

Il Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià (2018 – 2022)

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES



Consell Comarcal
del Segrià

DILIGÈNCIA:
Document aprovat per acords de Ple
de 14 de desembre de 2018 i d'1 de
febrer de 2019.

La secretària, Carme Vallés Fort

El present Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes ha estat dissenyat i elaborat per la Comissió per a la igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià.

El present Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes ha estat dissenyat i elaborat amb la participació de la Representació legal de les persones treballadores del Consell Comarcal del Segrià.

El present Pla d'igualtat d'oportunitats ha estat aprovat pel Ple del Consell Comarcal.

1. Il Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes del Consell Comarcal del Segrià: antecedents i motivació.....	3
2. El Segrià: aproximació a la comarca	5
3. Il Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià: fases i procés d'elaboració	9
4. Il Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià: àmbits de la diagnosi.....	14
5. Objectius generals i específics.....	20
6. Principis d'actuació dels poders públics	24
7. Il Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià: diagnosi per àrees.....	26
8. Il Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià: Pla d'acció	81
9. Avaluació i seguiment del pla d'acció	126
10. Annex 1: glossari de termes.....	128
11. Annex 2: marc legal. Aproximació legislativa a la igualtat	138
12. Annex 3: enquesta de diagnosi	146
13. Annex 4: anàlisi de resultats de l'enquesta de diagnosi.....	152
14. Textos consultats i bibliografia.....	159

1. II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRÀ: ANTECEDENTS I MOTIVACIÓ

L'article 6 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, determina les funcions dels ens locals de Catalunya, essent una de les funcions "elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15".

L'article 15 de la mateixa llei, de plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, determina que 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.

Així doncs, el disseny i la implementació del present Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià dona compliment a una obligació de caire legal, així com estableix les actuacions per assolir el principi de la igualtat entre dones i homes, abastament inclòs en la legislació a nivell mundial, i que requereix d'accions concretes per ser efectiu.

A nivell d'antecedents, el "I Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià 2009 – 2011", prorrogat en successives ocasions, contemplava una sèrie d'eixos de treball amb unes actuacions derivades dels mateixos.

Aquestes accions es van establir després de realitzar-se una diagnosi de gènere, elaborada amb l'objectiu de corregir i millorar els àmbits més deficitaris en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'organització.

En el seu moment, els eixos de treball establerts van ser:

1. Activar la política d'igualtat d'oportunitats.
2. Definir un Pla de comunicació interna.
3. Realitzar activitats informatives, formatives i de sensibilització per a tot el personal.
4. Vetllar per la política d'impacte a la societat.
5. Adoptar un ús no discriminatori del llenguatge i de comunicació corporativa.
6. Condicions laborals igualitàries.
7. Assetjament i actituds sexistes.

El Consell Comarcal del Segrià ha impulsat la renovació d'aquest primer Pla d'igualtat d'oportunitats, sota el compromís de treballar en favor de la igualtat dins de l'organisme.

El present document, que serveix de suport per les actuacions adreçades a millorar la igualtat de dones i homes dins de l'ens que s'han de portar a terme durant la vigència del mateix (2018 -2022), ha estat concebut i dissenyat com un pla de treball dinàmic. Es doncs un suport documental per les diferents accions i iniciatives a portar a terme dins d'un procés d'avaluació contínua, que permeti introduir els canvis necessaris per tal d'assolir els objectius fixats durant la seva elaboració.

El **II Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià**, ha estat elaborat per la Comissió per a la igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià, en col·laboració i treball conjunt amb la representació legal de les persones treballadores, i amb la participació de la plantilla de l'organisme.

2. EL SEGRITÀ: APROXIMACIÓ A LA COMARCA

1. APROXIMACIÓ GEOGRÀFICA

La comarca del Segrià està situada a l'Oest de Catalunya.

Limita al nord amb la Noguera, a l'est amb el Pla d'Urgell i les Garrigues, al sud amb la Ribera d'Ebre i a l'oest amb Aragó (Baix Cinca i Matarranya).

Es tracta de la comarca més poblada de la província de Lleida.

La capital de comarca (Lleida) és també la capital de província.

La comarca del Segrià té una superfície aproximada de 1.397 quilòmetres quadrats.



2. ECONOMIA I COMUNICACIONS

El Segrià és una comarca eminentment agrícola i ramadera.

L'agricultura ha estat històricament la base de l'economia de la comarca amb un notable creixement afavorit pel regadiu. Al costat de l'agricultura, hi ha hagut també un elevat desenvolupament ramader.

La ciutat de Lleida és el centre de serveis i cultural més important de les terres de ponent.

El Segrià és també un important centre industrial, en bona part per la presència d'indústries vinculades a la producció agrícola, i amb un destacat paper en la indústria agroalimentària.

Per les seves característiques, el Segrià ha estat històricament un centre supracomarcal de serveis, que compta amb importants infraestructures en matèria de transport.

3. DEMOGRAFIA

Dades demogràfiques obtingudes de l'IDESCAT

(Padró d'habitants)

Població	Segrià	Catalunya
Població. Per sexe. 2017		
Homes	104.632	3.710.200
Dones	103.427	3.845.630
Total	208.059	7.555.830

La població del padró (1 de gener de l'any indicat) mostra un total de població de 208.059 habitants, dels quals 103.427 són dones i 104.632 homes.

Padró municipal d'habitants. Xifres oficials. Per sexe Segrià			
	Homes	Dones	Total
2017	104.632	103.427	208.059
2016	105.060	103.821	208.881
2015	105.145	104.179	209.324
2014	105.526	104.242	209.768
2013	105.758	104.383	210.141
2012	105.713	104.252	209.965
2011	104.590	103.043	207.633
2010	103.840	101.884	205.724
2009	102.880	100.399	203.279
2008	99.716	97.675	197.391
2007	96.011	94.547	190.558
2006	94.681	92.645	187.326
2005	92.677	91.277	183.954
2004	87.950	88.668	176.618
2003	85.873	87.219	173.092
2002	83.936	85.657	169.593
2001	82.397	84.429	166.826
2000	81.410	83.788	165.198

La població de la comarca del Segrià s'ha incrementat en 42.861 habitants des de l'any 2.000.

La distribució entre homes i dones està equilibrada.

La cota més alta de població de la comarca va ser el 2013, amb més de 210.000 habitants.

En els darrers anys (des del 2013) s'observa una tendència descendent en la població.

4. MUNICIPIS DE LA COMARCA DEL SEGRITÀ

1. Aitona
2. Els Alamús
3. Artesa de Lleida
4. Albatàrrec
5. Alcanó
6. Alcarràs
7. Alcoletge
8. Alfarràs
9. Alfés
10. Alguaire
11. Almatret
12. Almenar
13. Alpicat
14. Almacelles
15. Aspa
16. Benavent de Segrià
17. Corbins
18. Gimènells i el pla de la Font
19. La Granja d'Escarp
20. Llardecans
21. Lleida
22. Maials
23. Massalcoreig
24. Montoliu de Lleida
25. La Portella
26. Puigverd de Lleida
27. Rosselló
28. Sarroca de Lleida
29. Serós
30. Soses
31. Sudanell
32. Sunyer
33. Torre-Serona
34. Torrebesses
35. Torrefarrera
36. Torres de Segre
37. Vilanova de la Barca
38. Vilanova del Segrià

Hi trobem també Entitats Municipals Descentralitzades:

1. Raiimat.
2. Sucs i Suquets.
3. El Pla de la Font.

5. EL CONSELL COMARCAL DEL SEGRÀ

El Consell Comarcal del Segrià es troba ubicat a la ciutat de Lleida.

Des del Consell es presta els corresponents serveis als municipis del seu àmbit d'influència dins de les competències que té assignades.

ORGANITZACIÓ

El Consell Comarcal està format per:

1. La Presidència
2. Les Vicepresidències
3. La Gerència
4. El Ple (consellers i conselleres)
5. El Consell d'alcaldes i alcaldesses (tots els municipis)
6. El Consell de la Presidència (part dels consellers i les conselleres)
7. La Junta de portaveus (els consellers i les conselleres portaveus dels grups)
8. Les Comissions informatives
9. La Comissió Especial de Comptes

SERVEIS QUE ES PRESTEN

El Consell Comarcal del Segrià presta serveis als municipis en diversos àmbits, com Cultura, Turisme, Ensenyament, Medi Ambient, Normalització Lingüística, Serveis Tècnics (arquitectura, urbanisme i paisatge) o Serveis Socials.

CONSORCI DE RESIDUS

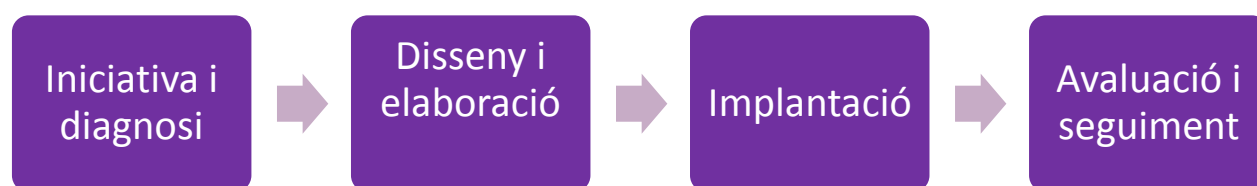
El Consorci de Residus del Segrià és una entitat formada per l'Agència de Residus de Catalunya, el Consell Comarcal del Segrià i l'Ajuntament de Lleida, amb la finalitat de gestionar el Centre de Tractament de Residus Municipals del Segrià, ubicat a la població de Montoliu de Lleida.

Les decisions es prenen a través del Consell General del Consorci, que es reuneix periòdicament, i està format per càrrecs de les diferents institucions que el formen.

3. II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRITÀ:

FASES I PROCÉS D'ELABORACIÓ

Els Plans d'igualtat d'oportunitats de dones i homes poden elaborar-se seguint un esquema comú:



Tot i aquest diagrama de procés, cal tenir en compte que els Plans d'igualtat són una eina viva, és a dir: ens trobem davant un suport documental que serveix per determinar accions i actuacions a efectuar per tal d'assolir la igualtat entre dones i homes en una organització, però sempre sota la mirada de l'avaluació contínua.

El II Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià ha estat elaborat seguint aquest esquema.

Fase 1: iniciativa i diagnosi

Fase que s'inicia amb la formalització i la difusió de la iniciativa.

En el cas del Consell Comarcal del Segrià es van realitzar les següents actuacions:

- Comunicació de la iniciativa per part de Presidència a la plantilla de l'ens.
- Establiment i creació de les estructures necessàries per portar a terme el Pla d'igualtat (designació de persones i creació d'estructures, com la Comissió per a la igualtat d'oportunitats).
- Aprovació per part del Ple del Consell Comarcal del Segrià de la creació de la Comissió per a la igualtat i el seu reglament de funcionament.
- Nomenament de les persones que componen la Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià a través de decret de Presidència.

Un cop establertes les estructures i difosa la iniciativa, es va procedir a la diagnosi d'igualtat.

Aquesta diagnosi pretén recollir la informació necessària per determinar la situació de dones i homes a l'organització.

Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa, que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació que corregeixin aquestes desigualtats.

Els objectius d'aquesta diagnosi són:

- Obtenir tota la informació necessària sobre la plantilla.
- Identificar possibles desigualtats per raó de gènere.
- Identificar punts forts i àrees de millora.
- Arribar a conclusions que permetin dissenyar accions concretes.

El primer pas per fer-ho ha estat definir els àmbits de diagnosi. En el cas del Consell Comarcal del Segrià, els àmbits definits van ser els àmbits que proposa el document "Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la", guia publicada per la Direcció General d'Igualtat:

1. Cultura de l'organització.
2. Condicions laborals.
3. Accés a l'organització.
4. Formació interna / contínua.
5. Promoció i desenvolupament professional.
6. Retribucions.
7. Temps de treball, conciliació i coresponsabilitat.
8. Comunicació no sexista.
9. Salut laboral.
10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un cop definits els àmbits de diagnosi, s'ha procedit a la tria de la metodologia que ha permès obtenir informació quantitativa i qualitativa, i fer l'anàlisi i el tractament de la mateixa.

Aquest procediment ha permès facilitar la fase de disseny del II Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià.

Les fonts per obtenir la informació han estat les següents:

INFORMACIÓ QUALITATIVA:

- ENQUESTA AL PERSONAL DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRITÀ:
Es va realitzar una enquesta adreçada a la plantilla del Consell Comarcal per tal de valorar la seva percepció respecte la igualtat entre dones i homes.
- ENTREVISTES PERSONALS:
Es van realitzar entrevistes personals per tal de recavar informació per la diagnosi, aprofundint en aspectes claus per l'elaboració de la mateixa.
En aquestes entrevistes hi van participar persones de la plantilla, dels òrgans de govern i de la representació legal de les persones treballadores.

INFORMACIÓ QUANTATIVA I DOCUMENTAL:

- REVISIÓ DOCUMENTAL I GRÀFICA:
 - INTERNA:
Es van recopilar les fons documentals necessàries per tal de dur a terme la diagnosi sota la corresponent perspectiva de gènere: documents que regulen les relacions laborals, ofertes de treball publicades, pàgina web del Consell Comarcal del Segrià, documents d'ús intern...
 - CERCA BIBLIOGRÀFICA:
Es van realitzar les corresponents cerques a nivell de guies, manuals, eines per diagnosi, marc legal, bones pràctiques, etcètera, per tal d'efectuar una diagnosi el més acurada possible.
- TRACTAMENT DE DADES QUANTITATIVES:
 - Es va agrupar la informació després d'un procés de triatge i selecció per tal de poder extreure el màxim de dades que permetés una diagnosi acurada de la situació de la plantilla al Consell Comarcal del Segrià.
 - Es van confeccionar taules i gràfiques per tal d'afavorir les conclusions de la diagnosi.
 - Es va seguir el model de diagnosi recomanat per la guia ja mencionada.

Amb el tractament d'informació quantitativa i qualitativa, i havent contrastat el màxim de punts possibles de la diagnosi, es van estructurar els resultats obtinguts de cada àmbit de diagnosi sota els punts CONCLUSIONS, PUNTS FORTS i ÀREES DE MILLORA.

Fase 2: disseny i elaboració

Un cop realitzada la diagnosi, es van definir els objectius generals i específics del Pla.

Entenem per objectius generals aquells que persegueix el pla a nivell global, i que tenen a veure amb la igualtat entre dones i homes dins de l'organització a nivell ampli i estructural, i per objectius específics aquells vinculats a cada un dels àmbits de diagnosi concrets.

Aquests objectius són el fonament per les accions a posar en marxa dins del Pla d'igualtat.

Les accions que s'han dissenyat dins aquesta fase han estat estructurades de la següent forma:



Establir els indicadors d'acompliment s'entén com una peça clau per l'avaluació de les accions.

3. Implantació del Pla d'igualtat

Suposa l'execució de les diferents actuacions definides dins del Pla.

Es contempla en aquesta fase, un cop aprovat el Pla d'igualtat per part del Ple:

- Difondre el Pla d'igualtat entre tota la plantilla.
- Comunicar a cada àrea implicada les accions en les què es vol que col·laborin.
- Executar les accions.

De cada una de les actuacions dissenyades, caldrà tenir en compte:

- Com es van desenvolupant les accions engegades.
- Les dificultats que apareguin en la seva execució.
- Els obstacles per posar-les en marxa.
- Si cal corregir les accions plantejades per adaptar-les a la situació de l'ens.

Es tracta doncs d'un procés viu, i és per això important que a cada una de les accions hi hagi persones responsables de la seva execució, així com contemplar els recursos necessaris per portar-les a terme i tenir delimitat el calendari de les actuacions.

4. Avaluació i seguiment del Pla d'igualtat

L'avaluació del Pla contemplarà analitzar les accions realitzades, les no realitzades, i les que han estat redissenyades o adaptades sobre la marxa.

Dins de l'avaluació de les accions caldrà tenir en compte:

1. El grau d'acompliment dels objectius.
2. Si persisteixen les desigualtats detectades en la diagnosi.
3. Quines millores s'han assolit millores en la igualtat entre dones i homes a l'organització.

Concebut el Pla d'igualtat com un procés dinàmic, caldrà vetllar també per anar recollint el feed-back del personal de l'organisme, per saber com es perceben les accions per part de la plantilla de l'ens.

4. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CONSELL COMARCAL DEL SEGRITÀ:

ÀMBITS DE LA DIAGNOSI

Per tal d'efectuar una diagnosi acurada, la recollida i anàlisi de la informació s'ha realitzat d'acord amb una sèrie d'àmbits de diagnosi concrets.

En el cas del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià, s'han establert deu àmbits de diagnosi.

1. Cultura de l'organització

CONCEPTE

Àmbit de diagnosi en què s'analitza la igualtat d'oportunitats a l'organització: com es fomenta, la presència que té el valor de la igualtat en l'ens, i quin és el grau d'implicació de l'organisme i del personal.

QUÈ S'ANALITZA

- El treball previ en Igualtat d'Oportunitats que s'ha fet a l'organització (existència o no d'un Pla d'igualtat d'oportunitats, grau d'acompliment del mateix, personal implicat, etcètera).
- Si la informació, els procediments i els documents de l'organització recullen de forma explícita la igualtat entre homes i dones.
- Si existeixen d'estructures que vetllin per la igualtat entre dones i homes a l'organització, més enllà de la figura de l'Agent per a la igualtat (figura de referència dins de la Representació legal de les persones treballadores, Comissió per a la igualtat constituïda i operativa, etcètera).
- La imatge corporativa i la projecció que se'n fa de la igualtat entre dones i homes (visibilitat i transmissió del valor de la igualtat, participació en actes i commemoracions, efemèrides, difusió d'informació en matèria d'igualtat, etcètera).
- La igualtat d'oportunitats en matèria de contractació de serveis externs.
- Si l'organisme ha rebut algun reconeixement o premi pel treball en favor de la igualtat d'oportunitats.
- Quina és la percepció del personal de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes (si es percep el valor de la igualtat d'oportunitats com un valor destacat dins de la cultura de l'ens, si es coneixen les regulacions i normatives en matèria d'igualtat per part del personal del Consell, etcètera).

2. Condicions laborals

CONCEPTE

Àmbit de la diagnosi que analitza l'estructura laboral de l'organització.

Permet obtenir una imatge de com està distribuït el personal de l'organització en una data concreta, per detectar possibles mancances en matèria d'igualtat i realitzar les corresponents propostes.

QUÈ S'ANALITZA

- La presència de dones i homes a l'organització, per determinar si la plantilla està equilibrada, feminitzada o masculinitzada.
- Com es distribueixen els diferents càrrecs dins de l'organització (llocs de responsabilitat, llocs de presa de decisions, llocs de representació de l'ens, visibilitat...) entre dones i homes.
- Els tipus de contractació i com es distribueixen les modalitats contractuals per sexe.
- El tipus de jornada, i la seva distribució entre dones i homes.
- La distribució d'homes i dones per serveis o àrees.
- La distribució de la plantilla per edat i sexe.
- La pràctica d'accions positives dins de l'organisme per tal d'equilibrar la presència entre dones i homes (saber si es coneixen i si es posen en pràctica).
- Els motius habituals d'extinció de relacions laborals i el seu impacte sobre dones i homes.
- Altres dades significatives.

3. Accés a l'organització.

CONCEPTE

Àmbit de la diagnosi en què s'analitza la igualtat real d'oportunitats en tots els processos de selecció, la contractació de personal i quines diferències es poden trobar entre dones i homes.

QUÈ S'ANALITZA

- La igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a l'organització.
- Les mesures per vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La formació de les persones que realitzen els processos de selecció en matèria d'igualtat.

- Si es té present el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tot el referent a la selecció de persones.
- La percepció de les persones que formen part de l'organització pel que fa a la igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a l'organisme.

4. Formació interna i contínua.

CONCEPTE

Àmbit de la diagnosi en què s'analitza com s'estructura i organitza l'oferta formativa adreçada a la plantilla, per determinar com es garanteix la igualtat d'accés i oportunitats entre dones i homes de l'ens en matèria de formació.

QUÈ S'ANALITZA

- La percepció del personal respecte la possibilitat d'accés a la formació.
- Com es garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en matèria de formació.
- La participació per sexes en les accions formatives.
- La formació específica en matèria d'igualtat rebuda.
- Els horaris i les vies en què s'imparteix la formació.

5. Promoció i desenvolupament professional.

CONCEPTE

Àmbit de la diagnosi en què s'analitza com el Consell Comarcal garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el desenvolupament de la carrera professional, i com es vetlla per garantir la igualtat en matèria de promocions.

QUÈ S'ANALITZA

- La percepció de la plantilla en matèria de promoció i desenvolupament professional.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional.
- Les mesures que vetllen per la igualtat entre dones i homes en la promoció interna i el desenvolupament professional.

6. Retribucions.

CONCEPTE

Àmbit de la diagnosi en què s'analitza si l'organització garanteix la igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.

