

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

CONSELL COMARCAL DE LA TERRA ALTA

2022/2024



Consell Comarcal
de la Terra Alta

Igualtat
Terra Alta

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. MARC TEÒRIC.....	6
2.1. Què és un Pla d'Igualtat?	6
2.2. Per què s'elabora un Pla d'Igualtat?	6
2.3. Concepte de referència	6
3. MARC NORMATIU	9
3.1. Internacional	9
3.2. Europeu	10
3.3. Estatal	10
3.4. Català	11
3.5. Intercomarcal i local	12
4. METODOLOGIA	14
5. OBJECTIUS	15
5.1. Objectiu general.....	15
5.2. Objectius específics	15
6. ÀMBITS D'ACTUACIÓ	16
7. DIAGNOSI	17
7.1 Informació de les dades qualitatives de caràcter objectiu	17
7.1.1 Definició de la identitat de l'empresa	17
7.1.2 Organigrama del Consell Comarcal de la Terra Alta	18
7.2 Informació de les dades qualitatives de caràcter subjectiu	19
7.2.1 Cultura i gestió organitzativa	22
7.2.2 Condicions laborals.....	37
7.2.3 Accés a l'organització	43
7.2.4 Formació interna i/o contínua	47
7.2.5 Promoció i/o desenvolupament professional.....	52
7.2.6 Retribució.....	54
7.2.7 Temps de treball i corresponsabilitat	57
7.2.8 Comunicació no sexista.....	60

7.2.9 Salut laboral	64
7.2.10 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	66
8. PLA D'ACCIÓ.....	75
8.1 Cultura i gestió organitzativa	75
8.2 Condicions laborals.....	78
8.3 Accés a l'organització	79
8.4 Formació interna i/o contínua	80
8.5 Promoció i/o desenvolupament professional.....	83
8.6 Retribucions	83
8.7 Temps de treball i corresponsabilitat	84
8.8 Comunicació no sexista	87
8.9 Salut laboral	88
8.10 Prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientaciósexual.....	89
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	91
10. BIBLIOGRAFIA.....	94
11. VIGÈNCIA DEL PLA.....	95

1. INTRODUCCIÓ

Els plans d'igualtat formen part del conjunt d'actuacions a favor de la igualtat entre gèneres i de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Són un conjunt ordenat d'actuacions, pactat i acordat dins les empreses, per dur a terme durant un període determinat i que cal avaluar un cop aplicades les actuacions previstes en el pla.

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

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

1.1.1 L'article 15 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, preveu 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, 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. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball."*

Els plans s'inspiren en objectius i directrius de caire general, però s'adeqüen a les peculiaritats de cada institució (grandària, estructura i cultura organitzatives, organització del treball i de la producció, formes de gestió i de negociació col·lectiva, entre d'altres).

Les finalitats de tot Pla d'Igualtat són la transformació dels estereotips i rols de gènere i la millora dels sistemes de reclutament, per tal d'augmentar la presència de grups subrepresentats en els diferents llocs de treball i categories, definits sota criteris neutres i objectius; l'augment de la presència femenina en llocs de decisió; l'impuls d'unes condicions laborals d'igualtat; afavorir la conciliació i la revisió dels temps de treball; combatre les diferències salarials; millorar les condicions de treball des del punt de vista de la salut laboral i vetllar per evitar i combatre l'assetjament laboral. En definitiva, millorar les condicions de treball del personal d'una empresa i/o institució.

El Consell Comarcal de la Terra Alta va aprovar el I Pla d'Igualtat l'any 2011, que es va prorrogar fins l'any 2018, en què es va realitzar una actualització d'aquest. Actualment, i per

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta

acord de la Junta de govern de data 27 de febrer de 2020, es procedeix a la redacció del II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes del Consell Comarcal de la Terra Alta, per al període 2020-2024.

El Pla partirà d'un marc teòric i normatiu, amb uns objectius. La metodologia a emprar en detallarà el desenvolupament: es partirà d'uns àmbits d'actuació per redactar la diagnosi. La participació activa del personal del Consell Comarcal serà l'element imprescindible per poder detallar les actuacions que cal seguir al llarg de la seva vigència.

Acabarà el Pla amb el sistema de seguiment i l'avaluació que modificarà o donarà peu a incorporar noves accions. La Comissió d'Igualtat de l'ens comarcal serà qui vetllarà pel correcte desenvolupament del Pla d'Igualtat.

Seguint les indicacions de la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el Pla d'Igualtat s'inscriurà en el Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.

2. MARC TEÒRIC

2.1. Què és un Pla d'Igualtat?

Un conjunt de normes que s'estableixen en una empresa o entitat, com es en aquest cas, per garantir que les treballadores i els treballadors participin igualment en la funció, la promoció i altres pràctiques que es duguin a terme, i també per equilibrar la presència de dones i homes a la plantilla, i especialment als llocs de treball on hi ha un nombre escàs de dones.

2.2. Per què s'elabora un Pla d'Igualtat?

Per optimitzar els recursos humans i per eliminar qualsevol tipus de discriminació que hi pugui haver a l'empresa per raó de sexe. Es tracta de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

D'aquesta manera s'aprofiten les capacitats del personal que té efectes positius sobre la motivació i la satisfacció de les persones de la plantilla, la retenció de talent i la millora del clima laboral.

L'empresa pot fer publicitat tant del pla com de les mesures d'igualtat adoptades, la qual cosa repercuteix en una imatge externa positiva, i per tant, en un major reconeixement públic. En definitiva, eliminar la discriminació incideix en un augment de la productivitat de l'empresa gràcies a una millor gestió del temps i dels recursos humans.

2.3. Conceptes de referència

- **Igualtat de gènere**

Condicció de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

- **Igualtat real**

Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

- **Política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat entre dones i homes.

- **Androcentrisme lingüístic**

L'androcentrisme lingüístic és la causa i l'origen d'uns determinats usos de la llengua que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.

- **Discriminació**

Aplicació de les distincions i les pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual i d'altres.

- **Discriminació directa per raó de sexe**

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe.

- **Discriminació indirecta per raó de sexe**

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

- **Assetjament per raó de sexe**

Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **Conciliació de la vida personal i laboral**

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

- **Agent per a la igualtat laboral**

Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

- **Estereotip de gènere**

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i els adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a dones i homes.

- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

- **Perspectiva de gènere**

Presa de consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, partint de les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. La perspectiva de

gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

- **Segregació vertical**

Distribució d'homes i dones en àmbits diferents. Generalment la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

- **Sostre de vidre**

Barrera invisible que dificulta l'accés a les dones al poder, als àmbits de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una organització, pels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

- **Segregació horitzontal**

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector determinat. Generalment la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en uns llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors, els quals són, en bona mesura, una prolongació de les activitats que fan a l'àmbit domèstic.

- **Paritat**

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

- **Procés de selecció igualitari**

Procediment pel qual una empresa tria per ocupar un lloc de treball immediat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

- **Discriminació salarial**

La definició es refereix al trencament del principi d'igualtat entre les persones pel que fa al salari rebut per la realització d'una mateixa feina, tot i que en l'àmbit de l'administració pública cal analitzar-ho justament amb els fenòmens de segregació horitzontal i vertical. Les causes principals de la discriminació salarial són la menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i els complements.

- **Bretxa salarial de gènere**

Diferència entre el salari mitjà de les dones i els homes, que caldrà analitzar segons els fenòmens de la segregació horitzontal i vertical.

3. MARC NORMATIU

Aquest Pla es desenvolupa en virtut dels acords i marcs legislatius vigents d'abast internacional, europeu, estatal, català i comarcal que tenen per objectiu eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta per raó de gènere.

3.1. Internacional

1979. La convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), i posteriorment el seu protocol facultatiu, reconeixen la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i prejudicis basats en rols estereotipats.

1993. La conferència del Drets Humans de Viena va proclamar que els drets de les dones i les nenes formen part integral dels Drets Humans Universals. Així mateix, es reconeix la importància de la lluita per erradicar la violència envers les dones.

1995. La Declaració de Beijing, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, crea un nou escenari per a les polítiques d'igualtat, concretament en les accions contra la violència masclista. Per primer cop es reconeix que les causes de la violència són estructurals i es dona una definició de violència de gènere: "L'expressió violència contra la dona significa qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, danys i patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com privada".

1997. La Resolució de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides 2000/49 condemna tots els actes de violència masclista contra les dones, especialment la violència contra les dones en situacions de conflicte armat.

1997. Resolució del Parlament Europeu "Tolerància zero contra la violència envers les dones" i el seu desenvolupament l'any 1999.

2001. Decisió Marc del Consell d'Europa sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, que senyala la importància d'evitar processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i d'organitzacions de suport.

2002. Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones en allò relatiu a l'accés de l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball. Es contempla atorgar protecció en els seus supòsits d'assetjament i assetjament sexual a la feina.

2010. Revisió de la Plataforma d'Acció a Pequín. Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides. Plataforma d'acció Beijing +5

2011. Inauguració de l'agència UNWomen (ONU Dones), entitat creada per l'Assemblea de les Nacions Unides, per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

3.2. Europeu

1950. Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000.

1957. Tractat de Roma: igualtat salarial entre dones i homes (article 119).

1978. Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social

1982. Inici dels programes comunitaris/ Estratègia marc sobre igualtat entre dones i homes (2001-2005)/ V Programa marc (2001-2006)/ Pla de treball per a la igualtat entre dones i homes 2006-2010/ Inici de les accions positives (76/207).

1995. Carta Europea de les Dones a la Ciutat

1996. Aposta per la gestió transversal de gènere a partir de la Comunicació 96/97. "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries".

1997. Aprovació del Tractat d'Amsterdam (TUE), art 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE. **art 3.2:** obliga la UE al compliment dels seus objectius, a tractar d'eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes.

1999. Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam

2002. Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la Directiva 76/207/CEE.

2007. Any d'Igualtat d'Oportunitats/ Creació de l' Institut Europeu d'Igualtat de Gènere.

2010. La Carta de la Dona_COM(2010)78-/ Estratègia per a la igualtat entre dones i homes per al període 2010-2015.

3.3. Estatal

1978. La Constitució Espanyola propugna entre els seus valors la igualtat i l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la llibertat i la igualtat de l'individu. Com a drets fonamentals s'estableixen: la igualtat davant la llei i la no-discriminació, entre d'altres, per raó de sexe, i el dret a la vida, a la integritat física i moral, i la prohibició de la tortura i les penes o tractes inhumans o degradants.

1999. Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

2003. Llei Orgànica 11/2003 del 29 de setembre de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social de les persones estrangeres.

També la **Llei Orgànica 15/2003 que modifica el Codi Penal o la Llei 27/2003 reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica.** Aquesta darrera Llei ha suposat una nova fita en les mesures adoptades des dels poders públics.

2004. Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. És la primera llei integral europea que recull una resposta global a la violència de gènere, amb la inclusió d'aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals. http://www.adpc.cat/08_legislacio/lleiIntegralV.pdf

2007. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

L'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a 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 minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública, com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

2007: Pla estratègic d' igualtat d'oportunitats (2008-2011) / Pla per afavorir la igualtat entre dones i homes en el medi rural. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

3.4. Català

2008. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. El Parlament de Catalunya aprova la Llei dels drets de les dones contra la violència masclista. Aquesta llei parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans i que la violència masclista és una vulneració d'aquests que impedeix el desenvolupament de la seva ciutadania, autonomia i llibertat. Igual que la Llei Integral estatal recull una sèrie de mesures que aprofundeixen en la sensibilització, prevenció, atenció i recuperació de les dones víctimes, defineix les competències de les diferents administracions i estableix nous drets per a les víctimes. <https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

2012. Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015. És una estratègia innovadora i transformadora que suposa un trencament amb la dinàmica d'execució operativa que havia primat en els plans anteriors i l'aposta per un canvi en la metodologia, l'organització i la cultura de treball.

2014. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Per garantir

el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, i per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

2015. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. La Llei d'igualtat efectiva en el seu preàmbul explica que el dret fonamental de la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que desitja erradicar el sistema patriarcal, androcèntric i sexista.

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967

2019. Pla estratègic de polítiques de dones 2019-2022. L' Institut Català de les Dones té el repte de dissenyar estratègies de transversalitat que garanteixin que totes les polítiques incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.

El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 - 2022 parteix d'aquesta conceptualització transversal de la perspectiva de gènere.

El Pla aposta per una planificació estratègica centrada, per una banda, a consolidar els principis que han d'orientar l'acció política –uns principis que incorporen en la seva conceptualització la perspectiva de gènere– i, per una altra banda, a desplegar i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva impregni transversalment tota la política pública.

3.5. Intercomarcal i local

1985. Llei 7/1985, de 2 d'abril. La Llei reguladora de les bases del règim local, que estableix que tant els municipis com les diputacions poden realitzar activitats complementàries amb d'altres administracions públiques pel que correspon a la promoció de les dones.

Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les Terres de l'Ebre, *Circuit de Terres de l'Ebre per a l'abordatge de la violència masclista.*

2008. I Pla Comarcal de polítiques de dones de la Terra Alta. *Aprovat al Ple del 19/12/2008.*

2010. Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament del Consell Comarcal de la Terra Alta. *Aprovat al Ple del 21/12/2011.*

2011. I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones del Consell Comarcal de la Terra Alta. *Aprovat al Ple del 28/02/2011.*

2018. Actualització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones del Consell Comarcal de la Terra Alta. *Aprovat al Ple del 4 de desembre de 2018*

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta**

2019. II Pla comarcal de polítiques de dones de la Terra Alta. Aprovat al Ple de 19 de desembre de 2019. http://www.terra-alta.cat/descarregues/siad/PLA_polit_dones.pdf

2020. Actualització del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (sexual, per identitat i/o orientació sexual). S'inclourà en el II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes del Consell Comarcal de la Terra Alta.

http://www.terra-alta.cat/descarregues/Protocol_assetjament_2020.pdf

2020. Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les Terres de l'Ebre:

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_terres_ebre.pdf

4. METODOLOGIA

És imprescindible que la diagnosi sigui al més completa possible, ja que condicionarà el disseny i la qualitat del pla d'igualtat.

La informació recollida ha de mostrar una fotografia real de la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes. Per poder detectar si existeixen desigualtats en tot el que estem mesurant, les dades han d'estar segregades per sexe. Per tal de poder fer aquesta avaluació, la diagnosi ha d'examinar informació tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu.

La participació de tot el personal del Consell Comarcal és imprescindible per garantir que les accions plantejades serveixin per corregir necessitats reals de tots els treballadors i treballadores de l'ens en temes d'igualtat.

La metodologia que cal seguir per a la redacció de l'actualització del Pla d'igualtat vigent és:

- Aprovació per part de la Junta de Govern del Consell Comarcal d'iniciar el procés d'actualització del segon Pla d'igualtat del Consell Comarcal.
- Comunicació per compromís de col·laboració del personal del Consell Comarcal per l'elaboració del Pla.
- Planificació del procés de redacció per part de l'Àrea d'Atenció a la Ciutadania del Consell Comarcal, la Presidència i la Conselleria assignada a l'Àrea. Es definiran els terminis de redacció, sistema de recollida de dades i informació, i planificació d'actuacions.
- Informació: serà proporcionada pel Consell Comarcal i el Marc normatiu vinculat.
- Entrevistes al personal de la Institució, mitjançant un qüestionari anònim per tal de captar la percepció que tenen sobre la Igualtat de dones i homes del Consell Comarcal, i mancances que cal corregir.
- Diagnosi de gènere de la institució: recerca de la informació, anàlisi i tractament de les dades de tipus quantitatiu i qualitatiu, desagregades per sexe de cadascuna de les matèries previstes a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificat pel Real Decret Llei 6/2019, d'1 de març. Identificació dels punts forts i febles respecte a la situació i pràctiques sobre igualtat a l'Ens Comarcal.
- Pla d'actuació: detallar les accions a realitzar d'acord amb les necessitats detectades i l'objectiu a assolir, l'àrea responsable, els agents implicats, els recursos, els indicadors i el calendari d'execució. Revisió del Pla i formulació de propostes per part de la Comissió d'Igualtat.
- Aprovació de l'actualització del Pla per part del Ple del Consell Comarcal.
- Registre del Pla d'Igualtat al Registre de Plans de la Generalitat.
- Seguiment. Comissió d'Igualtat
- Avaluació. Comissió d'Igualtat

5. OBJECTIUS: GENERAL I ESPECÍFICS

5.1. Objectiu general

Eliminar qualsevol tipus de discriminació que hi pugui haver a la Institució per raó de sexe, garantint la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones. Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes del Consell Comarcal.

Es parteix del fet que a totes les organitzacions, i també a les supramunicipals, es reproduïxen les relacions de poder dels homes sobre les dones, fruit de la societat patriarcal en què vivim. Per aquest motiu, l'objectiu rau a promoure l'equitat, des de la perspectiva de gènere, i que s'evidencii a l'organització en tots els àmbits.

La seva consecució ens porta a determinar uns objectius específics.

5.2. Objectius específics

- Fomentar la representació i participació justa i igualitària en termes de gènere en les estructures organitzatives del Consell Comarcal.
- Garantir que en l'àmbit de l'administració del Consell Comarcal no es produeix cap discriminació per raó de sexe quant a les condicions laborals.
- Assegurar la desaparició dels desequilibris i de les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones i dels homes de l'organització.
- Garantir que les persones de la institució accedeixin per igual a les accions de formació externa i interna, per tal de millorar el desenvolupament de les seves tasques a l'empresa.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin en base al principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats per dones i homes, garantint, d'aquesta forma, un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Eliminar la diferència salarial de gènere a l'empresa, en el cas que existeixi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de forma satisfactòria.
- Treballar perquè les totes les comunicacions i escrit que generi la institució tinguin en compte el llenguatge no sexista.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual.

6. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Per donar compliment als objectius específics, ens centrarem en aquest Pla d'Igualtat en uns àmbits d'actuació:

1. Cultura i Gestió Organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o Desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de Treball i corresponsabilitat
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual.

7. DIAGNOSI

Aquesta diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes del Consell Comarcal de la Terra Alta, i analitza informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació per tal de corregir-les.

Les dades quantitatives són les dades de què disposa l'organització segregades per sexe, per a cadascun dels àmbits d'estudi.

La informació qualitativa pot ser de caràcter objectiu i subjectiu:

- La informació de caràcter objectiu fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió.
- La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que integren l'organització, entenent «percepció» com el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions. Per recollir la informació qualitativa de caràcter subjectiu hem utilitzat dos tècniques: l'enquesta i l'entrevista a diferents persones de l'ens comarcal, tenint en compte les funcions que realitzen a l'empresa i l'assoliment dels objectius d'aquest Pla.

7.1. Informació de les dades qualitatives de caràcter objectiu

7.1.1. Definició de la identitat de l'empresa

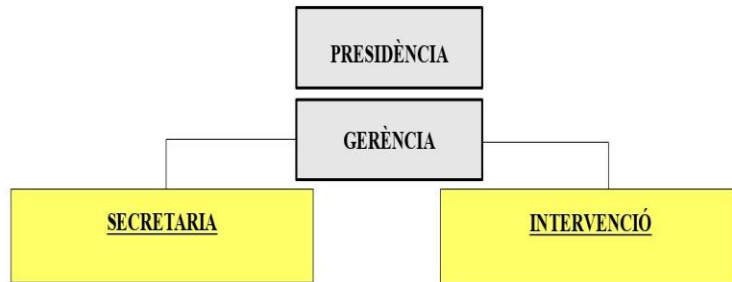
Nom	Consell Comarcal de la Terra Alta
Adreça	C/ Povet de la Plana, 4 Gandesa 43780
Telèfon	977 42 00 18
Fax	977 42 03 95
Correu electrònic	consellcomarcal@terra-alta.cat
Pàgina web	http://www.terra-alta.cat

El Consell Comarcal de la Terra Alta és l'òrgan de govern i administració de la comarca.

És l'entitat local que agrupa tots els termes municipals, creada amb la Llei 6/1987 de Consells Comarcals i modificada per la 8/2003.

Els Consells Comarcals han de vetllar perquè, en els municipis del seu àmbit territorial es duguin a terme, amb nivells de qualitat homogenis, els serveis, les activitats i les prestacions que, d'acord amb la Llei siguin de la seva competència.

7.1.2. Organigrama del Consell Comarcal de la Terra Alta



Per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat hem tingut en compte els següents documents vigents a la Corporació:

- Pla d'Igualtat d'oportunitats per als homes i les dones del Consell Comarcal de la Terra Alta.

http://terra-alta.cat/wp-content/uploads/2021/04/Pla_igualtat_2018_amb_diligencia.pdf

- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (sexual, per identitat i/o orientació sexual)

http://www.terra-alta.cat/descarregues/Protocol_assetjament_2020.pdf

- Pla de seguretat i salut laboral

La Mútua GEFA és l'empresa encarregada de realitzar el Pla de seguretat i salut laboral. Amb motiu del canvi de seu del Consell Comarcal, cal procedir a actualitzar-lo.

- d. **III Pla de Govern de Seguretat i Salut Laboral 2015 – 2020 de la Generalitat de Catalunya**
https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/informacio/pla_govern_2015-2020/index.html
- e. **Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de la Terra Alta vigent**
http://portal.ccta/portal/descarregues/Conveni%20CCTA_ aprovat_240519.pdf
- f. **II Pla comarcal de polítiques de dones del Consell Comarcal de la Terra Alta 2019-2022**
http://www.terra-alta.cat/descarregues/siad/PLA_polit_dones.pdf

7.2. Informació de les dades qualitatives de caràcter subjectiu

La informació de caràcter subjectiu, tal com hem dit anteriorment, és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que integren l'organització. L'instrument més important que hem utilitzat és l'enquesta: les respostes, més les dades recollides disgregades per sexes, les hem analitzat d'acord amb els diferents àmbits d'estudi plantejats en el punt 6 del Pla.

L'enquesta realitzada utilitzada al llarg del mes de març de 2022 és:



Benvolguts i benvolgudes,

Amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'oportunitats de les dones i homes del Consell Comarcal de la Terra Alta, us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial.

(*)Només seran cinc minuts.

Gràcies per la vostra col·laboració.

1. Gènere.

- Dona
- Home
- No binari

Contesteu Sí/No/NS/NC

	SÍ	NO	NS	NC
1. Coneixes la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes?				
2. Coneixes el Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes vigent actualment al Consell Comarcal de la Terra Alta (CCTA)?				
3. Creus que en el Consell Comarcal es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?				
Aclariments al sentit de la resposta:				
4. Creus que l'organització disposa de suficients estructures per lluitar per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones?				
Si la teva resposta és negativa, quines proposaries:				
5. Creus que els processos d'extinció de les relacions laborals amb el CCTA assegurin l'absència de motius per raó de gènere?				
6. Creus que homes i dones tenen les mateixes possibilitat d'accés als processos de selecció?				
7. Creus que homes i dones tenen igual accés a la formació interna/contínua?				

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta**

	Més interès les dones que els homes	Més interès els homes que les dones	NS	NC
8. En formació per la Igualtat realitzada pel CCTA creus que tenen més interès les dones que els homes? o els homes més que les dones?				
Pots fer aclariments a la resposta?				

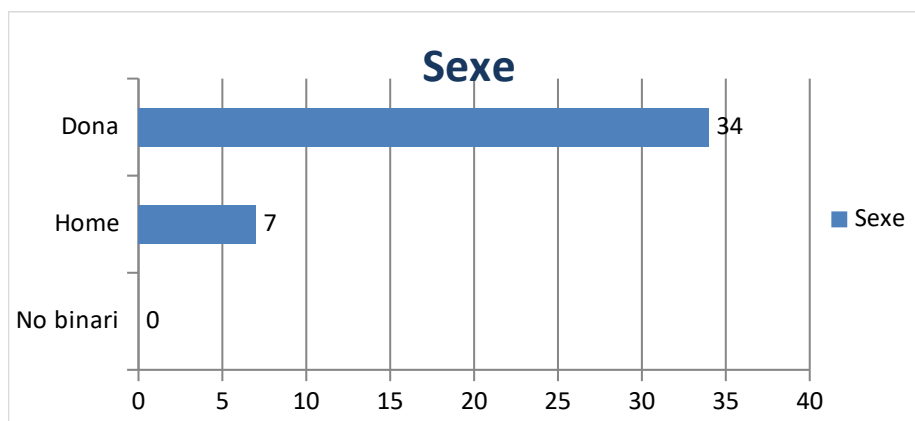
	SÍ	NO	NS	NC
9. Creus que és necessari realitzar accions de formació en qüestions d'igualtat i perspectiva de gènere al CCTA?				
Si la teva resposta és afirmativa, quines proposaries?				
10. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al CCTA?				
11. Si en tens coneixement: Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual al CCTA?				
12. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al CCTA?				
13. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?				
14. Creus que en les comunicacions a l'exterior del CCTA es té en compte el llenguatge no sexista?				
15. Tens en compte a l'hora de desenvolupar la teva feina al CCTA, l'ús del llenguatge no sexista?				
16. Creus necessària la formació per a l'ús del llenguatge no sexista al CCTA?				
17. Coneixes el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o de la identitat sexual vigent al CCTA?				
18. Coneixes a qui dirigir-te o què fer en cas de patir, o haver detectat, assetjament labora, sexual i/o per raó de sexe?				
19. Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?				
20. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al CCTA?				
21. Saps d'algun company/a que hagi patit assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe?				
22. Creieu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA?				

