



---

**Consell Comarcal del Pallars Jussà**

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**  
**CONSELL COMARCAL DEL PALLARS JUSSÀ**  
**2015-2018**



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

### **Introducció**

El Consell Comarcal del Pallars Jussà ha assumit el compromís d'impulsar la transversalitat de les polítiques de dones a tots els àmbits de l'administració comarcal i també de desenvolupar o avançar en aquestes polítiques a la comarca.

Tot i que la promoció de les polítiques de dones adreçades a la ciutadania és un factor clau en l'avenç per aconseguir canvis reals en quan a la igualtat entre dones i homes, també creiem que és molt important que s'ha d'assolir una igualtat real pel que fa a les polítiques de gestió interna, als processos administratius i a la cultura de la nostra institució.

Davant aquesta situació es fa imprescindible, doncs, impulsar un seguit de polítiques a curt i a llarg termini per tal d'aconseguir una igualtat real, com serà l'elaboració i l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal.

La responsabilitat de formular les polítiques és de la direcció política del consell i és aquesta la que ha de posar els mitjans per promoure accions contra la discriminació, també ha de comptar amb la implicació i la participació de tot el personal que hi treballa, dones i homes, conjuntament s'aconseguirà una major efectivitat i eficàcia en l'aplicació d'aquest Pla.

A nivell legislatiu la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes, incorpora la responsabilitat de les empreses i estableix l'obligació de les mateixes a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. En l'article 46 de la llei defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures adoptades, després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té l'objectiu d'aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva 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 que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

En relació a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

### **Metodologia d'elaboració del Pla**

El Pla d'igualtat d'oportunitats (PIO) del Consell Comarcal del Pallars Jussà és una eina de caràcter executiu, amb activitats planificades, que marquen l'estratègia a seguir destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el si de l'organització i en totes les accions que es duen a terme adreçades a la població en general.

L'enfocament del PIO del Consell Comarcal del Pallars Jussà és integral, ja que s'ha analitzat amb perspectiva de gènere tots els processos interns de gestió de recursos de les persones que treballen a l'organització per tal de fer-los més objectius, i per tant, igualitaris.

La importància del PIO recau en una millora general bàsica, i serveix per optimitzar els recursos humans i fer-los més igualitaris i també per a realitzar polítiques i accions més igualitàries adreçades a la ciutadania.

Alhora, se'n deriven diversos objectius específics, entre els quals destaquen:

- Assolir el compromís polític des del Consell Comarcal per avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna del Consell Comarcal.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal del Consell.
- Potenciar el talent i les capacitats de les persones que treballen al Consell.
- Enfortir la credibilitat i compromís del Consell en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica.

En la elaboració del PIO els àmbits d'anàlisi i els eixos d'intervenció que s'han tingut en compte són:



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

1. Cultura i política d'igualtat de gènere.
2. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
3. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista.
4. Distribució i representativitat del personal.
5. Contractació i retribució.
6. Selecció, formació i promoció.
7. Conciliació de la vida laboral, personal i professional.
8. Seguretat i salut laboral.

La **diagnosi** ha estat la fase prèvia a la planificació de mesures per a corregir desigualtats. Els objectius d'aquesta fase han estat analitzar i informar sobre les condicions laborals de l'empresa i també recollir les necessitats dels treballadors i treballadores per eliminar discriminacions i desenvolupar la igualtat al Consell.

Per fer-ho, s'han emprat eines metodològiques complementàries, que han permès aprofundir en l'objecte d'anàlisi des de diferents òptiques. S'han utilitzat les següents eines d'investigació social d'exploració:

- Recopilació de les dades estadístiques segregades per sexe relacionades amb les condicions laborals del personal, així com documentació relativa a les condicions laborals (accés, selecció, promoció, formació, convenis, etc.)
- Amb la finalitat d'incloure la participació del personal de la empresa i detectar les seves necessitats en matèria d'igualtat s'han realitzat entrevistes i/o enquestes al personal directiu, a els i les representants sindicals del Comitè d'empresa i a una representació del personal.

Durant la vigència del Pla es farà el seguiment anualment i al finalitzar es farà l'avaluació.

### **Diagnosis**

#### **1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.**

El Consell Comarcal del Pallars Jussà com a institució pública al servei de la ciutadania manté una participació permanent i sistemàtica en la vida comunitària de la comarca. Així doncs, a través de les seves àrees i serveis desplega una sèrie d'actuacions a través dels seus plans, programes i



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

projectes , en el desenvolupament d'aquests estableix una interacció i dinàmica de treball amb el teixit associatiu, amb les institucions i amb les empreses de la comarca.

Darrere de qualsevol anàlisi, planificació, actuació o avaluació hi ha una manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de canviar i què s'ha de mantenir. Aquestes maneres seran les que ens faran tenir o no present la perspectiva de gènere, és a dir, tenir en compte en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les actuacions les diferències socials i culturals dels homes i les dones en qualsevol àmbit.

Implementar la transversalitat de gènere en el conjunt de plans i actuacions del Consell Comarcal suposa seguir unes fases o passos bàsics<sup>1</sup>:

- a) Autoorganització. Pas previ que inclou la implicació, la sensibilització, l'apoderament i l'establiment de les bases culturals per la igualtat d'oportunitats. Això inclou la formulació dels objectius, la planificació, el disseny, l'elaboració del pressupost i la definició de les responsabilitats de tots els agents implicats des d'una visió de gènere.
- b) Conèixer quines són les diferències de gènere. Per conèixer l'impacte de gènere d'una política cal saber com afecta en la vida de les persones de manera diferent per raó del seu sexe. Cal, per tant, disposar de dades estadístiques separades per sexes i d'indicadors no androcèntrics que permetin fer una anàlisi de la informació des d'una visió de gènere
- c) Avaluar l'impacte de gènere de les polítiques. Un cop visualitzades aquestes diferències, per evitar conseqüències negatives i millorar la qualitat i l'eficiència de la proposta, cal fer una avaluació de l'impacte de gènere comparant la situació actual amb els resultats que s'havien previst a l'hora de dissenyar la política, i si s'ha contribuït a crear situacions d'igualtat i a eliminar desigualtats i discriminacions.
- d) Redissenyar la política. Si l'aplicació de la política ha donat lloc a un resultat neutral o a un impacte negatiu sobre la igualtat, cal redissenyar-la cercant els orígens de la desviació o desigualtat. Així doncs, el concepte de transversalitat de gènere és un concepte d'una mirada integradora i multidimensional, a través de la qual la perspectiva de gènere es converteix en un eix cognitiu i d'actuació que ha d'impregnar tots els processos de la gestió pública de manera que, des d'aquest eix, la mirada de gènere deixa de ser una mirada residual i localitzada en àrees concretes i

---

<sup>1</sup> Manual of gender mainstreaming, social inclusions and social protection policies (Comissió Europea, 2008)



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

específiques de l'acció política i esdevé un principi bàsic estructurador de les dinàmiques de planificació i implementació de les polítiques públiques.

La igualtat entre homes i dones s'ha estat treballant des del Consell Comarcal des de fa anys, específicament des de l'any 2005, en la que es va realitzar una diagnosi amb la finalitat de detectar les problemàtiques i necessitats de la població femenina de la comarca del Pallars Jussà. Amb aquesta diagnosi va donar lloc a l'elaboració i l'aprovació del primer Pla de polítiques per a dones del Pallars Jussà, que incorpora iniciatives que van marcades a abordar les desigualtats entre homes i dones de forma transversal, és a dir, en tots els àmbits d'actuació del Consell Comarcal i en tots els nivells.

L'any 2008 s'aprova el segon Pla i l'any 2011 s'aprova el tercer Pla de Polítiques de dones (2011-2015) que actualment està vigent.

Les línies Estratègiques del darrer Pla de Polítiques de dones són:

*Línia estratègica 1. Transversalització de les polítiques de dones i de gènere a les administracions locals i comarcals.*

OBJECTIU GENERAL : Consolidar el Consell Comarcal com a agent impulsor de les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca.

OBJECTIU GENERAL: Consolidar la implementació de la gestió transversal i la perspectiva de gènere dins del Consell Comarcal del Pallars Jussà i dels ajuntaments de la comarca adherits al Pla .

*Línia estratègica 2. Coeducació i formació.*

OBJECTIU GENERAL: Promoure l'educació en valors de la societat i el desenvolupament de l'acció coeducativa per a eliminar els estereotips de gènere que limiten la igualtat d'oportunitats.

OBJECTIU GENERAL: Garantir l'accés de les dones del món rural a la formació en iguals condicions que les dones d'entorns urbans.

*Línia estratègica 3. Participació i apoderament*

OBJECTIU GENERAL : Afavorir una participació i representació paritària de les dones i dels homes en tots els àmbits socials i polítics que intervinguin en la vida de la comarca.

*Línia estratègica 4. Construcció d'una nova cultura per a un nou contracte social*

OBJECTIU GENERAL : Disminuir l'androcentrisme cultural de la societat.



---

**Consell Comarcal del Pallars Jussà**

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

*Línia estratègica 5. Treball i usos del temps*

OBJECTIU GENERAL : Fomentar l'ocupació femenina, afavorir polítiques empresarials d'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i trencar amb els estereotips sexistes relacionats amb les diferents tipologies i categories de treball.

OBJECTIU GENERAL : Fomentar la valoració del treball domèstic i familiar.

*Línia estratègica 6. Qualitat de vida*

OBJECTIU GENERAL : Garantir l'accés de les dones del món rural als recursos i serveis en iguals condicions que les dones d'entorns urbans.

OBJECTIU GENERAL : Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de foment d'estils de vida saludable.

*Línia estratègica 7. Intervenció integral contra la violència masclista*

OBJECTIU GENERAL : Continuar treballant per a la prevenció, detecció, atenció i eradicació de la violència masclista.

La integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere en les activitats d'àmbit comunitari s'han liderat des de Serveis Socials i el Servei d'informació i atenció a les dones del Pallars Jussà que també dona atenció a totes les dones de la comarca i amb l'objectiu de promocionar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes donant resposta a les demandes d'informació, assessorament i suport en tots aquells temes que són d'interès per les dones de la comarca i fent especial atenció aquelles situacions derivades de la desigualtat i la discriminació per raó de gènere o sexe.

També s'han elaborat o s'han liderat des del Consell Comarcal del Pallars Jussà diferents protocols per a garantir l'atenció integral de les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella i comunitari són:

- L'any 2008 es va elaborar el ***Protocol Comarcal per a l'atenció a les víctimes de violència masclista*** i creació de la Comissió de seguiment de casos de violència masclista on hi estan representats els agents socials que hi intervenen.
- L'any 2010 s'elabora el ***Protocol Comarcal per prevenir les mutilació genital femenina***.



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

### *Conclusions Generals:*

S'ha de remarca que hi ha una llarga trajectòria en quan a la inclusió del principi d'igualtat com a forma de responsabilitat social en les diferents polítiques que s'han dut a terme des del Consell Comarcal, que es concreta amb la creació del SIAD- Pallars Jussà i els diferents Plans de Polítiques de dones.

D'altra banda, aquestes accions s'han de reforçar a nivell intern amb la finalitat de consolidar-se i augmentar la seva eficàcia i s'han d'establir i comptar amb la participació en totes les àrees i serveis del Consell Comarcal, per aquest fet és molt important que les persones tècniques de les diferents àrees estiguin formades en quan perspectiva de gènere.