QUÈ S'ANALITZA

- La percepció de la plantilla pel que fa a la igualtat salarial.
- La possible existència de "bretxa salarial".
- Com es vetlla des de l'organisme per garantir la igualtat entre dones i homes en matèria de política retributiva.
- Les retribucions que es perceben a nivell de sou i de complements salarials i la seva distribució per sexes.

7. Temps de treball, conciliació i coresponsabilitat.

CONCEPTE

S'analitza l'organització del temps de treball i quines accions es realitzen per avançar cap a una organització laboral que permeti l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal.

QUÈ S'ANALITZA

- La percepció de les persones que formen part de l'organització en tot el referent a conciliació i coresponsabilitat.
- Les mesures establertes en matèria de conciliació i coresponsabilitat.
- La regulació dels aspectes relacionats amb la conciliació i la coresponsabilitat.
- La jornada de treball i les seves particularitats.
- L'ús que per part de la plantilla es fa de les mesures afavoridores de la conciliació i la coresponsabilitat.

8. Comunicació no sexista.

CONCEPTE

La diagnosi en l'àmbit de la comunicació no sexista va adreçada a comprovar com l'organització vetlla per tal que les comunicacions internes i externes no continguin elements sexistes i es formulin en llenguatge inclusiu.

QUÈ S'ANALITZA

- La percepció de les persones de l'organització respecte la necessitat d'una comunicació no sexista.
- La percepció de les persones de l'organització respecte l'ús que en fa del llenguatge i la comunicació el propi ens.
- Quines mesures estableix l'ens per assegurar una comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits.
- Quin grau de coneixement de llenguatge no sexista existeix en l'ens.
- Com es fomenta la comunicació no sexista.

9. Salut laboral.

CONCEPTE

Aquest àmbit de la diagnosi analitza si l'empresa aplica pràctiques de prevenció i seguretat laboral aplicant una perspectiva de gènere, és a dir: tenint en compte les diferències entre homes i dones i les possibles diferències respecte l'exposició a riscos laborals i en matèria de protecció de la salut.

QUÈ S'ANALITZA

- Les formes en què la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat entre homes i dones.
- Com s'incorpora la perspectiva de gènere en matèria de protecció de la salut i prevenció de riscos.
- Els accidents de treball i les malalties professionals des d'una perspectiva de gènere.
- Les baixes laborals des d'una perspectiva de gènere.

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

CONCEPTE

Àrea de la diagnosi en què s'analitza la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'organisme.

QUÈ S'ANALITZA

- El coneixement per part del personal de l'organització de l'existència de protocols d'actuació vigents a l'organització.

- El coneixement per part del personal de les actuacions a seguir en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe.
- La implicació de l'organisme en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a nivell de mesures implementades, actuacions efectuades, i sensibilització.
- El nivell de consens empresa – representació legal de les persones treballadores en matèria de redacció, disseny i implementació de mesures preventives i d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Si existeixen antecedents en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe i les actuacions derivades del seu abordatge.

5. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

Els plans d'igualtat, com a reculls ordenats de mesures adreçades a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, han d'articular una sèrie d'accions la posada en marxa de les quals ha de permetre assolir uns determinats objectius.

Des de la Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià s'ha realitzat el corresponent disseny d'objectius del Pla d'igualtat de l'ens.

Per una banda, dins dels objectius generals, s'han definit quins són els objectius que es pretenen assolir amb el disseny i la implementació del Pla.

Per una altra, d'acord amb les àrees de diagnosi acordades, s'han dissenyat objectius específics per cada una de les àrees.

OBJECTIUS GENERALS

- Conèixer la situació inicial o punt de partida del Consell Comarcal en el referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar les carències en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal del Segrià.
- Determinar els punts forts i les àrees de millora de l'organisme en matèria d'igualtat.
- Dissenyar accions per tal de millorar en la igualtat entre dones i homes al Consell Comarcal del Segrià.
- Crear les estructures necessàries per al disseny i la implementació de millores en matèries d'igualtat dins del Consell Comarcal del Segrià.
- Realitzar tasques de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Eliminar fonts de desequilibri i/o desigualtat entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els diferents àmbits que tenen a veure amb la gestió de les persones (selecció, contractació, promoció, política retributiva, conciliació, salut laboral...).

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Àrea de diagnosi 1: Cultura de l'organització

- Determinar el grau d'implicació del Consell Comarcal en matèria d'igualtat i el grau de visibilitat de la igualtat en l'ens.
- Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal.
- Crear estructures per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissions, grups de treball...).

Àrea de diagnosi 2: Condicions laborals

- Introduir la perspectiva de gènere en la gestió de la plantilla del Consell Comarcal del Segrià.
- Establir accions que permetin una presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits del Consell Comarcal.
- Establir mecanismes que permetin identificar possibles segregacions (horitzontals i/o verticals).
- Establir mecanismes que permetin identificar possibles discriminacions directes o indirectes.

Àrea de diagnosi 3: accés a l'organització

- Fer visible el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'organització.
- Establir mesures que permetin equilibrar la presència entre homes i dones en les diferents estructures del Consell Comarcal.
- Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

Àrea de diagnosi 4: formació interna i contínua

- Formar el personal del Consell Comarcal en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- Establir mecanismes per assegurar la igualtat en l'accés a les formacions.
- Vetllar per introduir la perspectiva de gènere des de la programació interna d'accions formatives.

Àrea de diagnosi 5: promoció i desenvolupament professional

- Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat entre dones i homes.
- Incloure la perspectiva de gènere en tot el referent a promoció i desenvolupament professional.

Àrea de diagnosi 6: retribucions

- Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques retributives de l'ens.
- Vetllar per garantir el compliment de la igualtat retributiva entre dones i homes de l'ens.

Àrea de diagnosi 7: conciliació i coresponsabilitat

- Vetllar per introduir la perspectiva de gènere en matèria de conciliació dins de l'organisme.
- Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat.
- Establir mecanismes per millorar la gestió del temps i els usos del temps entre el personal del Consell Comarcal.

Àrea de diagnosi 8: comunicació no sexista

- Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià.

- Formar la plantilla en llenguatge inclusiu i no sexista.
- Millorar la sensibilització del personal del Consell en els usos del llenguatge.

Àrea de diagnosi 9: salut laboral

- Introduir la perspectiva de gènere en tot el referent a la salut laboral (promoció de la salut, prevenció i gestió).
- Establir mecanismes per que la plantilla del Consell Comarcal tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb una visió de gènere.

Àrea de diagnosi 10: assetjament sexual i per raó de sexe

- Establir mecanismes per prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Millorar el coneixement de la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

6. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ DELS PODERS PÚBLICS

(Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes)

PRIMER.- Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere

Els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

SEGON.- Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball

Els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i coresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.

TERCER.- Eradicació de la violència masclista

Els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.

QUART.- Apoderament de les dones

Els poders públics han de donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.

CINQUÈ.- Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics

Els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.

SISÈ.- Perspectiva de les dones

Els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.

SETÈ.- Justícia social i redistribució de la riquesa

Els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa i la lluita contra la feminització de la pobresa.

VUITÈ.- Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge

Els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

7. II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL SEGRÀ: DIAGNOSI PER ÀREES

ÀREA DE DIAGNOSI 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La cultura organitzativa fa referència a “la forma de ser” de l'organització, i si el valor de la igualtat entre dones i homes està present i integrat.

Es pretén analitzar el grau d'implicació del Consell Comarcal del Segrià com a organisme a l'hora d'afavorir la igualtat d'oportunitats i la percepció de les persones que en formen part.

Què analitzem?

- El treball previ fet.
- Si els documents i els procediments recullen de forma explícita la igualtat entre dones i homes.
- Si existeixen estructures específiques per vetllar per la igualtat entre dones i homes.
- La percepció de la plantilla.
- La visibilitat de l'organisme en matèria d'igualtat.

Informació analitzada

1.1. TREBALL PREVI EN IGUALTAT	
Existeix un Pla d'igualtat?	SI. Existeix el I Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià 2009-2011, que estableix set eixos de treball, amb accions a realitzar per cada un d'ells.
L'organització ha rebut algun distintiu o premi en matèria d'igualtat?	NO.
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista?	Els drets de les dones víctimes de violència masclista estan reconeguts en la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. En aquesta llei, Capítol II, articles 21, 22, 23, 24 i 25 s'estableixen mesures com el dret a la reducció i reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la

	<p>relació laboral amb reserva del lloc de treball, a no haver de justificar les absències quan aquestes estan motivades per la violència de gènere, etcètera. En el Capítol III es regula específicament el cas de les dones funcionàries víctimes de violència de gènere.</p> <p>En el cas del Consell Comarcal del Segrià, en el document "Conveni del Personal del Consell Comarcal del Segrià" dels anys 2006 i 2007 apareix, en l'apartat de "Permisos i llicències retribuïts", apartat p), el dret a acollir-se a una excedència en cas de patir violència de gènere sense subjecció als terminis mínims per acollir-se a aquests drets que regulen les excedències en altres casos, així com el dret a rebre durant els dos primers mesos d'excedència les retribucions íntegres i les prestacions familiars per fill/a a càrrec.</p>
<p>L'organització treballa per la visibilitat en matèria d'igualtat (commemoració de dates específiques, manifestos, publicacions, accions de promoció del valor de la igualtat...)</p>	<p>L'Institut Català de les Dones organitza un acte institucional amb motiu de les dues dates més rellevants vinculades a la igualtat entre dones i homes, els dies 8 de març i 25 de novembre. En aquest acte hi participen representants del Consell Comarcal com a representació no sols de la institució sinó també dels pobles de la comarca als que es presta servei, juntament amb altres entitats, com la Universitat de Lleida, l'Ajuntament de Lleida, la Delegació del Govern, la Diputació o la Subdelegación del Gobierno. En aquests actes, coordinats per l'ICD, solen llegir-se i publicar-se manifestos als que el Consell Comarcal s'adhereix.</p> <p>Paral·lelament, des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones del Consell Comarcal (SIAD) s'organitzen també altres activitats a nivell de poblacions de la comarca, adreçades a la sensibilització en</p>

	matèria d'igualtat entre altres, com tallers o xerrades.
--	--

1.2. GESTIO ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS	
Es recull de forma explícita la igualtat de dones i homes?	NO ESPECIALMENT. No existeixen clàusules ni mencions específiques al principi d'igualtat entre dones i homes en la documentació revisada.
Hi ha un codi ètic on aparegui de forma explícita la igualtat?	NO. No existeix un codi ètic.
Hi ha un manual d'acollida on aparegui de forma explícita la igualtat?	NO. No existeix cap manual d'acollida.
Al conveni col·lectiu de referència, es fa menció expressa de la igualtat?	En el Conveni del Personal del Consell Comarcal del Segrià (2006 – 2007) es fa referència a la igualtat en el seu article 7 ("Provisió de places"), on es diu "es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat". No apareix en cap cas menció específica a la igualtat entre dones i homes com a enunciat diferenciat ni s'incideix en aquest concepte.
Es recullen les dades de la plantilla segregades en funció de la variable "sexe"?	NO. Es recullen per llistat on s'indica el nom, però no es segreguen. En el cas d'haver-se de presentar memòries i documents establerts per la Generalitat es segueix el model específic, per tant si es segreguen per sexe és perquè els documents tipus ho estableixen.
Es contempla la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la documentació relativa a la contractació, la promoció o els processos de selecció?	En el Conveni del Personal del Consell Comarcal del Segrià (2006 – 2007) es fa referència a la igualtat en el seu article 7 ("Provisió de places"), on es diu "es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat". No hi ha una menció expressa.

1.3. ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ	
Existeix una figura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats (agent per a la igualtat)?	Figura incorporada el 29 de Desembre de 2017.
Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats (Comissió d'Igualtat)?	<p>Amb la incorporació de l'Agent per a la igualtat es constitueix una Comissió per a la Igualtat.</p> <p>Existeix el servei del SIAD, que entre altres coses realitza tasques de sensibilització, atén a les víctimes de violència masclista, informa els diversos municipis dels serveis i els recursos destinats a les dones, proporciona assessorament, i treballa des de l'associacionisme.</p>
El departament de Recursos Humans compta amb algú format específicament en matèria d'igualtat?	<p>No existeix un departament de Recursos Humans pròpiament dit. Com a cap de recursos humans hi ha el Gerent, i sí que hi ha un equip de persones que realitzen tasques pròpies de recursos humans.</p> <p>No hi ha una formació específica en matèria d'igualtat.</p>
Existeix en la representació dels treballadors i les treballadores alguna persona designada per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	Només hi ha una persona representant sindical, i només del personal funcionari. No té assignada de manera específica la tasca de treballar per la igualtat al Consell Comarcal.
Existeix una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat per la plantilla?	NO
La plantilla participa en projectes que tinguin a veure amb el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	NO

1.4. COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA	
L'organisme fa difusió de continguts específics d'igualtat, inclosos els continguts contra la violència masclista?	La difusió que es pugui fer en matèria d'igualtat només es fa a través el SIAD. Des d'aquest servei, s'organitzen xerrades a municipis i es treballa de forma coordinada amb Serveis Socials.
L'organisme fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat entre dones i homes (jornades, seminaris, programes públics...)?	L'organisme no fa actes per iniciativa pròpia, fora del SIAD i dins els paràmetres ja exposats.
L'organització informa a les empreses amb les què treballa del seu posicionament pel que fa a la igualtat entre dones i homes?	No es fa menció expressa.
L'organització vetlla per que les empreses externes amb les què contracta serveis compleixin la normativa en matèria d'igualtat?	<p>La Llei 9/2017 de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic estableix en el seu article 71.1.d ("prohibicions de contractar") que no es pot contractar amb empreses de més de 250 treballadors o treballadores que no tinguin un pla d'igualtat, és a dir, que estiguin incomplint la Llei 3/2007 d'igualtat. Les modificacions d'aquesta llei entraran en vigor al març del 2018.</p> <p>Fins ara s'ha aplicat la normativa, que estableix com a empreses que no poden contractar aquelles que han estat condemnades mitjançant condemna ferma en temes de blanqueig de capitals, incompliment d'obligacions tributàries, etc... no contemplant la possibilitat d'excloure de la contractació empreses pel fet de no tenir un pla d'igualtat.</p> <p>El que sí s'estableix és, que en cas de desempat, es decidirà a favor de l'empresa que compleixi les directrius i les mesures adreçades a aconseguir la igualtat entre dones i homes, com apareix en els documents revisats.</p> <p>La Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,</p>

	<p>estableix que en el cas de la contractació del sector públic, es poden atorgar punts de barem addicionals per aquelles empreses que tinguin un Pla d'igualtat sense estar-ne obligades, és a dir: s'obre la possibilitat que es donin punts addicionals per empreses amb pla d'igualtat o que portin a terme mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin la seva efectivitat.</p> <p>També aquesta llei inclou com a empreses amb possibles punts addicionals aquelles que estiguin guardonades amb el Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.</p>
En alguna ocasió s'ha produït a l'organització alguna dificultat o conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat?	No, entenent per conflicte o dificultat una queixa formal i que hagi tingut transcendència, és a dir: que hagi suposat alguna denúncia explícita. En aquest apartat no incloem els possibles casos d'assetjament (que pertanyen a una altra àrea de diagnosi).

1.5. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ	
Nivell de participació en l'enquesta	29 respostes (31% de la plantilla a 31 de desembre de 2017).
Anàlisi de les respostes de la pregunta 32 de l'enquesta, de resposta lliure.	Hi ha hagut quatre aportacions, una d'elles referida a la "manca de formació en sensibilitat vers la igualtat de gènere".
Pregunta 9 "coneixeu l'existència de la Llei 14/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes?"	<ul style="list-style-type: none"> • 72,4% SI • 27,6% NO

Pregunta 10 "sabeu què és un Pla d'igualtat d'oportunitats?"	<ul style="list-style-type: none"> • 79,3% SI • 20,7% NO
Pregunta 11 "coneixeu les funcions de l'Agent per a la igualtat?"	<ul style="list-style-type: none"> • 72,4% SI • 27,6% NO
Pregunta 12 "creieu que el Consell Comarcal del Segrià té en compte la igualtat d'oportunitats en la seva gestió del personal?"	<ul style="list-style-type: none"> • 7,1% GENS • 7,1% POC • 10,7% REGULAR • 28,6% BASTANT • 17,9% MOLT • 28,6% NO TINC UNA OPINIÓ AL RESPECTE
Pregunta 14 "Respecte al Consell Comarcal del Segrià, coneixeu l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats?"	<ul style="list-style-type: none"> • 58,6% NO • 41,4% SI
Pregunta 28 "Us heu sentit algun cop discriminat o discriminada pel fet de ser home o dona?"	<ul style="list-style-type: none"> • 37,9% SI • 62,1% NO

Altra informació a tenir en compte: el Consell com ens visible

Donada la naturalesa del Consell Comarcal, un organisme amb representació política, mereix també una anàlisi la seva estructura com a institució, i per tant l'impacte que té en la visibilitat de les dones i la presència de les dones en l'esfera pública i política.

PRESIDÈNCIA, VICEPRESIDÈNCIES I GERÈNCIA

- Una dona a la Presidència.
- De les tres Vicepresidències:
 - Dos homes.
 - Una dona.
- Un home a la Gerència.

EL PLE DEL CONSELL

El Ple del Consell, que és l'òrgan de màxima representació i manifestació de la voluntat del Consell, està format per 33 membres.

Aquest òrgan, que és un òrgan de presa de decisions, està format per:

- 6 dones.
- 27 homes.

La presència de dones i homes està en desequilibri (un 18% de presència femenina).

EL CONSELL D'ALCALDES I ALCALDESSES

En l'anàlisi de les alcaldies, que constitueixen el Consell d'Alcaldes i Alcaldesses, trobem també desequilibri.

En els 38 municipis de la comarca trobem:

- 5 municipis que tenen una dona a l'Alcaldia.
- 33 municipis que tenen un home a l'Alcaldia.

EL CONSELL DE LA PRESIDÈNCIA

El Consell de la Presidència està compost per:

- dues dones.
- sis homes.

LA JUNTA DE PORTAVEUS

A la Junta de Portaveus, trobem també:

- dues dones.
- sis homes.

COMISSIONS INFORMATIVES i COMISSIO DE COMPTES

Troblem quatre Comissions informatives:

Ensenyament i Cultura:

- tres dones.
- deu homes.

Règim interior, Hisenda i Economia:

- una dona.
- dotze homes.

Medi Ambient, Territori i Sostenibilitat:

- una dona.
- dotze homes.

Benestar i Família:

- quatre dones.
- nou homes.

Es significatiu veure que la Comissió amb més presència de dones és la de Benestar i Família, seguida de la d'Ensenyament i Cultura, mentre on les dones són menys representades són les comissions de Medi Ambient, Territori i Sostenibilitat i de Règim Interior, Hisenda i Economia.

Comissió de comptes:

- dos dones.
- sis homes.

Conclusions de l'àmbit 1, "Cultura de l'organització"

Conclusions

Podríem concloure que el valor de la igualtat està poc present en el Consell Comarcal del Segrià.

La participació en l'enquesta ha estat baixa (29 respostes).

De les persones que han respost a l'enquesta, el 58% desconeixien que el Consell Comarcal compta amb un Pla d'igualtat d'oportunitats propi.

En el referent al treball previ i actual en tot el referent a la igualtat entre homes i dones, ha mancat continuïtat i seguiment de les accions proposades en Pla d'igualtat.

Tampoc existia la figura de l'Agent per a la igualtat, ni altres estructures en vigor vinculades al foment i el treball de la igualtat d'oportunitats.

No es fa menció explícita a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la documentació revisada.

PUNTS FORTS

- En el seu moment es va redactar un Pla d'igualtat amb una sèrie d'àrees on actuar (eixos d'actuació), ja que es va comptar amb una persona per realitzar les tasques d'Agent per a la igualtat, i es van realitzar diverses actuacions per fomentar la igualtat entre homes i dones.
- S'ha manifestat la iniciativa de potenciar els aspectes que afecten al Consell Comarcal en matèria d'igualtat, establint estructures necessàries per portar-ho a terme, i s'ha expressat compromís envers la igualtat entre dones i homes.
- Existeix un Servei d'Informació i Atenció a les Dones que, entre altres tasques, difon el valor de la igualtat d'oportunitats.
- El Consell, a nivell institucional, s'adhereix i figura en els manifestos i iniciatives que impulsa l'Institut Català de les Dones (ICD).
- De les respostes a l'enquesta, hi ha un bon percentatge de persones que manifesten ser coneixedores de l'existència de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- De les respostes a l'enquesta, es desprèn que hi ha part del personal que coneix què és un Pla d'igualtat d'oportunitats i quines són les tasques de la figura de l'Agent per a la igualtat.

