



Consell Comarcal
del Baix Ebre



II Pla d'Igualtat. Consell Comarcal del Baix Ebre. 2020-2024.





Índex

1. Presentació.
2. Marc conceptual.
3. Característiques del Pla.
4. Marc legal i normatiu.
5. Fases i metodologia d'elaboració del Pla.
6. Diagnosi:
 - Avaluació diagnòstica I Pla d'Igualtat del CCBE 2016-2019.
 - Diagnosi objectiva de gènere
 - Diagnosi subjectiva de gènere.
7. Línies estratègiques:
 - Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del CCBE.
 - Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal.
 - Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal.
 - Millorar les condicions laborals.
 - Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.
 - Contractació amb perspectiva de gènere.
8. Seguiment i avaluació.





1. Presentació

La persistència de desigualtats entre les dones i els homes demostra que el reconeixement de la igualtat formal no s'ha traduït en igualtat real. Malgrat la incorporació massiva i permanent de les dones al món laboral, que ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX, encara hi ha un seguit de prejudicis sòlidament instal·lats en els fonaments de la nostra cultura, que fan que el treball de les dones continuï sent més mal considerat i remunerat que el treball dels homes i que impedeixen una igualtat d'oportunitats reals.

L'Administració local, ens proper a la ciutadania, ha esdevingut referent, sent l'espai més adequat per impulsar els canvis necessaris per aconseguir que les dones tinguin les mateixes oportunitats reals que els homes.

El pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal del Baix Ebre és una de les manifestacions expressives que mostra el conjunt de membres polítics i la plantilla del Consell, en donar un pas endavant front la responsabilitat social. La nostra entitat aposta per esdevenir una organització més justa, on el paper de les dones i els homes quedi reconegut pel seu esforç i no per prejudicis estereotipats de gènere. Per això, les accions que recollim en aquest document van dirigides a aconseguir de manera progressiva, la igualtat d'oportunitats.

Presentem una eina de treball que ha de permetre, durant els propers anys, anar incorporant mesures de canvi que permetin fer incidència en l'estructura interna del Consell Comarcal i com a conseqüència, en la nostra societat, renovant conductes, actituds i formes de relacionar-se per tal de contribuir en la construcció d'un nou model social.

Aquest segon Pla disposa dels mitjans per fer efectiu un gran pas formal vers la igualtat entre les treballadores i treballadors. El seguiment i l'avaluació de les accions ens indicaran l'eficàcia dels processos.





2. Marc conceptual

Un Pla d'igualtat de gènere és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de dur a terme una diagnosi de la situació de partida que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

L'elaboració de Plans d'Igualtat de gènere és un procés que implica decisions a diferents nivells:

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica.
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- Lideratge de les conselleries específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.

Els Plans d'igualtat de gènere han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora. Els objectius generals del Pla es concreten normalment, en:

- Assolir el compromís polític des de l'entitat local per avançar en matèria de polítiques de gènere, mitjançant el recolzament institucional i l'acceptació del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.
- Afavorir la interacció entre les àrees de l'entitat local per tal de promoure la seva participació en el procés de diagnòstic i d'elaboració del Pla, i avançar cap a models de treball transversal i amb perspectiva de gènere.
- Potenciar la formació del personal de l'entitat local, i d'altres col·lectius implicats, a fi d'incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes comarcals.
- Aportar coneixement sobre la realitat de la comarca per tal d'identificar els processos socials que generen o sustenten les desigualtats entre dones i homes. Aquest coneixement ha de servir de base per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere.
- Potenciar el treball conjunt entre l'entitat local i la ciutadania.





Consell Comarcal del Baix Ebre

La diagnosi objectiva de gènere del Consell Comarcal del Baix Ebre s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes principalment del Departament de RRHH, en base als paràmetres determinats s'ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'entitat.

La diagnosi subjectiva s'ha dut a terme en base a una enquesta efectuada al personal.

També s'ha efectuat una avaluació diagnòstica del primer pla 2016-2019.

El Pla d'igualtat

Amb el pla també donem compliment a la fitxa 37 del Contracte Programa signat entre el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i el Consell Comarcal del Baix Ebre que assenyala com accions a desenvolupar durant aquest període les següents:

- Elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ens Local.