Per conèixer l'impacte de gènere de les accions que s'estan realitzant des del Consell Comarcal cal saber com afecta en la vida de les persones de manera diferent, per raó del seu sexe, és imprescindible disposar de dades estadístiques separades per sexes i d'indicadors no androcèntrics que permetin fer una anàlisi de la informació des d'una visió de gènere, és recomana establir unes directrius clares i iguals per a tots els serveis i àrees a l'hora d'elaborar els projectes i realitzar les memòries i/o avaluacions.

Per tal de garantir i implementar la transversalitat de gènere en totes les accions que es realitzen des del Consell Comarcal i especialment aquelles que tenen com objectiu l'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, com és el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, és recomana la creació d'un Comitè i/o Comissió encarregada del desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats, en el qual participin la direcció del Consell Comarcal, les persones representants dels treballadors i treballadores i altres persones que es considerin que puguin participar.

## **2. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.**

La presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la real desigualtat que encara existeix en la nostra societat.

La directiva 2006/54/CE, de 5 de Juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes defineix **l'assetjament sexual** com "la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'indole sexual, amb el



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”

En aquest àmbit s'analitza quines són les accions que porta a terme el consell comarcal del Pallars Jussà per a prevenir, detectar i eliminar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'assetjament sexual i per raó de sexe pot afectar tant a dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe, tot i que majoritàriament són les dones qui són més assetjades.

La forma més efectiva d'evitar-lo és promovent unes relacions respectuoses en totes i cadascuna de les persones que ens relacionem.

El Consell Comarcal del Pallars Jussà amb la voluntat de prevenir i aborda les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'organització, va elaborar i aprovar l'any 2009 Protocol contra l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe en el si del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

Actualment no disposem de dades estadístiques sobre els casos d'assetjament que s'han produït. De les diferents entrevistes que s'han fet amb les persones treballadores majoritàriament hi ha un desconeixement referent a la temàtica i també a l'existència del protocol.

### *Conclusions Generals:*

El Consell Comarcal del Pallars Jussà l'any 2009 va adquirir el compromís com ha institució de prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe dins de la entitat, tot elaborant i aprovant el Protocol contra l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe.

Hem de destacar que no podem valorar la seva implementació ja que des de que es va elaborar no s'ha fet ús.

És necessari que es faci una bona difusió del protocol per garantir que tot el personal el conegui i tanmateix cal desenvolupar accions complementaries de sensibilització i de formació per a les persones treballadores i especialment per a les persones implicades en el protocol i en la resolució dels casos.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

### 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DE LLENGUATGE NO SEXISTA.

La Llei 3/2007 ha recollit aquesta situació dins les Polítiques públiques per a la igualtat i a l'article 14 la implantació d'un llenguatge no sexista a l'àmbit administratiu i en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques, es preveu com a un criteri d'actuació dels poders públics.

S'ha de diferenciar l'androcentrisme lingüístic del llenguatge sexista que es deriva d'actituds sexistes i que es caracteritza per la desvalorització i menys preu de tot allò lligat amb la feminitat i les dones.

Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges, s'estructura en dos subàmbits:

- Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges
- Foment d'un ús no sexista de les imatges i dels llenguatges.

Per fer que això sigui possible es fa indispensable visibilitzar les dones en els llenguatges que utilitzen les organitzacions, de manera que tota la comunicació i la documentació que generin els diferents departaments i organismes facin un ús del llenguatge sense biaixos sexistes ni interpretacions androcèntriques. Com ja és sabut, sovint el llenguatge ignora i invisibilitza les dones. A través del llenguatge es reflecteix la realitat desigual i alhora es reforça. Amb el llenguatge es transmeten els estereotips sexistes i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüents, els quals cal eradicar dels missatges que s'emeten des del Consell Comarcal.

També s'inclouen en aquest àmbit les actuacions de difusió interna i externa que es facin del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i de la política global d'igualtat d'oportunitats dels diferents departaments de l'entitat.

Al món laboral sovint es posa en evidència que l'ús que es fa del llenguatge fomenta l'exclusió de les dones com a professionals. Així doncs, es diu "els treballadors" i no el "personal de la plantilla o els treballadors i les treballadores".

Un altra tendència és anomenar les diverses professions i oficis en masculí o femení per exemple: "Director" o bé "Treballadora Social". Tant en una com en l'altra s'aplica l'exclusió; en la primera excloent a les directores d'una professió abans masculina, i en la segona, excloent als homes d'una professió percebuda com tradicionalment femenina, per la qual cosa es fomenta de forma indirecta



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

l'anomenada segregació horitzontal que significa la concentració de dones en llocs de treball tradicionalment femenins.

Com ja s'ha esmentat no es tracta solament d'un problema comunicatiu circumscrit tan sols a la gramàtica del llenguatge.

Sovint les paraules no solament acompanyen actituds o produeixen determinades visions del món, sinó que construeixen fets. Per exemple, una part de l'assetjament sexual vers les dones es realitza de forma verbal, fins i tot no cal que aquesta conducta arribi al terreny físic per afectar greument les persones que la pateixen.

Combatre aquesta tendència del llenguatge encara molt arrelada en la nostra societat comporta establir mesures pràctiques i funcionals on el llenguatge sigui un vehicle de comunicació que pugui transmetre igualtat.

Els diferents àmbits que hem analitzar per a valorar l'ús de la imatge no sexista en la comunicació interna i externa són: webs del Consell Comarcal, fulletons impresos, comunicacions internes i externes, publicacions en Butlletins, tràmits, gestions i en les sol·licituds.

Hem revisat de forma aleatòria diferents documents i publicacions i s'ha detectat que:

- En alguns documents i publicacions s'ha detectat l'ús del masculí de forma generalitzada a l'hora de nomenar a les diferents professions dels serveis del Consell.
- En els documents de tràmits, gestions i en les sol·licituds de serveis de forma puntual es troben paraules que agrupen els dos gèneres i altres parts s'utilitza solament el masculí com per exemple: "sol·licitant" o "persona sol·licitant".
- En les convocatòries de llocs de treball i de forma puntual es troben alguns termes solament en masculí.
- En articles escrits a la pagina web majoritàriament s'inclou els dos gèneres.