Quines necessitats identifiqueu a l'organització i que el Pla hauria de tenir en compte?
Quines mesures hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
Altres suggeriments
Afegiu qualsevol comentari que ens vulgueu fer arribar:

GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ.

L'enquesta ha estat enviada a **52 persones (23 dones i 11 homes)**, que són les persones que formen la plantilla del Consell Comarcal de la Terra Alta, (març 2022). D'aquestes han respost l'enquesta 41 persones, és a dir, el % del total del personal.

Per sexe



D'un total de 41 persones que han contestat l'enquesta, un 83 % són dones i un 17 % són homes.

7.2.1. Cultura i gestió organitzativa

El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització? Es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació? Per entendre cultura i organització ens fixarem en:

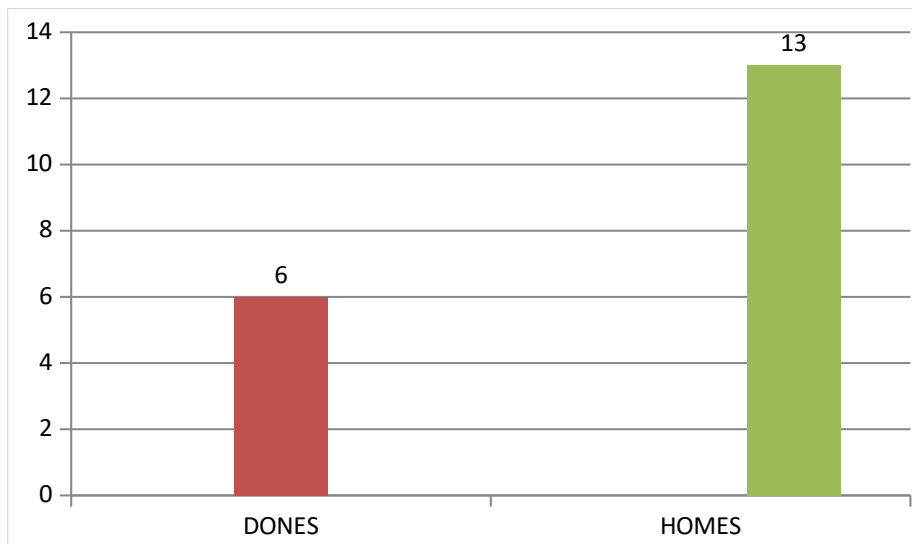
- Representació política.
- Característiques de la plantilla de personal.
- Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors.
- Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Percepció de la plantilla.

Començarem analitzant la **representació política** actual disgregada per sexes, i l'evolució per legislatures des de la constitució del Consell Comarcal, l'any 1988.

Analitzarem també, la composició dels 12 ajuntaments de la comarca, ja que sobre la representació política d'aquests es constitueix el Consell Comarcal. Ens centrarem en les darreres 4 legislatures, i farem una comparativa a nivell de Catalunya, raonant el procés de participació de les dones en la vida política de les nostres institucions.

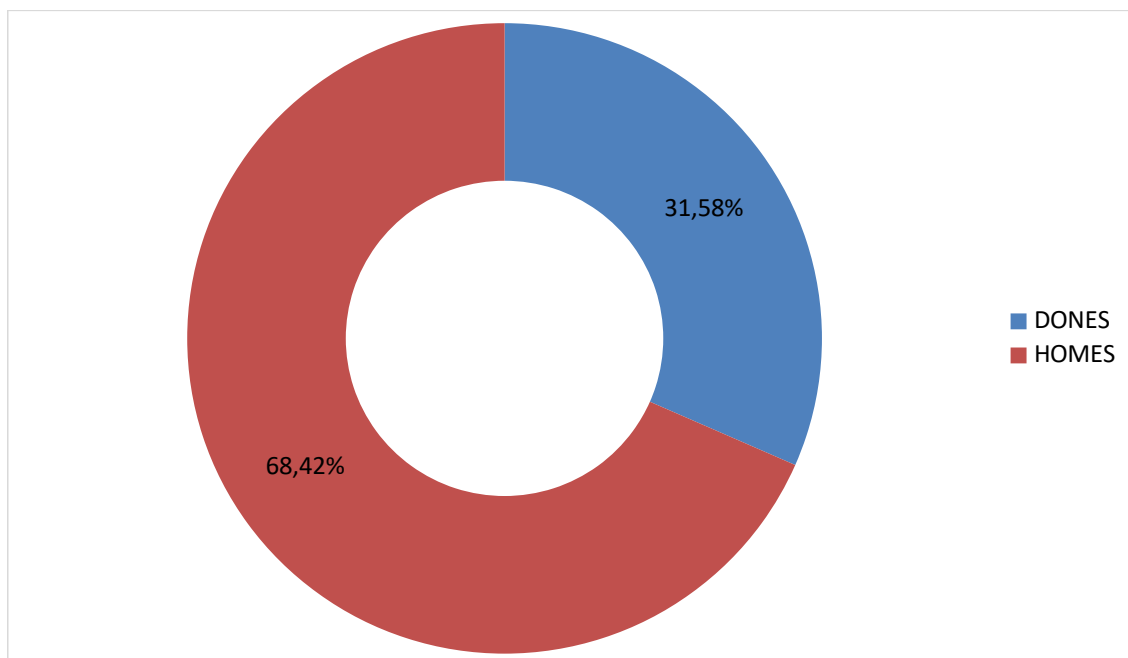
La composició desagregada per sexe del Consell Comarcal, en l'actual legislatura és:

Composició per sexes del Consell Comarcal(2019-2023)



Actualment, la representació masculina en el plenari del Consell Comarcal és molt superior a la femenina.

Representació en percentatges



Un 68,42% d'homes enfront un 31,58% de dones. Cal destacar que malgrat que en el plenari del Consell Comarcal hi ha més homes que dones, la presidència l'ostenta una dona. També cal tenir en compte que és la primera vegada que es dona aquest fet des de la creació de l'ens comarcal, l'any 1988.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta

Si observem les vicepresidències del Consell Comarcal, de les 4 vicepresidències, 3 són homes i 1 és dona.

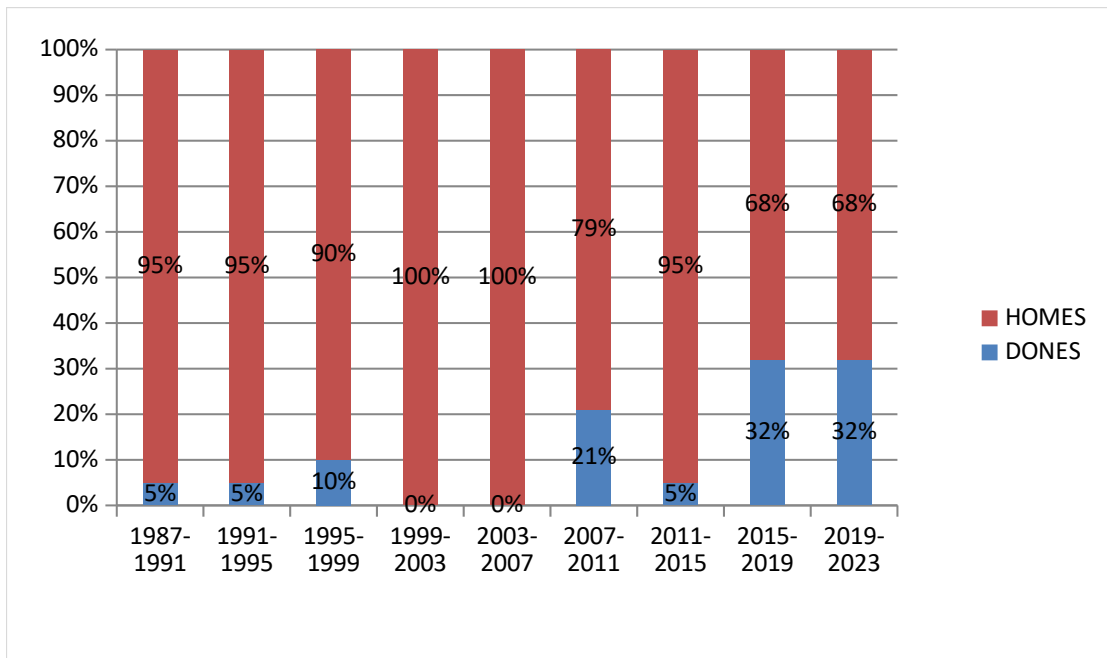
Si ens fixem en les delegacions de les diferents àrees ens adonem que excepte en el cas de la presidència, en la resta de casos es reafirmen els estereotips de gènere: obres, serveis, suport als municipis, coordinació d'àrees, esports, agricultura i medi ambient, dinamització econòmica i hisenda són encapçalades per homes; en canvi, turisme, comerç i consum, i serveis socials depenen de dones.

D/H/NB	CÀRREC POLÍTIC	FUNCIÓ
DONA	Presidenta	Presidència, governació i recursos humans
HOME	Vicepresident 1r	Obres, serveis i suport als municipis
HOME	Vicepresident 2n	Coordinació entre àrees i entitats
DONA	Vicepresidenta 3a	Turisme, comerç i consum
HOME	Vicepresident 4t	Joventut i esports
DONA	Consellera Delegada	Serveis socials
HOME	Conseller Delegat	Salut, ensenyament, cultura i TIC
HOME	Conseller Delegat	Salut, ensenyament, cultura i TIC
HOME	Conseller Delegat	Agricultura i medi ambient
HOME	Conseller Delegat	Dinamització econòmica i hisenda

Si comparem les dades per sexe i per legislatures, la composició del Consell Comarcal des de la seva creació és molt dispar, no segueix una constant. Dues legislatures 1999-2003 i 2003-2007 no van tenir cap dona en la composició d'electes al Consell Comarcal de la Terra Alta.

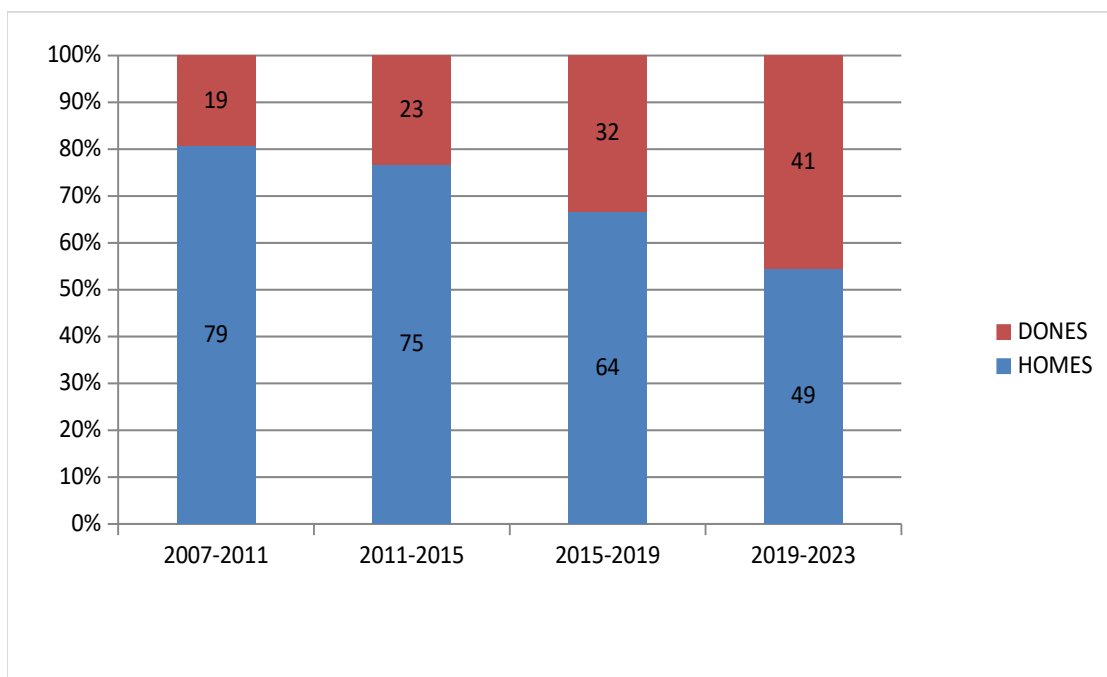
En les darreres dues legislatures apareix una petita remuntada per part de la representació femenina, que podríem atribuir en part, al fet de donar compliment a la paritat en la representació de càrrecs polítics a les nostres institucions, però també observem que, entre les noves generacions, va augmentant la participació de les dones a les alcaldies, que són les institucions que en base a la seva representació política es constitueixen els Consells Comarcals. Com anirem veient més endavant, s'està produint un canvi, però molt lent, en el nostre model de societat androcèntric.

Històric de legislatures del ple del Consell Comarcal, per sexe



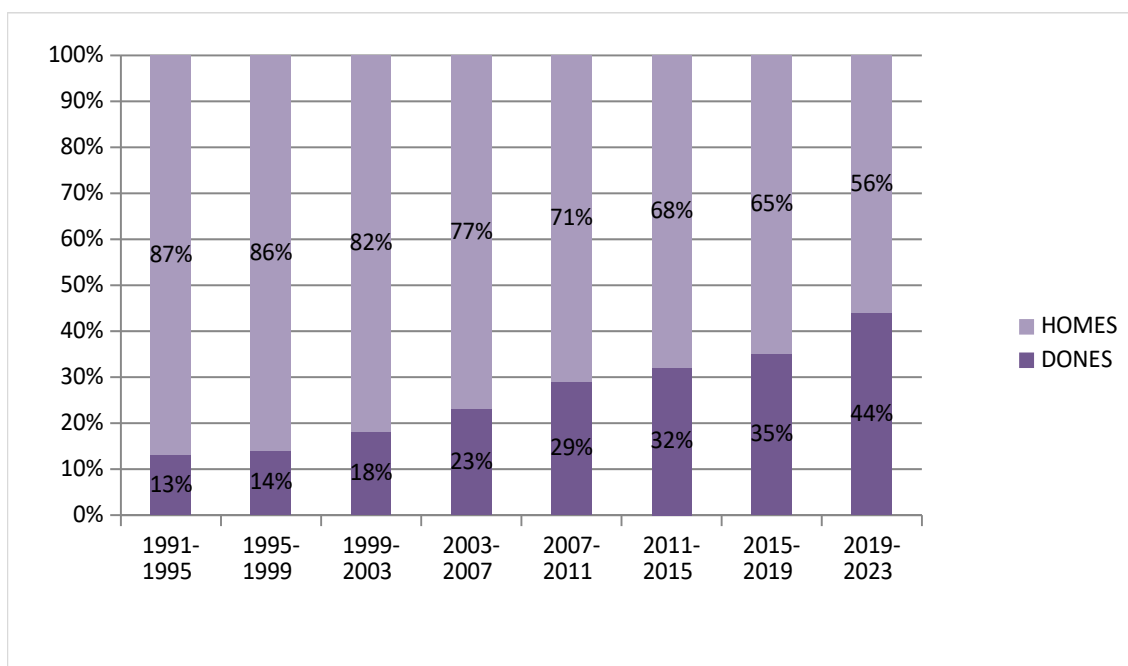
La mancaça de dones en els espais de “poder” en la vida política comarcal és un fet que també es recull el *II Pla comarcal de polítiques de dones*, el qual també contempla la necessitat d'emprendre mesures per a fomentar que les dones tinguin més “pes” polític, i especialment a l'ens comarcal. Des de la Constitució del Consell Comarcal, només 4 dones han ocupat alcaldies, en els diferents municipis de la comarca: Caseres, la Fatarella, el Pinell de Brai i Vilalba dels Arcs.

L'evolució per sexes dels 12 ajuntaments de la comarca



Si comparem l'evolució per sexes en els 12 consistoris de la Terra Alta, veurem una progressió molt diferent, ja que la presència de dones va augmentant. Cal tenir en compte la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en què en el conjunt de la llista, i en tot cas en cada tram de 5 llocs, les persones que opten no podran estar representats per menys del 40%, exceptuant els municipis de menys de 3.000 habitants. Tot i que no afectava a cap municipi de la comarca, sí que s'ha constatat la seva influència i el canvi de model androcèntric de societat, ja que les dones van guanyant cada dia més protagonisme i es van fent més visibles en espais on, antigament, no tenien gairebé representació. Actualment, el nombre total de regidores en el conjunt de la Terra Alta és de 41, enfront 44 regidors, però és preocupant que en la representació al Consell Comarcal no es visibilitzi aquesta proporció.

Evolució a Catalunya per sexes



Igual realitat per sexes és la que veiem a Catalunya: l'augment de la participació de les dones en la vida política municipal va augmentant constantment, passant d'un 23% a la legislatura 2003-2007 al 44% en la darrera legislatura 2019-2023. Per tant, podríem dir que el compliment de la llei de la paritat, juntament amb l'augment del desig de participació cada vegada més gran de les dones en la vida política, fruit del canvi social que estem vivint, tant a la Terra Alta, com a Catalunya, en poden ser factors determinants. Sigui quin sigui el factor més influent, el canvi social existeix i es fa visible en el dia a dia de la política, tant en l'àmbit municipal, com supramunicipal, estatal i comunitari.

La plantilla de personal de l'ens comarcal la formen 34 persones. No tindrem en compte les persones contractades per unes tasques en concret mitjançant programes i/o plans, amb una durada determinada, tampoc els càrrecs eventuals.

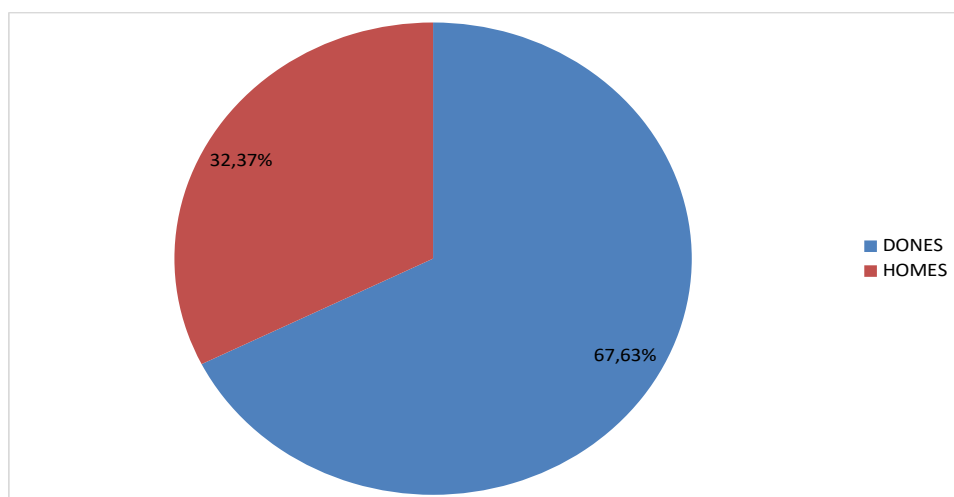
Si tenim en compte la plantilla per edat i sexe:

	DONES	HOMES	TOTAL
De 16 a 25 anys	0	0	0
De 26 a 35 anys	4	3	7
De 36 a 45 anys	5	0	5
De 46 a 55 anys	8	4	12
De 56 a 65 anys	6	4	10
TOTAL	23	11	34

Pel que fa al sexe, el 67,6% de les persones que formen la plantilla del Consell Comarcal són dones i el 32,4% són homes. Es tracta d'un equip molt feminitzat, bàsicament perquè s'ha de tenir en compte que, a l'administració, les tasques de gestió tècnica i administrativa, en general, les porten a terme més dones i, en conseqüència, menys ben remunerades, sobretot si tenim en compte que el gruix de la plantilla de dones, per àrees, es troba a Serveis Socials, 100% feminitzada, poc remunerada i on es reflecteix un fort estereotip de gènere.

A l'ens comarcal, només hi ha 3 àrees en les quals es desenvolupen tasques "culturalment" reservades per a homes: Serveis Tècnics, Serveis Informàtics i Transport i, efectivament, les desenvolupen homes. Per tant, podríem dir que es compleix amb els estàndards de treballs per "sexes".

Plantilla disgregada per sexes

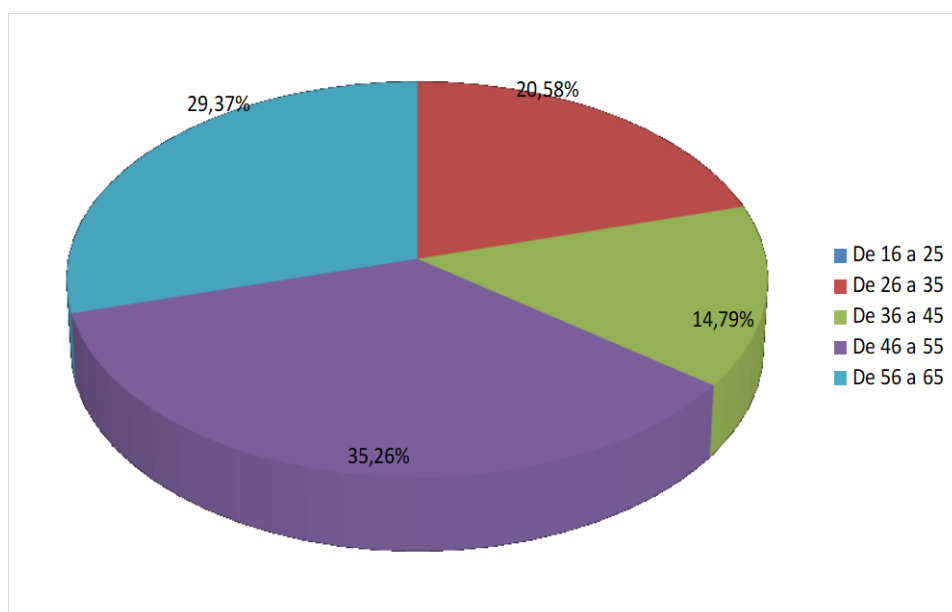


Pel que fa a l'edat del personal del Consell Comarcal, podem veure que la plantilla és majoritàriament envellida, ja que les franges d'edat més madures representen el 64,7% del total, a diferència de les franges de fins a 45 anys, el 35,3% del total.

No hi ha persones en la franja més jove de la plantilla de 16 a 25 anys; ara bé, moltes de les contractacions de caràcter eventual, per feina i durada determinada que es realitzen a l'ens comarcal, es corresponen amb aquesta franja d'edat.

La dimensió de la comarca, pel que fa a nombre d'habitants, limita els pressupostos de l'ens, i aquest pot ser un factor important a l'hora de convertir o procedir a noves contractacions de caràcter fix, ja que la majoria de vegades no es disposa de suficients recursos per portar-les a terme.

Plantilla disgregada per franges d'edat



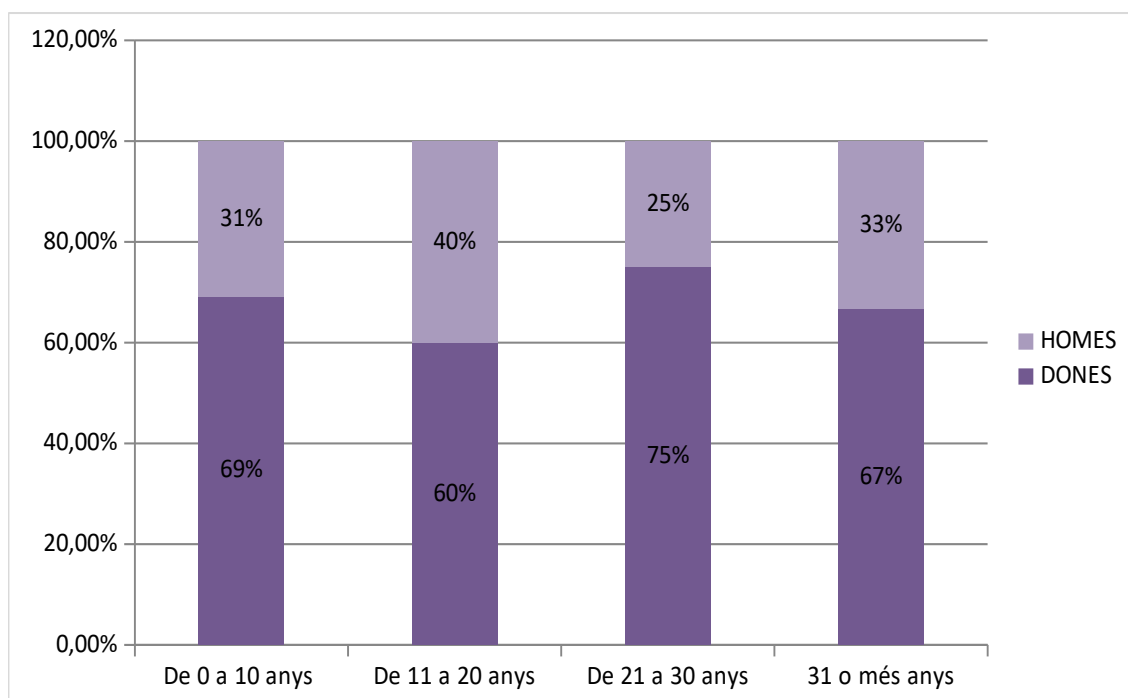
Pel que fa a l'antiguitat associada al sexe hem obtingut les següents dades: la freqüència d'incorporació de persones a la plantilla del personal del Consell Comarcal és lenta, atès que es tracta d'una institució "jove" i amb pocs recursos econòmics, que no venen directament per la recaptació d'impostos, sinó per transferències finalistes de les administracions supracomarcalcs competents.