3. Característiques del Pla

Els trets definitoris d'aquesta segona etapa en polítiques d'igualtat amb perspectiva de gènere a la comarca són:

Un Pla Complementari a les polítiques municipals i supramunicipals

El pla d'igualtat de la Comarca del Baix Ebre ha de ser complementari a les polítiques de gènere que es desenvolupen a nivell local i de província. Per això es tindrà en consideració la trajectòria i actuacions de foment de polítiques d'igualtat que es realitzen des dels diferents municipis del territori per tal de buscar la complementarietat de les actuacions.

Un Pla Transversal

Aquest II Pla aposta fermament per la transversalitat de les actuacions. Posant el focus d'atenció en la disposició de recursos per a garantir-ne la plena accessibilitat i per participar a tots els àmbits: social, econòmic, cultural, educatiu i polític.

Des d'aquesta lògica, cal impulsar i millorar el treball transversal entre el conjunt d'àrees del propi consell comarcal. Algunes d'aquestes àrees amb més trajectòria de col·laboració i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus programes i serveis, poden servir de model d'atracció a d'altres amb menys recorregut.





La necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat amb diferents àrees fa necessària la capacitat i informació del personal polític i tècnic. És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar el personal del CCBE en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota l'acció política del Consell Comarcal, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

Un Pla consensuat

L'elaboració del II Pla Comarcal d'Igualtat de gènere, ha comptat des dels inicis amb la participació del conjunt de personal i classe política. Aquest consens i treball coordinat ha de fixar les claus per treballar de manera eficaç per el guany de la comarca.

Com a continuació del I Pla 2016-2019 volem continuar apostant per accions realistes, que es puguin aplicar i no utòpiques, per continuar avançant en aconseguir una organització que assoleixi la responsabilitat i la justícia social.

4. Marc legal i normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i és també un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat espanyol i de Catalunya.

ONU- Nacions Unides

- Declaració Universal dels Drets Humans per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 1948.
- Conferència Mundial de la Dona, 1975.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) 1979. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones.
- IV Conferència de Beijing de 1995, s'aprova per unanimitat una Declaració i Plataforma d'Acció: Apareix el principi de transversalitat de gènere com a instrument per a dur a terme la política de dones.
- Naixement de l'ONU DONES, 2011.





Unió Europea

- Tractat de Roma, 1957. (igualtat salarial)
- Declaració d'Atenes 1992. (punt de partida en la participació igual d'homes i dones)
- Tractat d'Amsterdam (TCE), l'any 1997 (regula la igualtat entre homes i dones i la antidiscriminació)
- Carta dels Drets fonamentals de la Unió Europea, 2000.
- Elaboració de diferents directives des de l'any 1979 per tal de garantir la igualtat entre l'home i la dona.

Espanya

- Constitució espanyola, 1978.
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2005, de 8 julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina.
- Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2009, de 6 octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.





Consell Comarcal del Baix Ebre

- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres. por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado núm.33, de 7 de febrero de 2009
- Real Decreto 1615/2009, de 26 octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo Igualdad en la Empresa.
- Real Decreto-ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación.