ÀREES DE MILLORA

- El Consell no realitza per iniciativa pròpia actes que promocionin i potenciïn el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Cal revisar la terminologia usada a nivell institucional per tal de fer visible la presència de les dones en els diferents òrgans del Consell Comarcal.
- Cal donar visibilitat al valor de la igualtat per totes les persones vinculades a l'ens.
- Cal millorar la informació en matèria d'igualtat: legislació, existència d'un Pla d'igualtat dins de l'ens...

ÀREA DE DIAGNOSI 2: CONDICIONS LABORALS

La desigualtat entre dones i homes és molt evident quan s'analitzen les condicions laborals.

Aquesta desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació, la segregació ocupacional, les dificultats per desenvolupar la carrera professional, la poca presència i visibilitat en els òrgans de representació i decisió, les diferències salarials entre dones i homes, la manca d'aprofitament del talent, etcètera.

Què analitzarem?

- La presència de dones i homes a l'organització.
- Les característiques de la plantilla.
- La distribució entre dones i homes al conjunt de l'organització.
- La tipologia de jornada de dones i homes.
- Les condicions contractuals de dones i homes.
- L'extinció de relacions laborals.

NOTA: en les dades no s'ha tingut en compte la plantilla del Consorci de Residus.

PROGRAMES ESPECIALS

El programa de Garantia Juvenil és una iniciativa europea d'ocupació juvenil adreçada a reduir l'atur juvenil. Ofereix accions formatives, pràctiques laborals, suport i orientació en la recerca de feina, i assessorament en l'emprenedoria juvenil.

Les persones que a 31 de desembre de 2017 estan contractades en aquest programa estan incloses en el còmput de la plantilla del Consell Comarcal (cinc persones: tres dones incloent la persona responsable del programa, i dos homes).

Així també, el programa Treball i Formació està adreçat a combatre l'atur mitjançant la contractació d'aturats i aturades de llarga durada i amb dificultats per integrar-se en el mercat laboral. A data 31 de desembre de 2017, des d'aquest programa s'havien contractat quatre persones, tres homes i una dona, cinc persones en el còmput de la plantilla del Consell Comarcal.

Aquestes persones s'ubiquen en diverses poblacions de la comarca. El SOC realitza la preselecció de candidats i candidates, prioritzant les línies d'actuació establertes, que estiguin en situació d'atur de llarga durada, i que resideixin a les poblacions on han de prestar servei. Des del Consell Comarcal es fa la selecció final del personal.

Informació analitzada

(La present informació correspon a la plantilla a 31 de desembre de 2017)

2.1. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES EN L'ORGANITZACIÓ	
Composició de la plantilla total i percentatge de dones i homes	La plantilla a 31 de Desembre de 2017 es composava de 93 persones: 69 dones i 24 homes (74% dones, 26% homes).
Equilibri entre dones i homes	Segons la Disposició Addicional primera de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, una presència equilibrada és aquella en la què les persones d'un mateix sexe no representen menys del 40% ni més del 60%. En aquest cas la plantilla no està equilibrada. Estàvem davant una plantilla feminitzada.
Distribució entre dones i homes per antiguitat	S'ha confeccionat una taula per any contractual amb la seva corresponent gràfica, amb les dades segregades per sexe.
Distribució entre dones i homes per edat	S'ha realitzat una taula per indicar quantes dones i homes hi ha a la plantilla per any de naixement. S'observa que la plantilla amb dates de naixement entre 1953 i 1963 està més equilibrada, mentre que en l'interval de 1964 a 1968 hi ha el major desequilibri entre dones i homes. A partir d'aquesta franja, en totes predomina el nombre de dones envers el d'homes.
Distribució entre dones i homes per nivell d'estudis finalitzat	No es compta amb aquesta informació, ja que no es recull.

	Podria deduir-se dels grups professionals, però no es tindrien en compte possibles titulacions que superessin els mínims requerits pel lloc de treball.
Distribució entre dones i homes per departaments / àrees / serveis	S'ha elaborat una taula amb un gràfic il·lustratiu. L'àrea amb més treballadors i treballadores és la de Serveis Socials, que representa un 58% de la plantilla del Consell Comarcal. Aquesta àrea mostra desequilibri entre sexes.
Distribució entre dones i homes per modalitat contractual	S'ha elaborat una taula amb un gràfic.
Distribució entre dones i homes per grup professional (A, B, C, D)	S'ha elaborat una taula i una gràfica amb el personal distribuït segons el seu grup professional.
Distribució dels càrrecs directius i de presa de decisions	En l'anàlisi de dades a nivell polític i representatiu, trobem la Presidència, ocupada per una dona, la Gerència, ocupada per un home, el Consell de la Presidència, amb 2 dones i 6 homes, i el Ple del Consell, format per 27 homes i 6 dones. En el Consell de la Presidència i el Ple hi veiem desigualtat entre el nombre d'homes de i dones, tal i com s'analiza en l'àrea de diagnosi 1 "Cultura i gestió organitzativa". Si l'anàlisi és a nivell de plantilla, dins l'àrea "òrgans de govern" hi apareixen sis persones. D'aquestes quatre són homes, i dues són dones.
Responsables per àrea	Hem sol·licitat a Gerència informació sobre les àrees existents al Consell Comarcal, ja que des de la Comissió no s'ha arribat a un consens. La resposta de Gerència ha estat la de les àrees per pressupost: serveis tècnics d'urbanisme, medi ambient, ensenyament, serveis socials, centre

	<p>d'acollida d'animals, cultura, turisme i consum, òrgans de govern i administració general.</p> <p>Així doncs, hem distribuït la plantilla dins aquestes àrees, però no reflectim en aquesta diagnosi les persones responsables ja que no comptem amb l'organigrama de l'organisme.</p>
--	---

2.2. TIPOLOGIA DE JORNADA ENTRE DONES I HOMES	
Distribució entre dones i homes per tipus de jornada complerta i parcial	S'elabora una taula amb les diferents tipologies contractuals.
Distribució entre dones i homes acollits a la reducció de jornada	Totes les persones amb reducció de jornada són dones.

2.3. EXTINCIÓ LABORAL	
En cas de baixa voluntària, es realitza una entrevista de sortida a la persona que marxa?	El procediment no està sistematitzat.
Nombre d'extincions laborals durant els últims quatre anys: distribució entre dones i homes	Les extincions laborals són en gran part per fi de contracte, especialment quan analitzem programes que, en la seva naturalesa, ja comporten una contractació temporal de personal. Els criteris emprats en la contractació són, consegüentment, els que repercuteixin en les baixes entre dones i homes.
Distribució de les causes d'extinció de relació laboral per sexes.	El motiu principal és fi de contracte. Repercuteix el criteri de contractació.

2.4. PERCEPCIO DE LES PERSONES

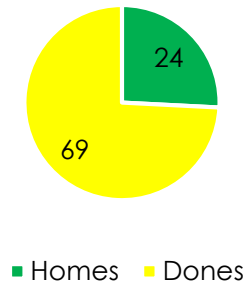
Buidatge enquesta.

A la pregunta 13, les condicions laborals han estat escollides com àmbit important a treballar en el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Segrià per 13 persones de les 29 que han fet l'enquesta.

**TAULES I GRÀFIQUES ELABORADES
PER LA DIAGNOSI "Condicions laborals"**

Plantilla total Consell Comarcal del Segrià a 31 12 2017:

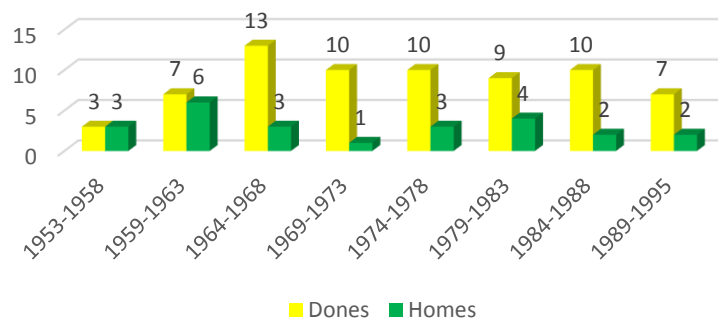
Total plantilla - distribució per sexes



Plantilla per any de naixement (dades agrupades):

Període	Dones	Homes
1953-1958	3	3
1959-1963	7	6
1964-1968	13	3
1969-1973	10	1
1974-1978	10	3
1979-1983	9	4
1984-1988	10	2
1989-1995	7	2

**Distribució per any de neixement
(dades agrupades)**



Plantilla per anys de naixement (dades no agrupades)

Any naixement	dona	home
1953	1	0
1956	0	1
1957	1	1
1958	1	1
1959	3	1
1961	2	1
1962	1	2
1963	1	2
1964	4	2
1965	3	0
1966	3	1
1967	1	0
1968	2	0
1969	2	0
1971	4	0
1972	3	0
1973	1	1
1974	0	1
1975	4	0
1976	2	1
1977	1	1
1978	3	0
1979	2	1
1980	2	1
1981	1	1
1982	2	1
1983	2	0
1984	2	0
1985	1	0
1986	3	1
1987	2	1
1988	2	0
1989	2	0
1990	3	1
1991	1	0
1993	0	1
1995	1	0
TOTAL	69	24

Plantilla distribuïda per any contractual

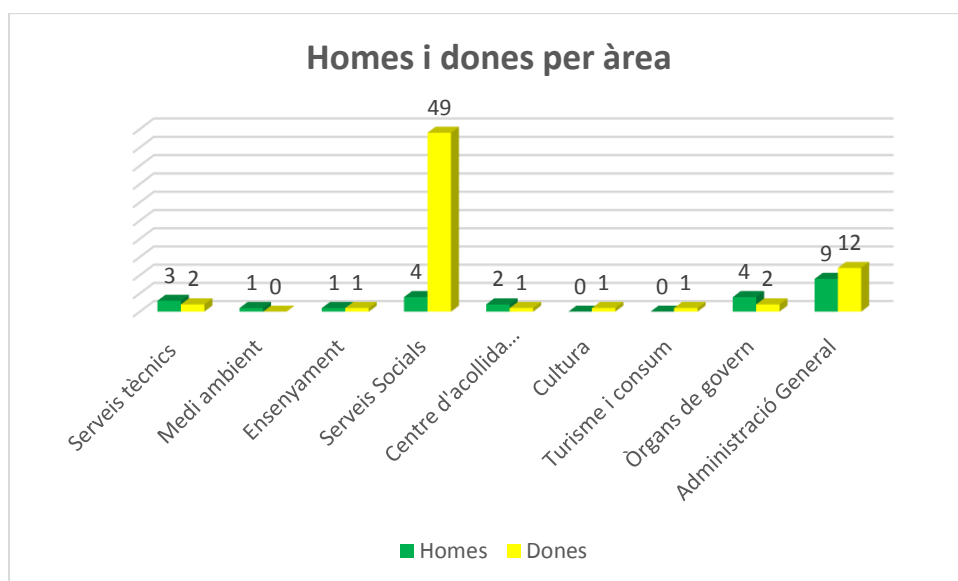
Plantilla per any contractual	Homes	Dones
1989	3	4
1990	1	3
1991	0	1
1994	0	1
1997	0	3
1998	1	0
1999	0	1
2001	0	1
2002	0	2
2003	0	1
2004	1	1
2005	1	0
2006	1	3
2008	1	6
2009	1	1
2010	0	3
2014	1	0
2015	4	4
2016	0	7
2017	9	27
Total homes i dones	24	69

Plantilla per tipus de contractació (modalitat)

TIPUS CONTRACTACIÓ	HOMES	DONES	TOTAL
Òrgans de govern	4	2	6
Funcionariat de carrera	4	11	15
Funcionariat interí jornada completa	1	19	20
Pràctiques remunerades jornada completa	2	2	4
Personal laboral indefinit jornada completa	2	8	10
Personal laboral interí jornada completa	4	11	15
Personal laboral temporal jornada completa	4	6	10
Personal laboral temporal jornada parcial	3	3	6
Funcionariat interí jornada parcial	0	7	7

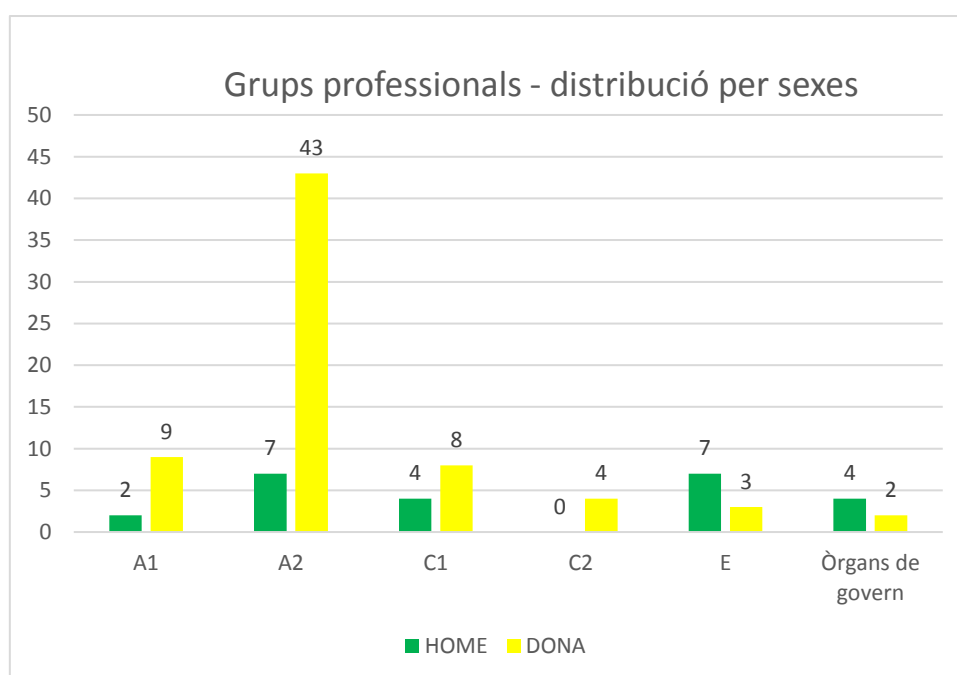
Plantilla distribuïda per àrees - serveis

Plantilla per àrees	Homes	Dones	Total per àrea
Serveis tècnics	3	2	5
Medi ambient	1	0	1
Ensenyament	1	1	2
Serveis Socials	4	49	53
Centre d'acollida d'animals	2	1	3
Cultura	0	1	1
Turisme i consum	0	1	1
Òrgans de govern	4	2	6
Administració General	9	12	21
TOTALS	24	69	93



Les àrees considerades per elaborar la diagnosi són aquelles que han estat informades directament des de Gerència segons pressupostos.

Grup professional	HOME	DONA	TOTAL
A1	2	9	11
A2	7	43	50
C1	4	8	12
C2	0	4	4
E	7	3	10
Òrgans de govern	4	2	6



Conclusions de l'àmbit 2, "condicions laborals"

(amb la plantilla a data 31 de desembre de 2017)

Les dones suposen el 74% de la plantilla a 31 de desembre de 2017.

Es tracta d'una empresa feminitzada.

La contractació més important s'ha efectuat durant l'any 2017. La majoria de persones amb contractacions el 2017 han estat dones, tal i com es mostra en la taula corresponent.

La majoria del personal del Consell Comarcal pertany a l'Àrea de Serveis Socials.

Els Serveis Socials estan marcadament feminitzats.

La informació no es recull per sexes.

PUNTS FORTS

- L'organisme no sembla presentar determinades barreres pròpies en altres sectors en el referent a la presència de dones.
- No s'ha detectat que el sexe tingui incideixi en les finalitzacions de contracte.

ÀREES DE MILLORA

- La plantilla està feminitzada.
- No es recull la informació per sexes.
- Des del Consell Comarcal no s'han dut a terme accions positives que equilibrin la presència de dones i homes.
- La igualtat d'oportunitats entre dones i homes no ha estat considerada un objectiu en la selecció ni incorporació de personal, tal i com mostra la contractació del 2017.
- No hem pogut consultar un organigrama per detectar desigualtats a nivell jeràrquic entre dones i homes. Per tant no podem diagnosticar segregació vertical.
- Els òrgans de govern inclosos en la relació de personal presenten el doble d'homes que de dones.
- Tot el funcionariat interí a jornada parcial està compost per dones.
- Es detecta segregació horitzontal en algunes àrees, i la conseqüent repercussió a nivell de grups professionals.

ÀREA DE DIAGNOSI 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Un procés de selecció de personal ha de tenir com objectiu identificar les candidatures idònies per un lloc de treball, amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de la persona que es contracta.

Tot i el bon nivell formatiu de les dones en la nostra societat, les taxes d'ocupació de les dones són encara inferiors a les dels homes.

Si els processos de selecció de personal no estan sistematitzats no es poden garantir criteris objectius a l'hora de triar les persones a contractar.

Per aquest motiu es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

Què analitzarem?

- La percepció de les persones respecte l'accés a l'organització.
- Com s'inclou o es té en consideració la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'hora d'accedir a l'organització.
- Com es veu per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

Informació analitzada

3.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta: pregunta 32 de resposta oberta ("escriuiu qualsevol altra qüestió, suggeriment o opinió que no hagueu pogut reflectir en aquest qüestionari i que penseu que és important dins l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes").	No es fa menció per part de cap comentari a l'accés a l'organització.
Buidatge enquesta: pregunta 13 "quins dels següents àmbits penseu que són més importants de treballar des del Pla d'Igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià?", de resposta múltiple.	L'accés a l'organització és indicat com un àmbit de treball important per 3 persones de les 29 que han realitzat l'enquesta.

3.2. LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

S'inclou la igualtat entre homes i dones dins dels objectius de la selecció de personal?	NO.
Els llocs de treball publicitats estan definits només en matèria exclusivament de competències professionals?	SÍ.
Hi ha un protocol de selecció?	NO.
El llenguatge de les ofertes de treball és inclusiu?	SI. Tot i així és comú anomenar el lloc de treball amb forma doble (masculí i femení) i a posteriori masculinitzar els requisits del lloc de treball ("titulat").
Les persones que realitzen els processos de selecció, estan formades en igualtat entre homes i dones?	Generalment la valoració de les candidatures la fa un equip de persones vinculades a l'àrea o servei on aquella persona desenvoluparà les seves funcions. No s'ha fet una formació específica en matèria d'igualtat a l'hora de la selecció de personal.
La valoració de candidatures la fa més d'una persona?	SI.
Els continguts de les proves i les entrevistes fan referència únicament a l'àmbit professional?	SI. No hi ha preguntes de caire personal.
Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?	NO. No hi ha preguntes de caire personal.
Es potencia la incorporació del sexe subrepresentat?	NO. No es fan accions positives.
Es té en compte el sexe com un factor d'idoneïtat?	NO.
En cas d'oposició, s'inclou dins el temari la igualtat entre dones i homes?	Es fa revisió documental de les darreres convocatòries de concurs-oposició de l'ens (arquitecte/a, auxiliar administratiu/va, tècnic/a d'administració general adscrit/a a intervenció).

	No apareix menció específica a la igualtat entre dones i homes ni les regulacions al respecte.
--	--

3.3. EVOLUCIÓ DE L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Contractacions produïdes en els darrers quatre anys: homes i dones.	S'ha elaborat una taula il·lustrativa amb els anys de contractació i els homes i dones contractats en cada període.
Contractacions produïdes en els darrers quatre anys: per departaments, àrees o serveis.	La gran contractació de personal ha estat a Serveis Socials.
Contractacions produïdes en els darrers quatre anys: equilibri en la contractació.	No hi ha hagut equilibri en la contractació.

Conclusions

Les vies d'accés per ocupar un lloc de treball al Consell Comarcal són els programes específics, el concurs de mèrits i el concurs-oposició.

Les places es publiquen tal i com s'estableix a l'administració pública.

No hi ha una comunicació diferent per la plantilla del Consell.

PUNTS FORTS

- Les convocatòries garanteixen la igualtat entre dones i homes en la seva convocatòria.
- Aquest àmbit no es destaca com prioritari per part dels treballadors i les treballadores del Consell que han respost l'enquesta.
- No es té en compte la situació personal en l'accés a l'organització.
- La selecció de candidatures sempre es fa per part de més d'una persona.

AREES DE MILLORA:

- Els equips que seleccionen el personal no són sempre paritaris.
- No es recullen les dades per sexes.
- No es fa menció a la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció (preguntes específiques en temaris d'oposicions).
- Durant l'any 2017 hi ha hagut un augment important de la plantilla però de forma no equilibrada entre dones i homes.
- Existeix segregació horitzontal, amb una marcada feminització dels Serveis Socials.

Annex de l'àrea de diagnosi 3:

PLANTILLA DISTRIBUÏDA PER ANY CONTRACTUAL

Plantilla per any contractual	Home	Dona
1989	3	4
1990	1	3
1991	0	1
1994	0	1
1997	0	3
1998	1	0
1999	0	1
2001	0	1
2002	0	2
2003	0	1
2004	1	1
2005	1	0
2006	1	3
2008	1	6
2009	1	1
2010	0	3
2014	1	0
2015	4	4
2016	0	7
2017	9	27
Total per sexes	24	69

ÀREA DE DIAGNOSI 4. FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

La formació és una inversió profitosa pel conjunt de la organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb major garantia d'èxit.