Hem de remarcar que des del Consell Comarcal no es disposa de eines i mesures concretes en quan a la promoció de l'ús de llenguatge no sexista.

### CONCLUSIONS GENERALS

Tot i que durant el pas del temps s'ha anat modificant i s'ha millorat considerablement en quan al ús del llenguatge no sexista, hem detectat que encara a data d'avui hi ha mancances que s'han de resoldre.



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

Seria convenient la creació d'un material i la elaboració d'eines per fomentar l'ús del llenguatge no sexista en tots els escrits de l'entitat, ja siguin d'ús intern com extern. Aquest material hauria d'estar a l'abast de tot el personal del Consell Comarcal, una altra forma de promoure l'ús d'un llenguatge igualitari seria facilitar als treballadors i treballadores formació específica.

#### **4. DISTRIBUCIÓ I REPRESENTATIVITAT DEL PERSONAL**

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el marc de la Comunitat Econòmica Europea s'aborda en el Tractat de Roma a l'any 1957, en el qual es va introduir el principi d'igualtat en la retribució de dones i homes per un treball d'igual valor.

Posteriorment en diferents tractats i directives de la Unió Europea es ratifica i amplia aquest principi d'igualtat.

En Espanya el 22 de març de 2007 s'aprovà la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei té la seva base en els articles 14 i 9.2 de la Constitució Espanyola. en la qual es prohibeix tota discriminació per raó de raça, sexe, religió o qualssevol condició personal o social. Però, fonamentalment es nodreix dels avanços en matèria d'igualtat dels diferents Tractats i Directives Internacionals i de les Conferències Mundials de les Dones promogudes per les Nacions Unides.

Alguns trets originals de la Llei són el seu caràcter preventiu, és a dir que no solament s'han d'eradicar les desigualtats, sinó que les conductes discriminatòries s'han de prevenir. Una altra aspecte és la transversalitat que consisteix en implementar polítiques d'igualtat en tots els àmbits: educatius, culturals, sanitaris, artístics, ordenació del territori i en la cooperació internacional.

En aquest punt farem l'anàlisi de les edats i llocs de treball per tal de detectar possibles desequilibris en la representativitat de dones i homes.

#### ***Anàlisi de la plantilla***

El Consell Comarcal està dividit en cinc àrees en les quals es distribueix el total de la plantilla. El total de la plantilla en el mes de maig del 2015 era de 63 treballadors i treballadores. Totes les dades que analitzarem seran relatives a aquesta data.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

### PLANTILLA DEL CONSELL PER ÀREES.

El total de treballadors i treballadores del Consell Comarcal són 63, de les quals 41 són dones i 22 són homes.

### PERSONAL PER ÀREES I SEXE

ÀREES	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% Files	%Columnnes	Total	% Files	%Columnnes	Total	% Columnnes
Direcció	4	80,00%	9,76%	1	20,00%	4,55%	5	7,94%
Serveis ciutat	2	13,33%	4,88%	13	86,67%	59,09%	15	23,81%
Serveis socials i EAIA	17	94,44%	41,46%	1	5,56%	4,55%	18	28,57%
Serveis consell	14	70,00%	34,15%	6	30,00%	27,27%	20	31,75%
Epicentre	4	80,00%	9,76%	1	20,00%	4,55%	5	7,94%
TOTALS	41	65,08%	100,00%	22	34,92%	100,00%	63	100,00%

L'àrea on es concentra una part important de la plantilla es l'àrea de Serveis al consell en la qual s'adscriuen els serveis prestats pel propi consell. Aquestes persones representen el **31,75%** del total de la plantilla.

Del total de dones (% col.), el **41,46%** està ubicat a l'àrea de Serveis Socials i EAIA i del total d'homes el **59,09%**, una tercera part, està situat a l'àrea de Serveis a la Ciutat.

Si comparem totes les àrees (%fil.) trobem que en quasi totes hi ha més dones que homes, excepte a l'àrea de Serveis a la Ciutat (**86,67%**) on predominen els homes amb molta diferència. La presència de la dona en serveis com l'abocador i la deixalleria és molt baixa.

Un poc semblant passa en els Serveis Socials i EAIA on el **94,44%** dels personal són dones. Les dones concentren la seva presència en àrees relacionades amb els serveis socials, serveis als infants, l'educació. És a dir, activitats que per tradició i gènere han desenvolupat més les dones.

Cal dir, que la dedicació de les persones a aquestes activitat no signifiquen en si mateix un factor de discriminació. No obstant, intervenen altres factors relatius al mercat de treball que incideixen de forma desigual en les professions i en conseqüència a les persones que les exerceixen.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

### PLANTILLA DEL CONSELL PER EDAT.

L'edat del personal de la plantilla és una dada important a tenir en compte, ja que és un factor que marca el cicle reproductiu de les persones i que per tant incideix en les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral.

### PERSONAL PER EDAT I SEXE

EDAT	DONES			HOMES			TOTAL	
	Total	% Files	%Columnnes	Total	% Files	%Columnnes	Total	% Columnnes
21-30	2	100,00%	4,88%	0	0,00%	0,00%	2	3,17%
31-40	10	66,67%	24,39%	5	33,33%	22,73%	15	23,81%
41-50	20	66,67%	48,78%	10	33,33%	45,45%	30	47,62%
51-60	9	40,91%	21,95%	6	40,00%	27,27%	15	23,81%
61-	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	4,55%	1	1,59%
TOTALS	41	65,08%	100,00%	22	34,92%	100,00%	63	100,00%

El grup d'edat que concentra el més alt percentatge del total del personal del Consell Comarcal és el de 41-50 anys, que amb un **47,62%** representa quasi la meitat de la plantilla. Per tant, una bona part del personal es troba fent la criança dels fill/es petits/es o adolescents. Per darrere d'aquest grup trobem el 31-40 i 51-61 anys amb un 23,81% cadascun. El primer d'aquests grups correspon a persones en edats reproductives i de criança de fills/es i el segon a persones que ja van aproximant-se a l'edat de jubilació.

