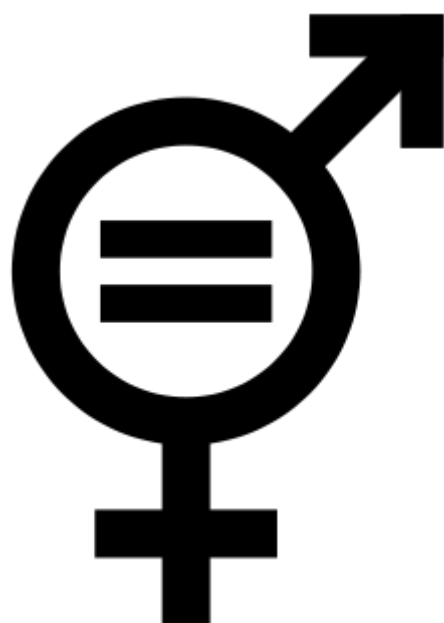


Pla per a la igualtat de gènere 2020-2024



Creacció Agència d'Emprenedoria, Innovació i Coneixement, SL
C. Doctor Junyent, 1
08500 Vic
www.creaccio.cat

Primera edició: setembre 2020

0

ÍNDEX

- 1.** Introducció
- 2.** Marc normatiu de referència de les polítiques d'igualtat de gènere
- 3.** Objectius
- 4.** Procés Metodològic
- 5.** Diagnosi de gènere
 - ❖ **A:** Cultura i gestió organitzativa
 - ❖ **B:** Condicions laborals
 - ❖ **C:** Accés a l'organització
 - ❖ **D:** Formació interna i/o contínua
 - ❖ **E:** Promoció i/o desenvolupament professional
 - ❖ **F:** Retribució
 - ❖ **G:** Temps de treball i coresponsabilitat
 - ❖ **H:** Comunicació no sexista
 - ❖ **I:** Salut laboral
 - ❖ **J:** Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- 6.** Pla d'acció
- 7.** Sistema de seguiment i avaluació

1

Introducció

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha de ser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Els organismes públics tradicionalment han estat els que han impulsat les polítiques d'igualtat i de gènere adreçades a la ciutadania i s'han dedicat a sensibilitzar la població envers aquesta qüestió. Però malgrat aquesta tradició de treball amb la ciutadania, la incorporació de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat efectiva de dones i homes no ha estat igualment contemplada en la cultura institucional, en els processos interns de gestió i organitzatius.

Així mateix, l'eliminació dels estereotips de gènere és indispensable per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, per aquest motiu les administracions i els poders públics de Catalunya han de fer tot el possible per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria política, econòmica, social i cultural.

Tal i com defineix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un *“conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.”*

És una eina que permet definir i desenvolupar estratègies mitjançant un conjunt d'objectius concretats a curt, mig i llarg termini i alhora és una eina flexible que permet incorporar nous objectius i accions amb voluntat de millora.

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'entitat són, més enllà de donar compliment a la legislació, la consolidació d'un instrument de treball en la gestió, ja que permet optimitzar els recursos humans de l'entitat, potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 15.1, diu que 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, com és el cas de Creació, 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.

El Pla Intern d'Igualtat que tot seguit desenvolupem neix de la voluntat política i tècnica de Creació de dur a terme accions per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats en les seves actuacions, a més de complir amb la legislació vigent.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment s'exposa el marc normatiu de referència, es presenten els objectius generals i específics del Pla Intern d'Igualtat i el procés metodològic seguit per a la seva redacció. Seguidament es detalla la Diagnosi de gènere, una anàlisi de l'organització on s'hi defineixen el conjunt de punts forts i punts a millorar en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La diagnosi s'estructura en funció de deu eixos estratègics que es relacionen a continuació:

- **A:** Cultura i gestió organitzativa
- **B:** Condicions laborals
- **C:** Accés a l'organització
- **D:** Formació interna i/o contínua
- **E:** Promoció i/o desenvolupament professional
- **F:** Retribució
- **G:** Temps de treball i corresponsabilitat
- **H:** Comunicació no sexista
- **I:** Salut laboral
- **J:** Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Més endavant presentem el Pla d'Acció que defineix les mesures que s'han de dur a terme a Creació, amb l'objectiu d'atendre els 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.

Tot i així, entenem que és un Pla d'Igualtat dinàmic i susceptible de rebre modificacions i millores en tot moment, segons les necessitats detectades.

2

Marc normatiu de referència de les polítiques d'igualtat de gènere

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos internacionals sobre Drets Humans, entre els que destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per la Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

L'acció del Govern espanyol en matèria d'igualtat entre dones i homes s'incardina en el marc jurídic proporcionat per les Nacions Unides, que després d'una tasca centrada inicialment en la codificació des drets jurídics i civils de les dones i la recopilació de dades sobre la condició jurídica i social de la dona, va presentar un punt d'inflexió en la IV Conferència Mundial de Dones, feta a Beijing el 1985. A partir d'aquella Conferència es va posar de manifest que el canvi de situació de les dones és un objectiu en el que s'ha d'implicar la societat en el seu conjunt i es va començar a considerar, per primera vegada, que el seu tractament no pot ser sectorial i s'ha d'integrar en el conjunt de les polítiques governamentals.

La Declaració del Mil·lenni de l'any 2000 va suposar una altra etapa important en el camí, quan va establir els coneguts com «Objectius del Mil·lenni» entre els que s'inclou la igualtat entre els sexes com una de les fites a assolir i amb un termini de consecució per a l'any 2015.

La igualtat és també un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, i del Tractat de Lisboa, l'1 de desembre de 2009, reconeixent el caràcter jurídicament vinculant de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós constitueixen un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus Estats Membres.

En la trajectòria de la primera Comunitat Econòmica Europea i ara de la Unió Europea, s'ha de destacar la importància de documents com la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació i educació; la Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; la Directiva

2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010; la Carta de la Dona, adoptada al març de 2010; l'Estratègia de la Comissió Europea per a la Igualtat entre dones i homes (2010-2015) i el segon Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere (2011-2020).

En l'ordenament jurídic intern d'Espanya, l'article 14 de la Constitució espanyola de 1978 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra sigui real i efectiva.

En aquest context, l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar un abans i un després en la inclusió transversal del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Amb aquesta llei orgànica es van posar en marxa tota mena d'accions dirigides a potenciar la igualtat real entre dones i homes i a combatre les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. En l'article 64 contempla els objectius a assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seva consecució.

Per altra banda, trobem el Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, on s'obliga els governs locals a respectar la igualtat de tracte i oportunitats i a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

El Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, aporta actualitzacions a l'article 46 de l'esmentada LOIEMH (2007). Concretament parla de la creació d'un registre de plans d'igualtat, on les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat.

A Catalunya, des de l'Estatut d'autonomia del 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableixen, amb caràcter pioner a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere, que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa

a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

3

Objectius

L'objectiu general que es planteja Creacció amb el Pla intern d'igualtat és el següent:

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

Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen l'organització. És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla Intern d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'organització.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

Identificar els obstacles i impediments per fer efectiva l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com informal de Creacció

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 de Creacció

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 de l'organització.

Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere i incorporar el principi d'equitat de gènere en l'organització interna de Creacció

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.