	DONES	HOMES	TOTAL
De 0 a 10 anys antiguitat	9	4	13
De 11 a 20 anys	6	4	10
De 21 a 30 anys	6	2	8
31 a més anys	2	1	3
TOTAL	23	11	34

Com es comprova, des de la creació del Consell Comarcal, podem veure, lògicament, que la institució ha anat incorporant poc a poc més personal, però també anem veient que s'incorporen més dones que homes, detall que hem anomenat anteriorment, i que ve donat per

les competències que actualment té assignades el Consell Comarcal, les quals, majoritàriament, se centren en la gestió i atenció a les persones, i aquestes, tradicionalment, han estat més desenvolupades per dones. En canvi, altres vinculades a urbanisme i gestió d'infraestructures han admès més professions efectuades per homes. Per tant, observem que es manté l'estereotip de professions i sexe.

Antiguitat de la plantilla disgregada per sexe



Pel que fa a l'existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors, el Consell Comarcal disposa d'una Comissió d'Igualtat creada l'any 2011, que s'ha anat actualitzant en funció dels canvis que s'han produït pels diferents comicis i per la incorporació de personal a l'ens.

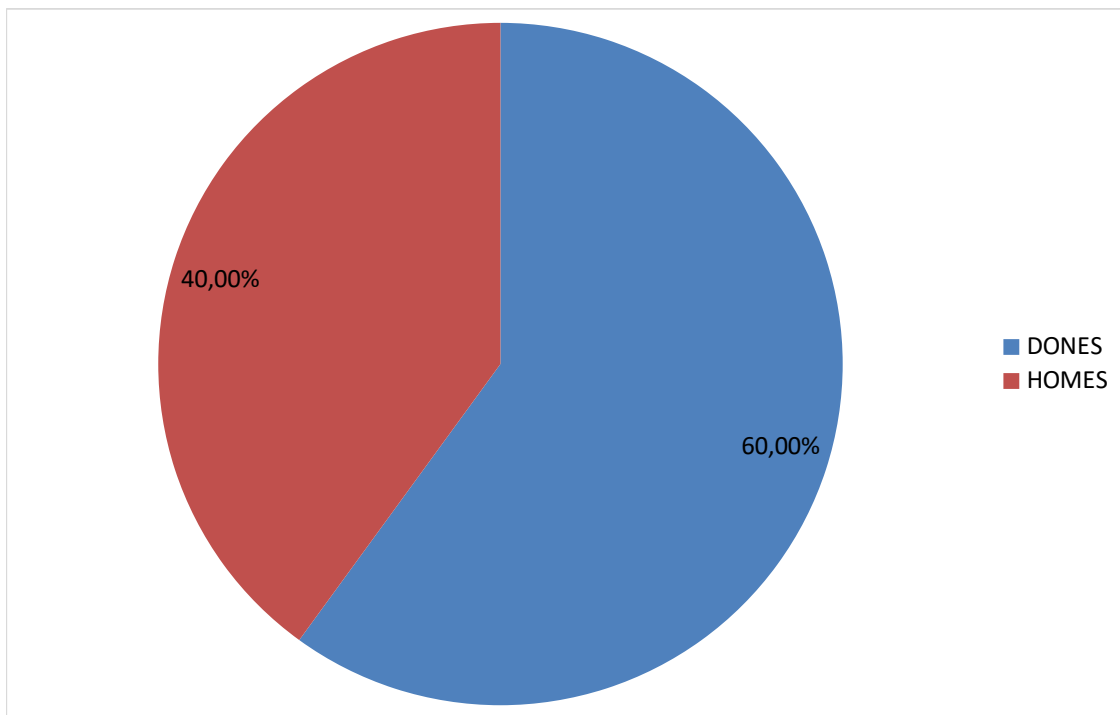
La Comissió d'Igualtat vol ser un espai de diàleg i comunicació fluida per portar a terme el disseny del pla i sobretot l'avaluació i el seu seguiment, amb la capacitat d'aplicar mesures correctores, si s'escau.

Actualment la Comissió d'Igualtat la formen:

- *Representació de l'òrgan de govern*
- *Representació de la direcció*
- *Representació de cada un dels departaments*
- *Responsable de riscos laborals*
- *Representants dels treballadors/es funcionaris/es i laborals*
- *Secretaria*

En total 15 persones, el 60 % de les quals són dones i el 40 %, homes. **Per tant, podríem dir que és una Comissió que compleix amb la paritat.**

Comissió d'Igualtat disgregada per sexe



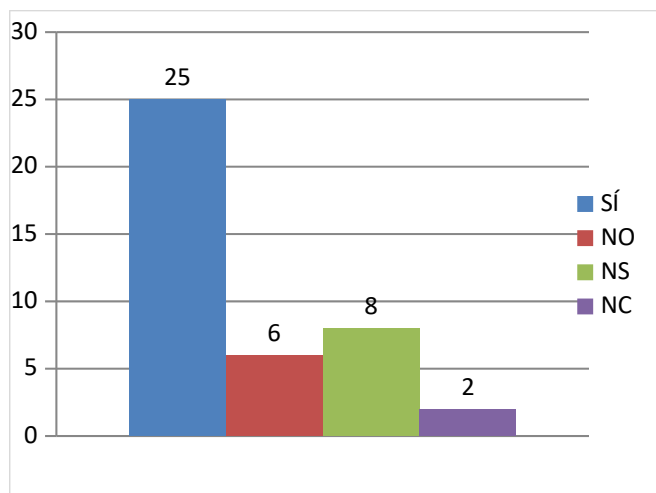
Tot i que el gruix de la plantilla de personal és superior en dones, cal fer constar que les persones **representants sindicals** són 2 homes, 1 representant per als funcionaris i 1 per al personal laboral.

Sobre el treball previ realitzat per aquest ens respecte a igualtat d'oportunitats entre les dones i homes, l'any 2011 es va realitzar el I Pla d'Igualtat, actualitzat el 2018 i actualment en fase d'actualització el que serà el III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i homes del Consell Comarcal. Recentment s'ha actualitzat el **protocol d'assetjament laboral, sexual i per raó d'identitat i/o orientació sexual**.

Es van començar a realitzar sessions formatives en matèria d'Igualtat l'any 2016, però no s'aprecia que aquesta qüestió sigui prioritària per a l'ens comarcal; anirem veient més endavant que la participació dels càrrecs electes i de personal masculí a les accions formatives és gairebé nul, en el primer cas, i escàs en el segon.

La percepció del personal segons l'enquesta realitzada és que la majoria de les persones enquestades creu que al Consell Comarcal es té en compte la Igualtat d'oportunitats, malgrat tot, el personal creu que manca més sensibilització per part dels membres de la corporació i algunes de les persones que formen la plantilla de personal, en qüestions de gènere.

Creus que el Consell Comarcal es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?



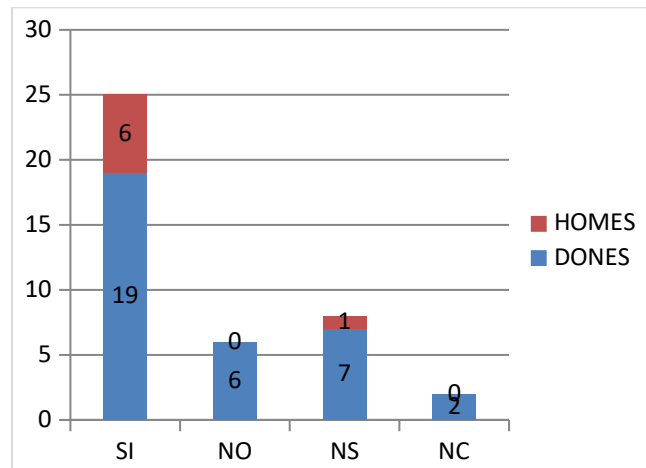
25 persones creuen que al CCTA es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes; 6 persones creuen que no; 8 persones no ho saben, i 2 no contesten. En percentatge, un 61% creu que sí, un 16% creu que no, un 19% no ho sap i un 5% no contesta.

La majoria de persones que han respost l'enquesta coincideixen que no existeix discriminació per raó de sexe a la institució.

Disgregats per sexes, veiem que 19 dones i 6 homes creuen que al CCTA sí que es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes; 6 dones i creuen que no; 7 dones i 2 dones no contesten.

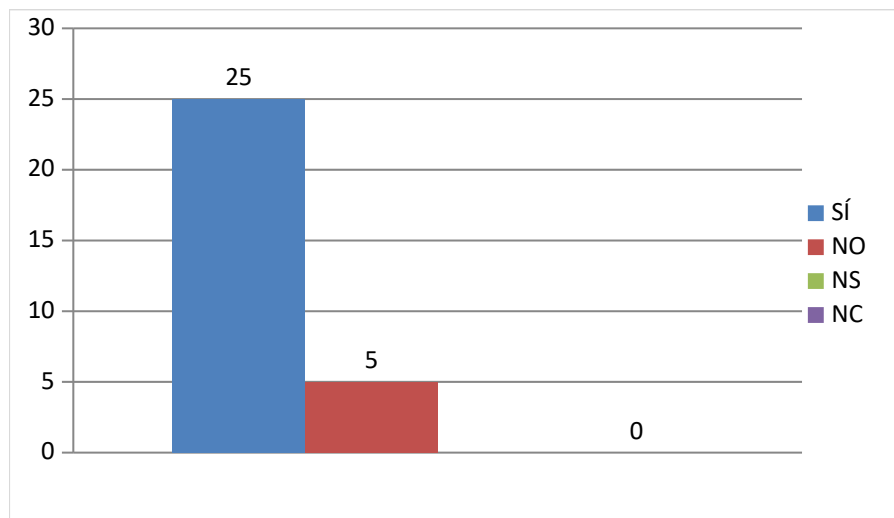
Tot i que en nombres absoluts hi ha més dones que diuen que al consell Comarcal hi ha igualtat d'oportunitats, donat que l'enquesta ha estat contestada per més dones que homes, en establir la proporció sobre les dones i els homes que han contestat que sí que creuen que en el Consell Comarcal es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes, veurem que hi ha més homes (77%) que creuen que hi ha igualtat d'oportunitats, que no pas dones (62%).

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



Un % molt elevat de les persones enquestades afirmen conèixer la Llei d'Igualtat:

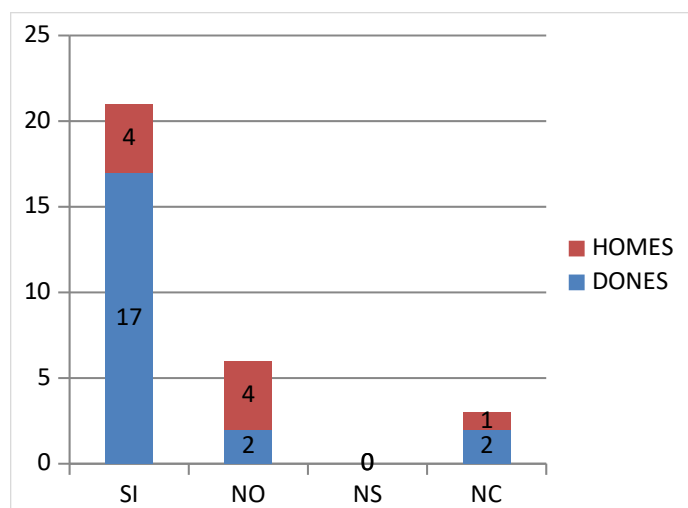
Coneixes la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes?



30 persones coneixen la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i 11 persones no la coneixen. En percentatges, un 73% la coneix, un 27% no la coneixen.

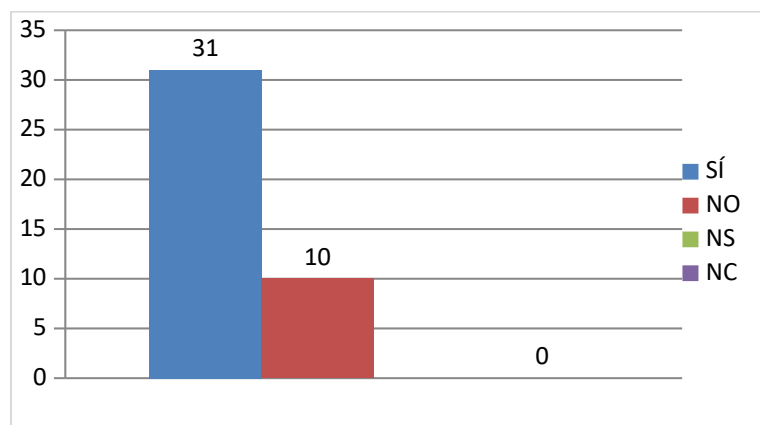
Disgregat per sexes, veiem que 25 dones i 5 homes coneixen la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i 9 dones i 4 homes no la coneixien. Si ho traslladem segons la proporció de persones enquestades dones i homes, que han dit que sí, veurem que el % de dones (83%) diuen que coneixen la Llei, molt superior als homes (17%) que diuen també conèixer-la.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



Coneixes el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes vigent actualment al Consell Comarcal de la Terra Alta (CCTA)?

Igualment, el % és alt quan es pregunta sobre el coneixement del Pla d'Igualtat existent, tot i que moltes de les persones enquestades veuen necessari fer més difusió del Pla i formació en qüestions de gènere, tant a càrrecs electes com al personal. Existeix una diferència molt important de participació entre les persones més sensibilitzades i les menys.

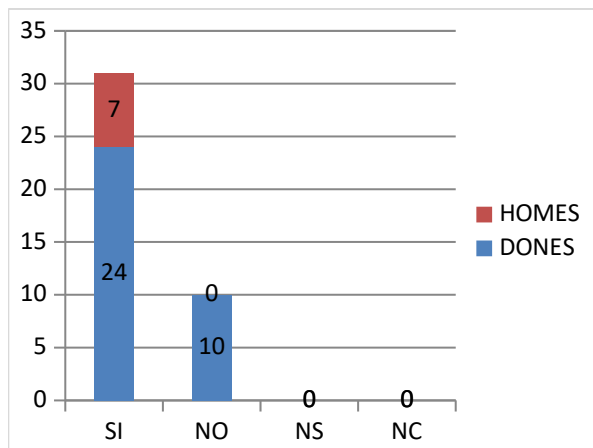


31 persones coneixen el Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes vigent actualment al CCTA i 10 persones no el coneixen. En percentatges, un 76% el coneix, un 24% no el coneix.

Disgregat per sexes, veiem que 24 dones i 7 homes coneixen el Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes vigent actualment al Consell Comarcal de la Terra Alta (CCTA) i una totalitat de 10 dones no el coneixien.

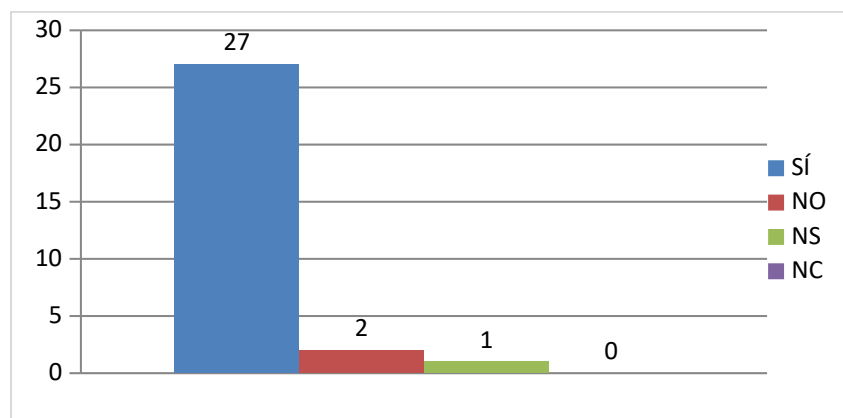
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta

Proporcionalment les persones que han contestat l'enquesta, i que han contestat que sí el coneixen, tenim que els homes (77,78%) coneixent més el Pla d'Igualtat que no pas les dones (66,65%).



Sobre la necessitat de disposar d'un Pla d'Igualtat al Consell Comarcal, la majoria creu que és necessari:

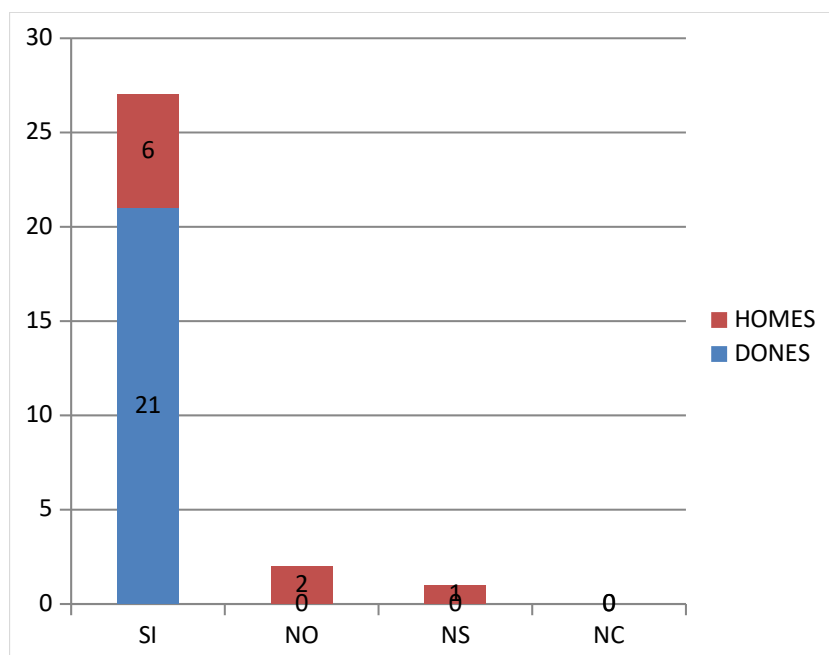
Creieu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA?



27 persones creuen que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA; 2 persones creuen que no, i 1 no ho sap. En percentatges: un 90% creu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA; un 6,66% creu que no, i un 3,34% no ho sap.

Disgregats per sexes, veiem que la totalitat de les dones que han contestat l'enquesta (21 dones) i 6 homes creuen que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA; 2 homes creuen que no, i 1 home no ho sap. Proporcionalment a les persones que han contestat que sí, el 100% de les dones creuen que és necessari disposar d'un Pla d'Igualtat, a diferència dels homes, que del total d'homes que han contestat l'enquesta, han dit si el 66,67%.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



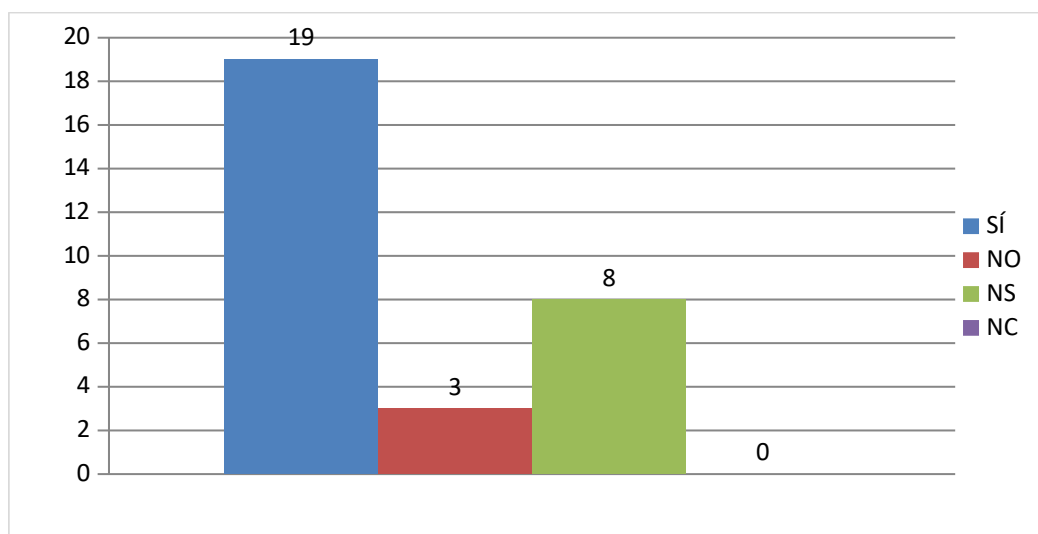
De les respostes de l'enquesta, es detecten necessitats de millora que hauria de contemplar el Pla:

- La implementació del Pla amb indicadors, avaluació efectiva i seguiment, per tal d'evitar comentaris masclistes que es donen sovint dins l'organització, fet que ens porta a pensar que cal dissenyar més sessions formatives en aquest sentit, implicant més el personal, els càrrecs electes i la direcció.
- La difusió del Pla i el Protocol d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació laboral.
- La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció, valoració i comissions tècniques.
- La implantació d'una bústia de suggeriments.
- Més formació pel personal i càrrecs electes.
- La cura per "l'assetjament vertical": en aquest sentit el Pla inclou el Protocol d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació laboral, que és l'instrument per combatre aquests tipus d'assetjaments.
- La implementació de mesures perquè les àrees que històricament es troben més feminitzades millorin la seva situació laboral, les retribucions, etc.
- El recull de dades disgregades per sexe, amb indicadors de gènere d'avaluació i seguiment en totes les àrees.

Aquests comentaris es tindran en compte a l'hora de plantejar les accions a desenvolupar en l'apartat del Pla d'actuació.

La majoria de les persones enquestades creuen que l'organització disposa de suficients estructures per lluitar per la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

Creus que l'organització disposa de suficients estructures per lluitar per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones?

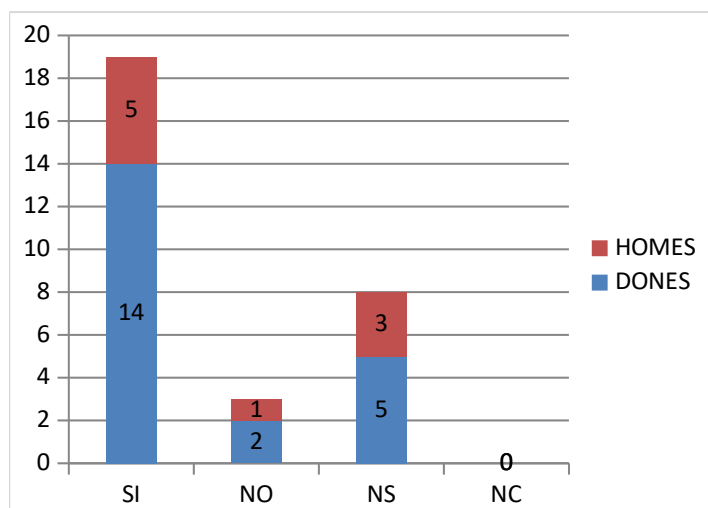


19 persones creuen que l'organització disposa de suficients estructures per lluitar per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones; 3 persones pensen que no; 8 persones no ho saben, i dos no contesten. En percentatges, un 63,33% creu que l'organització disposa de suficients estructures; el 10% creu que no; un 26,67 no ho sap, i un 6,67% no contesta.

Malgrat tot, hi ha opinions controvertides sobre que una estructura interna pot tenir problemes de confidencialitat, també sobre les creences de les persones, la sensibilitat i l'educació rebuda; totes elles juguen un paper molt important, i finalment la formació del personal que forma l'estructura existent, en aquest sentit.

Disgregat per sexes, veiem que 14 dones i 5 homes creuen que l'organització disposa de suficients estructures per lluitar per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones; 2 dones i 1 home creuen que no, i 5 dones i 3 homes no ho saben. En proporció a les persones que han contestat l'enquesta, el 66,67% de les dones creu que hi ha estructures suficients per a lluitar contra la desigualtat, enfront el 55,56% dels homes.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



PUNTS FORTS:

- Han respost l'enquesta un nombre molt elevat de persones, que representen el 88% de la plantilla.
- La composició del Consell Comarcal és molt masculinitzada, però la presidència recau en una dona.
- La participació de les dones en la vida política municipal cada vegada és més elevada.
- La participació de les dones en la vida política comarcal augmenta lentament.
- Percepció de canvi en el model social quant a la participació de les dones en la vida política municipal i comarcal.
- La plantilla del personal està molt feminitzada.
- La Comissió d'Igualtat compleix amb la paritat.
- La majoria del personal creu que el Consell Comarcal té en compte la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. Proporcionalment els homes creuen més que no hi ha discriminació per sexes.
- Hi ha un coneixement molt extens sobre el Pla d'Igualtat vigent al Consell Comarcal; proporcionalment, són els homes qui més el coneixen.
- El 100% de les dones enquestades han respost que sí a la necessitat de disposar d'un Pla d'Igualtat, enfront un 66,6% d'homes, que també diuen que sí.