Comparativament on hi ha més dones és al grup 41-50 anys i en els homes també és aquest grup de 41-50 anys on hi ha un percentatge major.. La diferència més importat entre homes i dones la trobem al segment d'edat 21-30 on tots els empleats són dones i al de més de 61 anys on tots són homes. Hi ha que tenir en compte que en aquests dos grups de gent és on menys gent contractada hi ha, ja que sols tenim 3 persones.

### CONCLUSIONS:

Per àrees, si comparem dones i homes, trobem que aquestes són majoria en l'àrea de direcció amb el 80% i el 20% respectivament. No obstant, el lloc de gerent és ocupat per un home.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

En les altres àrees també trobem una presència majoritàriament de dones, excepte l'àrea de serveis a la ciutat on hi ha més homes.

Per edats la major part del personal del consell es troba en la franja entre els 41 i 50 anys (47,62%). Això significa que el personal està realitzant la criança dels fill/es petits/es o adolescents.

La franja d'edat compresa entre els 21 i 30 anys està ocupada en la seua totalitat per dones. És un col·lectiu de gent jove que està tenint problemes d'atur en la seua incorporació al treball.

### PUNTS FORTS:

La representativitat de les dones és superior a la dels homes en totes les àrees del consell, menys en l'àrea de serveis a la ciutat.

El grup d'edat que concentra el més alt percentatge del total del personal del Consell Comarcal és el de 41-50 anys, que amb un **47,62%** representa quasi la meitat de la plantilla. El personal que ocupa la franja dels 21 als 30 anys està ocupada per dones en un 100%. Per tant, en aquesta franja trobem un col·lectiu amb dificultats en la seva incorporació al mercat laboral.

### PUNTS A MILLORAR:

En general observem en totes les àrees del consell una representació molt més alta de dones que d'homes. En particular trobem l'àrea de serveis social i EAIA on el desavantatge és molt important, ja que el 94,44% són dones i tan sols el 5,56% són homes. Caldria equilibrar la presència d'homes en aquesta àrea.

Si comparem l'àrea de serveis a la ciutat veiem que el 86,67% són homes i les dones són minoria. En aquesta àrea hauríem d'incrementar la presència de les dones.

Ens faltaria l'elaboració d'un organigrama del Consell Comarcal del Pallars Jussà on queden reflectides les àrees on es distribueix el personal.

## 5. CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

En aquest capítol analitzarem les condicions laborals de la plantilla, en concret, en relació a la contractació i el tipus de jornada laboral, així com les seves retribucions, per tal de veure si hi ha diferències entre dones i homes en el tipus de contracte, el temps de treball i les retribucions percebudes.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

### **Organització del treball**

La direcció del personal i l'organització del treball correspon a la corporació, a través dels òrgans de govern als quals la legislació atribueix aquestes funcions, sense perjudici de les facultats que tenen els esmentats òrgans de govern de poder descentralitzar, d'acord amb la normativa vigent a través del cap de personal, tot allò sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència i d'informació reconeguts als treballadors als articles 40, 41 i 64.1 de l'Estatut dels treballadors, i la resta de normativa vigent, en relació amb els seus representants legals, els quals tindran els drets i les obligacions següents:

- Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- Traslladar a la Comissió paritària els suggeriments que en aquest sentit li siguin comunicats pels seus representants.

La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació i millora de mètodes i serveis

### PLANTILLA DEL CONSELL PER TIPUS DE JORNADA LABORAL.

#### PERSONAL PER TIPUS DE JORNADA

JORNADA	TOTAL		DONES			HOMES		
	Plantilla	Percentatge	Total	%Dones	%Persones	Total	%Homes	%Persones
Temps parcial	5	7,94%	5	12,20%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Temps complert	58	<b>92,06%</b>	36	87,80%	62,07%	22	100,00%	37,93%
TOTAL	63	100,00%	41	100,00%	65,08%	22	100,00%	34,92%

Al Consell el **92,06%** del personal treballa a jornada complerta mentre que el **7,94%** treballen a temps parcial.

Si mirem les dades per sexe, ens trobem que la taxa de parcialitat de les dones és del 12,02% mentre que la dels homes se situa en el 0%.

Del total de persones que treballen a temps parcial la totalitat són dones ( 100%).



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

Podem dir que en termes general la taxa de parcialitat és relativament baixa, però que la totalitat de les persones que treballen a temps parcial són dones.

### PLANTILLA DEL CONSELL PER FRANGES SALARIALS

#### PERSONAL PER FRANGES SALARIALS

FRANGES	TOTALS		DONES			HOMES		
	Plantilla	Percentatge	Total	%Dones	%Persones	Total	%Homes	%Persones
50001/60000	1	1,59%	1	2,44%	100,00%	0	0,00%	0,00%
400001/50000	4	6,35%	2	4,88%	50,00%	2	9,09%	50,00%
30001/40000	12	19,05%	9	21,95%	75,00%	3	13,64%	25,00%
20001/30000	30	<b>47,62%</b>	20	48,78%	66,67%	10	45,45%	33,33%
10001/20000	14	22,22%	7	17,07%	50,00%	7	31,82%	50,00%
0/10000	2	3,17%	2	4,88%	100,00%	0	0,00%	0,00%
TOTAL	63	100,00%	41	100,00%	65,08%	22	100,00%	34,92%

Com veiem a la taula, el 47,62% del personal del Consell té un salari brut anual d'entre 20.001 i 30.000 euros (és el salari intermig de totes les franges salarials on es troba quasi la meitat de la plantilla). El 22,22% el trobem a la franja salarial entre 10.001 i 20.000 euros i el 19,05% en la franja salarial de 30.001 i 40.000 euros. Sols un 3,17% cobren menys de 10.000 euros anuals.