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.

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

Es fa una cerca de tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere. Es treballa un qüestionari en línia dirigit als treballadors de l'empresa per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes a l'empresa. El qüestionari s'envia a les 15 persones treballadores de Creacció i és respost pel 100% de la plantilla, composta per 11 dones i 4 homes.

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 de Creacció i les pràctiques que hi tenen lloc. La Diagnosi de Gènere pretén identificar els punts forts i punts a millorar per tal de conduir Creacció 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 de Creacció. 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 d'un calendari per dur-les a terme.

Validació i aprovació del document

El document es presenta al Consell d'administració òrgan encarregat de la seva validació i aprovació.

5

Diagnosi de gènere

La Diagnosi de Gènere esdevé l'anàlisi de Creacció des d'una perspectiva de gènere en el qual s'analitzen l'estructura, l'organització, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, poden conduir Creacció 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 Creacció 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. La diagnosi s'estructura en deu eixos estratègics:

- **A:** Cultura i gestió organitzativa
- **B:** Condicions laborals
- **C:** Accés a l'organització
- **D:** Formació interna i/o contínua
- **E:** Promoció i/o desenvolupament professional
- **F:** Retribució
- **G:** Temps de treball i coresponsabilitat
- **H:** Comunicació no sexista
- **I:** Salut laboral
- **J:** Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

A. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

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

Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat

Creacció disposa de Pla d'Igualtat des de l'any 2017, d'un Protocol d'assetjament laboral des de l'any 2016 i ha estat aplicant millores del conveni en matèria de conciliació.

Actualment s'està desenvolupant el segon Pla d'Igualtat amb una participació activa de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats. En la plantilla de Creacció existeix una persona de referència que destina una petita part del seu temps de treball a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització i que ret comptes de la gestió a la direcció. Donat que Creacció té una plantilla petita de 15 persones, no es considera necessari disposar d'una persona dedicada exclusivament a aquesta activitat o una comissió d'igualtat.

Informació corporativa sobre la igualtat

S'ha fet una valoració de la informació que Creacció aplica als seus àmbits de treball en relació a la igualtat entre dones i homes.

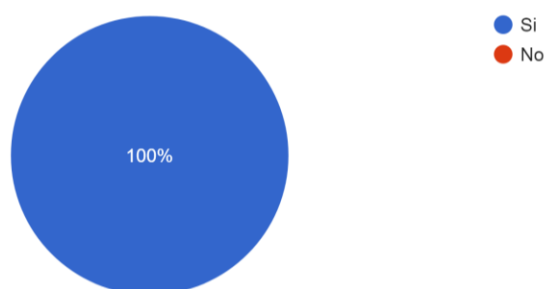
- Documentació corporativa. Es constata que a l'apartat corporatiu del web no hi consta informació explícita que reculli la igualtat entre dones i homes.
- Documentació laboral:
 - Conveni col·lectiu. La igualtat es troba recollida en el Capítol VI del conveni col·lectiu de treball d'aplicació a Creacció, del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994).
 - Bases dels processos selectius. En les bases dels processos selectius no s'hi ha trobat cap referència a la igualtat entre dones i homes.
 - Plantilla. Les dades relatives a la plantilla que figuren en el pressupost anual no estan desagregades en funció de la variable "sexe".
- Documentació contractual. Pel que fa als contractes de les administracions públiques, tot i fer-se esment del compliment amb la igualtat entre dones i homes segons la normativa vigent, no s'ha trobat constància de l'aplicació de l'article 33 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes que diu: *"Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic"*.

Percepció del personal de Creacció sobre la igualtat d'oportunitats

De les opinions recollides a les entrevistes al personal, en relació a si l'empresa té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el 100% de les persones enquestades consideren que Creacció la fomenta, fet que denota el compromís de la organització envers la igualtat d'oportunitats.

Gràfic 1- Creus que a Creacció es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

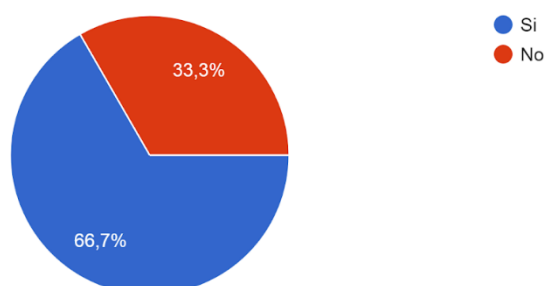
15 respostes



Un 66,7 % de les persones enquestades considera que és necessari que Creacció disposi d'un Pla d'igualtat d'oportunitats, mentre que un 33,3% no ho considera necessari.

Gràfic 2- Creus que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Creacció?

15 respostes



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 GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Punts forts	Punts a millorar
Compromís de la institució envers la igualtat de gènere	A l'apartat corporatiu del web no hi consta informació explícita que reculli la igualtat entre dones i homes.

Totes les persones enquestades consideren que Creacció fomenta la igualtat de gènere	Manca de referències a la igualtat entre dones i homes en les bases dels processos selectius.
	Les dades relatives a la plantilla que figuren en el pressupost anual no estan desagregades en funció de la variable "sexe".
	Manca l'aplicació de l'article 33 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en els contractes públics.

B. CONDICIONS LABORALS

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'estructura Creacció.

Plantilla de personal

Pel que fa a la composició global de la plantilla de Creacció, en termes de sexe, veiem que no té una composició paritària de dones i homes. En total la plantilla està formada per 11 dones i 4 homes. La composició de la plantilla és similar a la d'altres entitats que es dediquen al desenvolupament local.

Taula 1 - Plantilla de Creacció		
Dones	11	73%
Homes	4	27%
TOTAL	15	100,00%

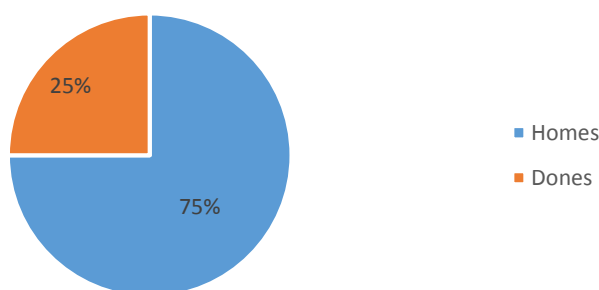
Composició de l'òrgan de decisió política

El Consell d'Administració és l'òrgan d'administració, gestió i representació permanent de la societat. Està integrat per dotze membres, dels quals tres en representació de l'Ajuntament de Vic, un en representació de la Fundació Universitària Balmes, dos en representació de l'Ajuntament de Manlleu, dos en representació del Consell Comarcal d'Osona, un en representació del Consell Empresarial d'Osona, un en representació de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria, Serveis i Navegació de Barcelona, delegació d'Osona, un en representació de la Unió Intercomarcal Vallès Oriental – Maresme – Osona de Comissions Obreres i un en representació de la Unió Comarcal d'Osona de la UGT de Catalunya.

L'anàlisi de la paritat en la representació política és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Creacció, el Consell d'administració, màxim òrgan de representació de la societat, està compost per 12 membres de les quals el 75% (9) són homes i un 25% (3) són dones. Per tant, el Consell d'administració de Creacció té una majoria d'homes.