PUNTS FEBLES:

- La composició electa del Consell Comarcal està molt masculinitzada: un 73% són homes i un 21,06% dones.
- La participació de les dones en la vida política comarcal va augmentant molt lentament.
- Els alts càrrecs polítics (vicepresidències) del Consell Comarcal, a excepció de la presidenta, són homes en la seva majoria i tenen assignades carteres molt

masculinitzades, i les dones, molt feminitzades; per tant, existeixen estereotips de gènere en aquest sentit.

- La plantilla de personal conserva els estereotips de sexe pel lloc que desenvolupa.
- Representació sindical masculinitzada.
- Percepció per part de la plantilla de manca de sensibilització dels càrrecs electes i/o algunes persones que formen part de la plantilla en qüestió de gènere.
- Hi ha un coneixement molt extens sobre el coneixement de *la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*. Les dones la coneixen més.
- Moltes de les persones enquestades veuen necessari fer més difusió del Pla d'Igualtat.
- Es veu necessari realitzar més accions de formació en qüestions de gènere, tant en els càrrecs electes com al personal.
- Necessitat d'establir indicadors d'avaluació i seguiment, per tal d'evitar comentaris masclistes dins l'organització.
- Les dades que es recullen per part de les àrees no estan desagregades per sexes.
- És necessari implantar una bústia de suggeriments.

7.2.2. Condicions laborals

Les condicions laborals que analitzarem en aquest Pla fan referència al tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball: estan exemptes de discriminació per raó de gènere? Per tant ens fixarem en:

- Condicions contractuals de dones i homes.
- Tipologia de jornada de dones i homes.
- Si el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
- Percepció de la plantilla

Sobre **les condicions contractuals de dones i homes** per tipologia de contractes, distingirem entre personal funcionari, laboral fix i laboral eventual.

	DONES	HOMES	TOTAL
FUNCIONARIS/ES	9	5	14
LABORALS FIXOS	1	1	2
LABORALS EVENTUALS	13	5	18
TOTAL	23	11	34

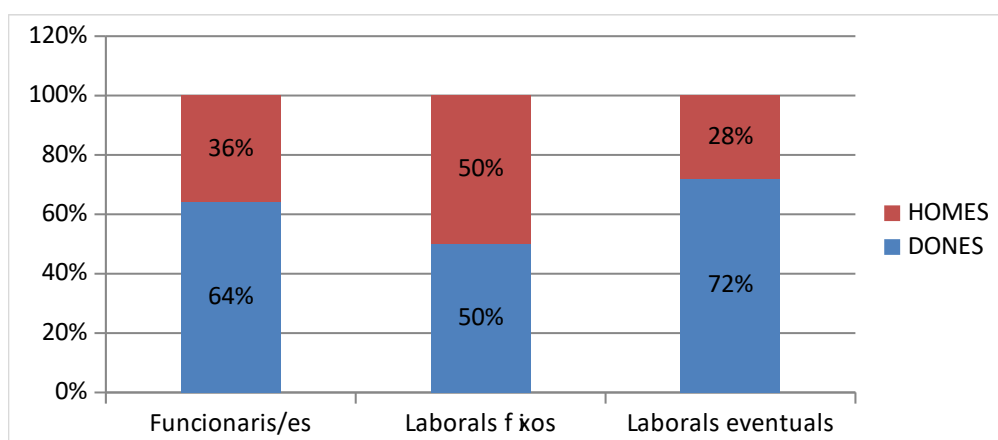
La major part dels contractes es concentren en el personal laboral distingint entre fix i eventual. Podem veure que hi ha pocs processos de millora pel que fa a la consolidació de

llocs de treball i que aquest fet afecta per igual als homes i a les dones. Per sexes, igualment en el cas del personal funcionari un 64,2% són dones i un 36% són homes.

Pel que fa a les persones amb contracte laboral fix estarien igualment representats, 50% dones, 50% homes i pel que fa a laborals eventuais el 72% són dones i el 28% són homes. Aquesta proporció és vàlida en nombres absoluts.

Partint del fet que el personal del Consell Comarcal és majoritàriament de sexe femení, només en el personal amb contracte fix hi ha igualtat de dones/homes. La diferència més gran la veiem en els contractes eventuais, en què la majoria de dones és gairebé el doble.

Tipologia de contractes disgregats per sexe



Però aquest resultat varia si mirem la proporcionalitat de la tipologia de contractes segons el número de dones i el número d'homes, resultant que el 39,13% de les dones són funcionàries, a diferència del 45,45% d'homes. El 50% d'homes i el 50% de dones són laborals fixos i el 56,52% de dones tenen contractes laborals eventuais, i en el cas dels homes el 45,45%.

Per tan, podríem dir que les condicions contractuals beneficien lleugerament els homes.

La distribució de la plantilla per grup professional i sexe, la podem veure en el quadre que segueix. Veiem que les dones ocupen les categories professionals superiors, situant-se el gruix en la categoria A2, sempre tenint en compte que hi ha més dones que homes en el total de la plantilla.

És important destacar que no s'han pogut realitzar processos de promoció professional interna, fins ara, per la prohibició legal de fer-ho amb la llei de racionalització de l'Administració Local, per tant podem veure que la plantilla augmenta, però no hi ha canvis pel que fa a les categories

En categories professionals de rang mig la representació per sexes està més equilibrada, encara que, en les categories inferiors hi ha més dones que homes, un 58,3% són dones i un 41,6% són homes.

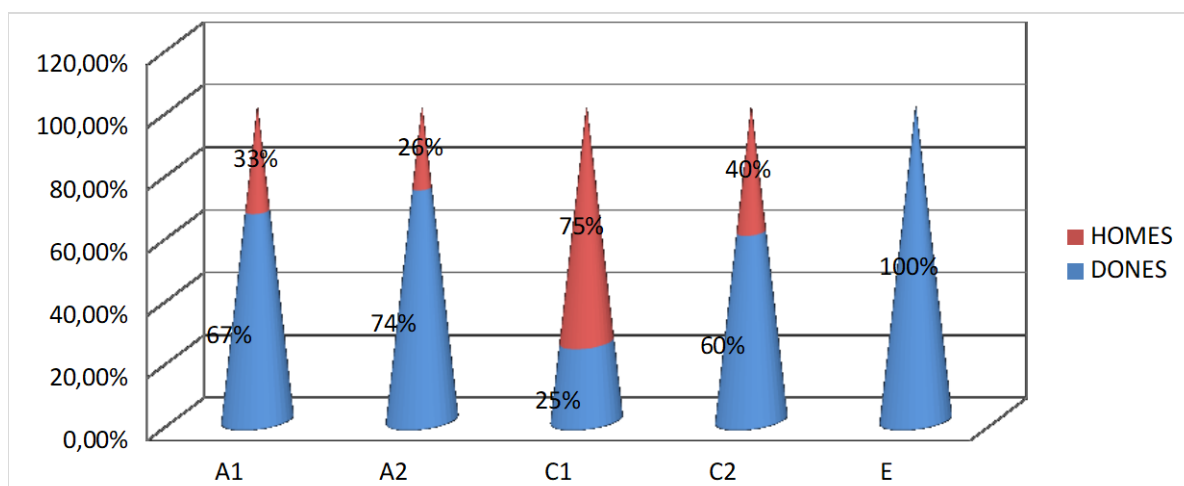
Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta**

	DONES	HOMES	TOTAL
A1	2	1	3
A2	14	5	19
C1	1	3	4
C2	3	2	5
E	3	0	3
TOTAL	23	11	34

Passant les dades a % tenim que les dones del grup A1 representen el 66,7% i els homes el 33,3%; en el grup A2 el 74% són dones i el 26 % homes, en aquest grup és on es pot veure la diferència més gran. En les categories inferiors, al C1 les dones representen el 25% i els homes el 75%; en la C2 les dones el 60% i els homes el 40%, i en l'E el 100% són dones.

Plantilla disgregada per grup professional i sexe

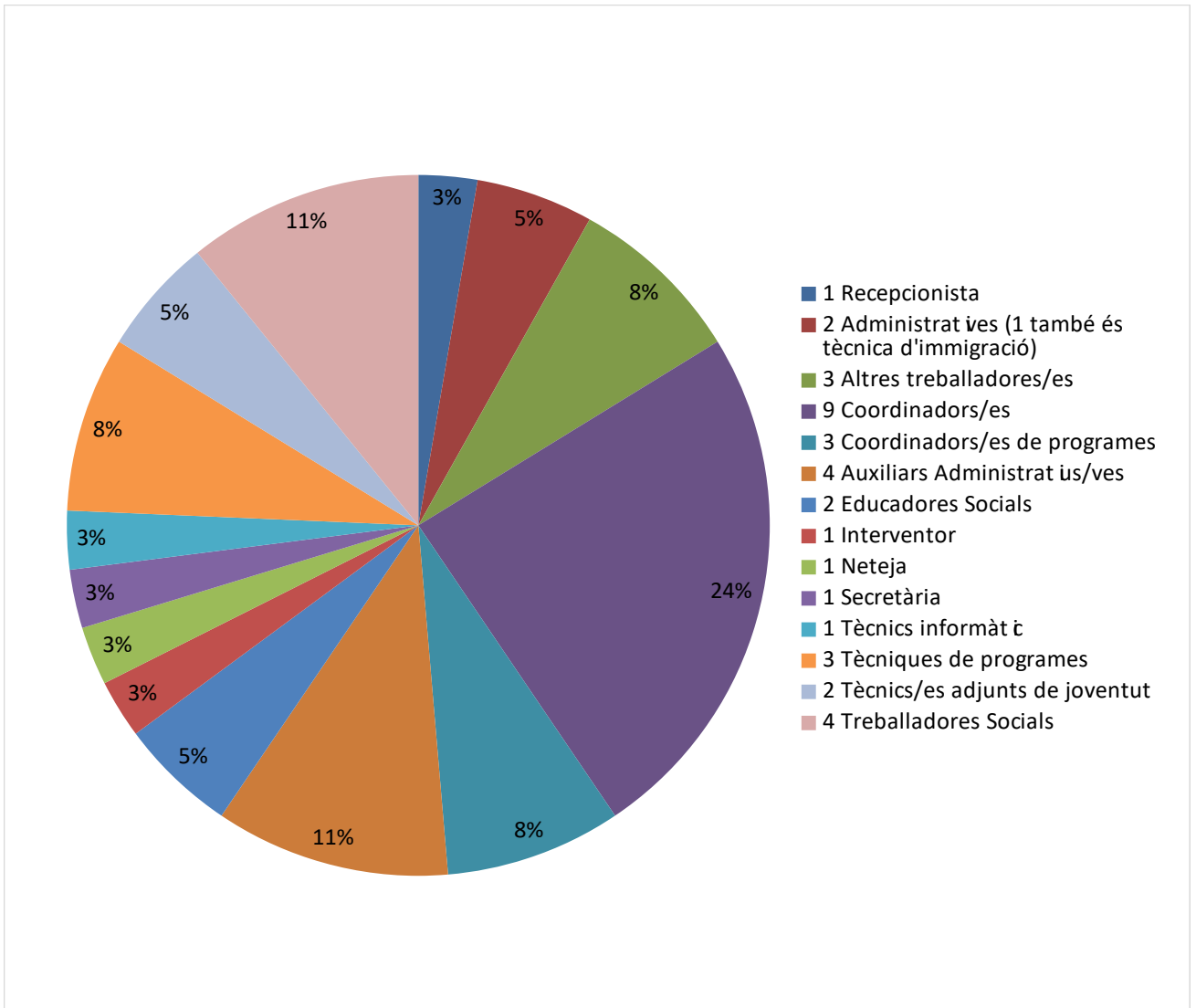


Per tant, les dones les trobem en la 2a categoria més alta (A2) i la més baixa (E), en proporció similar a l' A1 i C2. La representació d'homes destaca únicament en la C2.

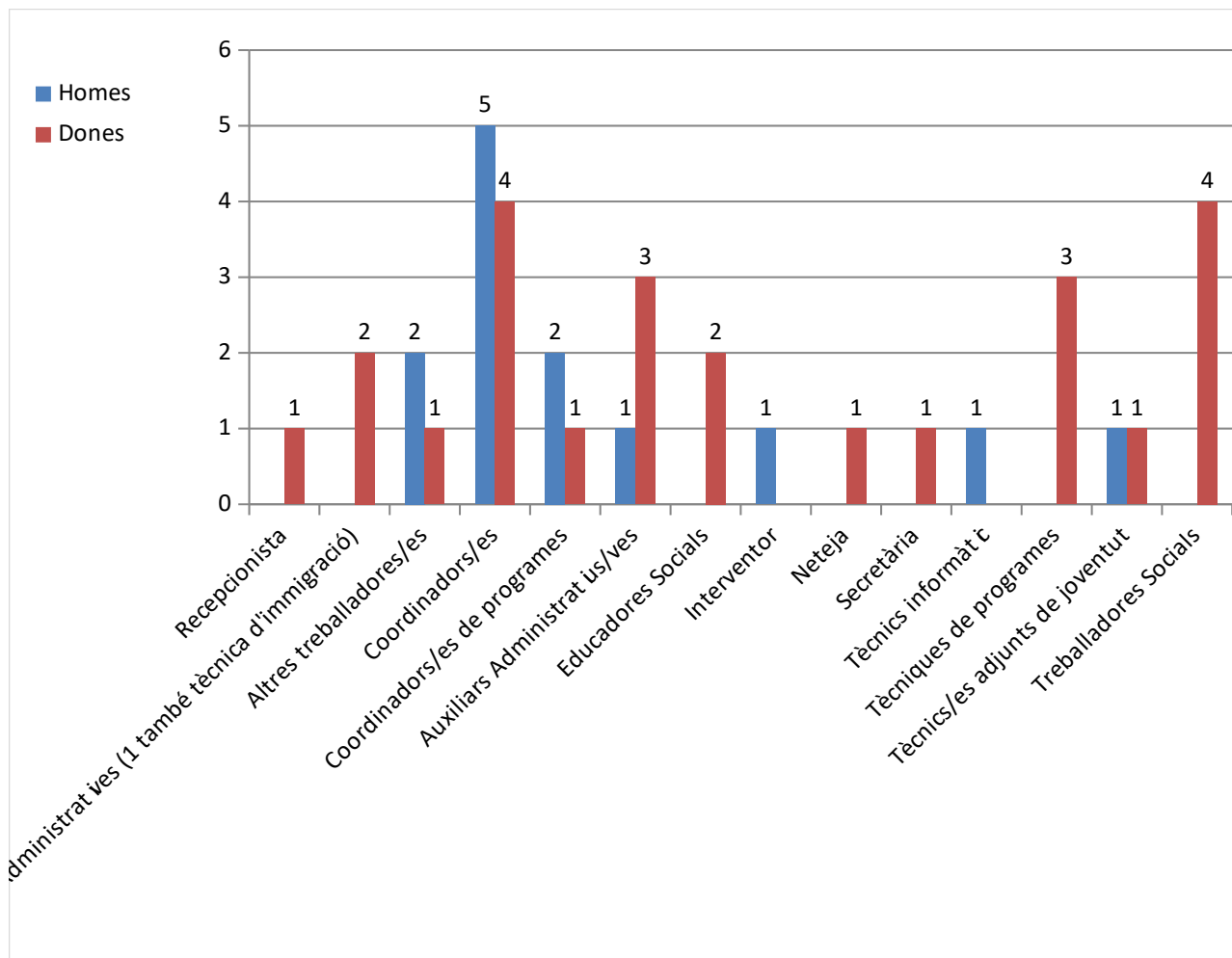
Les funcions que realitza el personal del Consell Comarcal, segons l'organigrama del Consell, serien les següents

Plantilla disgregada per funcions que realitza el personal

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta



Plantilla disgregada per funcions que realitza el personal i sexe



Tenint en compte la proporció d'homes i de dones que formen la plantilla del Consell Comarcal, les categories que tenen assignades i les tasques que desenvolupen, podem observar que 22 persones es troben en les categories més altes (A1 i A2) 9 en les mitges (C1 i C2) i 5 en la més baixa (E).

Es fa notar que a l'hora de procedir a la primera revisió del Pla d'Igualtat, la plantilla s'ha incrementat en dues persones més, com a auxiliars d'administració (1 dona i 1 home). Aquesta ampliació la fem constar en els 2 gràfics anteriors de plantilla disgregada per funcions.

**No hem entrat en la valoració de si les persones assignades a un lloc de treball tenen la categoria que els correspon, no és finalitat del Pla, fem sempre referència a la perspectiva de gènere.*

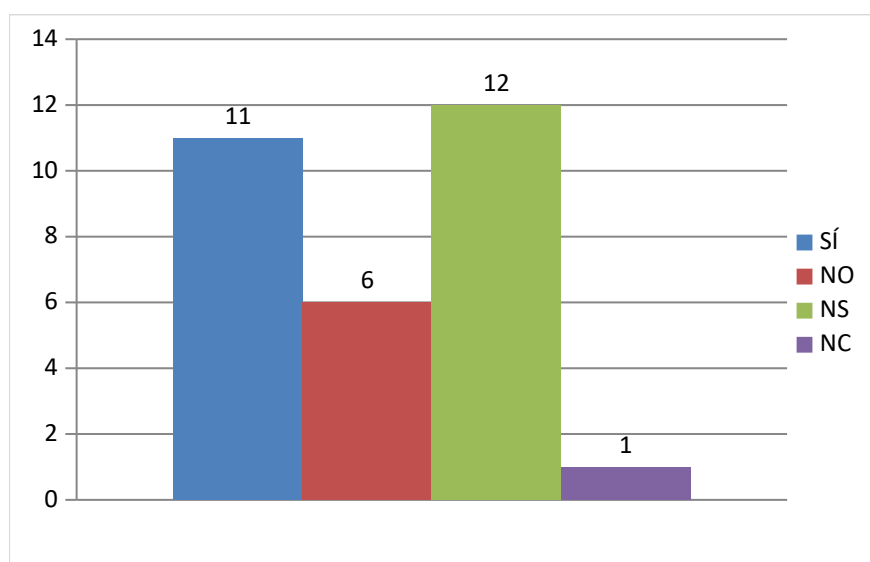
Pel que fa a la **tipologia de la Jornada** de dones i homes, cal dir que tota la plantilla té el mateix horari de treball, a excepció del conductor i la treballadora que fa l'acompanyament del servei de transport.

No s'observa per tipologia de jornada diferències per raó de sexe, però sí fem notar que aquestes tasques les porten a terme persones, quant al sexe, el que entenem per professions culturalment reservades per a homes i per a dones.

Preguntat el personal sobre la influència del gènere, a l'hora de **l'extinció de les relacions laborals** amb el Consell Comarcal, les respostes han estat molt diverses, atès que una part molt important manifesta no saber els motius, un altra part molt important manifesta l'absència de motius de gènere en l'extinció de contractes laborals.

No existeix cap expedient des de la constitució del Consell Comarcal, incoat per un procediment d'extinció laboral, per raó de sexe.

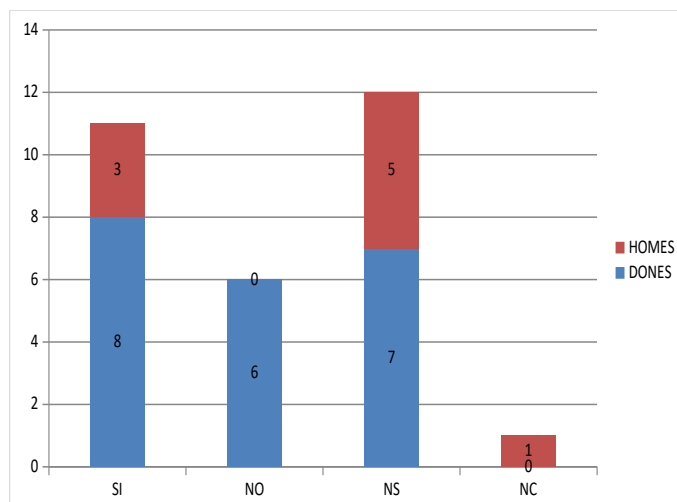
Creus que els processos d'extinció de les relacions laborals amb el CCTA asseguruen l'absència de motius per raó de gènere?



11 persones creuen que els processos d'extinció de les relacions laborals amb el CCTA asseguruen l'absència de motius per raó de gènere; 6 persones pensen que no; 12 no ho saben, i 1 persona no contesta. En percentatge, un 36,67% creu que sí, un 20% creu que no, un 40% no ho sap i un 33,33 % no contesta.

Proporcionalment, de les persones que han contestat l'enquesta, un 38% de dones i un 33% d'homes han contestat que sí; creuen que els processos d'extinció de les relacions laborals amb el CCTA asseguruen l'absència de motius per raó de gènere. Destacar, també, que un 29% de dones pensen que no.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



PUNTS FORTS:

- Gairebé la meitat de la plantilla és funcionari/a o disposa de contracte de caràcter fix.
- El 64,71% del total de la plantilla es troba en les categories A1 i A2.
- Tota la plantilla realitza el mateix horari laboral, a excepció dels serveis que per la seva tipologia no el poden tindre.
- Es considera que no hi ha motius de gènere en l'extinció de les relacions laborals amb l'empresa.

PUNTS FEBLES:

- Gairebé la meitat de la plantilla té un contracte fix o és funcionari/ria, i l'altra meitat té contracte de caràcter eventual, en total 18, dels quals 13 són de dones.
- Les dones són les úniques que disposen de categoria E.
- Els llocs de treball presenten estereotips pel que fa a les professions, per ex: xofer-home, neteja-dona.

7.2.3. Accés a l'organització

Per evidenciar una igualtat real d'oportunitats en els processos de selecció analitzarem:

- Evolució de les contractacions.
- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

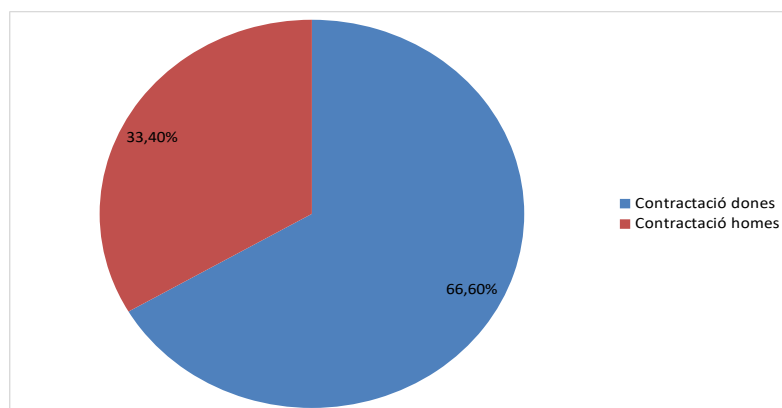
Veurem l'evolució de les contractacions realitzades pel Consell Comarcal en els darrers 4 anys, obtenint les següents dades:

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta

Dones	4
Homes	2
TOTAL	6

Les dones contractades representen el 66,6% i els homes el 33,4%, fet que evidencia que la tendència continua sent la mateixa, la plantilla augmenta més en dones que en homes.