Catalunya

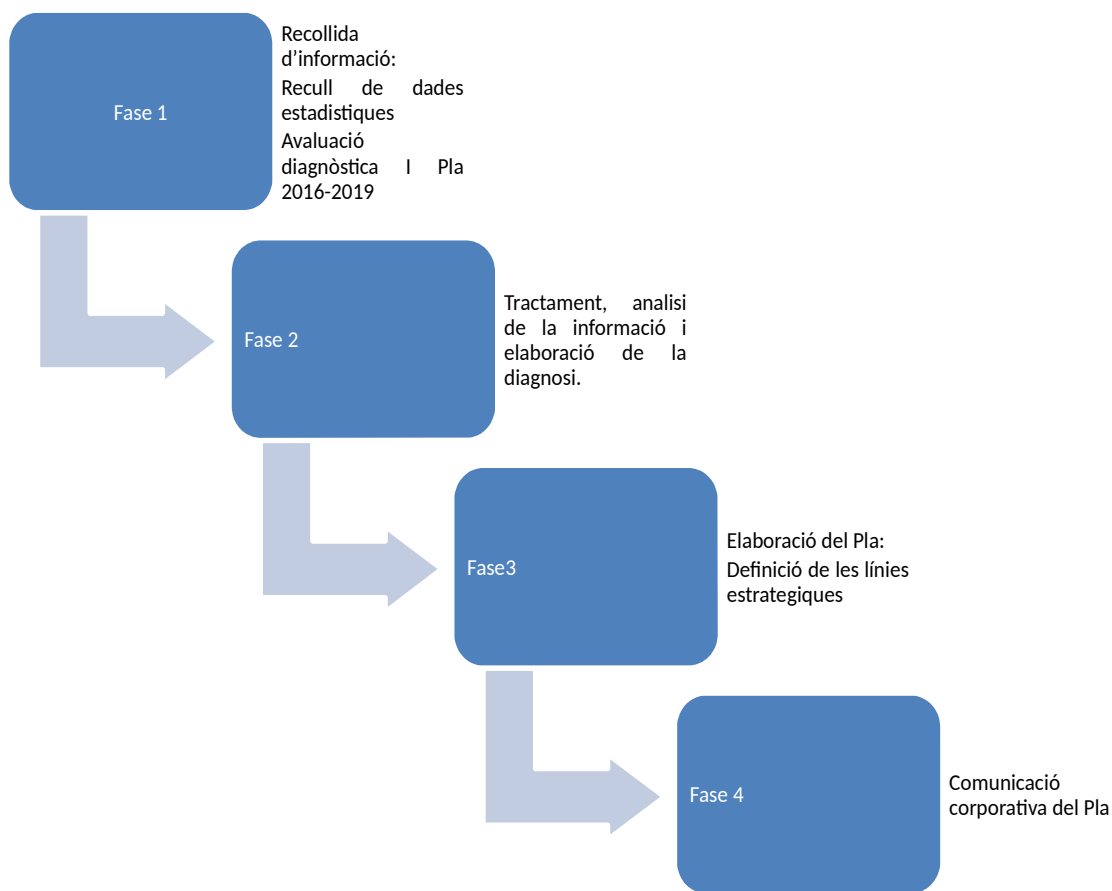
- Llei sobre capacitat Jurídica de la dona, 1934 (anul·lada pel règim franquista)
- Estatut d'autonomia, 2006
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya
- Llei 8/2006, del 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya
- [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.](#)
- Acord del Govern pel qual s'aprova la Guia per a la Incorporació de la Perspectiva de Gènere en els contractes públics.





5. Fases i metodologia d'elaboració del Pla

En el procés d'elaboració del Pla s'han realitzat les següents fases:





6. Diagnosi

6-1. Avaluació diagnòstica I Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Ebre-2016-2019.

Aquest apartat és una avaluació diagnòstica de quin és l'estat de la qüestió en quant al I Pla d'Igualtat de la Comarca del Baix Ebre, 2016-2019.

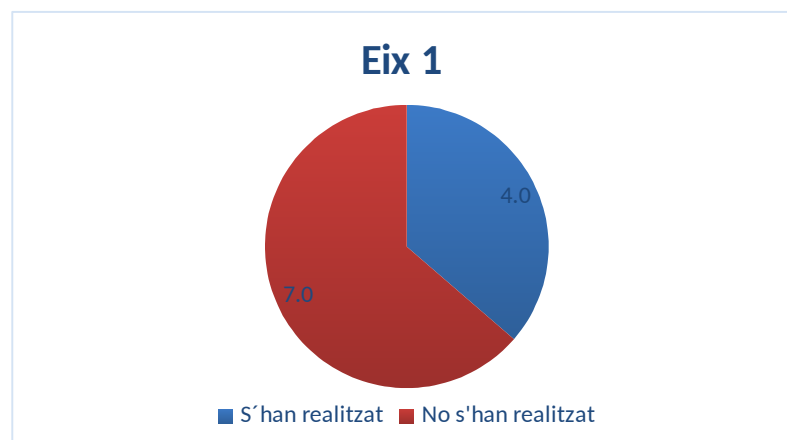
En aquesta diagnosi es fa un repàs de continguts en base a les sis línies estratègiques que contemplava el pla anterior:

1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del CCBE.
2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal.
3. Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal.
4. Millorar les condicions laborals.
5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
6. Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.

Per a cadascun dels eixos s'analitza el nivell de compliment de les accions que s'hi proposaven.

EIX 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del CCBE

L'eix 1, conté 11 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que s'ha realitzat el 36% i no s'ha realitzat el 67% de les accions.