A més, el Consell d'administració va designar la figura del Conseller/a delegat/da atorgant-li totes les facultats pròpies del Consell d'administració, amb excepció de les indelegables. Aquesta figura ha recaigut en un home.

Gràfic 3 - Consell d'administració



Si analitzem els consellers per l'entitat que representen, l'Ajuntament de Vic, l'Ajuntament de Manlleu, la Cambra de Comerç – Delegació d'Osona, el Consell Comarcal d'Osona i la Fundació Universitària Balmes no han portat cap representant del gènere femení al Consell d'Administració de Creacció. El Consell Empresarial d'Osona, la UGT i CCOO són representats per dones.

Si en el procés de presa de decisions no està prou present la veu de les dones, hi ha el risc d'ignorar els plantejaments, els interessos i punts de vista de més de la meitat de la societat. Aquest dèficit només pot ser superat amb un repartiment més

just de les responsabilitats públiques i una presència més equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió política.

Si tenim en compte, doncs, el concepte de democràcia paritària que es defineix com una representació equilibrada de dones i homes, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència major del 60% ni menor del 40%, la composició del Consell d'administració de Creacció no ho seria. Tot i així, no s'ha de prendre com una quota del % per a les dones i els homes; l'objectiu és que arribi un moment en que no calguin xifres perquè existeixi igualtat en l'accés i la permanència de les dones en els òrgans de decisió política.

La participació de les dones en els òrgans de representació política no s'ha de donar des del paradigma de la inclusió, sinó des de la transformació.

Distribució de la plantilla per antiguitat

La plantilla de Creacció és tota de contractació recent doncs l'empresa es va constituir com a tal el gener de 2014, pel que el personal que porta més temps dins l'empresa té 6 anys i mig d'antiguitat. En la representació de dones i homes per franges d'antiguitat, les dones sempre estan percentualment més representades, amb tendència a equiparar-se als homes en les contractacions més recents de menys de tres anys.

Taula 2 - Antiguitat		
Antiguitat	Dones	Homes
Menys de 3 anys	3	2
De 3 a 6 anys	5	1
Més de 6 anys	3	1
TOTAL	11	4

Distribució de la plantilla per edat

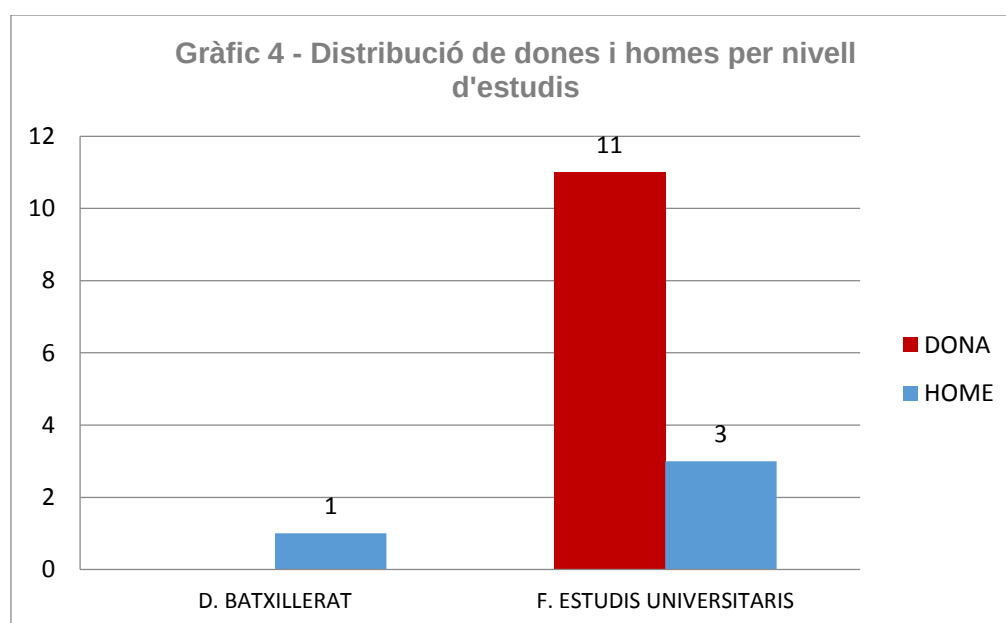
Pel que fa a l'edat del personal que treballa a l'entitat, veiem que és una plantilla d'una edat mitjana de 41 anys. Si desagreguem per gènere, la mitjana d'edat de la plantilla de dones és de 43 anys i la mitjana de la plantilla d'homes és de 37 anys. Hi ha, doncs, 1 dona i 2 homes a la franja dels 20-30 anys, 4 dones a la franja dels 31-40, 5 dones i 2 homes a la franja dels 41-50 i 1 dona a la franja dels 51-60. No hi ha ningú a la plantilla de més de 60 anys. En percentatges de distribució, un 47% de la plantilla es troba a la franja de 41-50 anys, un 27% de la plantilla es troba a la

franja de 31-40 anys, un 20 % es troba a la franja de 20-30 anys i un 7% es troba a la franja de 51-60 anys. No veiem diferències rellevants a destacar, únicament els homes són en mitjana una mica més joves perquè els seus contractes de treball són una mica més recents.

Taula 3 - Edat de la plantilla		
Edat	Dones	Homes
20 – 30	1	2
31 – 40	4	0
41 – 50	5	2
51 – 60	1	0
Més de 60	0	0
TOTAL	11	4

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Pel que fa als estudis finalitzats, tota la plantilla té estudis universitaris, excepte un home que té estudis de batxillerat. Podem considerar que la desviació no és prou representativa i per tant, pel que fa als estudis, no hi ha diferències rellevants entre dones i homes.



Distribució del personal per àrees de treball

Les àrees de treball de Direcció, Administració i Empresa estan clarament feminitzades, mentre que les Àrees d'Emprenedoria i l'Observatori són totalment paritàries.

Taula 4 – Àrea de treball		
Àrea	Dones	Homes
Direcció	2	0
Administració	2	0
Observatori	1	1
Emprenedoria	3	3
Empresa	3	0
TOTAL	11	4

En aquest sentit, i tenint en compte els resultats que es mostren en l'àmbit, es pot concloure que Creacció 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 Creacció reflecteix la societat en què es troba, i que tot i el seu funcionament més objectiu com a entitat pública no és aliena a les dinàmiques de gènere del seu context general.

Distribució del personal per categories laborals

Creacció es regeix pel conveni d'oficines i despatxos, i disposa d'una relació de llocs de treball aprovada que classifica el personal en 5 grups professionals. Cada un d'aquests grups es divideix en diversos nivells.