Contractacions dels darrers 4 anys



Pel que fa a les contractacions realitzades per categories professionals:

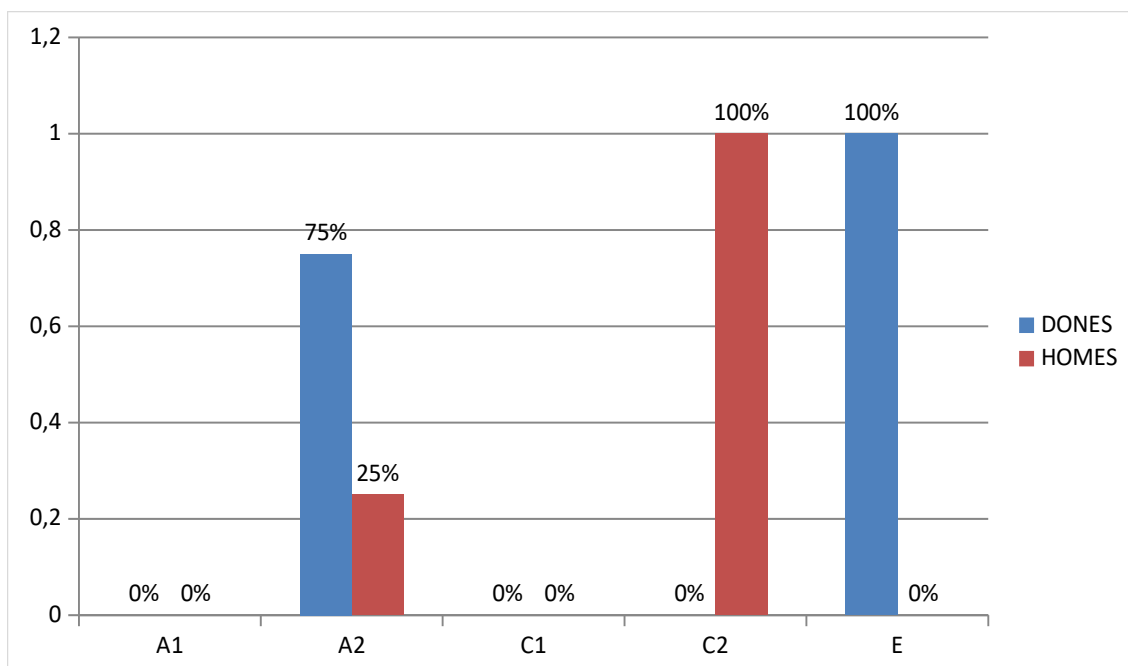
	DONES	HOMES	TOTAL
A1	0	0	0
A2	3	1	4
C1	0	0	0
C2	0	1	1
E	1	0	1
Total	4	2	6

Els darrers 4 anys, seguint la tendència, s'han contractat el doble de dones que d'homes, les necessitats de l'ens comarcal que li venen donades per les competències que se li atribueixen són més de prestació de serveis a la ciutadania, que no pas de caràcter tècnic, com són obres i infraestructures, que és on trobem el gruix de professions on la representació és majoritàriament masculinitzada. Continuem mantenint els estereotips quant a la distinció de sexe segons els llocs de treball a desenvolupar.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta

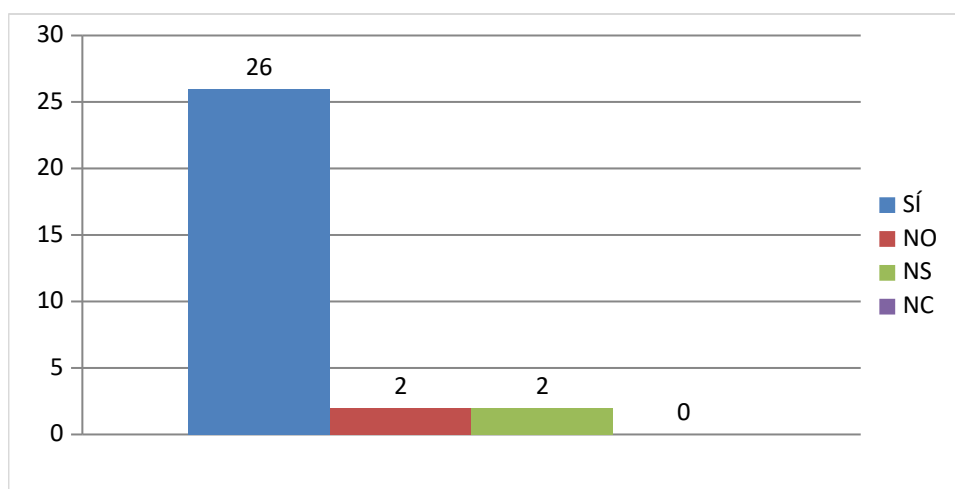
*En el moment de la 1a revisió del present Pla s'han produït dues contractacions més que no fan variar les dades per sexes, atès que es tracta d'una dona i un home. Es preveu en un futur la contractació de més persones per l'entrada en funcionament del SAD (Servei d'Ajuda a Domicili).

Contractacions disgregades per categories professionals i sexe



En l'enquesta realitzada al personal, aquest, en una gran majoria, no té percepció de l'existència de desigualtat en els processos de selecció de personal que es realitzen.

Creus que homes i dones tenen les mateixes possibilitat d'accés als processos de selecció?



En percentatges sobre el total de persones enquestades, un 86,67 % creuen que homes i dones sí tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, un 6,67% creuen que no i un 6,66% no ho saben.

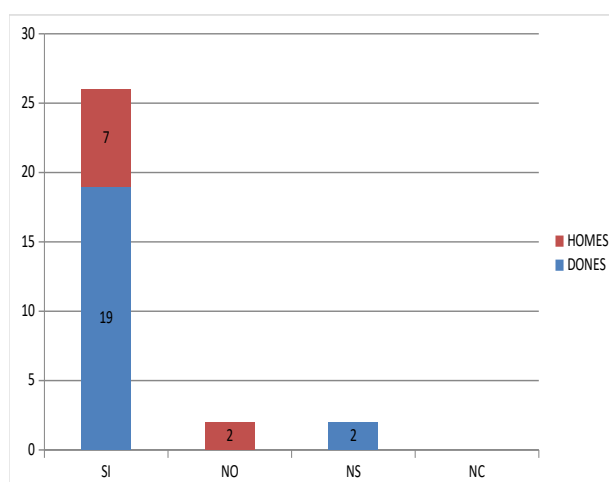
Entrevistada la persona responsable dels processos de selecció a la institució, manifesta, d'acord la legislació vigent, que l'accés a l'organització, "*..sempre ha estat i és igualitari, no es distingeix entre gènere, si no entre capacitats. Les bases de selecció no distingeixen mai home/dona o altre tipus..*"

Caldria tenir en compte que, l'article 10: Contractació del sector públic de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, diu "... Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral....."

En els temaris dels processos de contractació que es realitzen s'hauria d'incloure el que preveu la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 16, Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública diu que "*..en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius, entre d'altres, a la violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva*".

De les respostes de l'enquesta s'extreu la necessitat d'una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de selecció, valoracions, comissions tècniques...

Proporcionalment, sobre les dones i els homes enquestats que creuen que en el Consell Comarcal els homes i les dones tenen les mateixes possibilitat d'accés als processos de selecció han contestat que sí un 90,48% de dones i un 77,78% d'homes.



Els resultats no presenten diferències importants entre els respostes de dones i homes.

PUNTS FORTS:

- La majoria de les persones enquestades diuen que tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció homes i dones.
- Els processos de selecció es realitzen en funció de les capacitats de les persones candidates.

PUNTS FEBLES:

- En els processos de selecció no hi consten accions positives a l'hora de contractar personal per afavorir la introducció del sexe menys representat, per tal de contribuir a eliminar estereotips de gènere en aquest sentit.
- No es valoren com a mèrits la formació en matèria de prevenció de la violència masclista i en igualtat efectiva.
- Presència desequilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració, i pocs coneixements en perspectiva de gènere.

7.2.4. Formació interna i/o contínua

En aquest apartat analitzarem si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa. S'ofereix i/o s'imparteix a l'organització i fora de l'organització.

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.
- Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua.
- Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

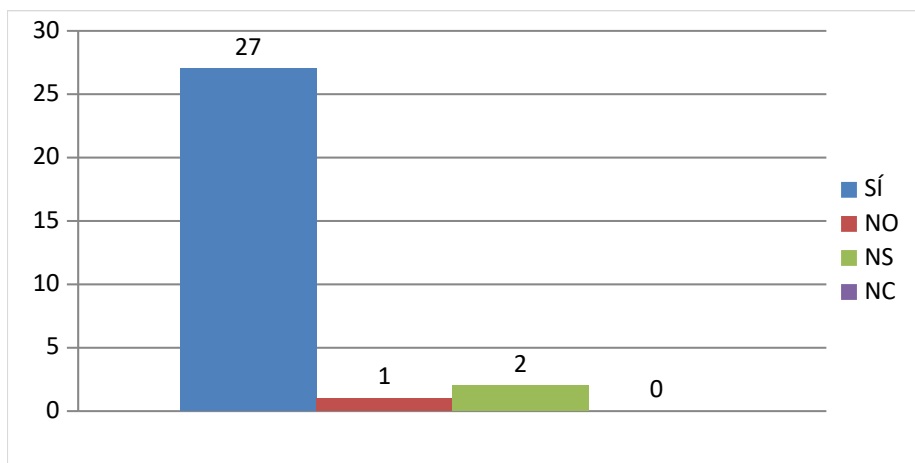
La percepció del personal, respecte a l'accés a la formació contínua, és que més del 50% de la plantilla de personal del Consell Comarcal tenen igual accés a la formació interna o contínua. La majoria de formació a la qual el personal assisteix és l'ofertada per les administracions supracomarcal de manera presencial i amb desplaçaments fora de la comarca, encara que cada vegada més s'utilitzen les tecnologies de la comunicació, per rebre formació i evitar aquests desplaçaments.

L'assistència a la formació es gestiona individualment, d'acord amb les necessitats de cada lloc de treball. Aquest/a ho sol·licita directament a gerència, que és qui n'autoritza l'assistència sense tenir en compte el sexe, sinó l'adequació del curs a les necessitats del lloc de treball.

Sense tenir en compte que la plantilla és majoritàriament femenina, la participació en la formació no mostra desigualtat entre les dones i els homes.

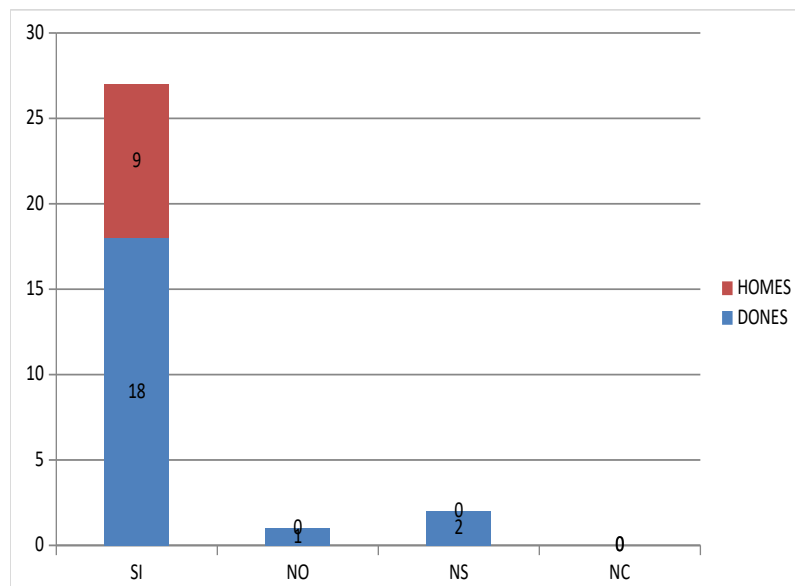
La percepció que el personal té sobre l'accés a la formació queda reflectida en el gràfic següent:

Creus que homes i dones tenen igual accés a la formació interna/contínua?



27 persones creuen que homes i dones tenen igual accés a la formació interna/contínua, 1 persona diu que no i dos persones no ho saben. En percentatge, un 90% creuen que homes i dones sí tenen igual d'accés, un 3,33% creu que no i un 6,67% no ho sap.

De les 27 persones que creuen que homes i dones tenen igual accés a la formació interna/contínua, proporcionalment, per sexes, han contestat que sí un 86 % de les dones i el 100 % dels homes. Els homes creuen més que les dones, que els els homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació.



No succeeix el mateix quan es tracta de rebre **formació en igualtat efectiva entre homes i dones**. La majoria contesta que tenen més interès les dones, i que les persones de l'entitat que estan més sensibilitzades en aquesta qüestió són les que acudeixen més a les sessions formatives.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta

En les darreres anualitats les assistències a cursos de formació en matèria d'igualtat realitzats exclusivament per al personal i càrrecs electes de l'entitat ha estat:

Any 2017: Sessió informativa de "Llenguatge administratiu igualitari"

DONES	HOMES	TOTAL
14	12	26

Any 2018: Formació en perspectiva de gènere: "La igualtat es cosa de tots. Implica't"

DONES	HOMES	TOTAL
14	11	25

Any 2019: Pautes per elaborar un pla d'igualtat

DONES	HOMES	TOTAL
10	1	11

Any 2019: Polítiques públiques amb perspectiva de gènere

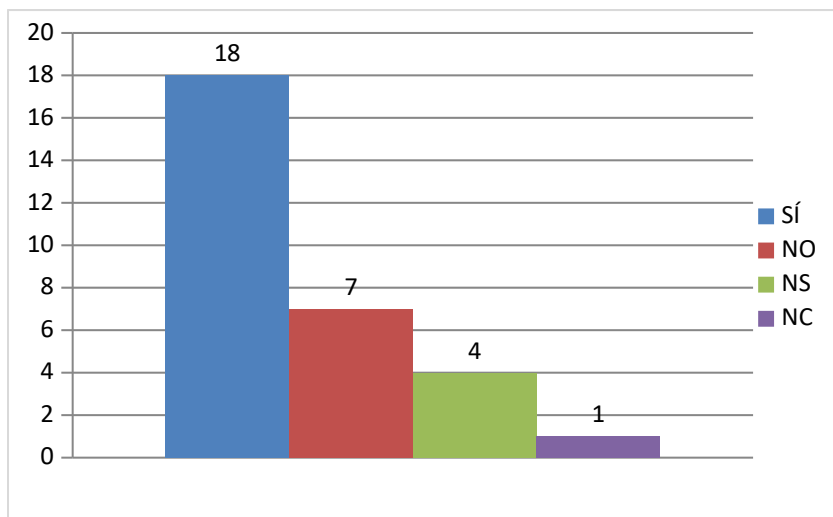
DONES	HOMES	TOTAL
7	1	8

Any 2020: Microcurs "Com afrontar la discriminació LGTBI"

DONES	HOMES	TOTAL
24	7	31

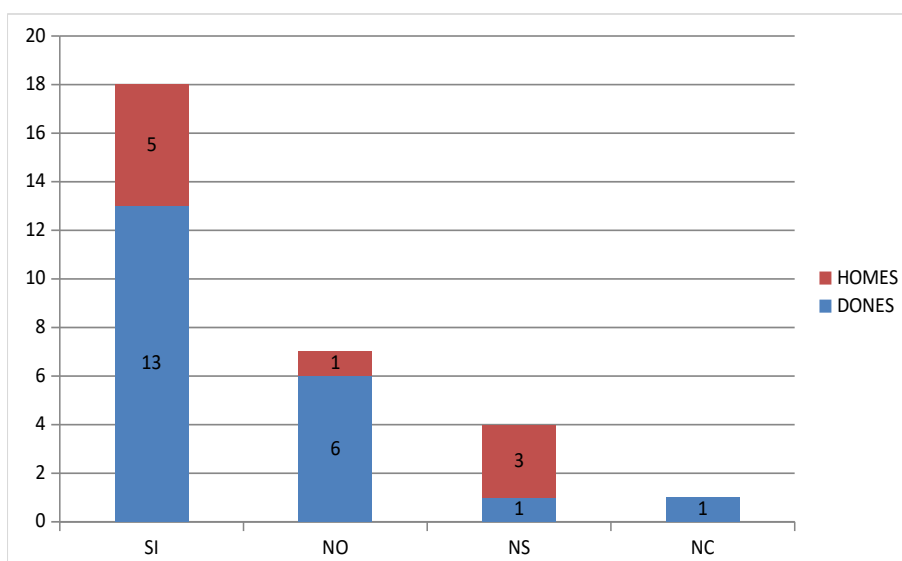
**Cal fer notar que en el 2019 la data en què es va impartir la formació, no va ser gaire adequada, perquè la majoria de personal es trobava tancant les anualitats en els respectius llocs de treball, malgrat tot, la percepció del personal és la mateixa: les dones tenen més interès a realitzar accions formatives, en aquest sentit.*

En formació per a la Igualtat realitzada pel CCTA creus que tenen més interès les dones que els homes?

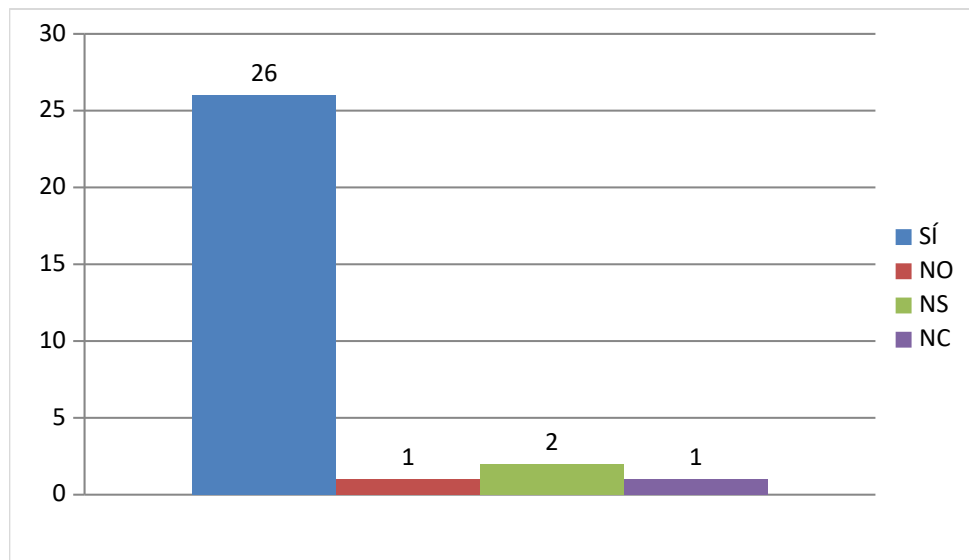


18 persones creuen que en formació per a la Igualtat realitzada pel CCTA tenen més interès les dones que els homes, 7 persones creuen que no, 4 no ho saben i 1 persona no contesta. En percentatges, un 60% creuen que en la formació per a la Igualtat realitzada pel CCTA tenen més interès les dones; un 23,34% creuen que no; un 13,33% no ho saben, i un 3,33% no contesten.

En formació per a la Igualtat realitzada pel CCTA, 18 persones creuen que tenen més interès les dones que els homes. Per sexes, han dit que sí un 62% del total de les dones i un 55,55% del total d'homes. Gairebé el mateix percentatge de dones i homes que han contestat l'enquesta estan d'acord que tenen més interès les dones que no pas els homes a l'hora de rebre formació sobre igualtat.

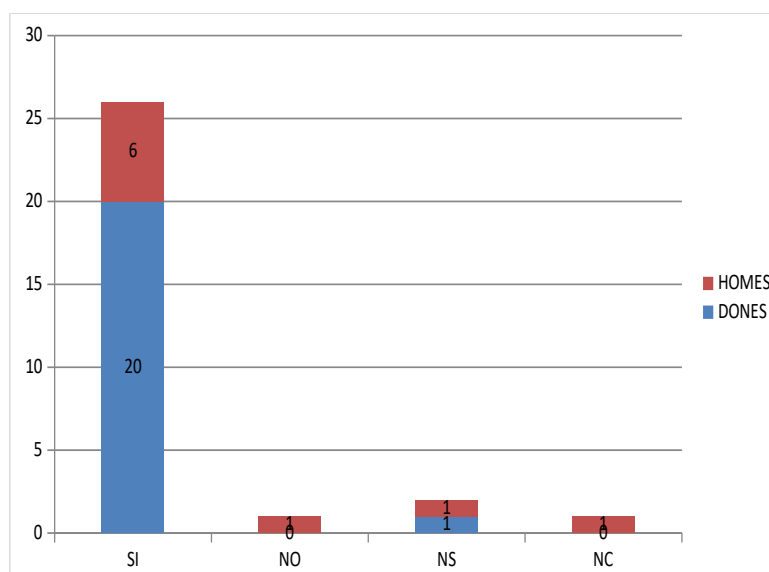


Creus que és necessari realitzar accions de formació en perspectiva de gènere al CCTA?



26 persones creuen que és necessari realitzar accions de formació en perspectiva de gènere al CCTA, 1 persona creu que no, dos no ho saben i 1 no contesta. En percentatge, un 86,67% creu que sí és necessari; un 3,34 % creu que no; un 6,66% no ho sap i un 3,33% no contesta.

De les 26 persones que creuen que és necessari realitzar accions de formació en perspectiva de gènere al CCTA, proporcionalment, per sexes, han contestat que sí un 95,24 % de les dones i un 66,66 % dels homes. Si tenim en compte les respostes a la pregunta anterior sobre l'interès a realitzar formació específica en perspectiva de gènere i aquesta sobre la necessitat de fer-la, ens corrobora que la posició de les dones al lloc de feina i extrapolat a la vida diària se senten en una posició inferior a la dels homes.



S'apunta la necessitat de realitzar més accions formatives en aquest sentit i l'obligatorietat a l'assistència de tot el personal, inclòs els càrrecs electes. De les 26 persones que han respost afirmativament, 18 han fet propostes de formació, que detallarem en l'apartat del Pla d'acció a desenvolupar.

PUNTS FORTS:

- Existeix igual possibilitat d'accés per a dones que per a homes per participar en la formació contínua.
- La gestió per l'assistència a la formació es realitza individualment i segons les necessitats del lloc de treball.
- Les tecnologies fan possible un ventall més ampli de formació sense desplaçaments.
- Ampli consens de dones i homes en la necessitat d'assistir a sessions de formació sobre igualtat i perspectiva de gènere.

PUNTS FEBLES:

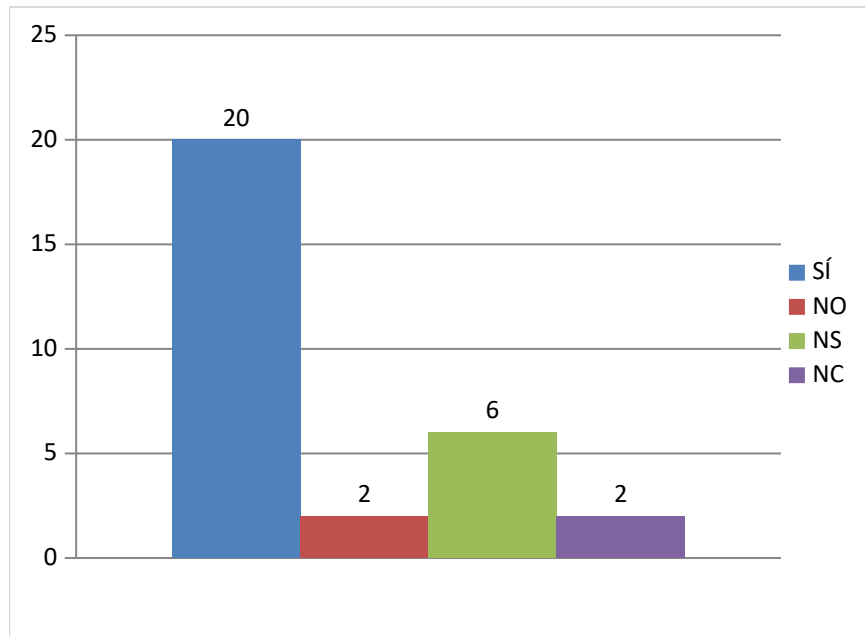
- Existeix molta diferència per sexes en la participació a la formació sobre temes d'igualtat i perspectiva de gènere.
- Assisteixen més a la formació les persones més sensibilitzades en la temàtica.
- Els càrrecs electes no participen en les accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
- Manca formació amb prevenció de la violència masclista i contra les desigualtats en els membres dels òrgans de selecció.

7.2.5. Promoció i/o Desenvolupament professional

En aquest apartat analitzarem si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional incorporant la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció:

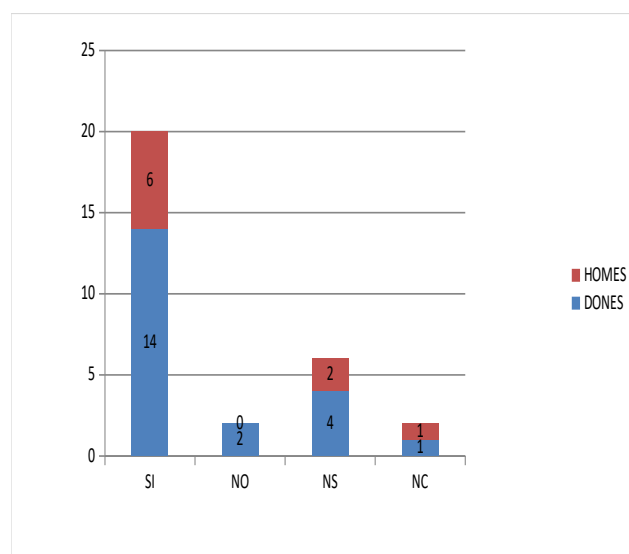
- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en dones i homes.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional.

Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al CCTA?



20 persones pensen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al CCTA, 2 que no, 6 no ho saben i 2 no contesten. En percentatges: el 66,67% pensen que sí; un 6,67% pensen que no; un 20% no ho saben, i un 6,66% no contesten.

De les 20 persones que creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al CCTA, proporcionalment, per sexes, han contestat que sí un 66,66% de les dones i un 66,66% dels homes.