Les accions que s'han realitzat es detallen a continuació:

- 1.1.1. Aprovar la composició del grup de treball que formarà part de la comissió.
- 1.1.2. Fer partícips a membres de diferents grups polítics a la comissió d'igualtat per obtenir un major consens i implicació.
- 1.3.1. Donar a conèixer al personal, la informació recollida per realitzar la diagnosi objectiva del pla d'igualtat.
- 1.3.2. Comunicar a tot el personal els continguts del Pla d'Igualtat i la seva aprovació pel Ple.

EIX 2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal

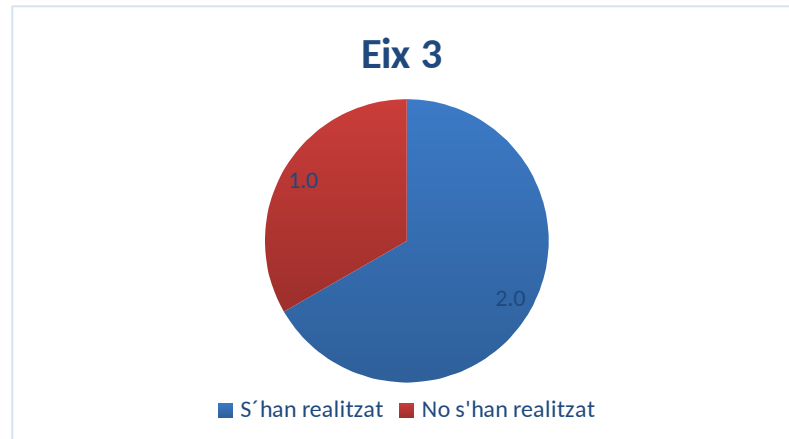
L'eix 2, conté 3 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que no se n'han realitzat cap.



EIX 3. Fomentar la conciliació i els nous usos del temps de les activitats professionals i el temps de treball

L'eix 3, conté 3 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que s'ha realitzat el 66% i no s'ha realitzat el 34% de les accions.





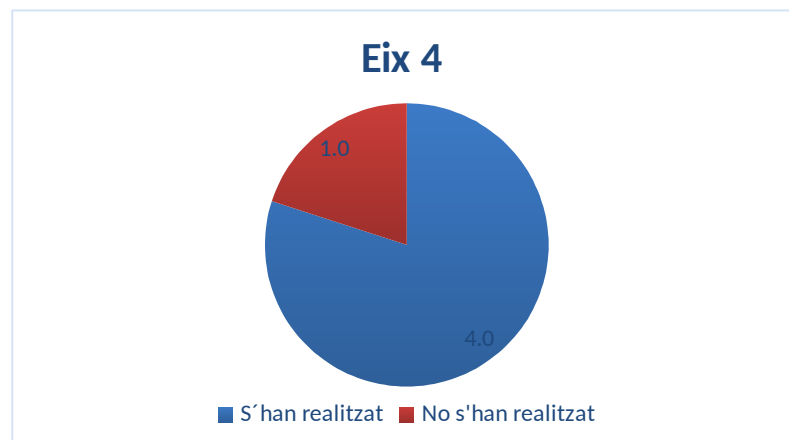
Les accions que s'han realitzat es detallen a continuació:

3.1.1. Flexibilitzar en major mesura l'horari especialment en cas de tenir menors o majors dependents, adaptant-se a cada lloc de treball.

3.2.1. Comunicar al personal les premisses sobre conciliació que inclou el conveni laboral i a la normativa de funció pública.

EIX 4. Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat

L'eix 4, conté 5 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que s'ha realitzat el 80% i no s'han realitzat el 20% de les accions.





Les accions que s'han realitzat es detallen a continuació:

4.2.1. Elaboració de la relació de llocs de treball amb un sistema neutre, amb la descripció de les tasques, funcions, categoria, nivell retributiu i complements atorgats per les tasques, que no produeixi un resultat negatiu per cap col·lectiu.

4.3.1. Assegurar transparència en tot el procés de selecció, garantint el criteri d'igualtat, així com l'accés a la informació referent a les condicions laborals.

4.3.2. Assegurar que la difusió de la formació arribi a tota la plantilla.

4.4.1. Incorporar l'avaluació sistemàtica dels riscos psicosocials en el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

EIX 5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'eix 5, conté 2 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que s'ha realitzat el 50% i no s'han realitzat el 50% de les accions.