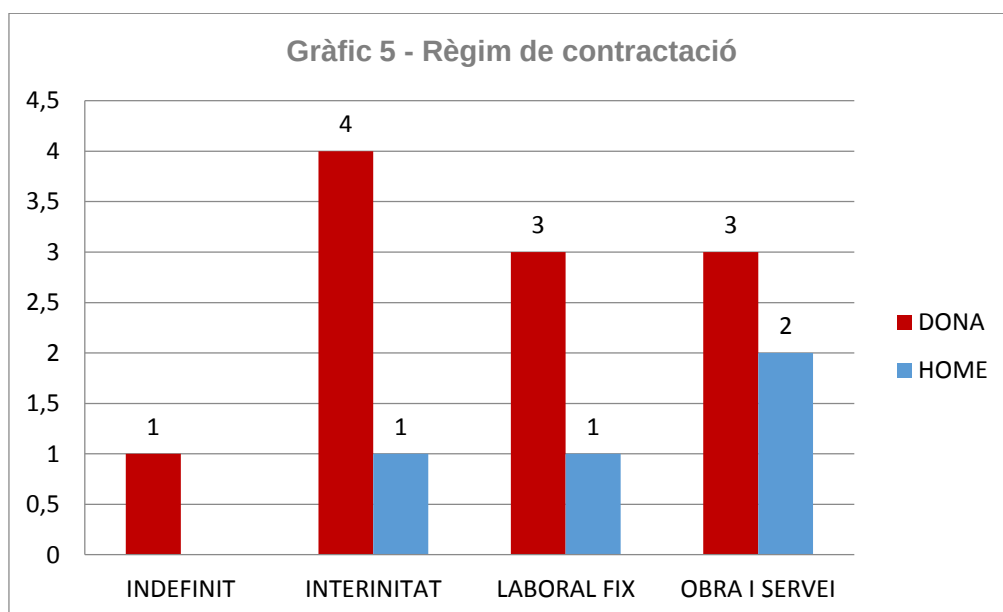
Si s'analitza el nombre de dones i homes per grup professional i nivell, s'observa que les treballadores i els treballadors es distribueixen de forma diferent. Les quatre categories més altes estan totes representades per dones, igual que la categoria més baixa. Els homes estan representats en dues categories mitges/baixes. Notem que les dones es distribueixen en un rang més ampli de categories, fet que segurament ve donat perquè són majoria.

En tot cas, no podem considerar que hi hagi subrepresentació de dones per categoria laboral, ans el contrari, doncs la direcció i els comandaments intermedis són tots representats per dones.

Taula 5 - Categories laborals		
Categoria	Dones	Homes
0.1 Direcció executiva	1	0
1.1 Coordinació àrees	2	0
2.1 Responsable àrea	1	0
2.2 Tècnic/a especialista	2	0
2.3 Tècnic/a projecte	3	3
2.4 Tècnic/a suport	1	0
3.1 Dinamitzador/a HUB	0	1
3.3 Tècnic/a comptable	1	0
TOTAL	11	4

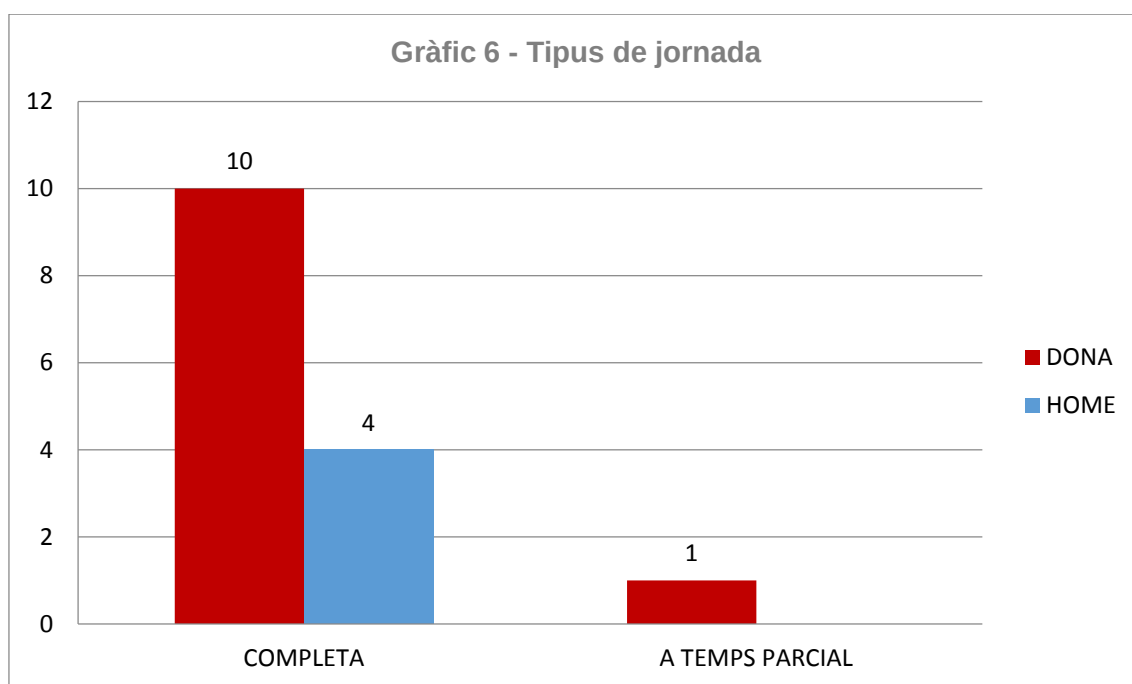
Règim de contractació de la plantilla

Un 26% de la plantilla és personal laboral fix, un 33% està en règim d'interinatge i un altre 33% estan en règim laboral temporal. Percentualment hi ha més homes en règim temporal, segurament degut al fet que es tracta de contractacions més recents vinculades a projectes de durada determinada.



Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Si analitzem el tipus de jornada de les persones que formen part de la plantilla de Creacció, observem que, en la seva majoria, amb un 93,3% sobre el total, tenen jornada completa. Si desagreguem aquesta dada segons la variable sexe, observem que la jornada laboral completa la tenen el 90,9% de les dones i el 100% dels homes de la plantilla. Si analitzem les dades en números, únicament una dona té jornada a temps parcial, i respon a necessitats de conciliació.



Pel que fa als horaris, tota la plantilla que té jornada completa treballa en jornada partida. Únicament la persona que treballa en temps parcial fa torn de matí. Si bé es cert que els horaris d'entrada i sortida del lloc de treball són flexibles, per permetre la conciliació amb aspectes personals. A la vegada, recentment s'ha establert la possibilitat de destinar un 25% de les hores anuals al teletreball.

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	
Punts forts	Punts a millorar
Plantilla jove	

	Tendència a la segregació horitzontal pel que fa a les funcions laborals (àrees de treball feminitzades)
Les dones ocupen les categories més altes, trencant la tendència del mercat laboral català	Consell d'administració amb una majoria d'homes (75%), si bé ha millorat respecte el període d'anàlisi anterior

C. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Aquest àmbit fa referència a la igualtat d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'organització de Creacció, així com s'analitza de quina manera el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats.

El procés de selecció de personal determina un dels aspectes claus d'una entitat: els seus recursos humans. Per aconseguir els millors resultats és imprescindible que aquest procés es dugui a terme de manera justa, formal i transparent. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes en l'article 5, estableix que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'ha de garantir en l'accés a l'ocupació, en la promoció professional i en les condicions de treball, entre altres.

Per la seva importància, és molt interessant que les entitats defineixin de forma clara les seves polítiques de reclutament i de selecció de personal, per assegurar que les persones que contracten compleixen els requisits i les característiques necessàries per al lloc de treball. D'aquesta manera, s'assegura que el procediment sigui igual en tots els processos de selecció i es regeixi pels mateixos principis i criteris.