En les franges més elevades trobem que un 6,35% cobren entre 40.001 i 50.000 euros i sols un 1,59% cobra més de 50.001 euros.

Per sexes, veiem que la major part dels homes (45,45%) i de les dones (48,78%) tenen un salari brut situat a la franja dels 20.001 als 30.000 euros.

En quant a les dones, la següent franja salarial on trobem més dones és la compresa entre els 30.001 i 40.000 euros amb un 21,95%, seguida de la franja salarial de 10.001 als 20.000 euros. A les altres franges salarials també hi ha representació de les dones, però amb uns percentatges menors.

En quant als homes, la segona franja on trobem més representació és la situada entre els 10.001 i 20.000 euros amb un 31,82%. Després la segueix la franja salarial entre els 30.001 i 40.000 euros



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

amb un 13,64% dels homes i la compresa entre els 40.001 i 50.000 euros amb un 9,09%. En les altres dos franges salarials no hi ha representació dels homes.

### CONCLUSIONS:

En termes generals no hem detectat diferències o desigualtats importants en quant a la jornada laboral o en les retribucions del personal del consell.

En la nostra opinió les discriminacions o desigualtats que podem trobar són derivades de la tradicional divisió sexual del treball, d'un major reconeixement i valoració social dels treballs i feines que majoritàriament desenvolupen els homes i de les habilitats i destreses vinculades al món masculí per la realització d'algunes tasques.

### PUNTS FORTS:

El consell disposa de dades desagregades per sexe sobre el tipus de jornada laboral del seu personal. La taxa de parcialitat de dones i homes al consell és molt baixa. Quasi tot el seu personal realitza una jornada completa.

La majoria del personal del consell, tant dones com homes s'ubiquen a la franja retributiva entre 20.001 i 30.000 euros. Per tant, en la gran majoria del personal del consell no trobem diferències salarials. Si tenim en compte on s'ubiquen els altres percentatges de dones, podem vore que la majoria estan situades a les franges intermitges-altes. En quant als homes, la resta que no està compresa en aquesta franja intermitja la tenim en la franja baixa. Per tant, els homes se situen majoritàriament en les franges intermitges-baixes.

### PUNTS A MILLORAR:

No disposem en aquest moment de les dades de la plantilla sobre el tipus de contracte del personal del consell. Hauríem d'obtenir aquesta informació per poder-la analitzar i obtenir unes conclusions sobre la taxa de temporalitat.

De les dades desagregades per sexe sobre el tipus de jornada obtenim que la taxa de parcialitat és molt baixa, però són tot dones. S'hauria de millorar aquesta diferència entre dones i homes.

No disposem d'informació sobre el sistema de valoració dels llocs de treball i, per tant, dels elements que condicionen els complements salarials de dones i homes per saber si hi ha o no desigualtats de gènere en la valoració dels diferents llocs de treball. Per garantir una política



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

---

retributiva igualitària caldria revisar en profunditat aquestes valoracions i els complements associats a cada lloc de treball des de la perspectiva de gènere.

### **6. SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ**

Quan les necessitats de funcionament ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a la normativa vigent, sense que això suposi la cobertura de vacant.

El personal eventual serà el contractat per treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials.

La selecció de personal laboral temporal es realitzarà pels òrgans del govern a petició del cap de personal, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir i per les normes reguladores establertes.

Si es necessita realitzar un procés de selecció per cobrir un lloc de treball s'envia una oferta de treball a l'oficina del servei d'ocupació de Catalunya de Tremp. Aquesta oficina ens envia els currículums dels possibles candidats a aquest lloc de treball i els cita a tots per fer l'entrevista al Consell. Després d'entrevistar a tots els candidats i estudiar els seus currículums, es selecciona a la persona més adequada.

Per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a un lloc de treball és necessari que en la definició del lloc de treball i perfil professional no hi hagi connotacions que determinen si el lloc de treball i el perfil professional adient són masculins o femenins. En algunes convocatòries s'identifiquen determinades professions, oficis o perfils com femenins o masculins. Per exemple quan s'utilitza només el masculí ( peó, jardiner, enginyer, arquitecte...) o el femení ( treballadora familiar, educadora..). Els perfils professionals s'han de definir sense cap connotació masculina o femenina.

De conformitat amb el que disposa l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional, el personal del Consell Comarcal té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

organitzats per l'administració pública d'acord amb les propostes del Consell Comarcal del Pallars Jussà.

El cap del personal d'acord amb la Comissió paritària, informará i proposará els plans de formació col·lectius. La informació i la difusió de les accions formatives es realitza a través del correu electrònic. La Diputació de Lleida envia uns plans de formació cada any amb uns objectius i adreçat a un tipus de personal.

Per a la petició de cursos de formació individuals, es tramitaran per escrit d'acord amb el model de proposta a tal efecte

S'hauria d'establir un mínim de formació a l'any pels treballadors del consell i que aquesta es desenvolupa dintre de l'horari habitual de treball per poder garantir l'accés a la formació a tots els treballadors. Les dones difícilment poden dedicar temps a la seva formació, sobretot quan aquesta es fa fora de l'horari laboral perquè afecta a la seva conciliació familiar i laboral.

### **7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I PROFESSIONAL.**

En aquest punt estudiarem la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar, saber quines són les mesures i les accions que ja existeixen i les que es proposen des del Consell.

La conciliació dels temps personal, familiar i laboral és un dels eixos clau en les polítiques comunitàries d'ocupació i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els darrers anys.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, marca com a un dels criteris d'actuació de les administracions públiques 'facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense perjudici de la promoció professional'.