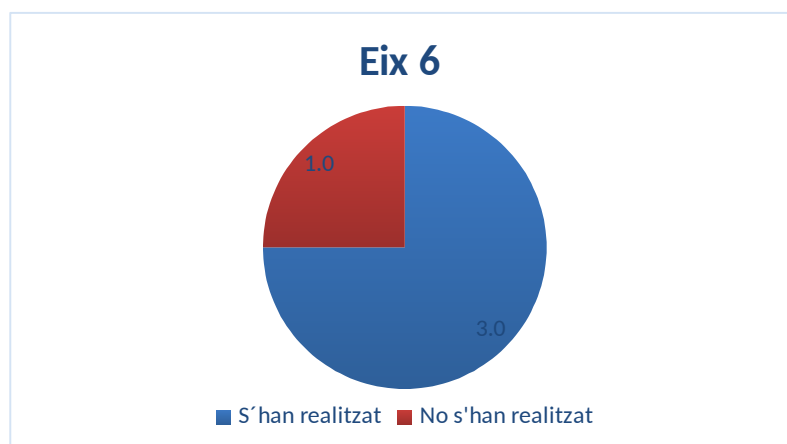
Les accions que s'han realitzat es detallen a continuació:

5.1.2. Difondre i informar a tot el personal del Consell de l'existència del Protocol i del circuit a seguir en cas d'un fet.



EIX 6. Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell Comarcal sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat

L'eix 6, conté 4 accions. Si ens fixem en les actuacions que s'han dut a terme podem destacar que s'ha realitzat el 75% i no s'ha realitzat el 25% de les accions.



Les accions que s'han realitzat es detallen a continuació:

- 6.1.1. Difondre la guia de llenguatge no sexista.
- 6.1.2. Tenir un espai a la web on es dona a conèixer la informació d'igualtat d'oportunitats.
- 6.1.3. Incloure un enllaç a la web amb el Pla d'igualtat.

Per tan podem determinar que de les 28 accions previstes al I Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Ebre pels exercicis 2016-2019, s'ha executat el 50% de les actuacions previstes. (14 de 28)





6.2 Diagnosi subjectiva de gènere

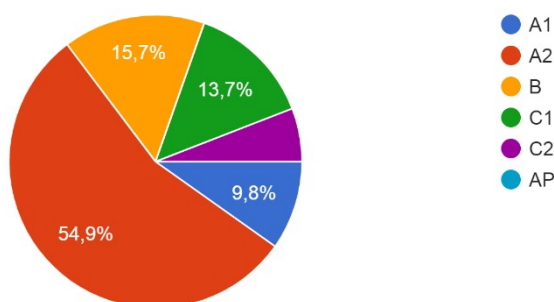
El que es pretén aconseguir amb aquesta primera línia, la de la diagnosi subjectiva de gènere, és recollir la visió individual i personal de la totalitat de la plantilla del Consell Comarcal del Baix Ebre sobre els següents aspectes:

- L'interès de la disposició d'un Pla d'igualtat entre dones i homes a l'organització.
- El grau d'igualtat o desigualtat al Consell Comarcal del Baix Ebre.
- Els instruments laborals que més influeixen en la igualtat o desigualtat entre dones i homes.

Aquesta diagnosi l'hem dut a terme mitjançant una enquesta, contestada per 51 persones, els resultats de la quals han estat els següents:

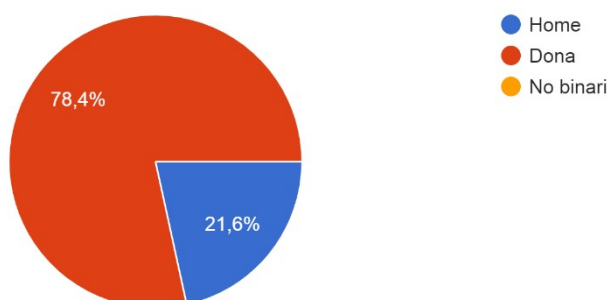
1- Subgrup de classificació professional