És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere.

Cal també que tant dones com homes puguin optar a la formació en igualtat d'oportunitats.

Què analitzem?

- La percepció de la plantilla pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació: formació específica en aquesta matèria.
- Com la gestió de la formació vetlla per la igualtat d'oportunitats (horaris en què s'imparteix, facilitat per encaixar dins de les diferents modalitats contractuals i horàries de la plantilla...).
- La participació de les dones i els homes en la formació interna o contínua.

Informació analitzada

4.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta	<p>El 75% de les persones que han respost a l'enquesta han indicat que existeix facilitat a l'hora d'accedir a les formacions.</p> <p>El 85,7% de les persones que han respost a l'enquesta manifesten que els horaris de formació són adequats.</p> <p>El 69% de les persones que han respost a l'enquesta indiquen que coneixen les formacions a les quals poden accedir.</p> <p>De la plantilla que ha respost a l'enquesta, un 72,4% ha realitzat la darrera formació en un període</p>

	<p>inferior a tres mesos, seguit de la plantilla que ha realitzat la darrera formació entre tres mesos i un any (13,8%). Un 10,3% de les persones que han respost indiquen que van realitzar la darrera formació fa més d'un any. Un 3,4% de respostes pertanyen al grup "no he realitzat cap formació".</p>
--	--

<p>4.2. LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ</p>	
<p>Existeix un protocol o procediment per gestionar la formació?</p>	<p>NO. No existeix un departament expressament destinat a la formació. El Consell pot organitzar formacions pròpies i la plantilla pot acollir-se a les formacions del Pla Agrupat de Formació. La plantilla pot buscar també les seves pròpies formacions a realitzar.</p>
<p>Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa?</p>	<p>Existeixen diverses formes de conèixer l'oferta formativa a la que es pot accedir. Per una banda, cada treballador o treballadora pot buscar formacions a realitzar per pròpia iniciativa, i realitzar-les prèvia autorització si es tracta de formacions dins de l'horari de treball. Hi ha establert un màxim de 60 hores anuals per formació. Per altra banda, les persones responsables dels serveis que es presten poden rebre les formacions que es programen des de la Generalitat o altres organismes i informar-ne la plantilla. Pot també programar-se alguna formació específica per assolir competències professionals que millorin l'acompliment del personal, tant a dins com a fora del Consell, quan es detecten mancances o cal una actualització de coneixements. Des de la Diputació de Lleida, on es programen gran part de les formacions a les què s'accedeix des del Consell, existeix també la</p>

	possibilitat de fer constar els interessos formatius particulars per tal de rebre les ofertes via correu electrònic.
S'han realitzat formacions específiques en matèria d'igualtat?	No recentment. Es van realitzar algunes accions formatives quan es va realitzar el I Pla d'igualtat (2009-2011). Aquesta mena d'accions no han tingut continuïtat.
Com es detecten les necessitats formatives?	La iniciativa pot venir de les persones interessades o de les persones responsables dels serveis que es presten, generalment per actualització de competències.
On es realitzen les formacions?	Es realitzen dins del Consell Comarcal si és l'ens el que les organitza, o fora del Consell Comarcal en funció al tipus de formació, atenent la diversitat d'opcions.
En quin horari es realitzen les formacions?	Depenent de qui organitza la formació. En el cas que sigui el propi Consell Comarcal s'intenta que encaixin amb les jornades de treball de la plantilla. Si són fora del Consell Comarcal, depèn de l'organisme que les programa.
Les formacions que es programen des del propi Consell Comarcal, s'adapten als horaris de treball?	Intenten adaptar-se als horaris.
En cas que les hores d'una formació excedeixi de l'horari personal, es compensen?	L'article 15.a. del conveni indica "en cas que el curs sigui fora de l'horari laboral, es compensarà amb temps equivalent de treball".
Existeix un còmput d'hores per formació anual?	60 hores anuals.
Es programen i contracten formacions per promoure el desenvolupament personal dels treballadors i les treballadores?	Es pot proposar que es realitzin determinades formacions per millorar competències personals i les persones interessades també poden sol·licitar efectuar-les dins el límit horari establert.

Es programen i contracten formacions adreçades a promoure la mobilitat entre serveis?	NO.
Existeix la possibilitat de realitzar formacions online o en modalitat a distància dins de l'horari laboral?	Sí, prèvia autorització. En cas que algú realitzi una formació online o a distància fora d'horari no està contemplat que puguin compensar-se aquestes hores fora de la jornada.
Es programen i contracten formacions adreçades a millorar les competències en matèria de gestió del temps, comunicació, gestió d'equips...?	Generalment van adreçades a les competències del lloc de treball.
En cas de què l'accés a la formació sigui fora de la localitat del centre de treball, es compensa el temps i la despesa de desplaçament?	Es compensa el quilometratge, les despeses d'aparcament i la dieta si s'escau. Quan la formació és dins de la jornada laboral, i hi ha desplaçament, en funció a la durada de la formació es computa com una jornada de treball sencera. L'excés d'horari es computa com hores a compensar en cas de que la formació sigui obligatòria, és a dir: organitzada pel Consell.

4.3. PARTICIPACIÓ EN LA FORMACIÓ PER SEXES	
Participació global de la plantilla en les formacions realitzades (període de temps X)	No es té un recull, ja que les fonts per optar a les formacions són molt variades.
Participació de dones i homes en la formació	No podem comptar amb aquesta dada.
Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació	No podem comptar amb aquesta dada.
Participació de dones i homes segons el lloc on s'imparteix la formació	No podem comptar amb aquesta dada.

Les possibles diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i la promoció de les dones o els homes?	No podem comptar amb aquesta dada.
---	------------------------------------

Conclusions

No existeix un departament de formació pròpiament dit, de manera que no es pot obtenir dades globals, ja que només es pot consultar la informació que els treballadors i les treballadores comuniquen. Per tant, no es poden establir determinades conclusions.

No sistematitzar mesures per compensar les formacions que per pròpia iniciativa poden fer els treballadors i les treballadores (tenint en compte la seva jornada laboral, o el fet que les formacions exigeixen que siguin efectuades en dissabte...) és possible que les persones interessades ja no les contemplin com una opció.

PUNTS FORTS

- Cada treballador i treballadora compta amb un nombre d'hores anuals en formació (60 hores).
- Es pot accedir a formacions del propi Consell Comarcal, de la Diputació de Lleida, de departaments de la Generalitat, o seleccionades per pròpia iniciativa.
- Existeix pressupost per compensar part de les despeses formatives dins d'un límit i prèvia autorització per part del Consell.
- L'accés a la formació depèn de la iniciativa de les persones responsables dels serveis o la dels propis treballadors i treballadores.

AREES DE MILLORA

- No s'ha efectuat formació en matèria d'igualtat entre dones i homes recentment.
- No existeix un departament de formació pròpiament dit, que pugui sistematitzar processos (oferta formativa, seguiment en l'accés a la formació...).
- Les hores formatives que excedeixen de la jornada no es compensen.
- No es recull informació segregada per sexes.

ÀREA DE DIAGNOSI 5. PROMOCIÓ I DESENOVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones segueix sent una assignatura pendent, molt marcada pels estereotips de gènere vinculats al lideratge.

El "sostre de vidre" és el concepte que posa de manifest les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i de decisió de les organitzacions, a causa molts cops de prejudicis.

Aquestes barreres són múltiples: resistències al lideratge femení, estereotips, prejudicis, jornades laborals maratonianes, manca de coresponsabilitat, assumptió per part de les dones de les taques de cura...

Tot això provoca una gran complexitat en la carrera professional de les dones i en la seva promoció: moltes empreses no tenen cap dona en el seu equip directiu.

La incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional són un aspecte primordial per assolir la igualtat real i efectiva.

Què analitzem?

- La percepció respecte les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en homes i en dones.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en aquesta promoció.
- Com la gestió de la promoció veïlla per la igualtat d'oportunitats.
- La participació de dones i homes en la promoció i el desenvolupament professional.

5.1. PERCEPCIO DE LES PERSONES	
Buidatge d'enquesta.	<p>Aquest àmbit de diagnosi ha estat el més votat com àrea a treballar en el Pla d'igualtat del Consell Comarcal.</p> <p>A la pregunta 13, on es permet triar més d'una opció, 22 persones l'han seleccionat com un àmbit de treball important.</p> <p>A la pregunta 27, on es demana si es pensa que les dones tenen més dificultats per accedir als llocs de responsabilitat, un 71,4% de les persones que han respost l'enquesta han indicat que SÍ, i un 28,6% de les</p>

	<p>persones enquestades consideren que NO.</p> <p>A la pregunta 31, on es demana "en alguna ocasió la vostra situació personal o familiar ha suposat un obstacle per accedir a un lloc de major responsabilitat?", el 67,9% de les persones que han respost la pregunta amb un NO, i un 32,1% de les persones han dit que Sí.</p> <p>A la pregunta 32, de resposta oberta, on la plantilla pot manifestar suggeriments i opinions que no hagin reflectit en les preguntes tancades, s'ha indicat per part d'una persona "discriminació per suposats rols de gènere".</p>
--	--

5.2. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ	
<p>Formes per les quals els treballadors i les treballadores són informats de les vacants o els nous llocs de treball per poder-hi optar.</p>	<p>Les convocatòries són públiques. No es fa cap comunicació a la plantilla de manera expressa, formal o diferenciada.</p>
<p>Disseny de plans de carrera</p>	<p>NO.</p>
<p>Igualtat entre homes i dones com un dels objectius de la promoció interna</p>	<p>NO.</p>
<p>Igualtat d'oportunitats en la promoció</p>	<p>Es constata poca promoció interna i poca mobilitat funcional. Fins ara no hi ha hagut ni promoció ni mobilitat.</p>

5.3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONALS	
Formes a través de les quals s'identifica el potencial de desenvolupament dels treballadors i de les treballadores (avaluació d'acompliment, opinió del/la superior immediat/a, funcionament dels equips de treball, sense mecanismes...)	No existeix cap avaluació d'acompliment ni sistema de valoració professional establert.
Es garanteix que els criteris emprats en la promoció no condicionin de manera explícita o implícita l'accés de les dones als llocs de responsabilitat?	Les places solen ser convocades de manera pública.
Es garanteix que les situacions personals i familiars de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció?	No hi ha experiència en la promoció.
S'adopten mesures per equilibrar la presència de dones i homes en els llocs de responsabilitat?	NO. En general, dins de la cultura del Consell Comarcal, la igualtat entre dones i homes no es contempla.

Conclusions

Ha quedat de manifest en l'enquesta realitzada a la plantilla que aquest és l'àmbit considerat de major importància per abordar en el Pla d'igualtat del Consell Comarcal.

De les entrevistes realitzades se'n desprèn que al Consell Comarcal del Segrià no hi ha promoció ni mobilitat funcional.

Els treballadors i treballadores del Consell Comarcal no se n'assabenten de les ofertes de manera diferent o preferencial a la resta de la ciutadania. Per optar a nous llocs de treball dins del Consell han d'estar pendents de la web o les publicacions habituals.

No està sistematitzada la forma de valorar l'acompliment.

PUNTS FORTS

- No es detecten punts forts en aquesta àrea de diagnosi.

AREES DE MILLORA

- Incloure els criteris d'igualtat entre dones i homes a l'hora de valorar possibles persones per promocionar.
- Buscar equilibrar la presència de dones i homes en llocs de responsabilitat.
- Establir plans de carrera.
- Promoure la mobilitat funcional.
- Promoure la promoció interna.
- Establir formes de portar a terme alguna mena d'avaluació de l'acompliment de la plantilla per detectar possibles promocions, no limitar el potencial dels equips, i evitar la fuga de talent.
- Establir alguna via per comunicar a la plantilla les vacants o noves places de forma paral·lela a l'obligada publicitat de les mateixes.
- Establir formes de donar "feed-back" als equips respecte el seu acompliment.

ÀREA DE DIAGNOSI 6. RETRIBUCIÓ

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema universal que malauradament persisteix.

El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per tots els grups d'edat, d'ocupació, i nivells d'educació.

La bretxa salarial és el concepte que defineix la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes.

La Unió Europea indica en els seus informes que és una qüestió que es fonamenta en la discriminació a determinades categories laborals, la discriminació per sectors, les jornades parcials, la diferència de cobrament de complements i plusos, la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars, i la infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats.

Què analitzem?

- La percepció de les persones respecte la igualtat salarial a l'organització.
- Com la política de l'organisme vetlla per la igualtat salarial.
- Les retribucions de dones i homes i el càlcul de la possible bretxa salarial al Consell Comarcal.

6.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta	<p>En el referent a les retribucions, la pregunta "quins dels següents àmbits penseu que són més importants de treballar des del Pla d'igualtat del Consell Comarcal?" situa aquesta àrea en el mateix índex de respostes que la comunicació no sexista i la salut laboral.</p> <p>A la pregunta "penseu que els llocs de treball que ocupen els homes estan més ben remunerats que els que ocupen les dones?", el 39,3% de les persones que han respost ho fan amb un SÍ, mentre que el 60,7% de les persones que han respost indiquen que NO.</p>

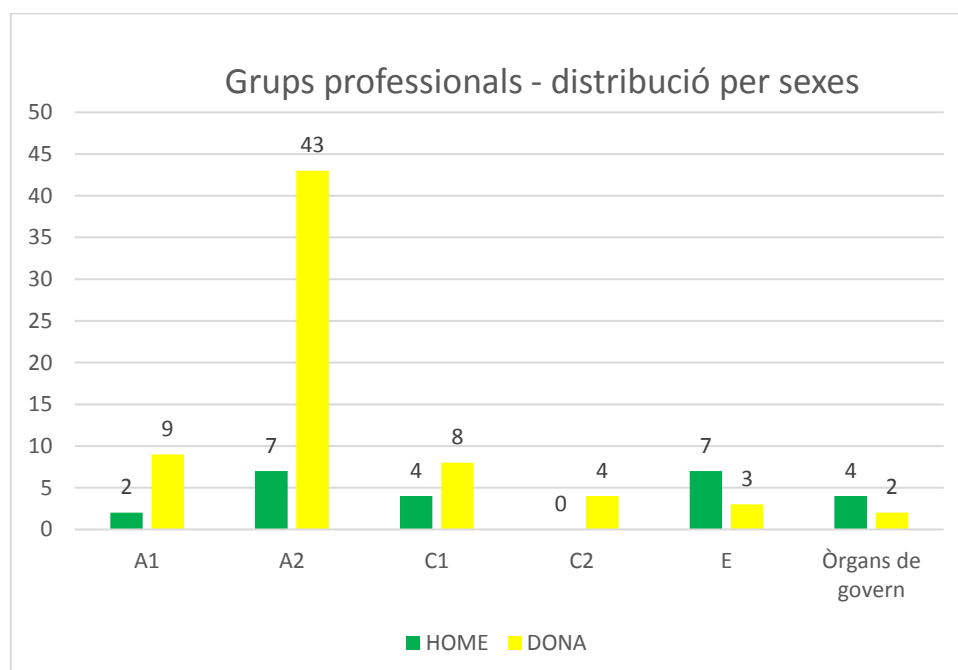
6.2. MESURES PER VETLLAR PER LA IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES	
L'organització ha portat a terme un estudi sobre les retribucions de la plantilla?	Cada any es publica la relació de llocs de treball i el pressupost assignat a la plantilla del Consell Comarcal.
S'aplica més d'un conveni a l'organització?	Hi ha un acord pel personal laboral i un pacte pel personal funcionari.
Les retribucions estan regulades pel conveni?	Tractant-se d'una administració pública, les categories professionals i els complements que s'assignen al lloc de treball estan estipulats dins les taules pròpies de l'administració, tal i com s'estableix en la Llei de Pressupostos de l'Estat.
Existeix alguna mena d'avaluació de l'acompliment vinculada a les retribucions?	NO.
En cas que existeixin complements, quin és el criteri que s'utilitza en la seva assignació?	Els complements venen donats pel lloc de treball tal i com s'estableix en l'administració pública (complements de destí). Hi ha uns altres complements que poden assignar-se de manera discrecional, a negociar amb el propi Consell, en cas d'assumpció de responsabilitats concretes (altres complements), com en el cas de referents o persones amb responsabilitats. Tot i que es pugui negociar la seva percepció, també estan estipulats.
Les retribucions del personal són públiques (incloent l'assignació de complements?)	Sí.
Existeixen beneficis socials que comportin una compensació econòmica? (aparcament, tiquets restaurant, plans de pensions...)	L'existència de beneficis, com aparcament, es limita a persones que formin part dels òrgans de govern del Consell Comarcal del Segrià. Segons conveni, hi ha un apartat denominat "fons social" que actualment no s'aplica.

Interval de retribucions mensuals (font: Intervenció)

GRUP	MÍNIM	MÀXIM
A1	2.419,17	4.685
A2	1.836,25	2.401,16
E	1.641,51	1.641,51
C1	1.476,94	2.038,98
C2	1.310,66	1.765,44

Distribució de la plantilla a 31 de desembre de 2017 per grups professionals:

Grups professionals	HOME	DONA	TOTAL
A1	2	9	11
A2	7	43	50
C1	4	8	12
C2	0	4	4
E	7	3	10
Òrgans de govern	4	2	6



Conclusions

La "bretxa salarial" pot no ser tan freqüent a l'administració pública com a l'empresa privada, ja que les retribucions venen estipulades i pautades. Existeix poc marge a l'hora d'assignar beneficis econòmics a títol individual i molta de la informació és pública.

Les diferències més grans que poden donar-se entre dones i homes poden generar-se per segregació horitzontal (concentració d'homes o dones en tasques concretes en funció als estereotips de gènere).

PUNTS FORTS:

- Es tracta d'administració pública, per tant les categories professionals i els seus complements estan estipulats.
- Al tractar-se d'administració pública, les retribucions són públiques.
- Hi ha un cert marge de maniobra en els complements que s'atorguen de manera discrecional i es pacten de forma individual.
- Tant el personal funcionari com el personal laboral tenen exactament les mateixes clàusules en els seus convenis (no existeixen diferències entre les modalitats de contractació).
- La plantilla que ha respost a l'enquesta no ha considerat aquest punt una àrea de treball prioritària dels Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal.

AREES DE MILLORA:

- No es fan estudis de les retribucions per sexe.
- No es té present la possibilitat de que existeixi segregació horitzontal, amb el seu conseqüent impacte en les retribucions.
- No es té present la possibilitat que existeixi segregació vertical, amb el seu conseqüent impacte també en les retribucions.
- El fet que les excedències o les reduccions de jornada siguin mesures emprades exclusivament per dones fa que la remuneració de les dones també es vegi minorada, i tingui un futur impacte a nivell de pensió.

ÀREA DE DIAGNOSI 7. TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Les dades mostren desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura d'altres entre dones i homes.

L'ordenació del temps de treball pot millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida.

Les dades sobre els usos del temps d'Idescat posen de manifest que es manté la divisió sexual del treball dins de les llars catalanes: les dones dediquen pràcticament el doble de temps a les tasques de la llar i a la cura de la família que els homes.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura contribueix a mantenir la discriminació laboral de les treballadores, que veuen limitades les seves possibilitats en el referent a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i al reconeixement professional i retributiu.

També cal tenir en compte l'impacte de la "doble presència" o "doble jornada".

Les empreses cal que adoptin mesures adreçades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida, adreçant-se tant a dones com a homes, per tal de potenciar la coresponsabilitat.

Què analitzem?

- La percepció de les persones respecte l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral de l'empresa.
- Si l'organització vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'hora de gestionar el temps de treball.
- La utilització que es fa de les mesures que pretenen afavorir la conciliació per sexes.

7.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta	Aquesta àrea ha estat la segona indicada com a més important a treballar per part de la plantilla. Un 60,7% del personal l'ha triat en la selecció múltiple. També apareix en la pregunta 32, de resposta lliure, com una de les preocupacions del personal. A l'hora de sol·licitar suggeriments o altres aspectes que durant l'enquesta no s'han reflectit, algun treballador o treballadora ha fet constar "més flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida".

