunicació compartida on es poden consultar aquests criteris, que com a mínim haurà de ser disponible a l'Intranet comarcal. Nombre i tipus de comunicacions al personal i la seva representació per donar a conèixer aquests criteris, amb un mínim d'una per any.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: juny 2020
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 16: ELABORAR UNA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL AM[illegible]RSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica 5	CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, [illegible]ADA I NIVELL SALARIAL
Descripció	Elaborar una relació de llocs de treball amb perspectiva de gè[illegible]que permeti abordar la valoració dels llocs de treball així com dels complements i plusos des d'aqu[illegible]erspectiva de gènere per aconseguir reduir al màxim possible la bretxa salarial.
Indicadors d'avaluació	Relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborac Accions per reduir la bretxa laboral portades a terme i/o e[illegible]des de cara als propers anys amb l'objectiu que la bretxa acabi sent del 0% i que, com a mínim, e[illegible]ueixi en un 2% anual.

Persona responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Desembre 2021
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 17: COMUNICACIÓ I FORMACIÓ SOBRE PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES
Descripció	Comunicar a tot el personal l'existència i el funcionament del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal. Oferir formacions específiques sobre el protocol i sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe i les persones de referència a qui adreçar-se
Indicadors d'avaluació	Nombre de comunicacions portades a terme al personal amb un mínim d'una. Existència del document a intranet. Proporció del personal que coneix l'existència del protocol i [illegible]ersones de referència amb l'objectiu d'arribar al 100% del personal i un mínim del 51% de la plantill[illegible] Nombre i tipologia de mecanismes de gestió de queixes con[illegible]assetjament sexual i per raó de sexe, que s'han portat a terme. Nombre i tipologia de les formacions portades a terme i nom[illegible]de persones assistents amb l'objectiu d'arribar al 100% del personal i un mínim del 51% de la plantill[illegible]
Persona responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Desembre 2018
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat
ACCIÓ 18: FORMACIÓ SOBRE COM GESTIONAR PROTOCOL D'ASSETJA[illegible]T SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Línia estratègica 6	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXIST[illegible]

Descripció	Formar les persones que hagin de fer qualsevol tipus de gestió a l'entorn del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal, amb especial incidència a les persones de referència.
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions portades a terme al personal amb un mínim d'una. Nombre de persones assistents amb un mínim del 100% de les persones de referència escollides.
Persona responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Desembre 2018
Recursos Econòmics	A determinar per la Comissió d'Igualtat

ACCIÓ 19: RECOLLIR INICIATIVES I OPINIONS DEL PERSONAL EN RELACIÓ A LES SEVES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ	
Línia estratègica 8	EQUILIBRI DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL
Descripció	Obrir un procés participatiu per debatre i millorar la conciliació d[illegible]sonal.
Indicadors d'avaluació	-Nombre i tipus d'accions de participació portades a terme amb u[illegible]nim d'una a l'any. -Nombre de persones assistents amb dades desagregades per [illegible] amb l'objectiu d'arribar al 100% del personal i un mínim de participació del 50%. -Grau de satisfacció de les persones assistents que com a mínim s[illegible]i el 50% -Nombre de mesures facilitadores de la conciliació de la vida lab[illegible]i familiar portades a terme que cm a mínim sigui el 10% de les propostes elaborades. -Grau de satisfacció del personal vers la conciliació que com a mí[illegible]uperi el 50%.
Àrea responsable	A determinar per la Comissió d'Igualtat
Calendari	Mig termini: Desembre 2019
Recursos Econòmics	No es requereixen

7. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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

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

ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció				
Temps d'execució	**CURT TERMINI (2018)**			
	MIG TERMINI (2019-2020)			
	LLARG TERMINI (2021)			
Compliment dels indicadors	**SÍ**			
	NO			
Recursos invertits	**HUMANS**			
	TÈCNICS			
	ECONÒMICS			
Grau de compliment	**NUL**	**MÍNIM**	**ÒPTIM**	**TOTAL**
Observacions:				

8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

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

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

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

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

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

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya
http://empresaiocupacio.gencat.cat/

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya
http://dones.gencat.cat/

Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre
http://www.riberaebre.cat/

9. GLOSSARI

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

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

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

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

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

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

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

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

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

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

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.