Creacció en els seus processos de selecció, per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes defineix els diferents llocs de treball exclusivament d'acord a competències professionals i les proves i entrevistes que realitza es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.

Creacció, com a ens públic que és, ha de garantir el principi d'igualtat en l'accés als llocs de treball i també els principis de mèrit i capacitat. Les accions o mesures efectives per l'aplicació del principi d'igualtat es poden intentar aplicar de forma directa a l'hora de designar els tribunals de selecció de personal. La resta ve determinat per la legislació vigent d'accés a l'ocupació pública.

Els tribunals dels processos de selecció de Creacció estan formats per personal tècnic de les entitats sòcies, i com que percentualment el nombre de tècniques és superior al de tècnics, es dona el cas que en la majoria de tribunals no són paritaris sinó que estan formats majoritàriament per dones.

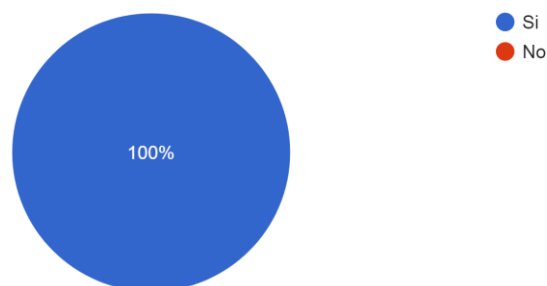
Tot i que el tribunal la major part de vegades no sigui paritari, no es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

Fins al dia d'avui no s'ha pres cap mesura per potenciar la incorporació del gènere masculí en aquells llocs en què es troba subrepresentat, com a mesura per equilibrar la representació de gènere.

La percepció del personal de l'entitat evidencia el tracte d'igualtat de gènere en els processos de selecció, doncs el 100% del personal considera que a Creacció dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir als mateixos llocs de treball.

Gràfic 7 – Creus que a Creacció dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir als mateixos llocs de treball?

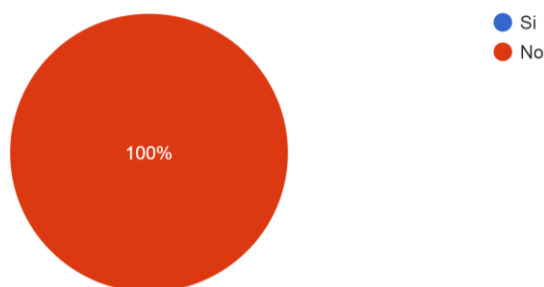
15 respostes



També es va preguntar al personal si consideraven que a Creacció hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes, i el 100% de la plantilla ha contestat que no és així.

Gràfic 8 – Creus que a Creacció hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes?

15 respostes



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.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Punts forts	Punts a millorar
El personal de l'entitat considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als llocs de treball	Tribunals dels processos de selecció poc paritaris
El personal de l'entitat considera que no hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes	

D. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

S'ha analitzat també la igualtat d'oportunitats de formació interna o contínua que s'ofereix a totes les persones treballadores, però es constata que no es disposa de cap recull de dades de la formació realitzada pel personal de Creacció, pel que no és possible comparar la formació que han realitzat dones i homes dins l'organització.

La formació que realitza el personal de Creacció es fa a proposta de la direcció o de la pròpia persona treballadora. El personal, quan veu una formació que li pot interessar i que està relacionada amb el seu àmbit de treball, ho comunica a la

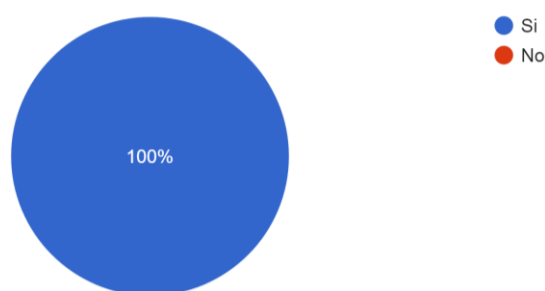
direcció i participa a l'acció formativa. Pel tipus de treball que realitza Creacció, molta de la formació a la que participa el personal es gratuïta, oferta per la Generalitat de Catalunya o la Diputació de Barcelona. En aquells casos en què la formació té un cost, es procura utilitzar recursos de la Fundació Tripartita. La formació es sol realitzar majoritàriament dins l'horari laboral.

L'oferta formativa que rep el personal es comparteix per correu electrònic entre els membres de l'organització que es creu que els pot interessar, però es tracta d'un canal informal, no hi ha establert cap procediment de comunicació de la formació a les persones treballadores.

Pel que fa a la percepció de les persones treballadores, totes consideren que a Creacció dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació.

Gràfic 9 – A Creacció, dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?

15 respostes



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.

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Punts forts	Punts a millorar
El personal té la percepció que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació	Manca un registre de les accions de formació a les quals han participat les persones treballadores de Creacció.
	No hi ha cap procediment formal per comunicar l'oferta formativa al personal.

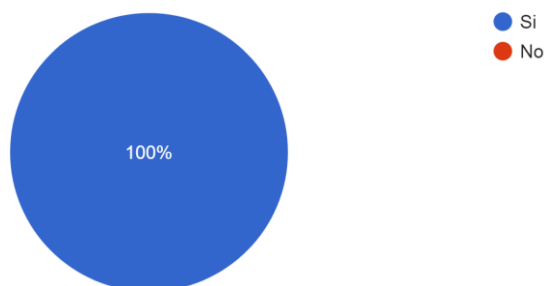
E. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En aquest punt s'analitza si l'organització municipal garanteix de la mateixa manera a dones i homes les possibilitats de promocionar i desenvolupar la carrera professional.

No s'ha produït cap procés de promoció i /o desenvolupament professional fins ara que permeti fer una diagnosi de gènere d'aquest apartat. Tot i així, quan s'ha preguntat a les treballadores i treballadors de l'entitat, tots creuen que hi ha les mateixes oportunitats de promoció per a dones i homes.

Gràfic 10 – Creus que a Creació, dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

15 respostes



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.

PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Punts forts	Punts a millorar
El personal té la percepció que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció	

F. RETRIBUCIÓ

Un altre dels àmbits analitzats és la retribució del personal de Creacció. En aquest punt, s'analitza la igualtat a partir de la retribució salarial, identificant així si l'organització vetlla per la igualtat salarial entre dones i homes.