#### **Horari, jornada de treball i calendari laboral.**

1- L'horari de funcionament de les oficines del Consell Comarcal per l'atenció al públic s'estableix de dilluns a divendres de 9.00 a 15.00 hores.

2- La jornada de treball del personal de la corporació es concentra en 37,5h setmanals.

El personal podrà disposar, si ho desitja, d'una pausa de 20 minuts entre les 9 i les 10 hores, computable com a treball efectiu i establint torns per garantir que els serveis no quedin desatesos.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

- 3- L'horari de treball serà de 8.00h a 15.00h de dilluns a divendres i dilluns de 16.00 a 18.00 h de la tarda. Aquest horari es regularà a part per als col·lectius que han de realitzar un horari diferent per necessitats del lloc de treball: Servei de recollida d'escombraries, transport de viatgers, museu, EAIA i qualsevol altre que per motius del servei es vegi obligat a modificar l'horari normal.
- 4- El calendari laboral de festes oficials serà d'acord amb l'Ordre del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a tal efecte.

### **Vacances.**

Les vacances anuals tindran una durada de 22 dies laborables o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any. A efectes del còmput de les vacances, es computaran festius els dissabtes i diumenges.

El període de vacances serà preferentment el comprès entre els dies 1 de juny i 30 de setembre, ambdós inclosos. En el cas de coincidir diferents treballador/res sol·liciten el mateix període de vacances, i això no ser factible per motius de servei, tindrà preferència per a gaudir-lo per primera vegada el treballador que tingui fills en edat escolar; aquells en que el cònjuge dels quals treballa, per tal que les seves vacances puguin coincidir amb les de l'altre cònjuge, i en el seu defecte per ordre d'antiguitat. Després es faran torns rotatius d'acord amb el resultat de la primera vegada.

Les vacances es podran ajuntar amb la llicència per embaràs, tant abans com després del seu gaudiment, previ avís amb antelació d'un mes.

Si abans de gaudir el període de vacances l'interessat causés baixa per incapacitat temporal o baixa materna, no perdrà les vacances i les podrà gaudir quan obtingui l'alta mèdica, però sempre dins de l'any natural.

### **Llicències.**

Es podran sol·licitar llicències per les següents causes:

- 1- Llicència per malaltia.
- 2- Llicència per matrimoni.
- 3- Llicència per embaràs, part o post part.
- 4- Llicència per cursar estudis.



---

## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

---

5- Llicència pe assumptes propis.

### **Permisos.**

Permisos per als quals cal justificació:

- 1- Per naixement d'un fill, mort o malaltia greu o intervenció quirúrgica de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 2- Per canvi de domicili.
- 3- Per concursar en exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials.
- 4- Permís per matrimoni d'un fill o d'un familiar.
- 5- Permís per lactància.

### **Excedència.**

Les excedències podran ser d'1 a 5 anys amb reserva en la totalitat del temps del lloc de treball, i poden esdevenir indefinides quan el motiu sigui per ocupació de càrrec públic o de responsabilitat en d'altres administracions.

### **Reducció de la jornada de treball.**

Els/les treballadors/res que els falti menys de cinc anys per l'edat de jubilació forçosa, podran obtenir, prèvia sol·licitud, la reducció de la jornada laboral fins a la meitat, amb la reducció de retribucions establerta reglamentàriament, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

El personal que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït psíquic o físic que no desenvolupa cap activitat retribuïda, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada , per raó de guarda legal, és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, ja sigui o no remunerada, durant l'horari que és objecte de la reducció.

En casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge, pare o mare o familiar depenent, es pot també demanar amb les mateixes condicions damunt dites, la reducció de jornada.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors del Consell tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador/a ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

### CONCLUSIONS GENERALS

L'horari de treball de jornada intensiva amb flexibilitat d'entrada i sortida afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquest horari és valorat molt positivament per tots els treballadors i es considera que aquestes condicions són millors que a la empresa privada.

Homes i dones fan un ús equitatiu de dels permisos de maternitat i paternitat i/o naixement o adopció.

### **8. SEGURETAT I SALUT LABORAL.**

La seguretat i la salut laborals es el conjunt d'actuacions que té com a finalitat la prevenció de riscos professionals per la protecció de la seguretat i de la salut, la disminució o eliminació dels riscos derivats del treball, així com la informació, consulta, participació i formació dels treballadors en matèria preventiva, mitjançant l'aplicació de tècniques i mesures necessàries.

En tot cas les mesures que s'adoptin sobre aquesta matèria seran per millorar les condicions de treball i augmentar el nivell de protecció dels treballadors.

El Consell Comarcal disposa d'un estudi d'avaluació de riscos laborals de tots els llocs de treball i té contractat un servei de prevenció aliè per tal d'adaptar-se a la Llei 31/1995.

## **OBJECTIUS, ACCIONS I INDICADORS D'AVALUACIÓ**

### **1. Cultura i política d'igualtat de gènere.**

#### OBJECTIU

1.1 Incloure i fer visible el principi d'igualtat en línies estratègiques del consell comarcal com a eix transversal de les actuacions comarcals

#### ACCIONS

- Informar i difondre aquest Pla d'Igualtat a tot el personal del Consell
- Establir un sistema de recollida de dades segregades per sexe en tots les àrees i serveis de l'ens.
- Potenciar la participació en accions de formació en matèria d'igualtat de gènere



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

- Constituir i consolidar la Comissió i/o Comitè d'igualtat que sigui paritària en la seva composició on estiguin representats la Presidència i la Gerència, els representants dels treballadors i treballadores, Recursos humans i altres agents que es considerin oportuns.
- Garantir l'aplicació i seguiment del Pla d'igualtats d'oportunitats del Consell Comarcal

### INDICADORS

- Nombre de persones que tenen la informació al seu abast.
- Nombre de memòries, informes i recull de dades de cada departament/servei que presenten la informació segregada per sexe.
- Nombre d'accions de formació en matèria d'igualtat de gènere que han participat el personal polític i tècnic.
- Creació de la Comissió i agents que hi formen part.
- Composició per sexes de la Comissió d'Igualtat.