Si tenim en compte els homes i dones que han contestat que sí, en l'enquesta realitzada, veurem que el consens quant a les possibilitats de promoció i desenvolupament personal és molt gran, però no deixa de ser una **percepció de les persones** enquestades, atès que, el Consell Comarcal no ha realitzat mai processos de promoció professional interna, tot i que l'acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal contempla en *l'Article 11è. punt 3. Promoció interna: "El Consell es compromet a cobrir mitjançant promoció interna les vacants produïdes a la plantilla o totes les places possibles de les quals es convoquin per oferta pública. A les convocatòries per poder cobrir les places mitjançant el procediment de promoció interna s'hi pot presentar tot el personal del Consell..."*

Cal fer notar que aquest acord regulador **no fa menció a la igualtat d'oportunitats** entre les dones i els homes de l'ens comarcal, atès que es dona per existent, en el supòsit que es realitzessin aquests processos de promoció interna.

PUNTS FORTS:

- Tant les dones com els homes creuen que hi ha les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'ens comarcal.

PUNTS FEBLES:

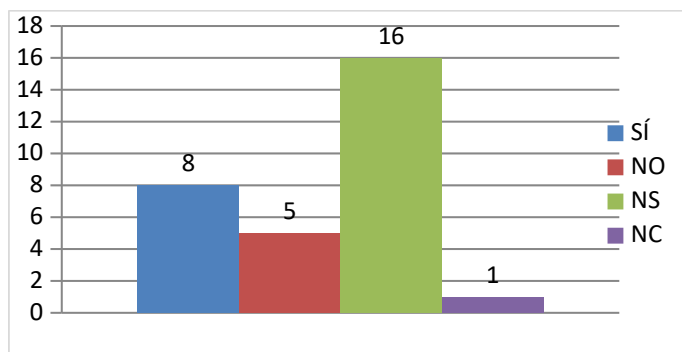
- No s'han pogut fer, fins ara, processos de promoció i desenvolupament professional, per la prohibició de la Llei de racionalització de l'Administració Local.

7.2.6. Retribució

En aquest àmbit plantejarem si l'empresa garanteix un tracte igualitari en matèria retributiva, sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere. Ens fixem en:

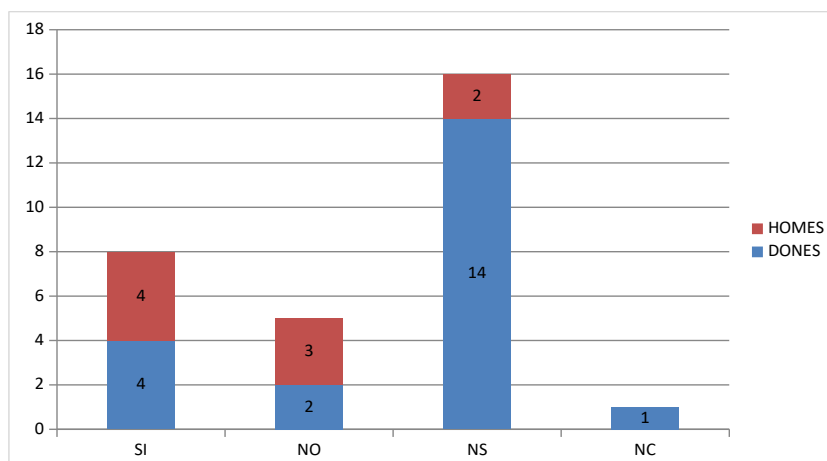
- Percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes en l'organització.
- Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial entre dones i homes.
- Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual al CCTA?



8 persones pensen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual al CCTA; 5 pensen que no; 16 persones no ho saben, i 1 no contesta. Les persones enquestades que no ho saben, respecte les que han contestat que sí, és el doble. En percentatges: el 26,67% pensen que sí; un 16,67% pensen que no; un 53,33% no ho saben, i un 33,33% no contesta.

Proporcionalment sobre les dones i els homes enquestats que creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual al CCTA, han contestat que sí un 19,04 % de dones i un 44,44 % d'homes. Un major nombre d'homes pensa que ocupant el mateix lloc cobren igual els homes que les dones.



El fet que un 53,33% no ho saben i un 33,33% no contesta és molt significatiu. Hi ha una **percepció de l'existència** d'un desconeixement molt important respecte a la política retributiva de l'empresa: igualtat/desigualtat en els salaris, les dones són les que manifesten més desconeixement sobre aquestes dades. Malgrat tot, s'extreu de l'entrevista l'opinió que les àrees del Consell Comarcal amb professions més feminitzades són les que es troben en una situació laboral més precària.

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
Consell Comarcal de la Terra Alta**

Per tal d'analitzar la realitat respecte a les retribucions salarials i la creença que els llocs de treball del Consell Comarcal ocupats per dones tenen un salari més baix, procedim a realitzar el càlcul de la bretxa salarial segons el Instituto de la Mujer: *"Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género"*, utilitzant la següent fórmula:

$$\text{Diferència Salarial} = \text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}$$

Retribució homes

El resultat s'expressa en percentatge i té la següent interpretació:

- >0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.
- =0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.
- <0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

No hem pogut tractar les dades dels darrers 3 anys per no disposar de la informació de la plantilla d'aquests anys, disgregada per sexe. Malgrat tot, hem analitzat el darrer any 2019 i tenint en compte el nombre de dones i homes que formen la plantilla, podem dir que sí existeix **"bretxa" salarial.**

	Retr. Dones	Núm. Dones	Retr. Homes	Núm. Homes	Diferència
2016	448.182,51		250.839,18		
2017	445.479,17		272.113,45		
2018	459.018,53		253.121,44		
2019	472.770,92	23	284.285,81	11	0,20

Analitzem des del punt de vista de les categories professionals i podem observar que les dones se situen per una banda en les categories professionals superiors (A1, A2) i, per altra, les més inferiors (E), i els homes en les categories C1 i C2, les quals podríem denominar mitges. Tot i així, els homes cobren més que les dones.

	DONES	HOMES	TOTAL
A1	2	1	3
A2	14	5	19
C1	1	3	4
C2	3	2	5

E	3	0	3
TOTAL	23	11	34

Seguint la tendència de l'estat espanyol i el català, les tasques que estan desenvolupades per dones, és a dir, les més feminitzades, malgrat tenir assimilada una categoria professional superior, perceben una retribució salarial inferior a la dels homes.

PUNTS FORTS:

- Si no tenim en compte les persones que no saben, ni les que no contesten, la percepció és que no hi ha diferències de gènere en les retribucions del Consell Comarcal.

PUNTS FEBLES:

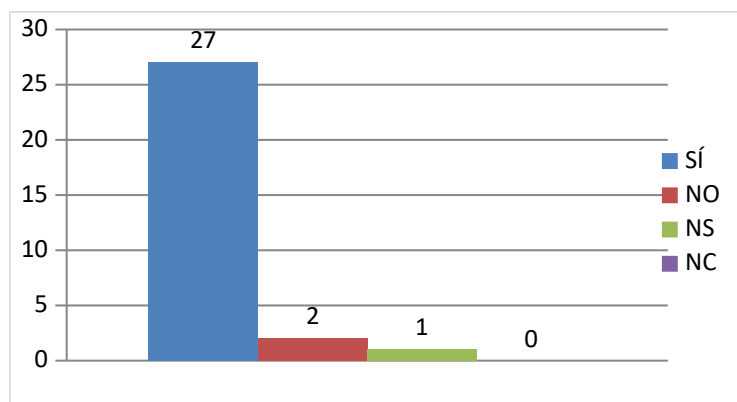
- La majoria del personal no coneix la política retributiva de l'entitat. S'observa que no existeix.
- Existeix "bretxa salarial" quant a les retribucions que perceben les dones i homes que treballen al Consell Comarcal.

7.2.7. Temps de treball i corresponsabilitat

Aquí analitzarem si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones. Ens fixem en:

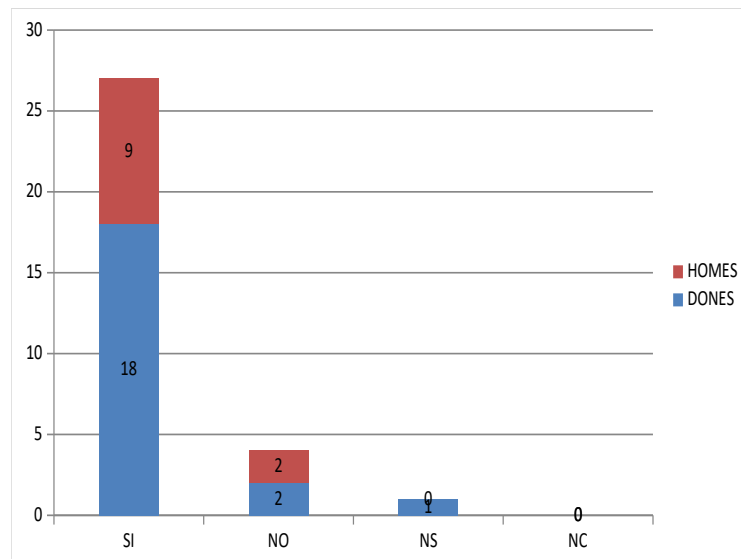
- Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa.
- Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Ús que fan homes i dones de les diferents mesures.

En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al CCTA?



27 persones creuen que al CCTA s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. 2 persones creuen que no i 1 no ho sap. En percentatge, un 90% pensen que sí, un 6,67 pensen que no i un 3,33% no ho saben.

Proporcionalment, de les 27 persones que creuen que l'ens afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, han contestat que sí un 86 % de les dones enquestades i el 100 % dels homes.

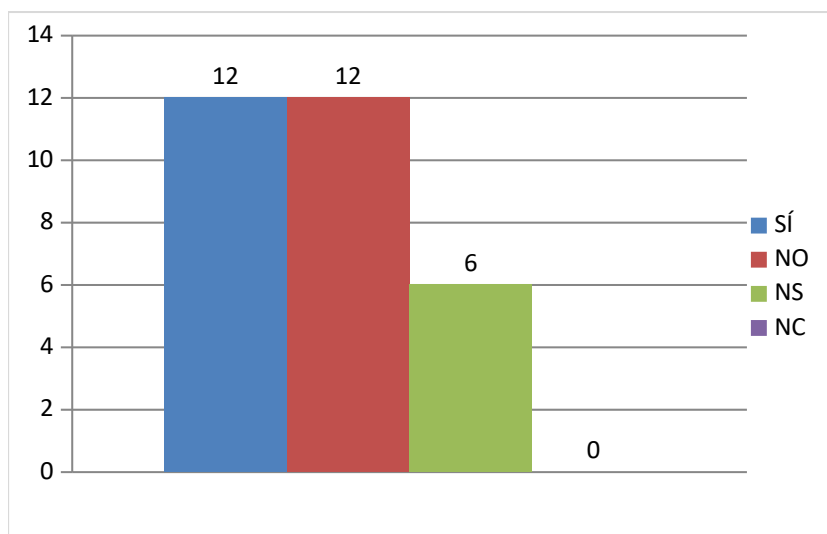


La percepció del personal sobre el temps de treball i corresponsabilitat és majoritàriament positiva, en l'aspecte que sí s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

Sobre el coneixement de les mesures de conciliació disponibles, hi ha un gran nombre que diu desconèixer-les, cosa que entraria en contradicció amb la pregunta anterior.

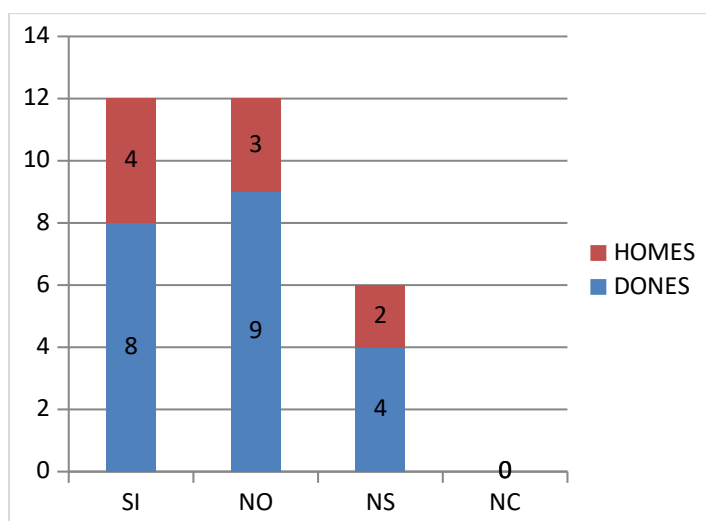
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



12 persones coneixen les mesures de conciliació disponibles, 12 persones no les coneixen i 6 no ho saben. En percentatge, un 40 % sí que les coneixen, un 40% no les coneixen i un 20% no ho saben.

Proporcionalment, de les 12 persones que coneixen les mesures de conciliació disponibles i que han contestat l'enquesta, un 38 % de les dones les coneixen, i un 44,44 % en el cas dels homes.



L'acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de la Terra Alta, document a l'abast de tot el personal, estableix un seguit de mesures per conciliar la vida familiar i personal, especificats en els articles següents:

Article 6è. Torns de treball, descans i flexibilitat

Article 8è. Vacances

Article 9è. Permisos i llicències retribuïts

Entenem que moltes d'aquestes mesures venen donades per llei, però d'altres han estat negociades entre les persones que representen els treballadors/es i l'empresa.

Respecte a **la gestió del temps**, no existeix diferència entre dones i homes, tothom gaudeix de les mateixes condicions. És una realitat que avui, encara, la cura dels fills/es i la de les persones grans a nivell familiar l'assumeixen més les dones que els homes, però aquest fet forma part de la creença personal i de les condicions de vida de les persones que formen el nucli familiar.

L'opció de permetre el Teletreball com una mesura per conciliar la vida personal i professional, des del confinament provocat per la pandèmia, s'ha pogut veure que és una opció que permet la conciliació, i és necessari que el Consell l'adopti com una mesura més que el personal pugui sol·licitar.

No podem analitzar 4 anys enrere l'ús que se n'ha fet per part del personal de la institució, atès que no hi ha dades en aquest sentit. A partir de l'any 2020, aquesta informació es canalitza a través de gerència.

PUNTS FORTS:

- La majoria de les persones enquestades diu que al Consell Comarcal s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

PUNTS FEBLES:

- Desconeixement de les mesures de conciliació disponibles.
- No estan contemplades altres mesures, ni amb perspectiva de gènere, a banda de les que contempla la llei, per la compatibilitat de la vida familiar i laboral.
- No es contemplen aquests tipus de mesures com un benefici per a l'empresa, només pel treballador/a.

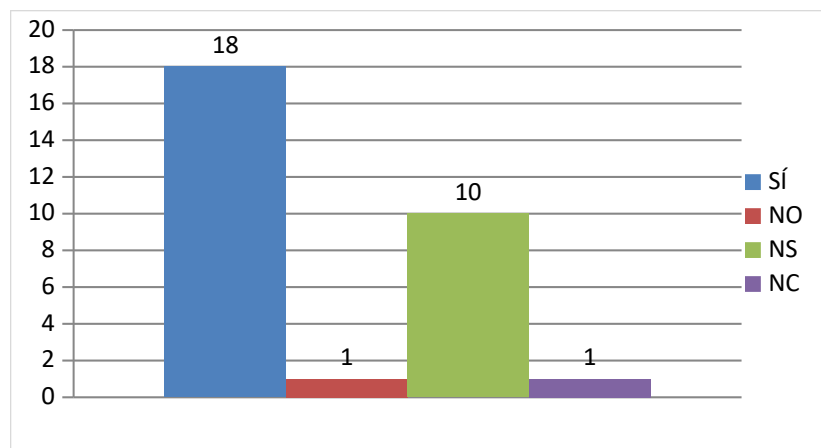
7.2.8. Comunicació no sexista

És molt important que el Consell Comarcal vetlli per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori. Per tant, analitzem:

- Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.
- Ús de llenguatge escrit i verbal intern no sexista.

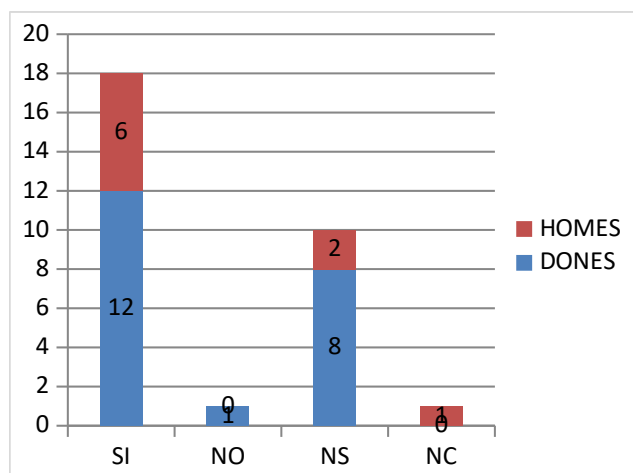
- Ús de llenguatge extern no sexista.

Creus que en les comunicacions a l'exterior del CCTA es té en compte el llenguatge no sexista?



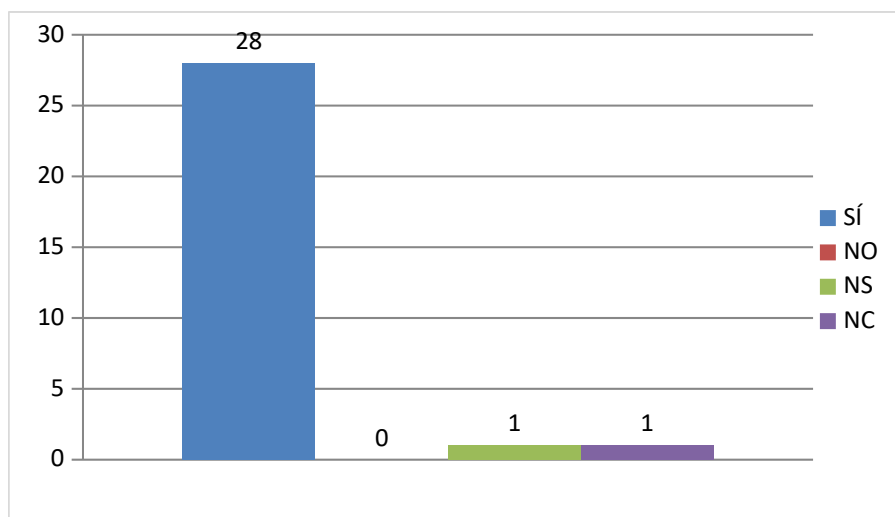
18 persones creuen que en les comunicacions a l'exterior del CCTA es té en compte el llenguatge no sexista; 1 persona creu que no; 10 no ho saben, i 1 no contesta. En percentatge, un 60% creuen que sí; el 3,34 creu que no; el 33,33% no ho sap, i un 3,33% no contesta.

Referent a les 18 persones que creuen que al CCTA, en les comunicacions a l'exterior, es té en compte el llenguatge no sexista, són un 57% de les dones enquestades i un 67% dels homes.



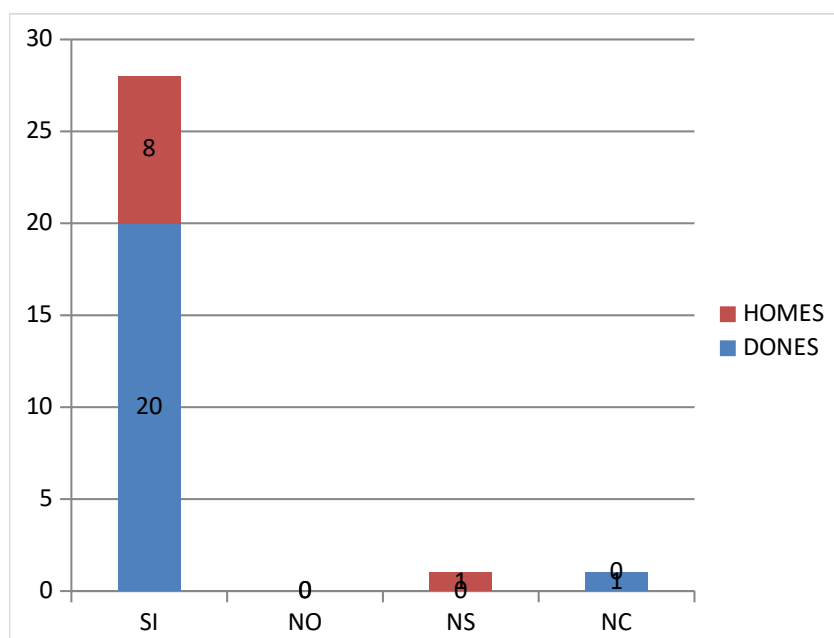
Tens en compte a l'hora de desenvolupar la teva feina al CCTA, l'ús del llenguatge no sexista?

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



28 persones tenen en compte, a l'hora de desenvolupar la seva feina al CCTA, l'ús del llenguatge no sexista, la resta no ho sap o no contesta. En percentatge, un 93,33% ho tenen en compte.

Proporcionalment, de les 28 persones que sí que tenen en compte l'ús del llenguatge no sexista a l'hora de desenvolupar la seva feina al CCTA, són un 95% de les dones enquestades i un 89% dels homes.



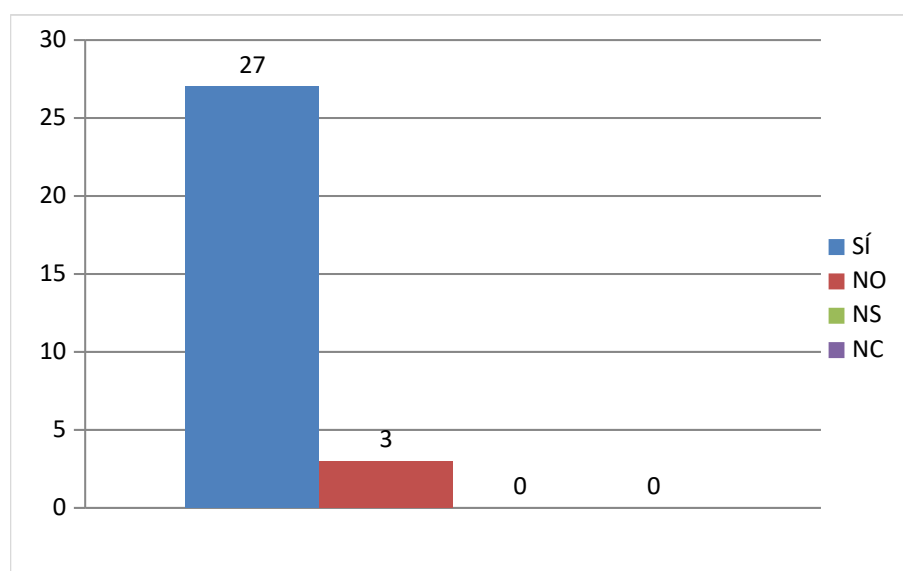
Com es pot veure en els gràfics anteriors, la **percepció del personal** que ha contestat l'enquesta és majoritàriament que es té en compte el llenguatge no sexista a l'hora de comunicar a l'exterior. S'entenen com a comunicacions a l'exterior les de tipus oficial, webs, xarxes, premsa... Malgrat tot, un 33,33% creu que no es té en compte.

El 90% creu que sí tenen en compte l'ús del llenguatge no sexista a l'hora de desenvolupar la seva feina, i que es fa notar que, en els darrers anys, s'està cuidant l'ús del llenguatge no sexista a nivell intern, i que hi ha molt interès en la formació per part del personal en aquest sentit. Malgrat tot, és una necessitat, i tot el personal coincideix a continuar formant-se en aquest sentit.

En les comunicacions mitjançant la web i xarxes, tot i notar un canvi substancial, encara es mantenen expressions de llenguatge androcèntric com *"...els empleats públics"*, *"...ciutadans"* o *"...l'oficina del consumidor"* *"...serveis als ciutadans"*, entre d'altres.

Pel que fa l'ús intern del llenguatge, es té molta cura en tot tipus de documents, encara que podem veure que moltes àrees no integren la perspectiva LGTBI en els documents, formularis... per a recollida de dades. I pel que fa al llenguatge oral i mitjançant l'enquesta realitzada, es fa notar que puntualment s'utilitzen expressions de caràcter sexista.

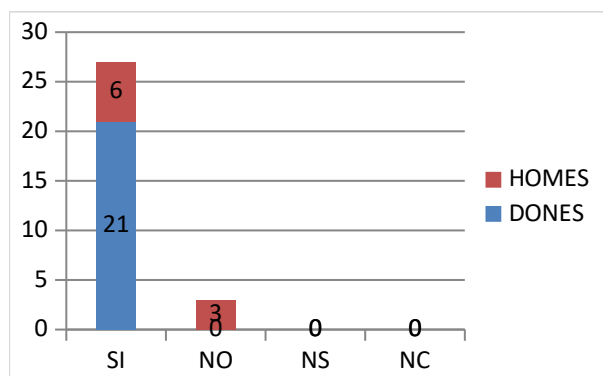
Creus necessària la formació per a l'ús del llenguatge no sexista al CCTA?