	Respecte les respostes d'escala, cal analitzar-les per poder determinar la percepció del personal respecte la conciliació (veure el corresponent annex).
--	--

7.2. MESURES PER VETLLAR PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA GESTIÓ DEL TEMPS DE TREBALL	
La organització compta amb mesures per facilitar la conciliació dels treballadors i les treballadores?	L'organització compta amb horari flexible. S'estableix d'un horari fix de presència obligada, i el personal té flexibilitat en l'entrada i la sortida. S'estableixen també en el conveni mesures d'aplicació en els casos de maternitat i lactància, així com la possibilitat d'acollir-se a una reducció de jornada o una excedència, dins determinats supòsits.
Les mesures de conciliació van més enllà dels mínims legals establerts?	S'aplica la normativa legal.
Com es gestiona la petició de dies propis, permisos i vacances?	El personal utilitza uns fulls dissenyats per tal de sol·licitar al/la superior el permís corresponent i informar de les dates de vacances que es demanen.
Com es gestiona l'accés a jornades de treball reduïdes?	Cal sol·licitar-ho al/la responsable i/o a Gerència. Es valora per part del Consell Comarcal la possibilitat d'accedir a la reducció de jornada, ja que s'estableix com a requisit que el servei quedi cobert.
Com es gestionen les peticions d'excedència?	Cal sol·licitar-ho a la persona responsable.
Es garanteix que tothom conegui les mesures de conciliació de l'empresa?	No existeix informació dissenyada específicament per conèixer les possibilitats en matèria de conciliació del personal.
Gestió horària de la plantilla: entrada i sortida flexible, còmput d'hores...	Existeix un reglament horari. No ha estat localitzat en la pàgina web ni el carpeta de documents comuns adreçada a la plantilla.

Compensació d'hores	Es regula pel reglament horari. Cal autorització, i cada hora treballada en cap de setmana (a partir de divendres a les 15:00 hores) equival a una hora i mitja de jornada laboral. En cas de ser efectuades fora de la jornada laboral, cada hora treballada equival a una hora i quinze minuts.
Possibilitat de treball telemàtic o de còmput d'hores no presencials	No està sistematitzat. En casos puntuals de necessitats molt concretes es pot plantejar i el Consell Comarcal pot accedir a autoritzar-ho.
Es forma la plantilla en gestió del temps i millora de les competències afavoridores de la conciliació?	NO.
L'organització coneix les situacions familiars especials (treballadors amb una persona dependent, hospitalitzacions o tractaments de familiars...)?	Si el treballador/a ho vol transmetre o vol demanar un permís especial per una circumstància familiar ho comunica a les persones que tenen competència per autoritzar-l'hi (caps de servei, gerent...).
Com es gestionen les substitucions en cas de baixa per maternitat?	S'intenten cobrir.
Mesures vinculades a la maternitat i la lactància	Les mesures vinculades a la maternitat i la lactància estan contemplades al conveni.
Formacions i reunions en horaris compatibles per les reduccions de jornada, o mesures compensatòries	S'intenta que allò que s'organitza des del propi Consell sigui compatible.
Permisos personals: naturalesa i justificació (tutories, visites mèdiques...)	S'estableix la possibilitat de permisos puntuals i prèvia sol·licitud la possibilitat d'absentar-se del lloc de treball amb la corresponent justificació.
Es potencia l'ús de mesures conciliadores en el col·lectiu masculí?	NO.

7.3. US DE LES MESURES	
Persones acollides a una excedència: distribució per sexes i coneixement de causes	<u>A 31 de Desembre de 2017:</u> Persones acollides a excedència: 0
Persones acollides a reducció de jornada: distribució per sexes	<u>A 31 de Desembre de 2017:</u> Persones acollides a reduccions de jornada per cura de menors: 100% dones.
Us de permisos: maternitat, paternitat, lactància.	Els habituals.

Conclusions

La conciliació ha estat escollit el segon àmbit de treball en importància a abordar des del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià en l'enquesta a la plantilla.

De les entrevistes realitzades durant la recollida d'informació se'n desprèn cert desconcert i desconeixement de les mesures de conciliació en vigor. Es recull la inquietud de la plantilla per temes que "han canviat", "han variat" o "s'han retallat" sense que hagin estat reflectits per escrit.

La informació funciona molt via comunicació informal i a nivell personal.

PUNTS FORTS

- Es compta amb horari flexible d'entrada i sortida.
- Es contempla la possibilitat de compensar les hores no treballades durant l'exercici fins al dia 20 de gener de l'any posterior, i també de fer-ne la compensació mitjançant dies d'assumptes propis.
- Les situacions en què un treballador o treballadora requereix d'una mesura especial puntual, ja sigui per necessitats del Consell com pròpies, s'atenen de manera individual i personalitzada.
- Es contempla flexibilitat en la comunicació de l'horari d'inici i fi de jornada.

AREES DE MILLORA

- La plantilla manifesta "desconeixement" i cert "desconcert" respecte les mesures en vigor.
- De l'enquesta es desprèn que un 27,6% de la plantilla que l'ha realitzada no coneix quines llicències i permisos pot sol·licitar.
- Durant les entrevistes es manifesta malestar per la necessitat de recuperar hores quan és l'ens el que fixa l'horari de sortida.
- No existeix cap document que reculli les mesures de conciliació i unifiqui la informació a facilitar a la plantilla.
- No es té accés a la consulta individual del control horari per part dels empleats i les empleades.
- No es fomenta la informació adreçada al col·lectiu masculí ni s'incideix en la coresponsabilitat.
- Es manté una cultura de treball presencialista.
- Les reduccions de jornada i les excedències, en els darrers anys, han estat sol·licitades exclusivament per dones.

ÀREA DE DIAGNOSI 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Les polítiques d'igualtat posen èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge com a forma important de comunicació.

Aquestes polítiques recomanen evitar usos androcèntrics i sexistes de la llengua, entenent com a ús androcèntric aquell que fa difícil imaginar la presència de les dones en un àmbit determinat, i com a ús sexista aquell que menysté o devalua un dels dos sexes.

En moltes ocasions la llengua tendeix a excloure i ocultar les dones, especialment en determinats àmbits històricament reservats als homes.

La normativa europea recomana incorporar en tots els seus Estats membres iniciatives que vagin destinades a promoure un llenguatge lliure de sexisme i que tingui en compte la presència de les dones a la societat.

S'estableix així la comunicació com un eix més de la igualtat entre homes i dones.

Què analitzem?

- La percepció de les persones respecte la necessitat d'un ús de comunicació no sexista.
- Les mesures contemplades dins de l'organització per afavorir l'ús de comunicació no sexista.
- El llenguatge dins de l'organització: textos, documents i altres fonts de comunicació.

8.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta	<p>La comunicació no sexista ha estat indicada com un àmbit important de treball per 11 persones que han respost aquesta pregunta de l'enquesta.</p> <p>En la pregunta "penseu que el Consell vetlla per l'ús d'un llenguatge no sexista en les seves comunicacions?", el 78,6% de les persones que han respost consideren que sí, mentre que el 21,4% indiquen que no.</p> <p>Una persona de les que ha respost l'enquesta ha indicat en la pregunta 32, de resposta lliure, "manca de formació en sensibilitat vers la igualtat de gènere i l'ús de llenguatge no sexista".</p>

8.2. COM ES TREBALLA DES DE L'ORGANITZACIÓ L'ÚS DE LLENGUATGE NO SEXISTA	
L'organització disposa d'algun protocol o document on s'estableixin els criteris per una comunicació no sexista?	NO.
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació ha rebut formació en igualtat i comunicació no sexista?	NO.
La plantilla ha rebut formacions en matèria de comunicació no sexista?	NO.
Existeix alguna persona responsable de vetllar per que les comunicacions internes i externes siguin no sexistes?	NO.

8.3. ANÀLISI DE L'ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA	
Revisió dels usos habituals.	<p>Es realitza una revisió documental (ordenances, convenis, protocols, convocatòries de personal, tauler electrònic...).</p> <p>Es detecta l'ús de llenguatge no inclusiu en alguns documents del Consell Comarcal.</p> <p>En són alguns exemples: -plecs de clàusules on apareixen termes com "tots els licitadors", "personalitat jurídica de l'empresari", "els empresaris no espanyols", "el contractista", "l'adjudicatari", "els ciutadans", "aquests voluntaris", "els treballadors", "llicenciat o graduat", "notari", "licitador"...</p>

	De la mateixa manera, el conveni revisat fa referència també a "els treballadors" i "els representants del personal".
Revisió ofertes de treball: com s'anomenen per garantir la igualtat d'oportunitats?	Els llocs de treball s'anomenen sota la fórmula doble (masculí i femení). Tanmateix, al llarg de l'oferta es masculinitzen les característiques del lloc de treball anomenat sota fórmula doble ("no estar inhabilitat", "titulat", "els aspirants"...).
Revisió de nomenclatures varies (organismes del propi Consell i els seus càrrecs).	"Consell d'alcaldes" en lloc de "Consell d'alcaldes i alcaldesses" o "Consell d'alcaldies", "Consellers" en lloc de "Conselleries"... Els càrrecs dels quals es té coneixement de la persona que els ocupa estan degudament concordats ("la presidenta").

Conclusions

Tot i que hi ha un esforç per utilitzar la comunicació no sexista, es detecten casos en què hi ha un ús no inclusiu del llenguatge.

- Apareix llenguatge no inclusiu de manera erràtica ("la ciutadania" posteriorment esdevé "els ciutadans", o "voluntariat" queda reduït a "voluntaris").
- Quan es fa referència a empreses i contractes, apareix un ús clarament masculinitzat de terminologia ("el contractista", "l'empresari", "el licitador", "l'adjudicatari"...), intercalant-se de tant en tant terminologia inclusiva ("l'empresa licitadora"). Aquest ús androcèntric és molt comú i passa desapercebut en moltes ocasions, ja que es tracta de sectors com l'empresarial o el tècnic, on tradicionalment hi ha hagut una clara hegemonia masculina i poca presència de dones.
- El mateix succeeix amb la terminologia a nivell polític: les nomenclatures són masculines quan es parla d'un col·lectiu on apareixen homes i dones ("Consell d'alcaldes").

PUNTS FORTS

Hi ha molts exemples d'ús correcte i no sexista del llenguatge:

- el llenguatge i la concordança al referir-se a persones concretes (càrrec en femení si s'escau), com per exemple "Secretària: NOM" o "Presidenta: NOM".
- el tractament i les salutacions, generalment en masculí i femení (senyor / senyora, benvolguts / benvolgudes)...
- a l'hora d'anomenar els llocs de treball en les ofertes d'ocupació (utilitzant les formes dobles "selecció d'un/a arxiver/a" o "plaça d'arquitecte/arquitecta").
- a l'hora acompanyar la documentació amb declaracions o models a complimentar per part de les persones interessades (sota la fórmula de desdoblaments com "en/na, en representació de").

ÀREES DE MILLORA

- Els documents apareixen esquitxats de termes no inclusius, possiblement per que s'opta inicialment per fer ús de formes dobles, que són difícils de mantenir durant tot el document.
- Es recorre poc a termes neutres.
- Tot i que s'anomeni amb una forma doble el lloc de treball, en el mateix document, a posteriori, s'hi introdueix nomenclatura no inclusiva vinculada al terme expressat en masculí i femení ("de la plantilla de funcionaris", "no estar inhabilitat", "ser ciutadans espanyols"...).
- No s'expressa en termes inclusius, amb un clar domini de llenguatge androcèntric, tot el referit a les escales polítiques i de presa de decisions.
- No existeix una supervisió dels documents per verificar que la redacció està feta amb terminologia inclusiva.
- No s'ha realitzat formació en matèria de comunicació no sexista.
- No s'ha distribuït recentment cap document ni s'ha fet difusió de cap manual per afavorir una comunicació inclusiva entre la plantilla.
- La plantilla no ha rebut formació específica en matèria de comunicació no sexista i terminologia inclusiva.

ÀREA DE DIAGNOSI 9. SALUT LABORAL

El Pla d'igualtat és una eina per incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.

La prevenció de riscos laborals té com a objectiu principal protegir els treballadors i les treballadores de les situacions en què la seva activitat laboral pugui produir un dany a la seva salut.

Segons l'Organització Internacional del Treball, és necessari incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per tal de conèixer els riscos als que s'exposen dones i homes i poder establir mesures de control específiques.

Què analitzem?

- Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.
- La protecció de la maternitat i la lactància.
- Les baixes per malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.
- Els accidents de treball amb enfocament de gènere.

9.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	
Buidatge enquesta	La salut laboral ha estat considerada com un àmbit important de treball des del Pla d'igualtat per part de 5 de les persones que han respost l'enquesta (un 17,9%).

9.2. GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL, IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Existeix un Pla de prevenció de riscos laborals, i incorpora aquest la perspectiva de gènere?	Existeix un Pla de Prevenció general, i es fa una avaluació de riscos concreta per cada un dels llocs de treball (informació facilitada pel Servei de Prevenció Prevenactiva - SPActiva). No se n'ha fet revisió documental.

S'inclou la igualtat d'oportunitats de dones i homes com un objectiu de la salut laboral i el Pla de reducció de riscos?	La prevenció de riscos i les revisions mèdiques són serveis externs contractats pel Consell Comarcal.
Disposa l'organització d'estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere?	NO.
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics als que estan exposats pel fet de ser home o dona?	No se'n fa difusió.
Existeixen mesures per cuidar de la salut dels treballadors i les treballadores pactades en conveni i d'acord amb la perspectiva de gènere?	S'inclouen proves complementàries com la revisió ginecològica, la mamografia, o l'examen urològic.

9.3. RESPONSABLES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS	
El personal responsable en matèria de riscos laborals té formació en igualtat?	NO.
Existeix un Comitè de seguretat i salut?	NO. Propi de les empreses més grans.
Qui vetlla per tal que es facin efectives les mesures en protecció de la salut i prevenció de riscos laborals?	Des de Presidència i Gerència.
Qui s'ocupa de les actuacions pròpies de la prevenció de riscos i la protecció de la salut?	Des de Presidència i Gerència.
La mútua que s'ocupa de les revisions mèdiques, té incorporada la perspectiva de gènere?	La mútua presta els serveis contractats i aplica la perspectiva de gènere en les revisions de caràcter complementari.

9.4. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I LA LACTÀNCIA	
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	NO.
Es contempen mesures per protegir la salut de les treballadores en període d'embaràs o lactància?	NO.
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que a la seva feina pot suposar per a la seva salut en període de lactància o embaràs?	NO.

9.5. ACCIDENTS DE TREBALL	
Anàlisi dels accidents de treball durant un període determinat (dones i homes)	<p><u>Període analitzat: 01/01/2014 – 31/12/2017. Dades facilitades per Activa Mútua.</u></p> <p>El total d'accidents de treball contemplats dins de l'informe de sinistralitat facilitat ha estat de 19. D'aquests 19 accidents, 11 han estat patits per homes i 8 per dones.</p>
Dies de baixa per accident de treball (dones i homes)	<ul style="list-style-type: none"> • Dels accidents patits per homes: TOTAL D'ACCIDENTS: 11 ACCIDENTS SENSE BAIXA: 6 ACCIDENTS AMB BAIXA: 5 • Dels accidents patits per dones: TOTAL D'ACCIDENTS: 8 ACCIDENTS SENSE BAIXA: 2 ACCIDENTS AMB BAIXA: 6 <p><u>Període analitzat: 01/01/2014 – 31/12/2017. Dades facilitades per Activa Mútua.</u></p>

	Els dies de baixa no es registren per sexes, per tant només es facilita un global.
Coneix la plantilla que inclou el concepte "accident de treball" o "malaltia professional"?	El servei de prevenció de riscos ha d'informar del que és un accident de treball quan es realitza la formació individual. Aquesta formació és obligatòria. La percepció de la Comissió per a la igualtat és que la plantilla no coneix en profunditat què és i què no és un accident de treball ni una malaltia professional.

9.6. MALALTIA PROFESSIONAL I CONTINGÈNCIES COMUNES	
Baixes per malaltia professional: dones i homes.	<u>Període analitzat: 01/01/2014 – 31/12/2017. Dades facilitades per Activa Mútua.</u> NO S'INFORMA DE CAP CAS DE MALALTIA PROFESSIONAL.
Baixes per malaltia professional: durada de les baixes.	NO S'INFORMA DE CAP CAS DE MALALTIA PROFESSIONAL.
Baixes per contingència comuna: dones i homes.	<u>Període analitzat: 01/01/2014 – 31/12/2017. Dades facilitades per Activa Mútua, departament de Contingències Comunes.</u> Baixes per sexe: Any 2014: 68,2% dones / 31,8% homes. Any 2015: 84,2% dones / 15,8% homes. Any 2016: 66,7% dones / 33,3% homes. Any 2017: 70% dones / 30% homes.
Baixes per contingència comuna: durada de les baixes.	El servei contractat no registra la durada de les baixes per sexe. No podem disposar d'aquesta informació.

Conclusions

El Consell Comarcal té contractada una mútua que s'encarrega d'atendre les malalties comunes i professionals i els accidents laborals, i un servei de prevenció de riscos laborals, que s'encarrega de la part de la prevenció pròpiament dita.

Aquests serveis ens indiquen que la perspectiva de gènere que contempla la normativa va referida a la lactància i la maternitat.

Respecte la informació facilitada per aquests serveis:

- les baixes per contingències comunes (percentatge per sexes) mostren dades estables i lògiques dins els percentatges de la plantilla en general, ja que es tracta d'una empresa on hi ha gran presència de treballadores, per tant és lògic que les baixes recaiguin en el col·lectiu femení. Destaca l'any 2015, en què el percentatge és superior.
- degut a la protecció de dades no es té accés a la informació de les patologies que motiven aquestes dades.
- en el cas dels accidents de treball, el número d'accidents patits per homes és superior al número d'accidents patit per dones.

PUNTS FORTS

- La revisió mèdica que es fa al personal del Consell Comarcal inclou serveis específics per vetllar per la salut dels homes i les dones de forma diferenciada, com la revisió d'urologia i la revisió ginecològica, amb proves diagnòstiques complementàries.
- No s'ha comunicat l'existència de cap malaltia professional al Consell Comarcal.

ÀREES DE MILLORA

- Els treballadors i les treballadores no reben un informe dels riscos específics de cada un dels llocs de treball.
- En la formació que es realitza no s'especifiquen els riscos psicosocials del lloc de treball.
- Caldria fer un seguiment des del propi Consell Comarcal per poder analitzar les diferències entre dones i homes.
- Els serveis de mútua i prevenció no tenen tota la informació segregada per sexes.

ÀREA DE DIAGNOSI 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament sexual és un delictes tipificat a l'article 184 del Codi Penal.

L'assetjament per raó de sexe és una forma de discriminació que atempta contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies:

-assetjament per raó de sexe: es defineix com un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

-assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Què analitzem?

- La percepció de les persones de l'organització en tot el referent a l'assetjament sexual o per raó de sexe i el seu coneixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual o per raó de sexe.
- Quines mesures existeixen a l'organització adreçades a prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Si han existit situacions d'assetjament i com s'han resolt.

10.1. PERCEPCIÓ I INFORMACIÓ DEL PERSONAL DEL CONSELL COMARCAL SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	
Percepció: buidatge enquesta.	L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat considerat com un àmbit important de treball pel 32,9% de persones que han respost a la pregunta 13.
Informació: buidatge enquesta.	El 48,3% de la plantilla que ha realitzat l'enquesta indica no conèixer l'existència del Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó

	de sexe i psicològic que el Consell Comarcal té en vigor. El 44,8% indica no saber a qui s'ha d'adreçar en cas d'assetjament.
--	--

10.2. ADOPCIÓ DE MESURES PER PART DE L'ORGANITZACIÓ	
Existència d'un protocol en vigor a l'organització que estableixi clarament les actuacions a seguir en matèria de possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.	SÍ. No està actualitzat, ja que figuren persones de referència que ja no hi haurien de figurar. A més a més es tracta d'un protocol on s'inclouen l'assetjament sexual i per raó de sexe junt amb l'assetjament psicològic.
S'ha comunicat a la plantilla l'existència d'aquest protocol?	NO.
S'ha incorporat el protocol a alguna mena de manual d'acollida, codi ètic...?	NO. No existeix cap manual d'acollida ni codi ètic.
Es aquest protocol públic i de fàcil accés?	Es públic però no s'informa a la plantilla d'on està ubicat a la pàgina web. L'accés és poc intuïtiu.
S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant assetjament sexual i per raó de sexe?	NO.
Hi ha un equip de persones destinat a atendre aquestes situacions?	Existeix un equip de persones indicat al protocol que caldria actualitzar.
Les persones de referència han estat formades tant a nivell del procediment com d'altres eines personals (resolució de conflictes, mediació...)?	NO.
Les persones de referència responen al perfil recomanat com a referents per part de les guies d'elaboració de protocols en aquesta matèria?	NO.

10.3. EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	
Casos d'assetjament que s'han instruït en el darrer any.	NO ENS CONSTA.
Gestió i resolució de les situacions produïdes a l'organització.	NO ENS CONSTA.

Conclusions

Les conclusions que se'n treuen respecte l'assetjament sexual i per raó de sexe és que s'ha fet un treball de mínims: hi va haver un treball previ quan es va elaborar el protocol, amb un equip de persones implicades en el mateix, però després ja no s'ha donat continuïtat al treball fet.