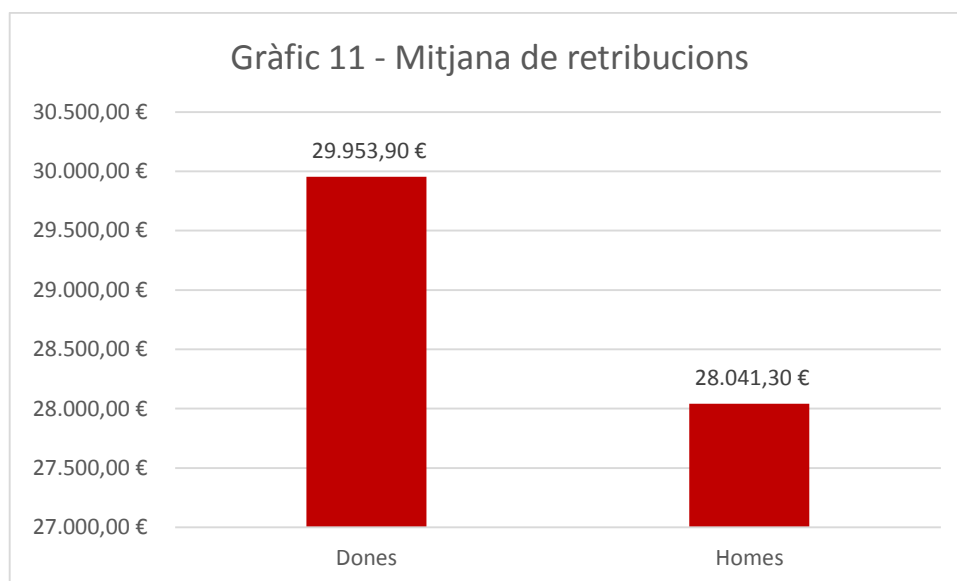
Creacció es regeix pel conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994) i les retribucions i categories venen regulades per la relació de llocs de treball aprovada per la juta general de socis de 3 d'abril de 2019.

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de Creacció ens hem basat en les dades retributives dels salaris bruts anuals de l'any 2020 de les persones treballadores, a jornada completa i a 14 pagues, amb complements inclosos.

Si observem les dades de la taula, veiem que només hi ha presència de dones i homes a la categoria 2.3 Tècnic/a de projecte. Com es pot comprovar no existeix diferència salarial entre dones i homes, pel que no hi ha bretxa salarial.

Taula 5 – Diferències salarials dona-home				
Categoria	Dones	Homes	Diferència salarial	Bretxa
0.1 Direcció executiva	55.000,00 €	-	-	-
1.1 Coordinació àrees	40.031,25 €	-	-	-
2.1 Responsable àrea	35.051,63 €	-	-	-
2.2 Tècnic/a especialista	31.684,52 €	-	-	-
2.3 Tècnic/a projecte	28.041,30 €	28.041,30 €	0	0
2.4 Tècnic/a suport	22.161,58 €	-	-	-
3.1 Dinamitzador/a HUB	-	28.041,30 €	-	-
3.3 Tècnic/a comptable	23.000,00 €	-	-	-

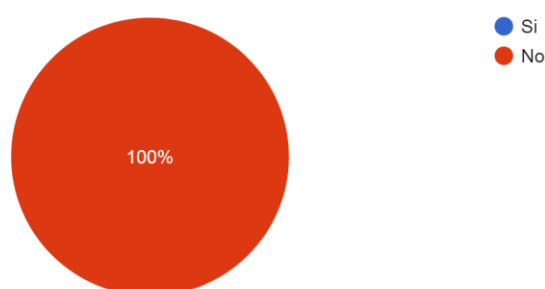
En canvi, si agafem la mitjana de retribucions anuals de les dones si que veiem que és superior a la mitjana de retribucions dels homes. Aquest fet s'explica perquè hi ha dones que ocupen càrrecs de més responsabilitat, i que per tant estan més remunerats.



Segons el qüestionari passat a les persones treballadores de l'empresa, totes consideren que a Creacció no hi ha bretxa salarial de gènere

Gràfic 12 – Creieu que a Creacció hi ha una bretxa salarial de gènere?

15 respostes



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.

RETRIBUCIÓ	
Punts forts	Punts a millorar
Bretxa salarial entre dones i homes inexistent	

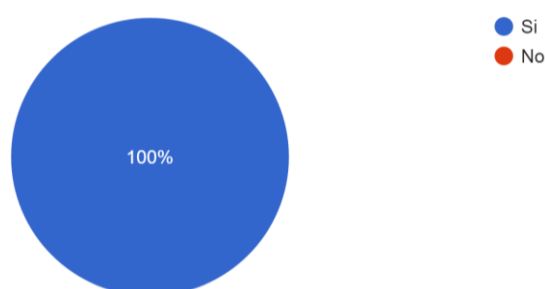
G. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

En aquest àmbit s'analitza les possibilitats i oportunitats que tenen les persones treballadores de Creacció per equilibrar la seva vida personal i professional. També s'analitzen les accions que realitza l'empresa per tal de fomentar i facilitar aquest equilibri laboral/personal.

A Creacció com a mesures per afavorir la conciliació s'ofereix la possibilitat de realitzar horaris flexibles i la possibilitat de fer teletreball fins a un 25% de les hores de treball anuals. S'entén que aquestes mesures estan essent efectives, doncs la percepció de totes les persones treballadores és que a Creacció s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

Gràfic 13 – A Creacció s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

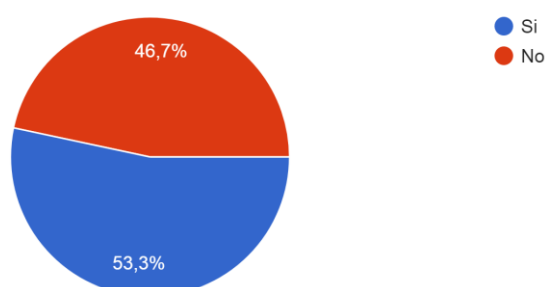
15 respostes



Si analitzem l'opinió de les persones treballadores davant de la pregunta de si es podria millorar la conciliació de la vida familiar, personal i professional, el 53,3% diuen que es podria millorar mentre que el 46,7% considera que no.

Gràfic 14 – Penses que es podria millorar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral a Creacció?

15 respostes



Quan s'ha preguntat al personal de Creacció que descrigui accions de millora de la conciliació, han apuntat les següents:

- *Mesures adaptades a les necessitats personals de cadascú*
- *Teletreball quan realment no sigui necessari un desplaçament a l'oficina*
- *Mesures generals de flexibilització en presencial i teletreball*
- *Enfocar projectes, no obrir tants projectes i no generarà tant soroll*
- *Més teletreball*
- *El fet del teletreball ja és una millora, però caldria regular-la bé.*
- *Consolidar flexibilitat horaris*
- *Creacció té flexibilitat, però segur que sempre en aquest àmbit es pot anar revisant i millorant segons es detectin necessitats.*
- *Implementar la jornada intensiva durant tot l'any i continuar combinant el treball presencial amb el teletreball sempre que sigui possible*

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.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
Punts forts	Punts a millorar
Creacció aplica mesures de conciliació	Necessitat de regular i organitzar correctament l'opció del teletreball
La percepció sobre si l'empresa afavoreix l'equilibri entre la vida personal i professional de les treballadores i treballadors és positiva.	

H. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de Creacció. Té per objectiu valorar com l'empresa contribueix a fer visibles les dones, valora la neutralitat en la imatge que projecta, 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.

Els mitjans de comunicació, per la seva capacitat de transmissió d'idees i de creació de corrents d'opinió, poden exercir una influència fonamental en la creació de la cultura d'igualtat de gènere. En la seva funció d'informar, formar i entretenir, els mitjans de comunicació poden mantenir i perpetuar els estereotips sexistes que limiten el desenvolupament integral de les persones o bé poden ajudar a difondre un model de relació igualitària. Igualment, l'ús que es fa del llenguatge tindrà una importància fonamental en la construcció d'un referent simbòlic en l'imaginari col·lectiu de la ciutadania on tant les dones com els homes tinguin reconeixement.