27 persones creuen que és necessària la formació per a l'ús del llenguatge no sexista al CCTA i 3 persones creuen que no. En percentatge, un 90% creu que sí i un 10% creu que no.

El % de persones que creuen que hi ha necessitat de continuar realitzant sessions de llenguatge no sexista és molt alt, un 93,33%. Es detallarà en l'apartat de Pla d'acció les sessions de formació que es proposen per part del personal.

Proporcionalment, de les 27 persones que sí que creuen necessària la formació per a l'ús del llenguatge no sexista al CCTA, són el 100% de les dones enquestades i el 67% dels homes.



Es torna a posar de manifest, per part del personal, la necessitat que la formació en aquest sentit hauria de ser obligatòria tant per al personal com per als càrrecs electes del Consell Comarcal.

PUNTS FORTS:

- Un percentatge molt alt de les persones que han contestat l'enquesta creuen que en les comunicacions a l'exterior del CCTA es té en compte el llenguatge no sexista.
- Gairebé el 90% dels enquestats diu fer ús de llenguatge no sexista.
- Hi ha molt interès per part del personal a formar-se tant en llenguatge no sexista com inclusiu des de la perspectiva LGBTI.

PUNTS FEBLES:

- És necessària més formació en llenguatge no sexista i inclusiu des de la perspectiva LGBTI
- Els formularis que s'utilitzen no contemplen els criteris no sexistes
- En llenguatge verbal, es donen puntualment expressions de caràcter sexista

7.2.9. Salut laboral

Analitzarem si el Consell Comarcal aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral, tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, consegüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals:

- Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.
- Protecció de la maternitat i del període de lactància.
- Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

El Consell Comarcal actualment no disposa d'un **Pla de Salut Laboral**. A l'article 31è "Seguretat, higiene, salut laboral i medi ambient", de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal, hi ha un petit apartat que parla de Salut laboral, sense tenir en compte la perspectiva de gènere. A més, el Consell Comarcal ha canviat recentment d'ubicació, per la qual cosa és necessària la realització d'un Pla de Salut Laboral, tenint en compte la importància d'integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, fet que tindrà clarament un efecte positiu en les condicions de treball en general.

Si som conscients de les desigualtats de gènere i com influeixen en els riscos laborals podem aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores.

En general, les pràctiques preventives estan adreçades als riscos relacionats amb els accidents de treball de manera que es deixen en un segon pla els riscos ergonòmics i psicosocials.

Hi ha una segregació per gènere important en el mercat laboral: les dones i els homes estan exposats a diferents entorns de treball i diferents tipus d'exigències i tensions a la feina. Treballen en diferents sectors i activitats; això ho hem de tenir en compte en totes les accions i polítiques preventives. Sis de cada deu dones treballen en el sector serveis, i dos de cada deu dones en el sector industrial.

D'altra banda, la perspectiva de gènere també s'ha de tenir en compte en el disseny dels llocs de treball, l'organització dels diferents espais, dels horaris, així com dels equips i les eines de treball, ja que freqüentment aquests aspectes són dissenyats majoritàriament seguint un model masculí.

No tenir en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i elecció d'aquests equips, llocs de treball, etc. no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això pot provocar, a les dones, danys derivats del treball.

Finalment, cal tenir en compte que no només es tracta d'una qüestió de sensibilitat pel que fa l'aplicació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals, sinó que la igualtat de gènere és actualment un principi central del nostre ordenament jurídic.

Sobre la **protecció de la maternitat i del període de lactància**, en el mateix "Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal, l'article 9è. "Permisos i llicències retribuïts", apartat 3. Permís per maternitat, lletra d). "El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills

prematur, i amb la reducció de jornada per guarda legal". És l'únic esment que es fa al període de lactància, per la qual cosa observem una mancança de regulació en aquest sentit.

Observem, igualment, que l'informe de sinistralitat que emet l'empresa que dona el servei sobre prevenció de riscos al Consell Comarcal només desagrega per sexe el **nombre d'accidents** soferts a l'empresa del 2016 al 2019 (1 dona i 1 home). Amb aquesta dada no es pot extreure cap conclusió. Seria necessari que l'empresa que realitza l'informe de riscos laborals anualment disgregués les dades per sexe.

Pel que fa a l'informe d'absentisme per contingències comunes que l'empresa emet, es detalla tot el personal amb el temps que han causat baixa, però no es pot deduir quin ha estat el motiu de la baixa per tipologia de contingència i per sexe.

PUNTS FORTS:

- Existeix acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal.
- Davant d'una nova redacció del Pla de Salut Laboral, seria interessant contemplar la perspectiva de gènere.

PUNTS FEBLES:

- La institució no disposa de Pla de Salut Laboral en canviar recentment de seu.
- No existeixen dades per conèixer les causes d'absentisme laboral per motius de salut i desagregades per sexe.

7.2.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

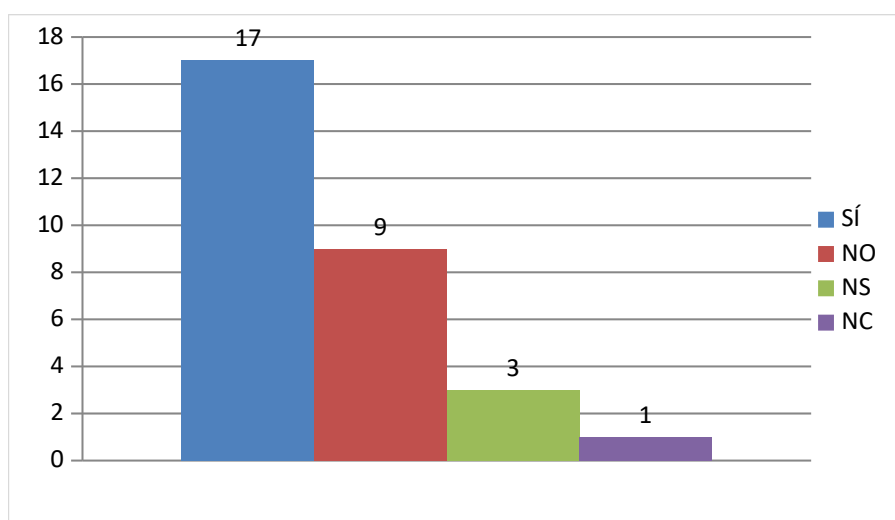
L'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Aquest procediment està a l'abast de tothom a la intranet del Consell Comarcal. En tot cas, analitzem:

- Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Adopció de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

- Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

Un percentatge molt important de les persones que han contestat l'enquesta diuen que coneixen el *protocol d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe* del Consell Comarcal. Igualment una part molt important dels enquestats afirmen no conèixer-lo. El protocol actualitzat l'any 2020 es troba a disposició de tot el personal de l'ens a la intranet del Consell Comarcal.

Coneixes el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o de la identitat sexual vigent al CCTA?

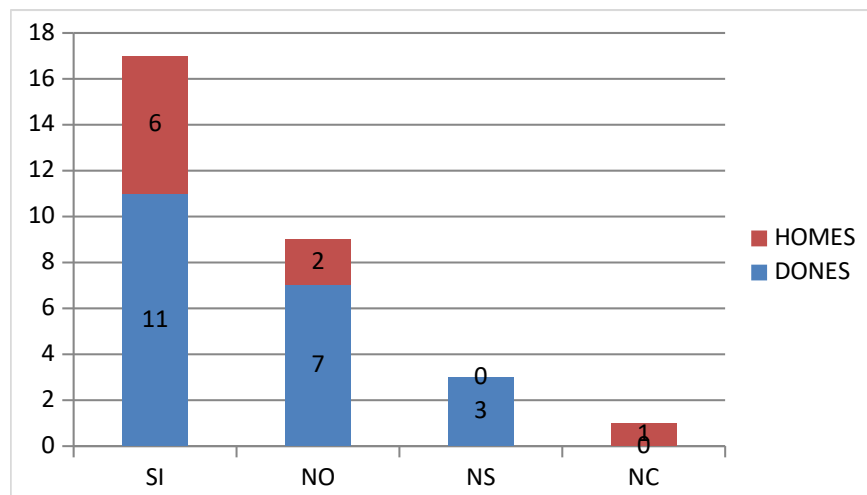


17 persones coneixen el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o de la identitat sexual vigent al CCTA; 9 persones no el coneixen; 3 no ho saben i 1 no contesta. En percentatge, un 56,67% coneix el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o de la identitat sexual vigent al CCTA; un 30% no el coneix; un 10% no ho sap, i un 3,33% no contesta.

Més del 50% coneixen a **qui adreçar-se en cas d'haver patit, o haver detectat**, assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe. És una xifra important, malgrat tot, és preocupant que el 33% no ho sàpiguen i que el 10% responguin no saber-ho. Ens trobem amb resultats similars a la pregunta anterior.

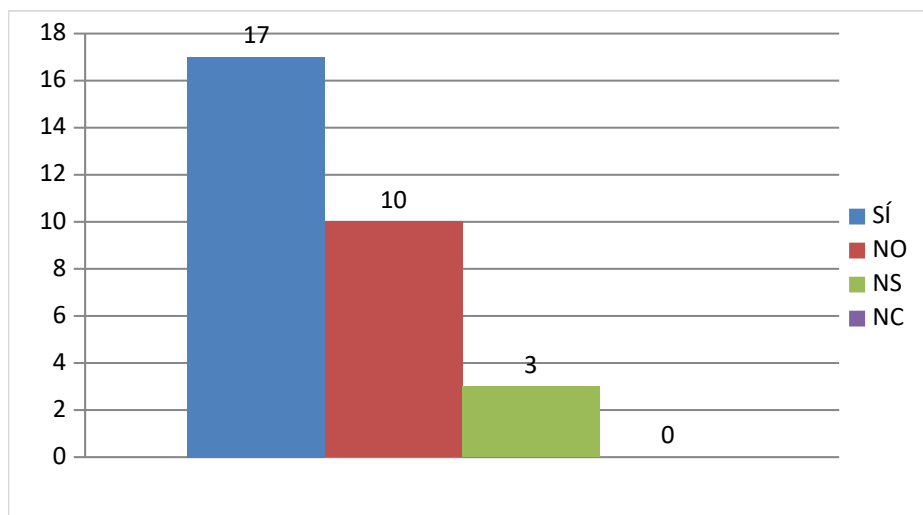
De les 17 persones que coneixen el Protocol, proporcionalment, han contestat que sí un 52,38% del total de les dones i un 66,66% del total dels homes.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



Es detecta com a necessitat el reforçar les accions de difusió del protocol entre el personal.

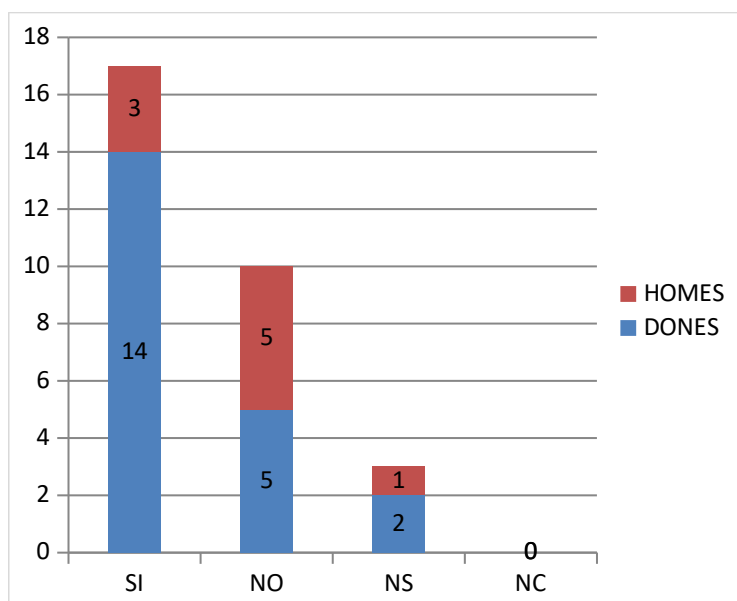
Coneixes a qui dirigir-te o què fer en cas de patir o haver detectat assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe?



17 persones coneixen a qui dirigir-se o què fer en cas de patir o haver detectat assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, 10 persones no ho saben i 3 no contesten. En percentatges, un 56,67% coneixen a qui dirigir-se, el 33,33% no ho saben i un 10% no contesten.

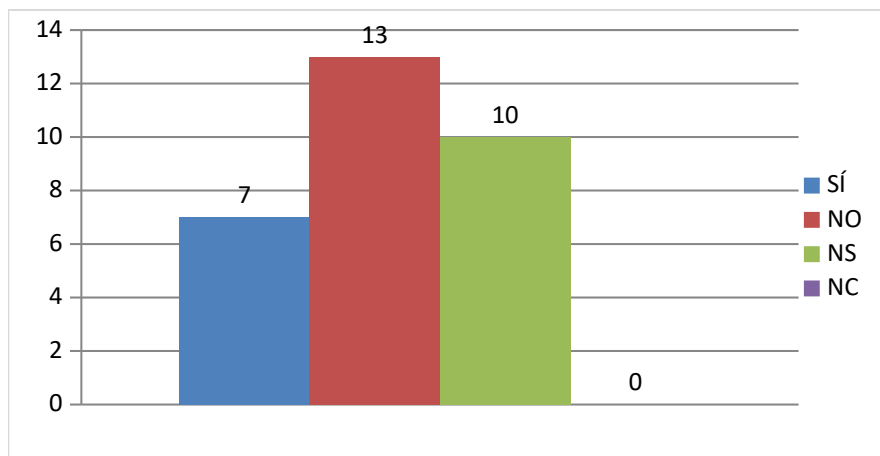
Proporcionalment, entre les dones i els homes que han contestat que sí saben a qui adreçar-se, un 66,66% són dones i un 33,33% homes. Igualment pot ser significatiu la diferència de coneixement del protocol entre els homes i les dones.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta



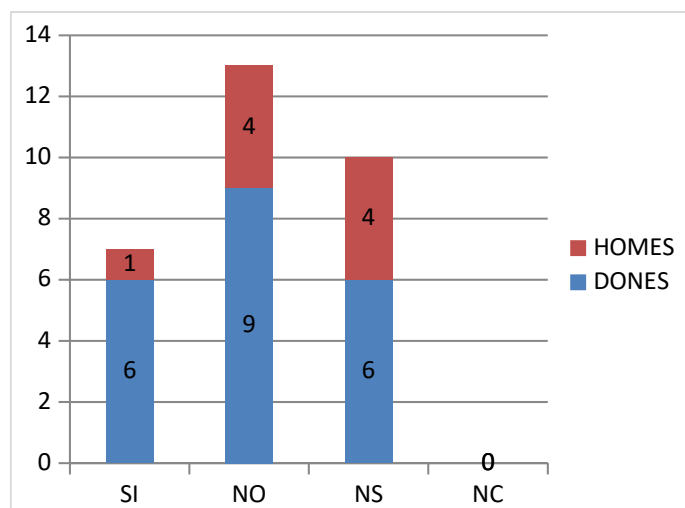
Tal com preveu el protocol, el Consell Comarcal té una persona de referència, elegida pel personal.

Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



7 persones coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista; 13 persones no coneixen el drets, i 10 persones no ho saben. En percentatges, un 23,34% coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista; un 43,33% no els coneix, i un 33,33% no ho sap.

Proporcionalment a les persones que han contestat que sí coneixen les mesures, un 29% del total de les dones i un 11% dels homes coneixen els drets. Per contra, un 43% de dones no coneixen els drets.



A banda del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o de la identitat sexual del Consell Comarcal, l'acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal en el seu article 27è **Protecció integral contra la violència de gènere** diu: *"..El personal afectat per violència de gènere té el dret d'excedència forçosa, i ha de rebre durant 6 mesos el 100% de les retribucions bàsiques i el complement de destinació, i el 50% del complement específic. Aquest situació es pot perllongar per períodes de 3 mesos fins arribar als 18 mesos."*

La persona afectada per violència de gènere té la possibilitat de suspendre l'excedència demanada per aplicació de la Llei integral contra la violència de preferent.

D'altra banda, la Llei Orgànica 1/2004, de 20 de desembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el seu Article 21 sobre els Drets laborals i de Seguretat social diu:

1. "La trabajadora víctima de violencia de genero tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de Trabajo previstas en el apartado anterior daran lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas, cuando así lo determinen los Servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

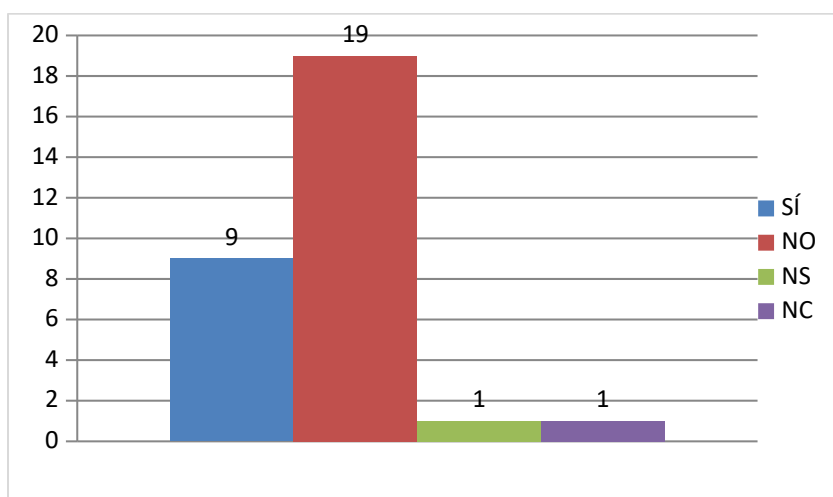
A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Recentment l'ICD ha realitzat una guia d'ajuts per a dones que pateixen violència masclista:

http://dones.gencat.cat/web/content/03_ambits/violencia_masclista/prevencio_sensibilitzacio/FINAL_AA_Guia-dAjuts_FINAL.pdf

Tant el desconeixement del protocol d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere, com el desconeixement del circuit per a l'abordatge en aquests supòsits, i pels drets laborals de les persones que han patit violència masclista, ens fan pensar els motius d'aquest desconeixement, per desinterès, per no creure amb el propi funcionament del protocol o per la inexistència d'una necessitat d'utilitzar aquests instruments i drets. Per tant, analitzem les següents qüestions:

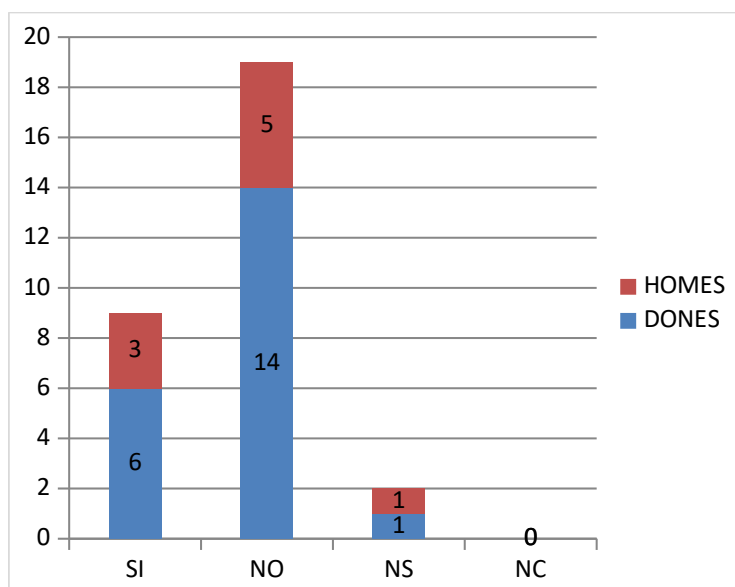
Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al CCTA?



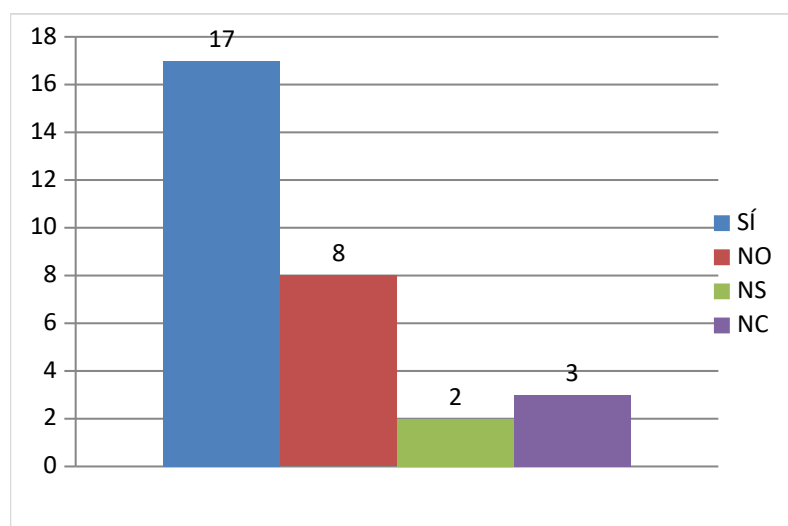
9 persones alguna vegada han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al CCTA; 19 persones diuen que no han viscut cap conflicte; 1 persona no ho sap, i 1 no contesta. En percentatges, un 30% ha viscut un conflicte relacionat

amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al CCTA; un 63,34% diuen que no han viscut mai cap conflicte; un 3,33% no ho saben, i un 3,33% no contesten.

Proporcionalment, a les dones i homes que han contestat que sí un 29 % del total de les dones alguna vegada han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al Consell Comarcal, i quant als homes, un 33 %.



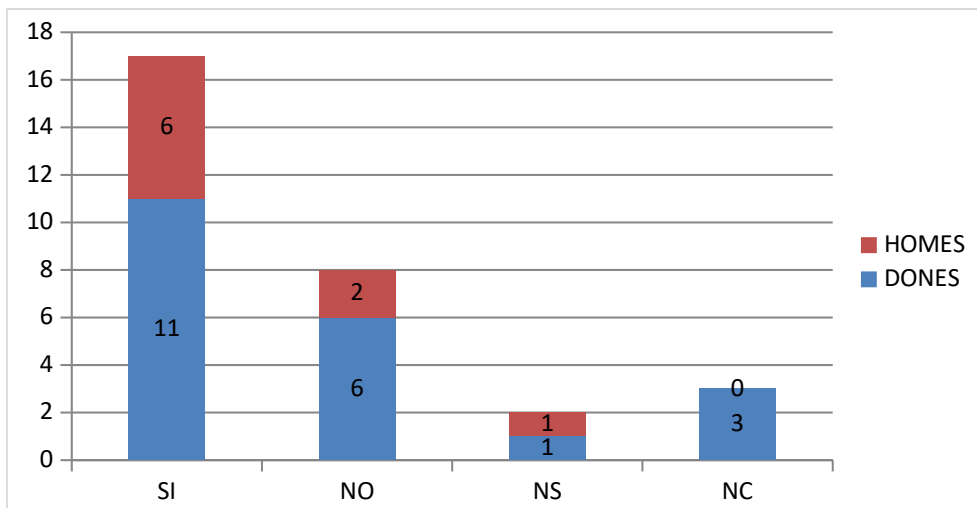
Saps d'algun company/a que hagi patit assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe?



17 persones saben d'algun company/a que hagi patit assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe; 8 persones diuen que no; 2 no ho saben, i 3 no contesten. En percentatge, un 56,67% saben d'algun company/a que hagi patit assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, un 26,67% diuen que no; un 6,66% no ho saben, i un 10% no contesten.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta

Proporcionalment, entre les dones i homes que han contestat que sí, un 52% de les dones i un 67% dels homes afirmen que saben d'algun company/a que hagi patit assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.



Un 29 % de dones i un 33% dels homes, alguna vegada han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al Consell Comarcal, tot i que en les respostes a l'enquesta realitzada es creu que al Consell Comarcal hi ha un bon nivell de respecte als diferents aspectes de la igualtat efectiva, malgrat que, de vegades, es creu que no és un tema d'actitud, sinó de creences personals.

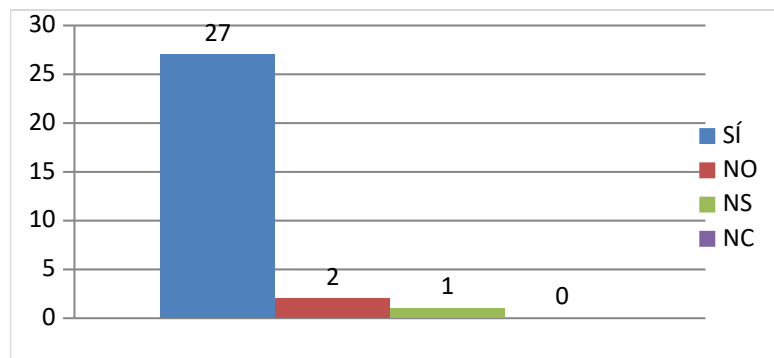
Més de la meitat de les persones enquestades saben d'alguna situació d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, que ha patit algun company.