PUNTS FORTS

- Existeix un protocol en vigor.
- En el seu moment es va treballar al respecte.
- Es compta amb un servei de prevenció de riscos laborals, i l'assetjament està contemplat com un risc laboral.

AREES DE MILLORA

- El protocol en vigor és per assetjament sexual i per raó de sexe i també inclou assetjament psicològic. Les recomanacions actuals són que els protocols han d'estar preferiblement separats.
- El protocol es va renovar en el seu moment, però caldria actualitzar les persones que formin part de l'equip de referència.
- La gent no té informació sobre el protocol en un elevat percentatge, i per tant tampoc sobre l'equip de referència, ni a qui dirigir-se.
- Manca formació per tota la plantilla.

8. PLA D'ACCIÓ:

ACCIONS PER CADA UNA DE LES ÀREES DE DIAGNOSI

ACCIÓ 1.1. "Creació de la Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none">• Crear estructures per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none">• Vicepresidència Consell Comarcal• Agent per a la igualtat Consell Comarcal				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none">• Recursos personals				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none">• Aprovació per part del Ple del Consell Comarcal.				

ACCIÓ 1.2. "Creació de grups de treball Agent per a la igualtat – SIAD – Joventut – Ciutadania i Immigració – Altres"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none">• Crear estructures per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none">• Agent per a la igualtat				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none">• Recursos personals				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none">• Nombre de grups de treball establerts.				

ACCIÓ 1.3. "Establiment de línies d'actuació a través de grups de treball Agent per a la igualtat – SIAD – Joventut – Ciutadania i Immigració – Altres"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Crear estructures per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals • Recursos econòmics 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions en xarxa realitzades anualment. 				

ACCIÓ 1.4. "Redacció d'un manual d'acollida per noves incorporacions i d'accés a tota la plantilla on es faci menció expressa al principi d'igualtat entre dones i homes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores • Presidència • Gerència • Intervenció 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • La formalització del manual. • Que el manual passi a formar part dels documents adreçats al personal del Consell Comarcal. 				

ACCIÓ 1.5. "Redacció d'una menció expressa en el/s conveni/s – pacte/s col·lectiu/s establint el compromís del Consell amb el principi d'igualtat d'oportunitats"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusió del text acordat en el/s conveni/s – pacte/s col·lectiu/s. 				

ACCIÓ 1.6. "Incloure en el manual d'acollida i el/els conveni/convenis col·lectiu/s o pacte/pactes col·lectiu/s les mesures i el compromís amb la protecció de les dones víctimes de violència de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • SIAD. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • La inclusió del text acordat. 				

ACCIÓ 1.7. "Fer saber les empreses que treballen amb el Consell Comarcal el posicionament de l'organisme com a ens que vetlla per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> Establir accions que permetin millorar tant la presència com al visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> Secretaria. Agent per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> Inclusió de text acordat. 				

ACCIÓ 1.8. "Aprofundir en els nous requisits que contempla l'entrada en vigor de la nova Llei de Contractes respecte la no vulneració del principi d'igualtat en empreses que contractin amb l'Administració Pública i l'exigència de plans d'igualtat per tal de poder incloure les clàusules referents a la igualtat en els plecs corresponents"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> Establir accions que permetin millora tant la presència com al visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> Agent per a la igualtat. Secretaria. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de clàusules específiques en els documents de contractació pública. 				

ACCIÓ 1.9. "Creació d'un espai virtual d'accés als empleats i empleats en matèria d'igualtat on ubicar el Pla d'igualtat, el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i altres documents específics a la pàgina web del Consell"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Informàtica. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Creació de l'espai en la pàgina web del Consell Comarcal. 				

ACCIÓ 1.10 "Crear una bústia virtual i/o física per a la plantilla com a via de comunicació anònima de temes referents a la igualtat"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. • Informàtica (en cas de bústia virtual). 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals (bústia virtual). • Recursos materials (bústia física). 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Creació i ubicació de la bústia. • Difusió de la iniciativa entre la plantilla. 				

ACCIÓ 1.11. "Redacció d'un codi ètic o manual de conducta on es faci menció expressa a la igualtat entre dones i homes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
				X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Vist i plau i difusió del document. 				

ACCIÓ 1.12. "Revisió de la denominació dels organismes del Consell Comarcal per corregir les denominacions exclusivament masculines"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Consorci de normalització lingüística. • Presidència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació dels canvis en les denominacions. • Difusió dels canvis. 				

ACCIÓ 1.13. "Crear per al Consell Comarcal del Segrià un logotip, entrada, etiqueta... que faci referència a la igualtat, tipus "Al Consell Comarcal del Segrià, iguals"."				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. • Informàtica. • Presidència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusió del logotip en la pàgina web del Consell. • Difusió del logotip en el Consell Comarcal (punts d'informació, mostradors...). 				

ACCIÓ 1.14. "Establir un mecanisme per fer visibles els diferents actes que durant l'any tenen com objectiu treballar en favor de la igualtat de les dones (8 de març, 25 de novembre...)."				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. • Presidència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Compliment de les accions concretes dissenyades per a cada una de les dates rellevants a visibilitzar. 				

ACCIÓ 1.15. "Crear un "butlletí per a la igualtat" propi del Consell Comarcal per difondre via correu electrònic notícies, articles, novetats... entre la plantilla de l'ens, per visibilitzar el principi d'igualtat."				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió del butlletí. 				

ACCIÓ 1.16. "Realitzar formacions específiques en matèria de promoció de polítiques d'igualtat entre càrrecs electes de l'ens i la comarca"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. • Recursos econòmics (personal expert). 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Realització de les jornades. • Assistència a les jornades. • Nivell de satisfacció amb les jornades. 				

ACCIÓ 1.17. "Realització de tallers per promoure la igualtat entre dones i homes als municipis de la comarca, utilitzant infraestructures i teixit associatiu existent (Consell Consultiu de la gent gran, associacions de dones, grups de joves...)"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. • Grups de treball projectats (Joventut, SIAD, Ciutadania i immigració) 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. • Recursos econòmics (personal expert, desplaçaments, altres...). 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers projectats i realitzats. • Assistència als tallers. • Nivell de satisfacció amb els tallers. 				

ACCIÓ 1.18. "Creació d'una àrea específica d'igualtat al Consell Comarcal del Segrià"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Presidència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Creació de l'àrea. • Nomenament de persones de l'àrea. 				

ACCIÓ 1.19. "Proposar la creació d'un organigrama del Consell Comarcal del Segrià"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin millorar tant la presència com la visibilitat de la igualtat entre dones i homes en el Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Presidència. • Gerència. • Secretaria. • Intervenció. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'organigrama de l'ens. • Detall de les persones responsables per àrea. 				

ACCIÓ 1.20 "Determinar el grau d'implicació i visibilitat de la igualtat en el Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 1, Cultura de l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el grau d'implicació del Consell Comarcal en matèria d'igualtat i el grau de visibilitat de la igualtat en l'ens. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Vist i plau de la diagnosi necessària per elaborar el Pla d'igualtat de l'ens per part de la Comissió per a la igualtat. 				

ACCIÓ 2.1. "Recollir la informació de la plantilla segregada per sexes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en la gestió de la plantilla del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Gerència. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Aconseguir una gestió de dades amb la informació de la plantilla segregada per sexes. 				

ACCIÓ 2.2. "Establir mecanismes per dotar de major visibilitat al sexe menys representat en els diferents serveis"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin una presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions adreçades a donar més visibilitat al sexe menys representat. 				

ACCIÓ 2.3. "Incloure els criteris d'igualtat en els programes d'ocupació com Treball i Formació i Garantia Juvenil"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir accions que permetin una presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusió de criteris d'igualtat en la visió global dels programes. 				

ACCIÓ 2.4. "Realitzar un estudi de la distribució de la plantilla per sexes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes que permetin identificar possibles segregacions horitzontals i/o verticals. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Vist i pla de la diagnosi del Pla d'igualtat per part de la Comissió. 				

ACCIÓ 2.5. "Establir mecanismes que permetin corregir segregacions horitzontals i/o verticals"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • "Establir accions que permetin una presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits del Consell Comarcal" 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures acordades. 				

ACCIÓ 2.6. "Realitzar una anàlisi de la distribució de llocs de responsabilitat des de la perspectiva de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 2, Condicions laborals				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • "Establir mecanismes que permetin identificar possibles discriminacions directes o indirectes" 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Vist i plau de la diagnosi del Pla d'igualtat per part de la Comissió. 				

ACCIÓ 3.1: "Impulsar la paritat en els tribunals de selecció"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures que permetin equilibrar la presència entre homes i dones en les diferents estructures del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la composició dels tribunals constituïts. 				

ACCIÓ 3.2: "Incloure la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari de les oposicions convocades per l'ens"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Fer visible la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'organització. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Representació legal de les persones treballadores. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusió de les lleis que fan referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari. 				

ACCIÓ 3.3: "Introduir accions positives en cas d'empat entre candidatures a cobrir un lloc de treball"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures que permetin equilibrar la presència entre homes i dones en les diferents estructures del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Representació legal de les persones treballadores. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Incloure la possibilitat d'efectuar accions positives en les diferents convocatòries d'oferta pública. 				

ACCIÓ 3.4. "Introduir accions positives en la gestió de les borses de treball"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures que permetin equilibrar la presència entre homes i dones en les diferents estructures del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Representació legal de les persones treballadores. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Incloure la possibilitat d'efectuar accions positives en les diferents convocatòries de borses de treball. 				

ACCIÓ 3.5. "Que les persones que realitzin la selecció de candidatures estiguin formades en matèria d'igualtat entre dones i homes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Representació legal de les persones treballadores. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades en igualtat d'oportunitats que participen en processos de selecció / nombre total de persones que participen en els processos de selecció. 				

ACCIÓ 3.6. "Estudiar mecanismes que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la contractació de personal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 3, Accés a l'organització				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures acordades per afavorir la igualtat entre dones i homes en la contractació del personal. 				

ACCIÓ 4.1. "Realitzar formacions en matèria d'igualtat per a la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Formar el personal del Consell Comarcal en matèria d'igualtat entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. • Recursos econòmics. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades. 				

ACCIÓ 4.2. "Estudiar mecanismes per compensar les hores de formació que excedeixen de la jornada laboral"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a les formacions. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mecanismes acordats. 				

ACCIÓ 4.3. "Estudiar mecanismes per compensar la formació fora de jornada laboral"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a les formacions 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mecanismes acordats. 				

ACCIÓ 4.4. "Proposar la creació d'un departament de Formació"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a les formacions. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. • Recursos econòmics. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Creació del departament i assignació de recursos. 				

ACCIÓ 4.5. "Segregar la informació de l'assistència a jornades i cursos per sexes".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per introduir la perspectiva de gènere des de la programació interna d'accions formatives. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X	X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Recollida d'informació segregada per sexes. 				

ACCIÓ 4.6. "Recollir els nivells de formació de tota la plantilla"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat en l'accés a les formacions. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que recullen el seu nivell formatiu a la fitxa corresponent dins de l'eina "Portal del empleado". 				

ACCIÓ 4.7. "Establir mecanismes per que tothom conegui les condicions que regulen l'accés a la formació i les vies per formar-se"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a les formacions. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir i difondre una eina de comunicació informativa. 				

ACCIÓ 4.8. "Establir plans de formació per la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a les formacions. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Disseny de plans formatius segons funcions. 				

ACCIÓ 4.9. "Formar la plantilla en gestió i usos del temps"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 4, Formació interna i contínua				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per introduir la perspectiva de gènere des de la programació interna d'accions formatives. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos econòmics. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones formades. 				

ACCIÓ 5.1: "Establir un sistema de comunicació que informi la plantilla del Consell Comarcal de la creació de nous llocs de treball i l'obertura de borses de treball"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicacions realitzades / nombre de convocatòries efectuades. 				

ACCIÓ 5.2. "Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en cas de promoció interna"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. • Gerència. • Equip de govern. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les promocions efectuades dins el període 2019 – 2021. 				

ACCIÓ 5.3. "Vetllar per que la situació familiar de les persones no suposi un obstacle a l'hora d'assumir noves responsabilitats professionals"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. • Gerència. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Revisió de la mobilitat laboral. 				

ACCIÓ 5.4. "Establir un sistema que permeti identificar potencialitats de les persones de les diverses àrees evitant la fuga de talent"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
			X	
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Responsables de les àrees / serveis. • Gerència. • Equip de govern. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Definició del sistema a utilitzar. 				

ACCIÓ 5.5. "Crear un sistema de feed-back per informar de l'acompliment als equips i treballar possibles processos de millora".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per garantir que la promoció i el desenvolupament professional respecten el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
			X	
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Responsables de les àrees / serveis. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Definició del sistema de retorn i processos de millora. 				

ACCIÓ 5.6. "Programar formacions en competències que permetin la progressió professional i l'assumpció de noves funcions (gestió d'equips, comunicació efectiva, gestió del temps...)"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 5, Promoció i desenvolupament professional				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> Incloure la perspectiva de gènere en tot el referent a la promoció i el desenvolupament professional. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> Comissió per a la igualtat. Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> Recursos econòmics. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de formacions programades. 				

ACCIÓ 6.1. "Recollir les dades retributives per sexes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 6, Retribucions				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> Introduir la perspectiva de gènere en els polítics retributives de l'ens. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> Intervenció. Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> Obtenir la informació per sexes. 				

ACCIÓ 6.2. "Revisar els complements discrecionals des d'una perspectiva de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 6, Retribucions				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques retributives de l'ens. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Intervenció. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de la informació. 				

ACCIÓ 6.3. "Realitzar una anàlisi de la política retributiva de l'ens des d'una perspectiva de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 6, Retribucions				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques retributives de l'ens. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Intervenció. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir una diagnosi de la política retributiva amb perspectiva de gènere. 				

ACCIÓ 6.4. "Analitzar la possible bretxa salarial al Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 6, Retribucions				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per garantir el compliment de la igualtat retributiva entre dones i homes a l'ens. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Intervenció. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Càlcul de la possible bretxa salarial. 				

ACCIÓ 7.1."Recollir les mesures de conciliació per fer-ne difusió entre la plantilla"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Acord de les mesures aprovat per la Comissió per a la igualtat. 				

ACCIÓ 7.2. "Facilitar l'accés al recull de mesures de conciliació en vigor"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Establir la via d'accés a la consulta de les mesures. 				

ACCIÓ 7.3. "Introduir entre el personal masculí el concepte de coresponsabilitat i promoure l'ús de mesures de conciliació"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió de les mesures de conciliació i coresponsabilitat entre el personal masculí. 				

ACCIÓ 7.4. "Facilitar l'accés individual al còmput horari, dies de permís i dies de vacances disponibles i disposats".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos econòmics. • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Accessibilitat a les eines de control de temps, permisos i vacances. 				

ACCIÓ 7.5. "Publicar i difondre el reglament horari entre la plantilla"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Publicitat i difusió del reglament horari. 				

ACCIÓ 7.6. "Publicar i difondre els documents que regulen les mesures de conciliació de la plantilla (pacte – conveni) entre la plantilla".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Publicitat i difusió del pacte – conveni. 				

ACCIÓ 7.7. "Definir i comunicar mecanismes per compensar els excessos horaris en cas de necessitats del servei"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establiment i difusió dels mecanismes acordats. 				

ACCIÓ 7.8. "Programar formacions adreçades a millorar les competències en gestió del temps, planificació i programació"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per millorar la gestió del temps i els usos del temps entre el personal del Consell Comarcal. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. • Gerència. • Representació legal de les persones treballadores. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos econòmics. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives realitzades. 				

ACCIÓ 7.9. "Vetllar per realitzar les reunions i formacions en un horari que inclogui les persones amb jornada reduïda"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per introduir la perspectiva de gènere en matèria de conciliació dins de l'organisme. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Persones responsables d'àrees / serveis. • Comissió per a la igualtat. • Representació legal de les persones treballadores. • Gerència. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió per part de l'ens de la necessitat d'adaptar les accions formatives i les reunions als horaris de tothom. 				

ACCIÓ 7.10. "Valorar l'aplicació de mesures no presencialistes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Gerència. • Representació legal de les persones treballadores. • Equip de govern. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures acordades. 				

ACCIÓ 7.11. "Realitzar un estudi del pacte-conveni i del reglament horari sota la perspectiva de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per introduir la perspectiva de gènere en matèria de conciliació dins l'organisme. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'estudi. 				

ACCIÓ 7.12. "Realitzar un seguiment de l'ús de les mesures de conciliació establertes per sexes"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 7, Conciliació i coresponsabilitat				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per introduir la perspectiva de gènere en matèria de conciliació dins l'organisme. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el seguiment de les mesures per sexes. 				

ACCIÓ 8.1. "Difondre entre el personal una guia d'usos no sexistes de la llengua"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de guies difoses 				

ACCIÓ 8.2, "Impartir formacions en matèria d'usos no sexistes de la llengua a la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Formar la plantilla en llenguatge inclusiu i no sexista. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades 				

ACCIÓ 8.3. "Revisar la denominació dels diferents òrgans de govern i presa de decisions"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Òrgans de govern • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Aprovació de les modificacions per part del Ple. 				

ACCIÓ 8.4. "Realitzar tasques de sensibilització en matèria de comunicació no sexista entre la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: <ul style="list-style-type: none"> • Millorar la sensibilització del personal del Consell en els usos del llenguatge. 				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: 8, Comunicació no sexista				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades 				

ACCIÓ 8.5. "Establir mecanismes per garantir que els documents del Consell Comarcal estiguin redactats en llenguatge inclusiu"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mecanismes establerts per la Comissió per a la igualtat 				

ACCIÓ 8.6. "Realitzar les modificacions documentals necessàries per que els documents en vigor estiguin redactats en llenguatge inclusiu"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> Comissió per a la igualtat Secretaria 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de modificacions realitzades 				

ACCIÓ 8.7. "Vetllar per que les ofertes de treball estiguin redactades en llenguatge no sexista"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 8, Comunicació no sexista.				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits del Consell Comarcal del Segrià. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> Secretaria Gerència Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> Ofertes publicades revisades sobre les ofertes publicades totals. 				

ACCIÓ 9.1. "Informar a cada treballador/a dels riscos específics del seu lloc de treball"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per que la plantilla del Consell Comarcal tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb una visió de gènere. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió dels riscos específics a tota la plantilla. 				

ACCIÓ 9.2. "Millora la prevenció i l'atenció a riscos i incidències posturals"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per que la plantilla del Consell Comarcal tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb una visió de gènere. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades 				

ACCIÓ 9.3. "Millorar la prevenció i l'atenció dels riscos i les incidències psicosocials"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per que la plantilla del Consell Comarcal tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb una visió de gènere. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores • Òrgans de govern 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals • Recursos econòmics 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions efectuades 				

ACCIÓ 9.4. "Establir mesures específiques per a la protecció de les treballadores embarassades i en període de lactància"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en tot el referent a la salut laboral (promoció de la salut, prevenció i gestió). 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures acordades 				

ACCIÓ 9.5. "Formar la plantilla en matèria d'accidents laborals i malalties professionals sota la perspectiva de gènere"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per que la plantilla del Consell comarcal tingui una millor formació en matèria de salut i riscos laborals amb una visió de gènere. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Gerència • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions efectuades 				

ACCIÓ 9.6. "Demandar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals i la Mútua que presta servei al Consell Comarcal que recullin les dades segregades per sexe".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en tot el referent a la salut laboral (promoció de la salut, prevenció i gestió). 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Agent per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Aconseguir les dades segregades 				

ACCIÓ 9.7. "Analitzar incapacitats temporals i accidents laborals sota la perspectiva de gènere".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 9, Salut Laboral				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Introduir la perspectiva de gènere en tot el referent a la salut laboral (promoció de la salut, prevenció i gestió). 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar una diagnosi de la salut laboral sota la perspectiva de gènere 				

ACCIÓ 10.1. "Difondre entre la plantilla l'existència d'un Protocol en vigor en procés de renovació"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió 				

ACCIÓ 10.2. "Redactar un nou protocol específic per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Informar favorablement del nou Protocol per la seva posterior aprovació per part del Consell. 				

ACCIÓ 10.3. "Difondre el nou protocol específic entre la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Fer efectiva la difusió del nou protocol 				

ACCIÓ 10.4. "Realitzar formacions en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla del Consell Comarcal"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe 				

ACCIÓ 10.5. "Establir un equip de persones de referència a les que dirigir-se en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
	X			
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació i acceptació per part de les persones implicades en formar part del grup de persones de referència del nou protocol. 				

ACCIÓ 10.6. "Formar les persones de referència en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe"				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
<ul style="list-style-type: none"> • Millorar el coneixement de la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES:				
<ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS:				
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT:				
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones de referència formades 				

ACCIÓ 10.7. "Formar les persones de referència en el procediment del nou protocol en cas de produir-se un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X		
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones de referència formades en el procediment del nou protocol. 				