### OBJECTIU

1.2. Promoure la igualtat de gènere a les institucions, associacions i empreses que actuen dins de la comarca

### ACCIONS

- Difondre el compromís del Consell Comarcal amb l'equitat de gènere així com les polítiques d'igualtat que es duguin a terme des de l'entitat
- Fomentar la implantació de Plans d'igualtat o mesures d'igualtat en les empreses i /o entitats de la comarca.
- En les contractacions i subvencions d'empreses i entitats per part del Consell Comarcal del Pallars Jussà, establir com a element a valorar el fet que tinguin mesures de foment de la igualtat entre dones i homes.

### INDICADORS D'AVAUACIÓ

- Existència d'un mecanisme de difusió de les polítiques d'igualtat i del compromís del Consell Comarcal.
- Nombre d'accions realitzades des del Consell Comarcal per fomentar la implantació de Plans d'igualtat o mesures d'igualtat en les empreses de la comarca.



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

- Nombre d'empreses o entitats que treballen amb el consell que tenen un pla d'igualtat i/o mesures d'igualtat.

### 2. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

#### OBJECTIU

2.1. Prevenir i eradicar les actituds i comportaments sexistes i els riscos laborals per raó de gènere, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

#### ACCIONS

- Realitzar una campanya de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe adreçat al conjunt dels treballadors i treballadores del consell comarcal.
- Fer cursos o sessions de formació sobre detecció i atenció als casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a les persones encarregades d'atendre , valorar i decidir sobre els casos d'assetjament que es produeixin en l'entitat.
- Desenvolupar accions informatives de difusió sobre el protocol adreçat a tots els treballadors i treballadores, especialment a comandaments polítics o tècnics, membres del Comitè d'empresa.

#### INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre d'accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe que s'han dut a terme.
- Nombre de persones que han rebut informació .
- Cursos o sessions formatives adreçats a les persones implicades en la detecció, valoració i atenció dels casos d'assetjament que intervenen en la implementació del protocol.
- Nombre de persones ( per departaments i nivell de responsabilitat) que han realitzat la formació més específica en quan a l'assetjament.
- Nombre d'accions d'informació i difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe en el si del Consell Comarcal del Pallars Jussà.
- Nombre de persones que han participat en les sessions informatives relacionades amb el Protocol



## Consell Comarcal del Pallars Jussà

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31  
C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)  
25620 TREMP

### 3. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista.

#### OBJECTIU

3.1. Garantir que la comunicació promogui una imatge igualitària entre homes i dones.

#### ACCIONS

- Revisar i corregir si es necessari el llenguatge i les imatges que s'utilitzen en els documents, sol·licituds, tràmits, gestions i comunicacions internes per a que siguin neutres.
- Revisar i corregir si és necessari el llenguatge de la pàgina web per que no hi hagin termes sexistes.
- Formar al personal tècnic i polític en matèria d'igualtat d'oportunitats i en l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista.
- Facilitar a tot el personal eines i materials per a facilitar l'ús del llenguatge no sexista i neutre.

#### INDICADORS D'AVUACIÓ

- Número de cursos de formació sobre ús no sexista del llenguatge realitzat.
- Número de persones participants (disgregades per sexe) en aquest cursos o sessions de formació
- Grau d'informació i difusió dels materials sobre ús no sexista del llenguatge ( número de persones que tenen accés a la informació)
- Nombre de documents interns i externs que no tenen cap mot o imatge sexista o discriminatòria.
- Adequació de la web als criteris de llenguatge i imatge no sexistes.

### 4. Distribució i representativitat del personal.

#### OBJECTIU

4.1 Equilibrar la presència d'homes i dones en aquelles àrees on hi ha majors diferències.

#### ACCIONS

- Quan es realitzi alguna oferta de treball per alguna d'aquests àrees en majors diferències, hem de redactar l'oferta per que pugui accedir qualsevol persona.



---

**Consell Comarcal del Pallars Jussà**

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

---

- Elaboració d'un organigrama del Consell Comarcal on queden reflectides les àrees on es distribueix el personal.

#### INDICADORS D'AVAUACIÓ

- Anàlisi de la plantilla per àrees i sexe.

### **5. Contractació i retribució.**

#### OBJETIU

- 5.1 Aconseguir una igualtat en les condicions contractuals i retributives dels treballadors i treballadores del consell.

#### ACCIONS

- Estudiar el diferents tipus de lloc de treball i valorar les diferències que existeixen.

#### INDICADORS D'AVAUACIÓ

- Anàlisi de la plantilla pe tipus de contracte.
- Obtenir el salari brut mitjà anual de homes i dones.
- Anàlisi de la taxa de parcialitat.

### **6. Selecció, formació i promoció.**

#### OBJETIU

- 6.1 Establir un mínim de formació anual pels treballadors del consell.

#### ACCIONS

- Facilitar la realització de la formació i que aquesta es desenvolupa dins de l'horari de treball.

#### INDICADORS D'AVAUACIÓ

- Anàlisi per treballador de la formació en hores realitzada a l'any.

### **7. Conciliació de la vida laboral, personal i professional.**

#### OBJETIU

- 7.1 Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal del consell.

#### ACCIONS



---

**Consell Comarcal del Pallars Jussà**

Tel. 973 65 01 87 - FAX 973 65 28 31

C/Soldevila, 18 ( Casa Sullà)

25620 TREMP

- Incloure en els nous convenis laborals noves mesures, o millores de les ja existents, per afavorir la conciliació, d'acord a les necessitats de la plantilla.

**INDICADORS D'AVAUACIÓ**

- Número de persones afavorides per aquestes accions de conciliació.

El President,

Constantí Aranda Farrero

Tremp, Pallars Jussà, desembre de 2015