Comprovades les dades al Consell Comarcal sobre la instrucció d'algun cas per aquest motiu, ens trobem que, des de l'any 2010, no s'ha incoat cap expedient en aquest sentit. Consultada la persona de referència, diu haver mediat únicament entre dos persones en un conflicte, sense necessitat de recórrer al Circuit de l'abordatge per l'assetjament sofert.

Podem arribar a pensar que d'una banda hi ha desconeixement per part del personal de les mesures de protecció, i d'altra, tal com s'ha esmentat en l'enquesta, pot existir desconfiança amb la confidencialitat d'aplicació d'aquest primer instrument de protecció.

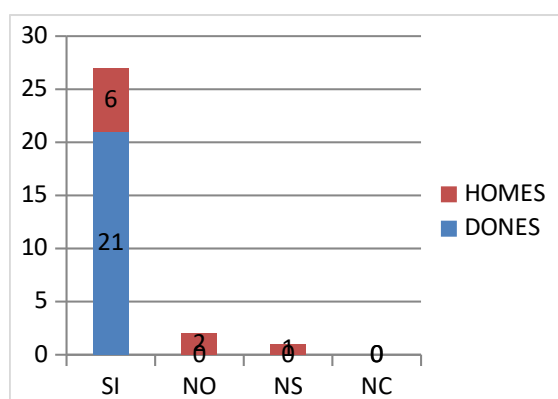
Finalment, es valora la necessitat de disposar d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes del Consell Comarcal.

Creieu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA?



27 persones creuen que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA; 2 persones creuen que no, i 1 no ho sap. En percentatges, un 90% creu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA, un 6,66% creu que no, i un 3,34% no ho sap.

El 100% de les dones enquestades creuen que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes al CCTA, i en els homes, un 67%.



PUNTS FORTS:

- El Consell comarcal disposa d'un Protocol intern per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- El 50% de les persones que han respost l'enquesta diuen que el coneixen.
- Existeixen unes mínimes mesures de protecció a l'acord de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal en el seu article 27è. Protecció integral contra la violència de gènere, així com el que preveu la Llei Orgànica 1/2004, de 20 de desembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el seu Article 21 sobre els Drets laborals i de Seguretat Social estableix altres mesures en qüestions laborals més extenses.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS Consell Comarcal de la Terra Alta

- Més del 50% coneixen a qui adreçar-se en cas d'haver patit, o haver detectat, assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- Poques persones han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.
- La majoria de les persones enquestades considera que és important disposar d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats al Consell Comarcal.

PUNTS FEBLES:

- Un 30% no coneix el Protocol intern per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. I un 13,33% no ho sap o no contesta.
- El 33% no coneixen a qui adreçar-se en cas d'haver patit o haver detectat assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe i el 10% responen no saber-ho. Un 66,66% són dones i un 33,33 % homes.
- Només 7 persones coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, i un 43% de les dones no les coneixen.
- Son necessàries més accions de difusió del Protocol intern per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.
- Una persona manifesta veure difícil la seva aplicació i amb poques garanties, ho veu positiu per saber què fer, però desconfia del fet que una persona que agrideix no té interès a complir el procediment que contempla el protocol.
- Un 30% de les persones enquestades han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes al CCTA. Més de la meitat de les persones enquestades saben d'algun company que ha patit algun tipus d'assetjament, malgrat tot, no s'ha incoat mai un expedient en aquest sentit.
- Reforçar les garanties de confidencialitat del circuit per a l'abordatge de l'assetjament laboral i/o sexual.

8. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció detallarà un seguit de mesures que ha de portar a terme el Consell Comarcal de la Terra Alta per tal d'esmenar necessitats detectades i assolir els objectius proposats segons els diferents àmbits d'actuació plantejats en la fase de Diagnosi.

8.1. Cultura i gestió organitzativa

Amb l'objectiu de fomentar la representació i participació justa i igualitària en termes de gènere en les estructures organitzatives del Consell Comarcal, plantegem les actuacions:

8.1.1. Necessitat detectada:

Hi ha un nombre important de persones que desconeixen el Pla d'Igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal.

Objectiu: Donar visibilitat a les polítiques públiques que el Consell Comarcal porta a terme en qüestions de gènere.

Actuació: Fer públic entre el personal, i càrrecs electes el Pla d'Igualtat existent al Consell Comarcal, mitjançant intranet, correu electrònic i sessions informatives.

Persones i/o àrees destinatàries: Totes les persones al servei del Consell Comarcal i els seus càrrecs electes.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de persones que reben la comunicació

Nombre d'accions de difusió realitzades

Nombre de sessions informatives realitzades

Valoració dels dubtes que han sorgit en relació al Pla

8.1.2. Necessitat detectada:

Hi ha un nombre important d'entitats administratives que desconeixen el Pla d'Igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal.

Objectiu: Donar visibilitat a les polítiques públiques que el Consell Comarcal porta a terme en qüestions de gènere.

Actuació: Donar a conèixer el Pla d'Igualtat vigent, als ajuntaments de la comarca i registrar el Pla d'Igualtat al registre públic de Plans d'Igualtat al Departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Persones i/o àrees destinatàries: Ajuntaments de la comarca i Generalitat de Catalunya.

Indicadors d'avaluació:

Registre del Pla

Enviament d'informació als 12 ajuntaments de la comarca

Nombre d'accions de difusió

8.1.3. Necessitat detectada:

Gairebé totes les àrees del Consell Comarcal recullen dades, i un nombre molt important no ho fa disgregant les dades per sexes.

Objectiu: Analitzar els resultats disgregant les dades per sexe amb l'objectiu de planificar accions amb perspectiva de gènere.

Actuació: Sensibilitzar a tot el personal del Consell Comarcal de la importància de segregar per sexes les dades que es sol·liciten als usuaris dels serveis, persones participants en projectes, plans i accions.

Persones i/o àrees destinatàries: Totes les àrees del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre d'àrees del Consell que segreguen dades per sexes

Nombre d'accions presentades desagregades per sexes

Nombre d'accions de comunicació amb dades desagregades

8.1.4. Necessitat detectada:

Poques empreses de la comarca disposen de Plans d'Igualtat, tan sols les que estan obligades per Llei. Cap ajuntament de la comarca disposa de Pla d'Igualtat en vigència.

Objectiu: Sensibilitzar ajuntaments i empreses perquè realitzin el seu Pla intern d'igualtat, com un eina per millorar el treball a l'entitat o empresa.

Actuació: Donar a conèixer el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal i assessorar ajuntaments i empreses per poder redactar el seu propi Pla.

Entitats destinatàries: Ajuntaments i empreses de la comarca.

Indicadors d'avaluació:

Nombre d'ajuntaments que sol·liciten assessorament

Nombre de plans d'ajuntaments finalitzats anualment

Nombre d'empreses que sol·liciten assessorament

Nombre de plans d'empresa finalitzats anualment

Nombre de persones beneficiades per la realització del Pla

8.1.5. Necessitat detectada:

Representació sindical majoritàriament masculinitzada.

Objectiu: Aconseguir l'equilibri home/dona en la representació sindical.

Actuació: Fomentar la participació de les dones en la representació sindical del Consell Comarcal.

Persones i/o àrees destinatàries: Persones al servei del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de representants per sexes als òrgans de representació sindical.

8.1.6. Necessitat detectada:

Creença de manca de confidencialitat en la manifestació de suggeriments i millora.

Objectiu: Trencar la creença sobre la no-confidencialitat en les manifestacions personals de millora, pel que fa a la igualtat d'oportunitats i vinculades.

Actuació: Crear una bústia de suggeriments, accessible a tot el personal, amb garantia de confidencialitat.

Persones i/o àrees destinatàries: Persones al servei del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de suggeriments mensuals

Nombre d'accions a implementar

Nombre d'accions implementades

8.1.7. Necessitat detectada:

Manca de formació en igualtat per evitar comentaris masclistes.

Objectiu: Erradicar els comentaris masclistes en l'organització.

Actuació: Realitzar accions formatives en matèria d'igualtat.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades

Nombre de persones assistents a les sessions

Nombre de persones assistents disgregades per sexes

Nombre de persones assistents per àrees

8.2. Condicions laborals

Amb l'objectiu de garantir que en l'àmbit de l'Administració del Consell Comarcal no es produeix cap discriminació per raó de sexe quant a les condicions laborals, plantegem les següents actuacions:

8.2.1. Necessitat detectada:

En els processos de selecció no hi consten accions positives a l'hora de contractar personal per afavorir la introducció del sexe menys representat.

Objectiu: Eliminar estereotips de gènere en els llocs de treball a ocupar.

Actuació: Incloure accions positives a l'hora de contractar personal per afavorir la introducció del sexe menys representat

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Tipologia de mesures a introduir

Nombre de processos realitzats anualment amb mesures positives

Nombre de persones contractades anualment, desagregades per sexe

8.3. Accés a l'organització

Amb l'objectiu d'assegurar la desaparició dels desequilibris i de les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones i dels homes de l'organització, a més de persones de serveis externs, plantegem les actuacions:

8.3.1. Necessitat detectada:

Adaptació a la normativa vigent, (Llei 17/2015) en les convocatòries per proveir llocs de treball la institució.

Objectiu: Aplicació de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Actuació: Revisió de bases per a la contractació de persones al Consell Comarcal i empreses externes.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal i empreses externes.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de bases revisades per tipologies de contractació

Nombre de mesures, temaris sobre prevenció de la VM i a favor de la igualtat

Nombre de persones beneficiades anualment

Nombre d'empreses que inclouen mesures d'igualtat

8.3.2. Necessitat detectada:

Representació no paritària en els òrgans de selecció, valoracions...

Objectiu: Aconseguir representació paritària en els òrgans de selecció.

Actuació: Tenir en compte la paritat en la designació de les persones que formen part dels processos de selecció.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Composició dels òrgans

Nombre de dones i homes nomenats en els òrgans

Nombre de processos realitzats anualment

Nombre de persones contractades anualment

8.4. Formació interna i/o contínua

Amb l'objectiu de garantir que les persones de la Institució accedeixin per igual a les accions de formació externa i internes, per tal de millorar el desenvolupament de les seves tasques a l'empresa, plantegem les actuacions següents:

8.4.1. Necessitat detectada:

Alta participació en les accions formatives sobre igualtat les dones i les persones més sensibilitzades, escassa participació dels càrrecs electes.

Objectiu: Aconseguir que tothom assisteixi a les accions formatives sobre igualtat i perspectiva de gènere.

Actuació: Fer aquest tipus de formació obligatòria.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i càrrecs electes del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades anualment

Nombre de càrrecs electes segregats per sexe assistents anualment

Nombre de personal segregat per sexe assistent anualment

8.4.2. Necessitat detectada:

Manca formació en prevenció de la violència masclista i contra les desigualtats en els membres dels òrgans de selecció.

Objectiu: Fomentar que entre els membres que formen part dels òrgans de selecció hi hagi persones amb formació en prevenció de la violència masclista, LGBTI i Igualtat.

Actuació: Fer una borsa de persones que puguin formar part dels processos de selecció i que tinguin formació en Igualtat, LGBTI i prevenció de la violència masclista.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades anualment

Nombre d'assistents a les sessions formatives, segregats per sexes.

Nombre de processos realitzats anualment

Nombre de processos realitzats amb representació paritària

8.4.3. Necessitat detectada:

Cal més accions formatives adaptades a les necessitats del personal.

Objectiu: Que la formació que es realitzi en matèria d'Igualtat, prevenció de discriminacions per raó d'identitat LGBTI, i prevenció de la violència masclista, respongui a les necessitats del personal.

Actuació: Realitzar formació sobre les temàtiques proposades pel personal:

- Noves masculinitats
- Llenguatge inclusiu i no sexista
- Abordatge de les violències sexuals, bretxa salarial
- Aplicació de la perspectiva de gènere als projectes, plans i polítiques públiques

- Bones pràctiques en aplicació de perspectiva de gènere als projectes, plans i polítiques públiques
- Avaluació d'indicadors de gènere
- Reconèixer estructures patriarcals, rols i prejudicis de gènere

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i càrrecs electes del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades anualment

Nombre de càrrecs electes assistents anualment i segregats per sexe

Nombre de personal segregat per sexe assistent anualment

Valoració qualitativa de les sessions

Noves propostes realitzades

8.4.4. Necessitat detectada:

Facilitar l'accés a les accions formatives.

Objectiu: Aconseguir que la dificultat per realitzar desplaçaments o els costos afegits que suposa la formació presencial no siguin un impediment perquè tothom rebi la formació adequada per al desenvolupament de la seva feina i, en especial, en qüestions d'igualtat d'oportunitats.

Actuació: Programar més accions en línia des de les diferents àrees del Consell Comarcal al personal i càrrecs electes per tal de facilitar l'accés a tothom.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i càrrecs electes del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades anualment

Nombre d'accions formatives organitzades per àrees

Nombre de càrrecs electes assistents als cursos i segregats per sexe

Nombre de personal assistent als cursos i segregats per sexe

Valoració qualitativa dels resultats

8.5. Promoció i/o desenvolupament professional

Amb l'objectiu d'assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin en base al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per dones i homes, garantint d'aquesta forma un tracte més adequat del talent de les persones treballadores, plantejem les següents actuacions:

8.5.1. Necessitat detectada:

No existeixen suficients processos de promoció i desenvolupament professional.

Objectiu: Promoure que el personal de la institució pugui accedir amb igualtat d'oportunitats als processos de promoció i desenvolupament professional.

Actuació: Realitzar processos de promoció, quan es convoquin, amb igualtat d'oportunitats per a tothom.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de processos de promoció interna realitzats anualment
Accions de difusió dels processos
Mesures que garanteixin la igualtat d'oportunitats en els processos

8.6. Retribucions

Amb l'objectiu d'eliminar la diferència salarial de gènere en l'empresa, plantejem les següents actuacions:

8.6.1. Necessitat detectada:

Hi ha molta desconeixença per part del personal sobre les diferències entre homes i dones pel que fa a les retribucions.

Objectiu: Proporcionar més informació sobre les retribucions salarials, desagregades per sexe.

Actuació: Analitzar i publicar les retribucions anuals, desagregades per sexes.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Càlcul anual de la bretxa salarial

Estadístiques sobre retribució segregada per sexe

Nombre de publicacions anuals de retribucions amb perspectiva de gènere

Necessitat detectada:

Existeix "bretxa salarial" quant a les retribucions que perceben les dones i homes que treballen al Consell Comarcal.

Objectiu: Eliminar, si s'escau, discriminacions per gènere en les retribucions del personal.

Actuació: Analitzar i aplicar mesures correctores per eliminar aquestes diferències.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Anàlisi de motivacions de discriminació per gènere.

Nombre de mesures correctores

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe

8.7. Temps de treball i corresponsabilitat

Amb l'objectiu que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de forma satisfactòria, es proposen un seguit d'actuacions:

8.7.1. Necessitat detectada:

Hi ha un desconeixement en general, sobre les mesures de conciliació disponibles.

Objectiu: Fer difusió de les mesures que permeten la conciliació de la vida laboral i personal.

Actuació: Fer publicitat mitjançant la intranet del Consell Comarcal i reunions informatives, si s'escau.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de mesures existents

Nombre d'accions de comunicació realitzades

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe

Realització d'informe anual d'ús de les mesures desagregat per sexe

8.7.2. Necessitat detectada:

Necessitat d'implantar altres mesures per a la conciliació de la vida familiar i laboral, a banda de les que contempla la llei.

Objectiu: Contribuir a la conciliació de la vida familiar i laboral, mitjançant un procés participatiu entre el personal per aportar possibles noves mesures.

Actuació: Utilitzar la bústia de suggeriments per fer aportacions d' altres possibles mesures a adoptar per la institució, si s'escau.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de suggeriments sobre noves mesures a incloure

Nombre d'accions de comunicació realitzades

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe

Realització d'informe anual de l'ús de les mesures desagregat per sexe

8.7.3. Necessitat detectada:

Realitzar accions de millora en l'organització i gestió del temps de treball, com una mesura que millora la productivitat i la salut laboral de les persones treballadores.

Objectiu: Millora de la productivitat, eficiència i salut en el treball mitjançant l'adopció de mesures d'organització i gestió del temps de treball.

Actuació: Formar el personal i membres del Consell Comarcal en organització i gestió del temps, entès com un benefici, tant per a l'empresa com per al personal.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal

Indicadors d'avaluació:

Nombre de sessions formatives realitzades.

Nombre de persones assistents a les sessions formatives, segregades per sexe.

Nombre d'accions de comunicació realitzades

Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe

Realització d'avaluació qualitativa.

8.7.4. Necessitat detectada:

Incorporar el teletreball com una mesura de compatibilitat de la vida laboral i familiar.

Objectiu : Facilitar al personal la possibilitat de desenvolupar la feina diària mitjançant el teletreball, per tal de poder compatibilitzar la vida laboral i familiar, amb criteris de millora de la productivitat i l'eficiència en el treball.

Actuació: Fixar el procediment per poder sol·licitar per part del personal la possibilitat de desenvolupar les tasques laborals mitjançant el teletraball.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

- Procediment per sol·licitar-ho
- Nombre de persones que ho sol·liciten desagregades per sexes
- Nombre d'accions de comunicació realitzades
- Nombre de persones beneficiades desagregades per sexe
- Realització d'informe anual qualitatiu

8.8. Comunicació no sexista

Amb l'objectiu que totes les comunicacions, escrits... que generi la institució tinguin en compte el llenguatge no sexista i inclusiu, plantegem les següents accions:

8.8.1. Necessitat detectada:

És necessari realitzar més accions de formació en llenguatge no sexista i inclusiu, per tal d'evitar l'ús sexista i androcèntric del llenguatge.

Objectiu: Millorar les comunicacions internes i externes, i eliminar qualsevol discriminació sexista i per raó de gènere.

Actuació: Formar el personal, i membres del Consell Comarcal sobre formació en llenguatge no sexista i inclusiu.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal del Consell Comarcal/ membres del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

- Nombre de sessions formatives
- Nombre de persones assistents a les sessions formatives desagregades per sexe
- Nombre d'accions de comunicació realitzades

8.8.2. Necessitat detectada:

Que les empreses contractades pel Consell Comarcal facin ús de llenguatge i d'imatges no sexistes.

Objectiu: Difondre el compromís del Consell Comarcal amb la Igualtat.

Actuació: Introduir en els contractes de les empreses que treballen per la institució el compromís d'ús d'un llenguatge no sexista i imatges no sexistes, especialment en les de serveis.

Persones i/o àrees destinatàries: Àrees del Consell Comarcal/ Empreses externes

Indicadors d'avaluació:

Nombre de publicacions realitzades

Nombre d'accions de comunicació realitzades

Nombre de contractes realitzats

8.8.3. Necessitat detectada:

Adaptar els formularis que utilitzen les diferents àrees amb criteris no sexistes i inclusius.

Objectiu: Disposar de formularis amb criteris no sexistes i inclusius.

Actuació: Normalitzar tots els qüestionaris amb criteris no sexistes i inclusius.

Persones i/o àrees destinatàries: Àrees del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de formularis adaptats

Nombre de formularis adaptats per àrees

8.9. Salut laboral

Amb l'objectiu de vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'ens, es plantegen les següents actuacions:

8.9.1. Necessitat detectada:

El Pla de Salut Laboral requereix adaptar-lo tenint en compte una perspectiva de gènere.

Objectiu: Adaptar el Pla de Salut Laboral, per tal de millorar la salut de les persones, independentment del seu gènere.

Actuació: Afegir al Pla de Salut Laboral les modificacions necessàries des d'una perspectiva de gènere.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre de mesures amb perspectiva de gènere incorporades

Nombre d'accions de comunicació realitzades

Informe d'ús de les mesures desagregades per sexe

8.10. **Prevenició i actuació davant de l'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual**

Amb l'objectiu de prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual, es plantegen les següents actuacions:

8.10.1. **Necessitat detectada:**

Hi ha desconeixement entre el personal del Protocol intern per a la prevenició, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Objectiu: Donar a conèixer el Protocol d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual a tot el personal, i càrrecs electes.

Actuació: Realitzar més accions de difusió del Protocol d'assetjament laboral, sexual, per raó d'identitat i/o orientació sexual a tot el personal, càrrecs electes i ciutadania

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal.

Indicadors d'avaluació:

Nombre d'accions de difusió interna
Nombre d'accions de difusió externa
Abast de les accions de comunicació realitzades

8.10.2. Necessitat detectada:

Hi ha molt poques persones que coneixen els drets laborals dels treballadors/res víctimes de violència de gènere.

Objectiu: Donar a conèixer els drets laborals dels treballadors/es víctimes de violència de gènere.

Actuació: Realitzar més accions de difusió per conèixer els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.

Persones i/o àrees destinatàries: Personal i membres del Consell Comarcal

Indicadors d'avaluació:

Nombre d'accions de difusió interna
Abast de les accions de comunicació realitzades

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Fer un seguiment acurat de les diferents accions que es van realitzant ens serà molt útil a l'hora de realitzar l'avaluació del Pla.

El Pla d'Igualtat contempla unes fitxes específiques per al seu seguiment que haurà de completar l'Àrea d'Atenció a la Ciutadania. S'ha creat per aquest objectiu una fitxa per les actuacions en general i un altra específica per a les accions formatives.

És necessari que es documenti de forma sistemàtica els problemes que sorgeixen, els aspectes que cal millorar o senzillament com s'està funcionant i quins resultats estem obtenint.

Per fer el seguiment del Pla és important recollir les opinions de les diferents persones implicades i poder identificar els problemes que vagin sorgint i ser capaços de flexibilitzar l'acció per adaptar-la. Un bon seguiment és fonamental per assolir els màxims resultats, ja que ofereixen la possibilitat de tornar a definir l'acció, si és necessari, i oferir suport a les persones implicades en el seu desenvolupament.

Una vegada a l'any o quan es cregui necessari per la urgència dels temes a tractar, es reunirà la Comissió d'Igualtat, que serà l'encarregada de realitzar l'avaluació del Pla, mitjançant les dades resultants de les fitxes realitzades.

L'avaluació del projecte vol dir emetre un judici de valor, així com altres aspectes necessaris per a la seva valoració, sobre la seva utilitat, la seva efectivitat, la seva eficiència, la seva cobertura, etc. La Comissió d'Igualtat podrà corregir, reorientar o proposar altres mesures si els resultats en el moment de l'avaluació no donen resposta als objectius del Pla d'Igualtat.

Fitxa de seguiment de les accions del Pla:

FITXA DE SEGUIMENT



Consell Comarcal
de la Terra Alta

Igualtat
Terra Alta

Nom de l'acció	
Descripció	
Indicadors	
Persones destinatàries	
Responsable implantació	
Resultats	
Suggeriments de millora	

Fitxa específica per a les accions de formació:

QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest qüestionari té la finalitat de millorar properes accions. És per això que ens interessa la vostra opinió i us demanem que sigui al més objectiva i explícita possible.

Qüestionari d'avaluació



Igualtat
Terra Alta

Identificació de l'acció

Títol de l'acció formativa

Nom

Gènere H D No binari

Dates de realització

Lloc de realització

Entitat que fa l'acció

Puntuació d'1 a 4 (mínim 1 – màxim 4)	1	2	3	4
Ha respost a les meves expectatives				
Contingut de l'acció				
Metodologia utilitzada				
Aplicació pràctica dels coneixements adquirits				
Valoració de la persona que realitza l'acció				
Qualitat dels materials lliurats				
Espai físic on s'ha desenvolupat				
Puntualitat				
Valoració global				

Altres comentaris i observacions:

Propostes de millora:

10. BIBLIOGRAFIA

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (sexual, per identitat i/o orientació sexual):

http://www.terra-alta.cat/descarregues/Protocol_assetjament_2020.pdf

III Pla de Govern de Seguretat i Salut Laboral 2015 – 2020 de la Generalitat de Catalunya:

https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/informacio/pla_govern_2015-2020/index.html

Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de la Terra Alta vigent:

http://portal.ccta/portal/descarregues/Conveni%20CCTA_ aprovat_240519.pdf

II Pla comarcal de polítiques de dones del Consell Comarcal de la Terra Alta 2019-2022:

http://www.terra-alta.cat/descarregues/siad/PLA_polit_dones.pdf

Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

http://eapc.gencat.cat/ca/publicacions/colleccions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/7_guia_per_al_disseny_i_la_implantaci_del_pla_d_igualtat_d_oportunitats/

Plans d'Igualtat de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya:

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 – 2022:

http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/politiques_socials/i_gualtat_oportunitats/arxiu/Pla-digualtat-doportunitats-entre-dones-i-homes-de-lAdministracio-de-la-Generalitat-de-Catalunya.pdf

11. VIGÈNCIA DEL PLA

Aquest Pla té una vigència de quatre anys, a partir de la seva aprovació pel Ple del Consell Comarcal de la Terra Alta.