ACCIÓ 10.8. "Difondre el compromís del Consell Comarcal en la política de "Tolerància zero" davant l'assetjament sexual i per raó de sexe".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Òrgans de govern. • Comissió per a la igualtat. 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals. 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismes de difusió acordats. 				

ACCIÓ 10.9. "Difondre el material elaborat pel Consell de Relacions Laborals en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe de forma visible per tot el personal del Consell".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió del material 				

ACCIÓ 10.10. "Implicar la representació legal de les persones treballadores en la redacció, difusió i implementació del nou protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe".				
ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mecanismes per gestionar i abordar possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. 				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X
PERSONES RESPONSABLES: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió per a la igualtat • Representació legal de les persones treballadores 				
RECURSOS NECESSARIS: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos personals 				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Acord amb la representació legal de les persones treballadores 				

ACCIÓ 10.11. "Vetllar per que des del Consell Comarcal es portin a terme les accions preventives i de visibilització de tolerància zero contemplades al nou protocol".

ÀREA DE DIAGNOSI: 10, Assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:

- Establir mecanismes per prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

CALENDARI	2018	2019	2020	2021
		X	X	X

PERSONES RESPONSABLES:

- Comissió per a la igualtat
- Representació legal de les persones treballadores

RECURSOS NECESSARIS:

- Recursos personals

INDICADORS D'ACOMPLIMENT:

- Nombre d'accions preventives i de visibilització de tolerància zero efectuades / nombre d'accions preventives i de visibilització de tolerància zero incloses al nou Protocol.

9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ

El II Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià està concebut com un conjunt de mesures, resultants d'una diagnosi, en procés d'avaluació contínua.

La Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià serà l'encarregada de portar a terme el seguiment de les diferents accions plantejades, tal i com reflecteix el seu Reglament, aprovat pel Ple del Consell Comarcal amb data 13 d'abril de 2018.

Totes les accions dissenyades en l'apartat 8 del mateix, "Pla d'acció", contempnen:

- Un calendari d'execució.
- Els recursos necessaris per la seva implementació.
- Les persones responsables de portar-les a terme.
- Els indicadors de l'acompliment de cada una de les accions.

S'estableix, a mode de seguiment i avaluació de les accions del Pla d'igualtat, el següent calendari:

1. Reunions trimestrals:

La Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià es reunirà amb periodicitat trimestral, per tal de fer el seguiment de les accions i plantejar-ne les oportunes modificacions, si s'escau.

La Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià, trimestralment, emetrà un informe adreçat a la Comissió Informativa de Benestar i Família, per tal que aquest organisme resti informat en tot moment del desenvolupament i la implantació del present Pla d'igualtat.

2. Reunions anuals:

La Comissió per a la igualtat del Consell Comarcal del Segrià es convocarà anualment per tal d'avaluar el nivell d'acompliment de totes les accions programades durant l'exercici.

Amb l'objectiu de facilitar el seguiment de les accions, la Comissió per a la igualtat posarà en funcionament un sistema de fitxes que en permetin fer l'avaluació i, en cas que sigui necessari, incloure les observacions oportunes:

ACCIÓ:				
ÀREA DE DIAGNOSI:				
OBJECTIU ESPECÍFIC ON S'EMMARCA:				
CALENDARI	2018	2019	2020	2021
PERSONES RESPONSABLES:				
RECURSOS NECESSARIS:				
INDICADORS D'ACOMPLIMENT ESTABLERTS:				
DATA D'AVUACIÓ:				
ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER L'ASSOLIMENT DE L'ACCIÓ:				
NIVELL D'EXECUCIÓ DE L'ACCIÓ:	ALT	MIG	BAIX	NUL
OBSERVACIONS (indicar, en cas de no desenvolupament de l'acció dins el calendari previst en el seu disseny, els motius de la no execució de l'acció)				

ANNEX 1 : GLOSSARI DE TERMES

Acció correctora:

Mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta.

Acció positiva:

Estratègia designada a establir la igualtat entre dones i homes mitjançant mesures concretes i puntuals.

Agent per a la igualtat:

Persona especialista en dissenyar, implementar i avaluar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Androcentrisme:

Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en les normes masculines.

Àrea de millora:

Aspecte intern d'una organització que cal millorar.

Assetjament per raó de sexe:

Qualsevol comportament contra una persona d'un sexe determinat només per pertànyer a aquest sexe, que pretén o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual:

Qualsevol comportament, de naturalesa sexual, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea en un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Avaluació contínua:

Consisteix a fer que tot un procés es vagi analitzant de forma periòdica i sistemàtica per tal d'anar-lo millorant constantment i de forma sostenible.

Avaluació de l'impacte de gènere:

Valorar l'efecte que una proposta d'actuació té sobre dones i homes per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Bretxa salarial:

Diferència entre salari mitjà dels homes i de les dones.

Cicle de millora contínua:

Cicle que consisteix a planificar, fer, verificar i actuar en conseqüència; és a dir: analitzar una situació, establir uns objectius de millora, planificar què cal fer per aconseguir-los, verificar que es compleixen i actuar en funció de si s'han aconseguit o no.

Codi ètic o de conducta:

Document corporatiu que marca les pautes que s'han de seguir en determinats aspectes, com la selecció de personal. Homogeneïtza les actuacions de les persones d'una organització en un àmbit determinat.

Coeducació:

Acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora en igualtat de drets, sense estereotips.

Comissió d'igualtat:

Equip de treball que es crea i es posa en marxa per dissenyar i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Compromís:

Voluntat expressada de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes liderada per l'equip directiu, el qual es compromet a facilitar els recursos necessaris, tan

econòmics com humans, per elaborar el Pla d'igualtat i dur-lo a terme, així com per actuar d'exemple davant la resta de l'organització.

Conciliació de la vida personal i laboral:

Possibilitat de fer compatibles l'espai personal, laboral, social i familiar per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Coresponsabilitat:

Concepte que va més enllà de la conciliació i que implica "compartir la responsabilitat".

Cultura presencialista:

Tipus d'organització que prioritza la presència en el lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Dades desagregades per sexe:

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe. Permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió tenint en compte l'especificitat del gènere i fer visibles les discriminacions.

Desigualtat de tracte:

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, afavorint un col·lectiu per sobre dels altres.

Diagnosi:

Informe que detalla la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Diferència de retribució entre dones i homes:

Diferència de sou mitjà entre dones i homes per als mateixos nivells de responsabilitat o per les mateixes categories professionals.

Directives sobre la igualtat de tracte:

Directives que amplien l'abast del principi de la igualtat de tracte entre homes i dones, que en un principi només es referia a la remuneració. Aquest principi s'ha anat ampliant a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.

Discriminació:

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

Discriminació directa per raó de sexe:

La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, per raó del seu sexe, de forma menys favorable que altra persona en una situació comparable. Es tracta d'una discriminació basada en raons biològiques.

Discriminació horitzontal:

Situació en què es facilita a les persones l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament identificats amb el seu sexe i troben obstacles i dificultats per assumir ocupacions que socialment es consideren identificades amb l'altre sexe.

Discriminació indirecta per raó de sexe:

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutre posa a persones d'un determinat sexe en desavantatge respecte de persones d'un altre sexe.

Discriminació múltiple:

Quan la dona pertany a un col·lectiu o un grup que també pateix discriminació per altres motius (raça, religió...).

Discriminació vertical:

Coneguda com a "sostre de vidre", situació en què es limita la possibilitat d'ascens de les dones.

Divisió sexual del treball:

Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Equilibri entre vida laboral i personal:

Estabilitat entre les necessitats personals i laborals d'una persona gràcies a les polítiques aplicades en l'àmbit productiu per adaptar les necessitats personals a la vida laboral, i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Equitat de gènere

Distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Estereotip de gènere:

Clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferenciats a les dones i als homes. Atribueixen rols fixats sobre els comportaments considerats correctes o normals en funció al sexe, i són la base de la discriminació, contribuint a justificar-la i perpetuar-la.

Gènere:

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, i que varia segons les èpoques històriques i les societats. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Horari flexible:

Terme procedent de l'expressió anglesa "flexitime" o "flexitime". Horari de treball en què la treballadora o el treballador pot escollir l'inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball, o fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

Igualtat de dret o igualtat formal:

Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

Igualtat de fet o igualtat real:

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

Igualtat de gènere:

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe. Condició de ser iguals dones i homes en la participació econòmica, política, cultural i social, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Igualtat de tracte entre dones i homes:

Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.

Indicador de gènere:

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcialment una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

“Leaking pipe” (lògica de la positivació):

La terminologia de la “canonada que goteja” expressa l'abandonament gradual i voluntari de la carrera professional que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la via personal i laboral, i de les exigències associades als llocs de treball de responsabilitat. Aquesta forma de pensament es basa en el reconeixement del treball no remunerat i dels valors que la dona aporta a l'activitat laboral.

Masclisme:

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap justificació.

Model “bread-winner”:

Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de cap de família i proveïdor principal d'ingressos.

Mobbing:

Terme adoptat de l'anglès per designar l'assetjament psicològic en el treball. Inclouria accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i de manera perllongada en el temps destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones. En general es donaria en contextos de correlació de forces asimètriques, tant a nivell formal com informal. L'objectiu del “mobbing” és destruir la reputació i les xarxes de comunicació d'algú, pertorbar l'exercici de les seves funcions, etcètera. L'assetjament psicològic presenta diferents modalitats: vertical descendent (“bossing”), vertical ascendent, i horitzontal.

Negociació col·lectiva:

Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa o els/les seus/seves representants i els/les representants de les treballadores i dels treballadors.

Paritat:

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

Participació equilibrada de dones i homes:

Repartiment de les posicions de poder i de presa de decisions (entre el 40% i el 60% per sexe) entre dones i homes en totes les esferes de la vida, que constitueix una condició important per a la igualtat entre dones i homes.

Patriarcat:

Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual de dones i homes, atorgant superioritat als homes.

Perspectiva de gènere:

Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o un àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats:

Conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe. El Pla d'Igualtat busca assolir la igualtat real dones – homes en el treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que impossibilitin la igualtat.

Planificació estratègica:

Procés que consisteix a establir uns objectius (personals o d'organització), les polítiques i les actuacions previstes per assolir-los en un termini determinat i els instruments i sistemes de control corresponents.

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 i de discriminació entre dones i homes. Mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar situacions de desigualtat i discriminació.

Procés de selecció igualitari:

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

Responsabilitat social corporativa:

Contribució activa i voluntària d'un ens en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.

Representació equilibrada:

Aquella que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada.

Representació paritària:

Aquella en què cap sexe supera el 60% ni és menor al 40%.

Rol de gènere:

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó de sexe.

Segregació horitzontal d'ocupació:

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

Segregació vertical d'ocupació:

Distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitats. Generalment la segregació vertical fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere:

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de gènere.

Sexe:

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme:

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge:

Atribució de característiques no inherents a la llengua, la seva estructura i el seu funcionament que responen a qüestions de transmissió cultural.

Teletreball:

Forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i de la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball.

Transversalització de gènere (gender mainstreaming):

Estratègia a llarg termini que consisteix a la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en una organització i la seva cultura, en programes, polítiques i pràctiques a tots els nivells. El mainstreaming comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Treball domèstic:

El treball no remunerat. Difereix del "treball de mercat".

Violència de gènere:

Acte de violència contra una persona basat en la seva pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones. També constitueix violència de gènere les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones.

ANNEX 2: MARC LEGAL

APROXIMACIÓ LEGISLATIVA A LA IGUALTAT

ÀMBIT INTERNACIONAL

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals.

La **Carta de les Nacions Unides**, signada el 1945, parla en el seu preàmbul de la seva "resolució" a "reafirmar la fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i el valor de la persona humana, en la igualtat de drets d'homes i dones i de les nacions grans i petites".

En l'article 1 de la Carta, on s'exposen propòsits i principis de les Nacions Unides, s'estableix com a tercer propòsit "realitzar la cooperació internacional en la solució de problemes internacionals de caire econòmic, social, cultural o humanitari, i en el desenvolupament i estímul del respecte als drets humans i a les llibertats fonamentals de tots, sense fer distinció per motius de raça, sexe, idioma o religió".

La **Declaració Universal dels Drets Humans**, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1948, és el document on s'estableixen els drets humans considerats bàsics i aplicables, sense excepció, a tots els éssers humans.

En el seu preàmbul indica "... fe en els drets humans fonamentals, en la dignitat i el valor de la persona humana i en la igualtat de drets d'homes i dones"

En l'article 2, s'estableix "tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

Les **Conferències Mundials sobre Dones** organitzades per les Nacions Unides han permès estudiar, conèixer i comprendre la desigualtat, i com es reproduïx i perpetua, observant-la des de diversos contextos geogràfics i diversos àmbits de la vida. Aquestes Conferències (Mèxic 1975; Copenhaguen 1980; Nairobi 1985; Beijing 1995) han posat en valor els progressos assolits i han servit per aprovar estratègies per revisar de forma permanent la desigualtat.

Es a partir de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, a Beijing, que es marca un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial de la igualtat de gènere. Neix en aquesta Conferència la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada per 189 països, com a font d'apoderament de les dones, i establint una sèrie d'objectius estratègics i les accions necessàries per al desenvolupament de la dona en esferes tan importants com la pobresa,

l'educació, la salut, la violència contra les dones, els conflictes armats, l'economia, l'exercici del poder, els drets humans de la dona, etcètera.

Després de Beijing, l'Assemblea General va adoptar la decisió de realitzar exàmens i avaluacions cada cinc anys per valorar l'aplicació de la Plataforma d'Acció de Beijing i quines mesures o iniciatives calia anar dissenyant per avançar en l'avenç de la dona:

-Beijing +5 (Nova York, any 2000): en resulta una declaració política i noves mesures i iniciatives per l'aplicació de la Declaració i la Plataforma de Beijing.

-Beijing +10 (Nova York, any 2005): es revisen els progressos realitzats i s'aprova una nova declaració.

-Beijing +15 (2010), d'on neixen noves mesures.

-Beijing +20 (2015), on s'exhorta els Estats Membres de l'ONU a realitzar avaluacions exhaustives a nivell nacional, portant a terme exàmens regionals.

MARC EUROPEU

La igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals del dret comunitari.

Els objectius de la Unió Europea en matèria d'igualtat són, d'una banda, garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, i de l'altra, lluitar contra qualsevol tipus de discriminació basada en sexe.

El **Consell d'Europa** és una organització internacional d'estats europeus constituït en el congrés del 7 de maig de 1948 a l'Haia. Segons el seu Estatut, de 1949, té per finalitat la defensa dels drets humans, la democràcia pluralista i la preeminència del dret, així com potenciar la identitat europea entre tota la població d'Europa.

La **Convenció Europea dels Drets Humans**, adoptada pel Consell d'Europa el 1950, té per objecte protegir les llibertats fonamentals i els drets humans, que per definició són independents de factors particulars com el sexe. A fi de controlar el respecte a aquests drets, es va crear el **Tribunal Europeu de Drets Humans**.

El 1961 es va adoptar la **Carta Social Europea**, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals, i que reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual. Fa referència també a les persones amb responsabilitats familiars.

La Carta Social Europea del 1966, que substitueix la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Ofereix també protecció especial en cas d'embaràs i maternitat, i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Tractats rellevants en matèria d'igualtat

Tractat de Roma (1957)

Art. 119: cada Estat membre garantirà i mantindrà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre els treballadors masculins i femenins per una mateixa feina.

Tractat d'Amsterdam (1997)

Art. 2: la promoció de la igualtat entre dones i homes és reconeguda com una de les missions essencials de la Comunitat Europea.

Article 3.2: introdueix la igualtat transversal, obligant a incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

Article 119: cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre treballadores i treballadors per la mateixa feina o per una feina d'igual valor.

L'apartat 4, a més a més, diu que no s'impedirà, a cap Estat membre, mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets, destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals concretes o a evitar compensar desavantatges en les seves carreres professionals per tal de preservar l'objectiu d'igualtat pretès.

Art. 141: cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadors per a una mateixa feina o per una feina d'igual valor.

Tractat de Niça (2001)

Es reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE)

En el seu article 157, prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per un mateix treball o un treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també és aplicable als sistemes de classificació professional utilitzats per determinar les remuneracions.

Directives rellevants en matèria d'igualtat

Directiva 75/117/CEE del Consell relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores. Defineix la igualtat de retribució en el sentit que es tracta d'una igualtat per una mateixa feina. En el cas de basar-se en criteris de categories professionals, s'han d'utilitzar criteris comuns per a dones i homes.

Directiva 76/207/CEE del Consell relativa al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en relació a l'accés al treball, la formació, la promoció i a les condicions de treball.

Directiva 83/378/CEE del Consell es refereix a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de la Seguretat Social.

Directiva 86/613/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat.

Directiva 92/85/CEE del Consell es refereix a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o durant el període de lactància.

Directiva 96/34/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Directiva 97/80/CE del Consell introdueix la inversió de la càrrega de la prova en els casos de discriminació basada en el sexe, sent la part demandada qui ha de demostrar que no hi ha hagut discriminació.

Directiva 97/81/CE del Consell relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatible la vida personal i la vida laboral.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell (modifica 76/207/CEE): estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la Unió Europea. Així mateix, s'assumeix com un dels principals objectius la promoció de la igualtat i l'eliminació de les desigualtats entre dones i homes en tots els àmbits. Ratifica la legalitat de les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades com discriminatòries ni vulneradores del dret a la igualtat. Per tant, el dret comunitari permet als països de la Unió Europea adoptar determinades "accions positives" que poden posar en pràctica els Estats membres o les empreses.

Defineix les accions discriminatòries següents:

-discriminació directa: situació en què una persona sigui, pugui ser o hagi estat tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable per raó del seu sexe.

-discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situen persones d'un sexe determinat en desavantatge respecte

persones de l'altre sexe, a no ser que dita disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

-assetjament: situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una altra persona, o que afecta la seva dignitat, i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

-assetjament sexual: situació en la que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

Directiva 2004/113/CE del Consell: aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell: reuneix en un text únic les principals disposicions existents relacionades amb la igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació (refosa).

Com a característica interessant d'aquesta directiva, assenyalar que incideix en els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Prohibeix les discriminacions directes i indirectes en les condicions de contractació, acomiadament, formació, promoció professional i afiliació a les organitzacions de les persones treballadores o empresàries.

Carta dels Drets Fonamentals de la UE

Adoptada al desembre del 2000, amb efectes jurídics des de l'any 2010, consagra en el seu article 23 la igualtat entre dones i homes, i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos ocupació, retribució, treball...

MARC ESTATAL

Constitució Espanyola

Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1.

Proclama el dret a la igualtat, prohibint la discriminació per raó de sexe.

Art. 9.2. Segons aquest article, correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i

efectives, remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i les ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social".

Art. 14. Estableix que tots els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es regula així la igualtat com a dret i deure fonamental.

Art. 35.1. Reconeix el dret al treball i a la lliure elecció de professió o ofici, el dret a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Estatut de les persones Treballadores – “Estatuto de los Trabajadores” (Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març)

Secció 2a, “drets i deures laborals bàsics”, Article 4: segons aquest article, les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per raons de sexe.

Secció 2a, “drets i deures laborals bàsics”, Article 17: article anomenat “no discriminació en les relacions laborals”. Declara nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals per part de l'empresa que continguin discriminacions directes o indirectes per raó de sexe. A més a més, inclou l'acció positiva.

Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Conté allò que és comú al conjunt de funcionariat de totes les Administracions Públiques i les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

Es reconeix el dret “a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

Així també, es reconeix com a dret l'adopció de mesures que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com s'assegura el dret a la igualtat en varis dels aspectes regulats per aquest Estatut.

Llei per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (Llei 39/1999 de 5 de novembre)

Aquesta llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una millora destacada dels permisos remunerats.

-es modifiquen els permisos i les excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família.

-s'amplia el dret a la reducció de jornada i excedència per aquelles persones que hagin de tenir cura de persones dependents.

-es facilita als pares l'accés a la cura dels nadons des del naixement, donant la possibilitat que siguin els pares qui gaudeixi d'un màxim de deu setmanes de les 16 corresponents al permís de maternitat.

-s'amplia el permís de maternitat en cas de part múltiple.

-es modifica la regulació dels permisos per adopció o acollida de menors.

Llei Orgànica per igualtat efectiva de dones i homes (Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març)

Aquesta llei es fonamenta en l'article 14 de la Constitució, que proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, així com en l'article 9.2, que consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva.

Llei que té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir a les dones i als homes l'exercici dels seus drets a la igualtat, la dignitat, el lliure desenvolupament, el benestar i l'autonomia. Persegueix l'eradicació de la discriminació i s'orienta a l'assoliment de la plena igualtat entre homes i dones.