Els principals mitjans de comunicació que utilitza el Creacció són:

- ❑ Web de Creacció (www.creaccio.cat)
- ❑ Web de l'Observatori Socioeconòmic d'Osona (www.observatorisocioeconomicosona.cat)
- ❑ Web del Directori Empresarial d'Osona (www.empresesosona.cat)
- ❑ Web del VIT (www.vitvic.cat)
- ❑ Twitter: @Creaccio i @VIT_Osona
- ❑ LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/creacci%C3%B3> i <https://www.linkedin.com/company/vit-vic>
- ❑ Facebook: <https://es-es.facebook.com/CreaccioOsona/> i <https://es-es.facebook.com/VITVIC/>

De l'estudi de les imatges utilitzades als fulletons, publicacions i campanyes puntuals se'n desprèn que són força igualitàries.

Un cop revisades les notícies i textos del web de l'entitat, trobem algunes mostres de llenguatge androcèntric, per exemple:

“Emprenedors – Crea la teva empresa”

*“La Reempresa, la conformen una xarxa de punts d'atenció distribuïts pel territori català, amb un **equip de tècnics i consultors** que ofereixen acompanyament i assessorament en processos de compravenda, tant en **el cedent** (qui ven) com amb **el reemprenedor** (qui compra)”*

*“Aquest esforç de millora contínua requereix un suport extern per part **d'un consultor** amb experiència per assessorar i acompanyar les decisions empresarials”.*

*“Una vegada escollit el millor **candidat** també es fa un seguiment postinserció per analitzar com s'ha produït la incorporació i la integració del treballador/a al nou lloc de treball”*

*“No estàs **donat** d’alta?”*

*“Formació per a empreses i **emprenedors**”*

*“Té com a eix central la conferència **d’un ponent** destacat de l’àmbit empresarial, social, cultural o científic,”*

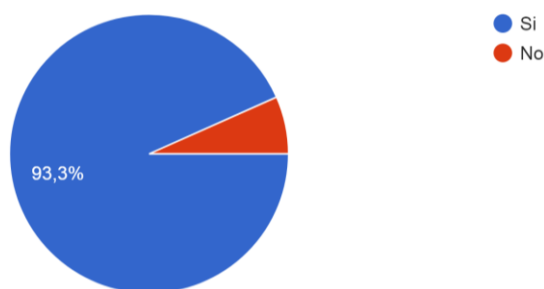
Detectem, per tant, en alguns casos l’ús dels masculins per referir-se a dones i a homes. En tots aquests casos es recomana fer ús d’un llenguatge inclusiu com per exemple “els empenedors i les empenedores” o bé utilitzar l’ús de paraules i expressions inclusives com, per exemple, “l’alumnat”.

Cal destacar que Creacció no disposa d’un document o protocol on s’estableixin els criteris per a una comunicació no sexista del qual puguin disposar les persones treballadores de l’ens, sinó que els i les tècniques utilitzen els seus propis recursos o en tot cas la Guia d’usos no sexistes de la llengua en els textos de l’administració de la Generalitat de Catalunya: <http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Pel que fa al qüestionari, un 93,3% de les treballadores i treballadors enquestats responen que consideren important l’ús del llenguatge no sexista.

Gràfic 15 – Creus important l’ús d’una comunicació no sexista?

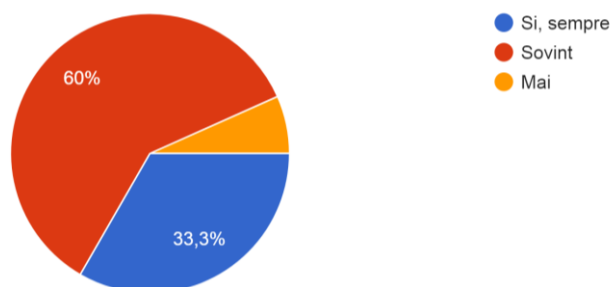
15 respostes



Quan preguntem a les treballadores i treballadors si en la seva àrea de treball utilitzen un llenguatge no sexista, un 33,3% diuen que l'utilitzen sempre, un 60% que l'utilitzen sovint i un 6,7% que no l'utilitza mai. Es constata doncs que hi ha sensibilitat per utilitzar el llenguatge androcèntric, però tot i així hi ha marge de millora.

Gràfic 16 – En la teva àrea de treball, s'utilitza un llenguatge no sexista?

15 respostes



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 NO SEXISTA	
Punts forts	Punts a millorar
El personal de l'entitat té consciència de la importància d'utilitzar llenguatge no sexista.	Llenguatge androcèntric en els textos generats per l'entitat
	Manca d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista.

I. SALUT LABORAL

Per tal de garantir una bona salut laboral i condicions laborals dignes, cal revisar els llocs de treball per adaptar-los a les necessitats 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.

En aquest àmbit també s'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 Creacció.

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.

Creacció té un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, tal com contempla la llei i inclou un apartat específic de riscos psicosocials. El Pla també contempla mesures específiques per protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

SALUT LABORAL	
Punts forts	Punts a millorar
Creacció té un Pla de Prevenció de Riscos que contempla els riscos psicosocials.	Donar a conèixer al personal totes les mesures específiques de Prevenció que contempla.

J. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La Directiva 2002/73/CE defineix l'assetjament sexual com 'la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu'.

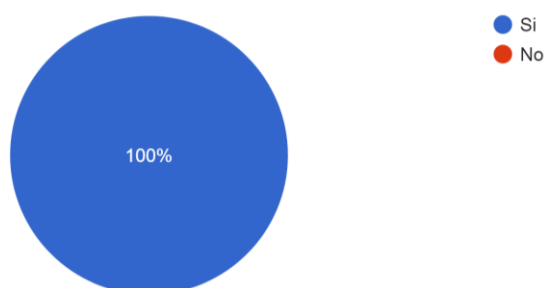
Creacció té dissenyat un pla de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. El protocol contra l'assetjament sexual es va aprovar el dia 3 d'octubre de 2016.

Tot i que fins a la data no hi ha registrada cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe a Creacció, és important tractar el tema de l'assetjament sexual. L'assetjament sexual contra les dones a la feina és una manifestació de la violència masclista, la violència contra les dones que té el seu origen en les relacions de poder/dominació sobre elles per part dels homes. El poden patir tant dones com homes, però les dones són les principals víctimes ja que la seva posició desigual al mercat de treball les fa vulnerables i n'augmenta el risc.

Si atenem la percepció de la plantilla, aquesta considera en un 100% que a Creacció s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Gràfic 17 – S'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?

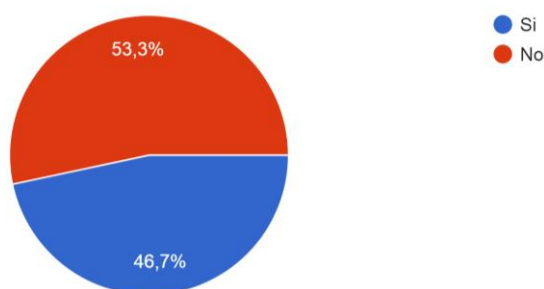
15 respostes



Un 53,3% de la plantilla afirma que no coneix els continguts del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe que té Creacció, mentre que el 46,7% afirma que el coneix.