MARC AUTONÒMIC

Estatut d'Autonomia de 2006

Llei bàsica que defineix els drets i deures dels ciutadans i les ciutadanes de Catalunya. Recull un model de societat basat en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

En el títol I de Drets, Deures i Principis Rectors, l'article 19 titulat "Drets de les dones" ens diu que "totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments, i de tota mena de discriminació".

Segons aquest article, "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

El capítol V del títol I sobre principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques, l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones "amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual", i també han de promoure l'eradicació de qualsevol expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en les polítiques públiques dels poders públics.

Aquests principis impliquen mandats o habilitacions de tasques per a les administracions públiques, les quals han de portar a terme polítiques públiques que tendeixin a desenvolupar i concretar els preceptes esmentats.

Llei del dret de les dones a eradicar violència masclista

(Llei 5/2008 de 24 d'abril)

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Llei 11/2004 de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Llei que pretén evitar situacions de discriminació i violència per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes

(Llei 17/2015 de 21 de juliol)

Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat de tots els grups polítics i pretén ser un instrument per eliminar bretxes salarials i socials.

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

Aquesta llei pretén establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe "en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida".

ANNEX 3: ENQUESTA DE DIAGNOSI

Enquesta de diagnosi d'igualtat entre dones i homes - Consell Comarcal del Segrià

Aquesta enquesta és anònima i voluntària.

Es una eina adreçada a conèixer l'opinió i la percepció en matèria d'igualtat d'oportunitats del personal del Consell Comarcal del Segrià.

Aquesta informació serà utilitzada per elaborar la diagnosi del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià.

MOLTES GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ.

1. Si su plau, trieu la resposta:

Maqueu només un oval.

- Home
- Dona

2. Seleccioneu el vostre grup d'edat:

Maqueu només un oval.

- Menor de 25 anys.
- De 26 a 36 anys.
- De 36 a 45 anys.
- De 46 a 55 anys.
- De 56 a 65 anys.
- Més de 65 anys.

3. Seleccioneu el vostre nivell professional:

Maqueu només un oval.

- Funcionari o funcionària de carrera.
- Funcionari interí o funcionària interina.
- Personal laboral.
- Personal laboral temporal.
- Personal col·laborador.
- Altres.

4. Indiqueu la vostra jornada laboral:

Maqueu només un oval.

- Temps complet.
- Temps parcial.
- Reducció de jornada.

5. Indiqueu quan vau realitzar la vostra darrera formació:

Maqueu només un oval.

- Fa menys de tres mesos.
- Entre tres mesos i un any.
- Fa més d'un any.
- No he realitzat cap formació.

6. Antiguetat a l'empresa:

Maqueu només un oval.

- Menys d'un any.
- Entre un i tres anys.
- Entre tres i deu anys.
- Més de deu anys.

7. Quina és la vostra unitat de convivència?

Maqueu només un oval.

- Sol / sola.
- Amb parella.
- Amb parella i filles / fills.
- Amb fills / filles.
- Amb pare / mare.
- Altres.

8. En la vostra unitat de convivència, hi ha persones amb algun tipus de necessitat especial?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

9. Coneixeu l'existència de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

10. Sabeu què és un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

11. Coneixeu les funcions de l'Agent d'igualtat?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

12. Creieu que el Consell Comarcal del Segrià té en compte la igualtat d'oportunitats en la seva gestió del personal?

Maqueu només un oval.

- Gens.
- Poc.
- Regular.
- Bastant.
- Molt.
- No tinc opinió respecte a això.

13. Creieu que el Consell Comarcal del Segrià té en compte la igualtat d'oportunitats en la seva organització i cultura organitzacional?

Maqueu només un oval.

- Gens.
- Poc.
- Regular.
- Bastant.
- Molt.
- No tinc opinió respecte a això.

14. Dels següents àmbits, quins penseu que són els més importants per treballar-los des del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià? Seleccionen totes les opcions que corresponguin.

- Cultura i gestió organitzativa del Consell Comarcal del Segrià.
- Condicions laborals.
- Accés a l'organització.
- Formació interna i contínua.
- Promoció i desenvolupament professional.
- Retribucions.
- Conciliació, temps de treball i coresponsabilitat.
- Comunicació no sexista.
- Salut laboral.
- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

15. Respecte al Consell Comarcal del Segrià, coneixeu l'existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

16. Respecte al Consell Comarcal del Segrià, coneixeu l'existència del Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic?

Maqueu només un oval.

- Sí.
- No.

17. En cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic, sabríeu a qui us heu d'adreçar?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

18. Coneixeu quins són els permisos personals que podeu sol·licitar al Consell Comarcal del Segrià?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

Valoreu el vostre nivell d'acord amb els següents aspectes.

0= totalment en desacord / 10 = totalment d'acord)

19. La meua feina em permet dedicar temps a la meua família i/o parella.

Maqueu només un oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. La meua feina em permet gaudir d'activitats d'oci i temps personal.

Maqueu només un oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. La meua feina em permet dedicar temps a la cura d'altres persones.

Maqueu només un oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. La meua feina em permet compaginar les tasques domèstiques.

Maqueu només un oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. La meua feina em permet organitzar-me i fer encàrrecs, gestions...

Maqueu només un oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Indiqueu si coneixeu a quines formacions podeu optar des del Consell Comarcal del Segrià.

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

25. Indiqueu si us resulta fàcil accedir a les formacions per les quals teniu interès.

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

26. Indiqueu si els horaris en què s'imparteixen les formacions que organitza el Consell Comarcal us són adequats:

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

27. Penseu que els llocs de treball que ocupen els homes estan més ben remunerats que els que ocupen les dones?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

28. Penseu que les dones tenen més dificultats a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

29. Us heu sentit algun cop discriminat o discriminada pel fet de ser home o dona?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

30. En cas afirmatiu, especifiqueu el motiu:

Maqueu només un oval.

- Menor remuneració per igual categoria.
 Dificultats en l'accés.
 Assignació de tasques menys qualificades.
 Tracte verbal inadequat.
 Acomiadament per embaràs.
 Contractació menys estable.
 Assetjament.
 Altres motius.

31. Penseu que el Consell Comarcal del Segrià vetlla per un ús no sexista del llenguatge?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

32. En alguna ocasió la vostra situació personal o familiar us ha suposat un obstacle per accedir a un lloc de més responsabilitat?

Maqueu només un oval.

- Sí.
 No.

33. Escriviu a continuació qualsevol altra qüestió, suggeriment o opinió que no hagueu pogut reflectir en aquest qüestionari i que penseu que és important de tenir en compte en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

ANNEX 4:

ENQUESTA DE DIAGNOSI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. Anàlisi de resultats

Respostes totals: 29

6 homes (20,7%) Plantilla total: 26% homes

23 dones (79,3%) Plantilla total: 74% dones

La participació ha estat baixa.

Només han respost l'enquesta un 31% de la plantilla a data 31 12 2017.

L'enquesta ha estat disponible des del 31 de gener de 2018 al 5 de març de 2018.

Grups d'edat (de major a menor índex de resposta):

De 36 a 45 anys: 39,3% de les respostes

De 26 a 35 anys: 25% de les respostes

De 46 a 55 anys: 25% de les respostes

Menor de 25 anys: 7,1% de les respostes

De 56 a 65 anys: 3,6% de les respostes

Nivell professional (de major a menor índex de resposta):

Personal laboral: 37,9%

Funcionariat de carrera: 24,1%

Funcionariat en interinatge: 20,7%

Personal laboral temporal: 13,8%

Jornada laboral:

Temps complet: 96,6%

Temps parcial: 3,4%

Darrera formació realitzada:

Realitzada fa menys de tres mesos: 72,4%

Realitzada entre tres mesos i un any:	13,8%
Realitzada fa més d'un any:	10,3%
No ha realitzat cap formació:	3,4%

Antiguitat a l'empresa (de major a menor índex de resposta):

Més de deu anys:	39,3%
Menys d'un any:	25%
Entre un i tres anys:	17,9%
Entre tres i deu anys:	17,9%

Unitats de convivència majoritàries:

Amb parella i fills/filles	58,6%
Amb parella	13,8%
Sol/-a	10,3%

Unitats de convivència amb persones amb necessitats especials:

6,9%	SÍ
93,1%	NO

Coneixement de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes:

SÍ	72,4%
NO	27,6%

Coneixement del que és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

SÍ	79,3%
NO	20,7%

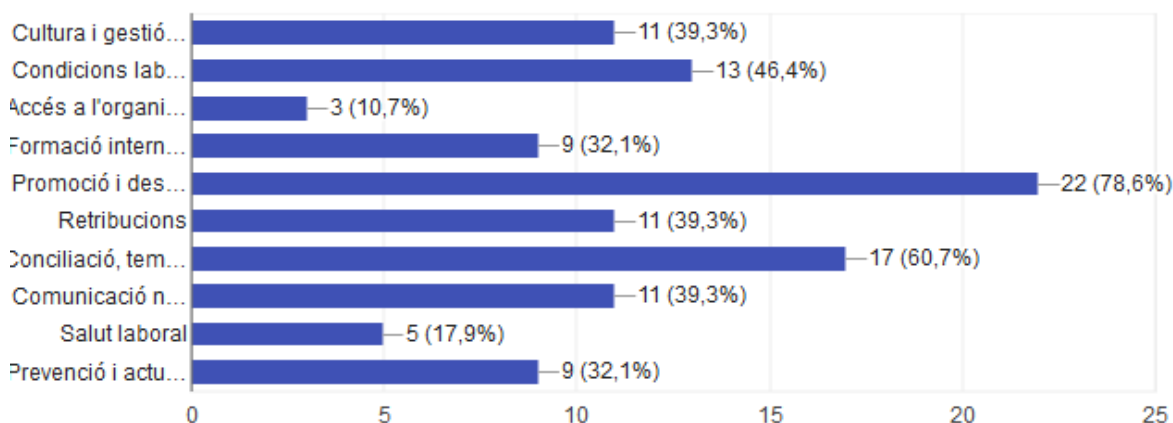
Coneixement de les funcions de la figura d'Agent d'igualtat:

SÍ	72,4%
NO	27,6%

Percepció de la igualtat d'oportunitats en el Consell Comarcal del Segrià:

28,6%	Bastant
28,6%	Sense opinió al respecte
17,9%	Molt
10,7%	Regular
7,1%	Poc
7,1%	Gens

Principals àmbits a treballar des del Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Segrià:



La promoció i el desenvolupament professional ha estat l'àmbit més triat.

El segueix l'àmbit de la conciliació, el temps de treball i la coresponsabilitat.

En tercer lloc, les condicions laborals.

En quart lloc apareixen igualats l'àmbit de les retribucions, la comunicació no sexista i la cultura i la gestió organitzativa.

La formació interna i contínua apareix en cinquè lloc, junt amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En darrer lloc trobem la salut laboral i l'accés a l'organització.

Coneixement de l'existència d'un Pla d'igualtat intern:

Amb coneixement de l'existència d'un Pla d'igualtat intern: 41,4%
Sense coneixement de l'existència d'un Pla d'igualtat intern: 58,6%

Coneixement de l'existència d'un Protocol d'assetjament:

Amb coneixement d'existència d'un Protocol: 51,7%
Sense coneixement de l'existència d'un Protocol: 48,3%

Coneixement de les persones a les que adreçar-se en cas d'assetjament:

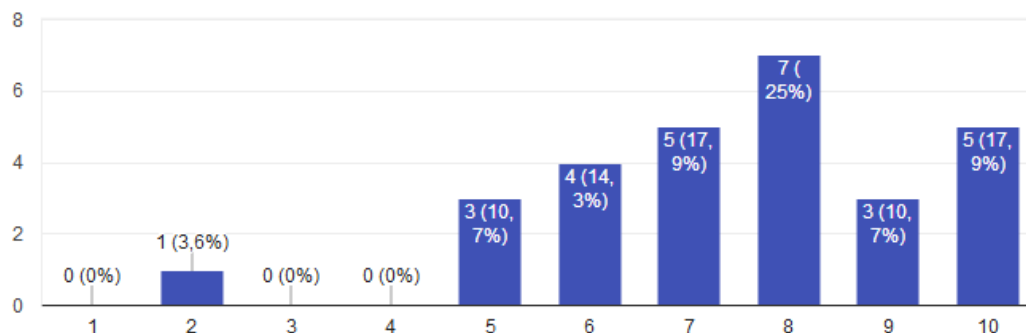
SÍ 55,2%
NO 44,8%

Coneixement dels permisos personals als que la plantilla es pot acollir:

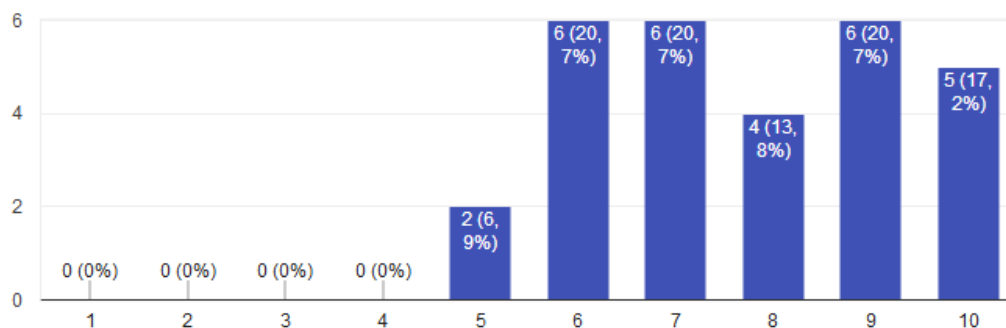
SÍ 72,4%
NO 27,6%

Preguntes d'escala:

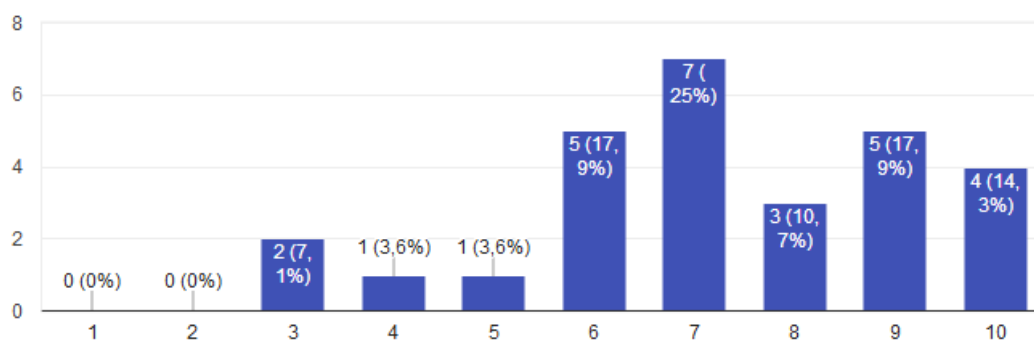
Compatibilitat feina / organització en general:



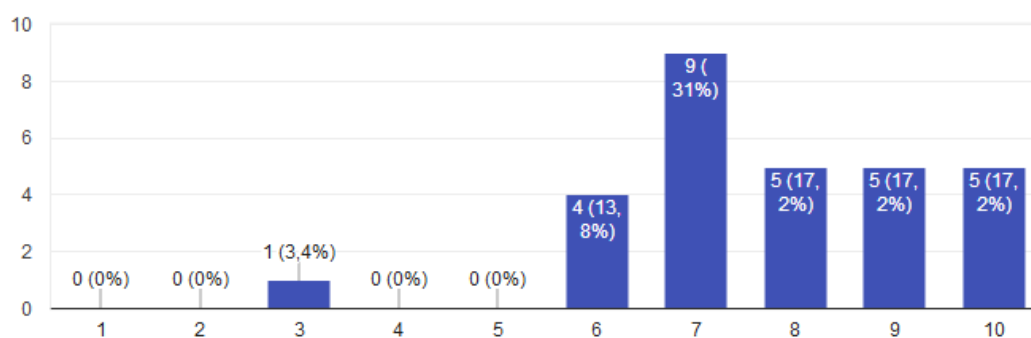
Compatibilitat feina / tasques domèstiques:



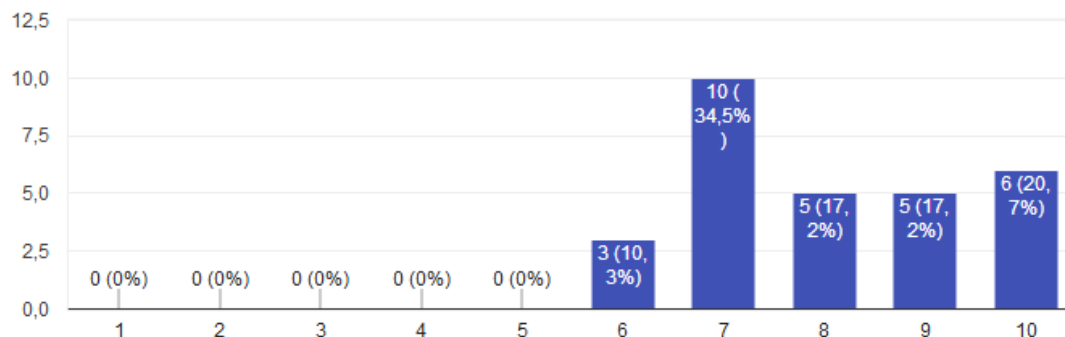
Compatibilitat feina / cura d'altres persones:



Compatibilitat feina / relacions amb altres (parella, família...):



Compatibilitat feina / temps personal i d'oci:



Coneixement de les formacions a les que es pot accedir:

SÍ	69%
NO	31%

Facilitat en accedir a les formacions:

SÍ	75%
NO	25%

Percepció d'horaris adequats per realitzar les formacions:

SÍ	85,7%
NO	14,3%

Percepció d'igualtat retributiva:

SÍ	39,3%
NO	60,7%

Dificultats de promoció per motiu de sexe:

SÍ	71,4%
NO	28,6%

Percepció d'haver patit discriminació per motiu de sexe:

SÍ	37,9%
NO	62,1%

Causes principals d'aquesta percepció:

36,4% per tracte verbal inadequat

27,3% per assignació de tasques menys qualificades

Implicació del Consell Comarcal en l'ús del llenguatge no sexista:

SÍ	78,6%
NO	21,4%

Possibilitats de promoció condicionades per la situació personal i familiar:

SÍ	32,1%
NO	67,9%

Respostes lliures (suggeriments, opinions...):

- Manca de formació en igualtat de gènere i llenguatge no sexista.
- Manca de flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida.
- Poca equitat en els equips de treball.
- Desigualtat en alguns serveis entre el nombre de dones i homes.

TEXTOS CONSULTATS I BIBLIOGRAFIA

Marc legal

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Diari Oficial de la Generalitat, número 6919, de 23 de juliol de 2015.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Boletín Oficial del Estado, número 71, de 23 de març de 2007.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, d'aprovació del text refós de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Boletín Oficial del Estado, número 255, de 24 d'octubre de 2015.

Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Publicacions Parlament de Catalunya.

Edició juny 2016

Constitució espanyola. Text Consolidat

Publicacions Parlament de Catalunya

Edició desembre 2012

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Boletín Oficial del Estado, número 89, de 13 d'abril de 2007.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Diari Oficial de la Generalitat, número 5123, de 2 de maig de 2008.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Boletín Oficial del Estado, número 269, de 10 de novembre de 1995.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Consorci d'estudis, mediació i conciliació a l'administració local (CEMICAL)

Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local

Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus socis

Guies, manuals i textos de consulta

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode en la gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

Generalitat de Catalunya, departament de Treball

1ª edició, juny 2009

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la.

Generalitat de Catalunya, Direcció General d'Igualtat

Juny 2017

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

Generalitat de Catalunya, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Publicacions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, 2010

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat.

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i les mesures d'igualtat

Centre per a la Igualtat i Recursos per a les dones

Ajuntament de Barcelona, 2017

Medidas y planes de Igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016

Model d'informe de la diagnosi d'igualtat de dones i homes

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2017

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels Plans d'igualtat

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball

Consell de Relacions Laborals de Catalunya – comissió d'Igualtat i del temps de treball

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracta i d'oportunitats de dones i homes

Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació

Consell de Relacions Laborals de Catalunya – comissió d'Igualtat i del temps de treball

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores

Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació

Consell de Relacions Laborals de Catalunya – comissió d'Igualtat i del temps de treball

Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua

Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència, 2005

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura. Direcció General de Política Lingüística. 2011.

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere.

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.

Altres documents consultats

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

Plan d'Igualtat 2016 – 2020. Conselh Generau d'Aran.

I Pla intern d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal del Vallès Oriental.

I Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere. Consell Comarcal de la Segarra.

Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tarragona. 2012.

II Pla intern d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Mollerussa. 2016 – 2019.

Pla d'igualtat efectiva de dones i homes. 2017-2021. Ajuntament de Borges Blanques.

Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes. 2015-2019. Universitat Oberta de Catalunya.