Gràfic 18 – Coneixes els continguts del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe que té Creacció?

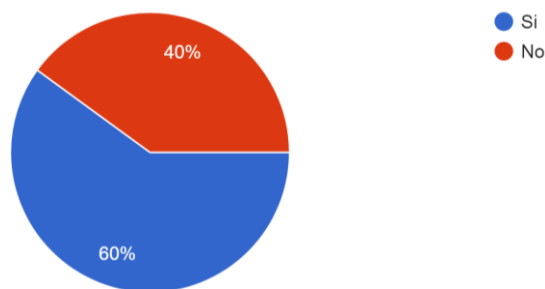
15 respostes



Un 60% de la plantilla de treball de Creacció afirma que té clars els passos a seguir en cas de ser víctima o coneixedora d'un cas d'assetjament sexual, mentre que un 40% diu que no els té clars.

Gràfic 19 – Sabries què fer/quins passos seguir en cas de ser víctima o coneixedora d'un assetjament sexual a la teva feina?

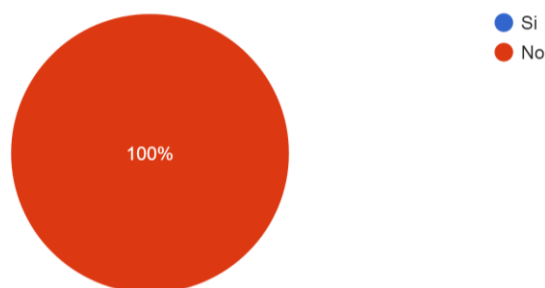
15 respostes



Davant la pregunta sobre si creuen que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o si en tenen coneixement, el 100% de la plantilla respon que no.

Gràfic 20 – Creus que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tens coneixement?

15 respostes



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, PREVENCIÓ DE RISCOS, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I ACTITUDS DISCRIMINATÒRIES	
Punts forts	Punts a millorar
Creacció disposa d'un protocol d'acció per als casos d'assetjament sexual	Una part de la plantilla desconeix els continguts del protocol d'assetjament sexual i no sabia què fer en cas de ser víctima o coneixedora d'un cas d'assetjament sexual
La plantilla considera que a Creacció s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual i que no s'han donat casos d'assetjament	

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 de Creacció.

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 de l'entitat.

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. A les fitxes s'especifica la data en què haurien d'estar assolides, classificades com a curt termini (2020-21), a mig termini (durant el curs 2022-2023) i a llarg termini (al llarg del 2024).

ACCIÓ 1: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA D'IGUALTAT	
Línia estratègica A	Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
Descripció	Registrar el II Pla Intern d'Igualtat 2020-2023 de Ceacció al registre de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i famílies.
Indicadors d'avaluació	Certificat de publicació al registre
Àrea responsable	Administració
Calendari	Curt termini: Desembre 2020

ACCIÓ 2: DIFUSIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT	
Línia estratègica A	Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
Descripció	Fer arribar el II Pla Intern d'Igualtat de Creació a totes les persones treballadores i a la ciutadania.
Indicadors d'avaluació	Publicació del II Pla d'igualtat 2020-2023 al portal de transparència de la pàgina web de Creació. Correus electrònics informatius de difusió del Pla a la plantilla.
Àrea responsable	Administració
Calendari	Curt termini: Desembre 2020

ACCIÓ 3: PLECS DE CLÀUSULES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica A	Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
Descripció	Mantenir i incloure la perspectiva de gènere a tots els plecs de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com s'estableix a la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva entre dones i homes a l'article 33 relacionat amb els contractes de les administracions públiques.
Indicadors d'avaluació	Mesures incloses en els plecs de clàusules.
Àrea responsable	Administració
Calendari	A partir del proper plec de clàusules que es realitzi

ACCIÓ 4: BASES DELS PROCESSOS SELECTIUS AMB PRESPECTIVA DE GÈNERE	
Línia estratègica A	Cultura i polítiques d'igualtat de gènere
Descripció	Mantenir i incloure la perspectiva de gènere dins les bases dels processos selectius
Indicadors d'avaluació	Bases modificades
Àrea responsable	Administració – Recursos humans
Calendari	Mig termini: Gener 2022

ACCIÓ 5: REGISTRES DE LES ACCIONS FORMATIVES A LES QUALS HAN PARTICIPAT LES PERSONES TREBALLADORES	
Línia estratègica D	Formació interna i/o contínua
Descripció	Crear un registre per comptabilitzar les accions formatives i el nombre d'hores de durada als quals han participat les treballadores i treballadors de Creació
Indicadors d'avaluació	Creació del registre
Àrea responsable	Direcció
Calendari	Llarg termini: Gener 2024

ACCIÓ 6: REGULAR I ORGANITZAR CORRECTAMENT EL TELETREBALL	
Línia estratègica G	Temps de treball i corresponsabilitat
Descripció	Regular i establir les normes d'ús del teletreball
Indicadors d'avaluació	Redacció de les normes d'ús
Àrea responsable	Administració – Recursos Humans
Calendari	Curt termini: Desembre 2020

ACCIÓ 7: REVISIÓ DEL LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA COMUNICACIÓ	
Línia estratègica H	Comunicació no sexista
Descripció	Revisar el llenguatge de Creacció a les seves webs, a més dels fulletons o cartells que s'elaborin, perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria.
Indicadors d'avaluació	Nombre de revisions realitzades
Àrea responsable	Departament de comunicació i responsables d'àrea
Calendari	Curt termini: Juny 2021

ACCIÓ 8: Conscienciació del personal sobre l'ús del llenguatge no sexista	
Línia estratègica H	Comunicació no sexista
Descripció	Cal conscienciar el personal de l'entitat sobre l'ús del llenguatge no sexista i així evitar la utilització del llenguatge androcèntric en els documents que redacten.
Indicadors d'avaluació	Reunions i/o correus electrònics explicatius. Eines entregades per millorar la comunicació i el llenguatge no sexistes.
Àrea responsable	Secretaria i administració
Calendari	Curt termini: Juny 2021

ACCIÓ 9: RECORDAR AL PERSONAL EL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE QUE TÉ CREACCIÓ	
Línia estratègica J	Salut laboral, prevenció de riscos, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries
Descripció	Informar a tot el personal el protocol que hi ha establert en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i informar dels passos a seguir si es dóna el cas
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions d'informació realitzades
Àrea responsable	Administració
Calendari	Curt termini: Octubre 2020

7

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'article 15, estableixen que els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços per al seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La fase de seguiment i avaluació que s'ha dissenyat permetrà conèixer el desenvolupament i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del desenvolupament i implementació del Pla.

Presentem una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Intern d'Igualtat de Creacció 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 (2020-21)			
	Mig termini (2022-23)			
	Llarg termini (2024)			
Compliment dels indicadors				
Recursos invertits	Humans			
	Tècnics			
	Econòmics			
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				