51 respostes



2- Sexe

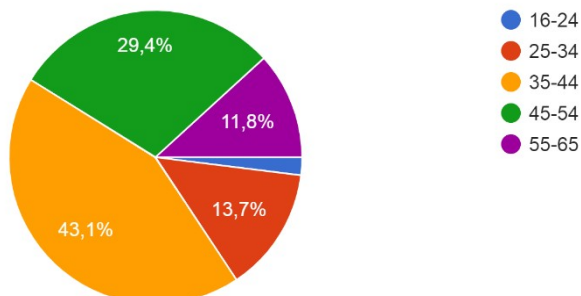
51 respostes





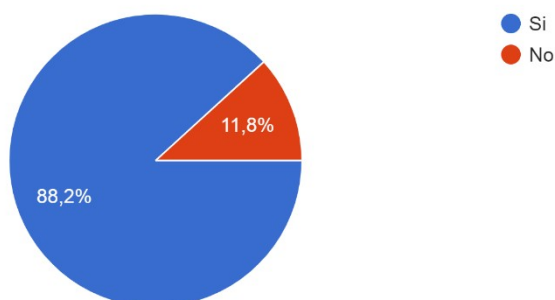
3- Edat

51 respostes



4- Penseu que el Consell fomenta amb les seves polítiques, la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes?

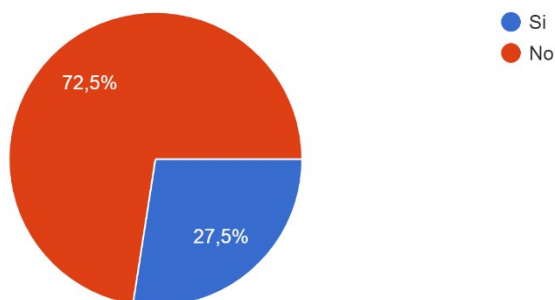
51 respostes





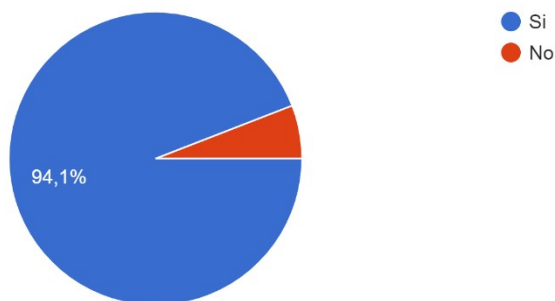
5- Considereu que hi ha desigualtats entre dones i homes en la plantilla del Consell Comarcal?

51 respostes



6- Considereu important que s'elabori un Pla intern d'Igualtat d'oportunitats?

51 respostes

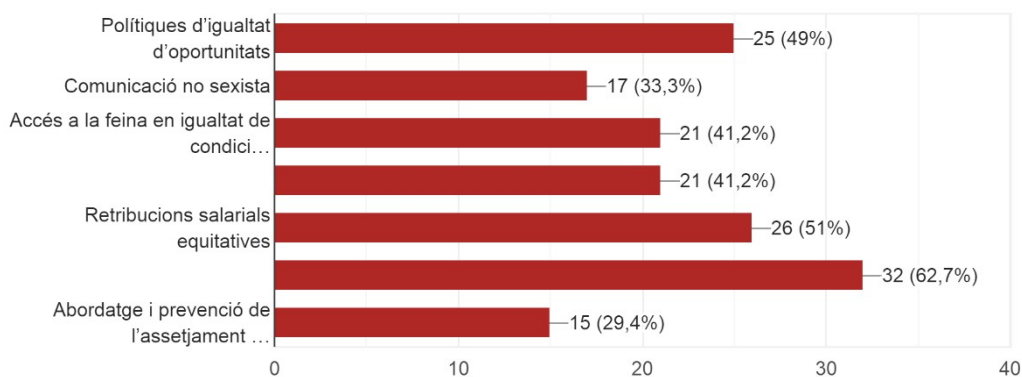




Consell Comarcal del Baix Ebre

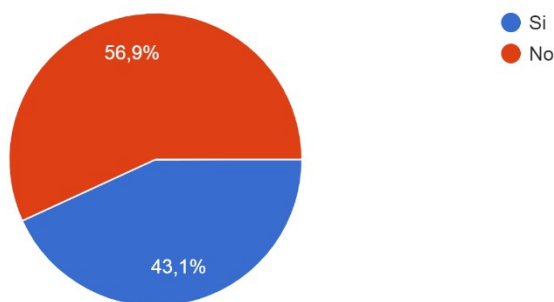
7- Quins dels següents àmbits considereu més important abordar des del II Pla d'Igualtat del Consell Comarcal?

51 respostes



8- Sabeu si en la plantilla, hi ha alguna persona referent de les polítiques de gènere i igualtat?

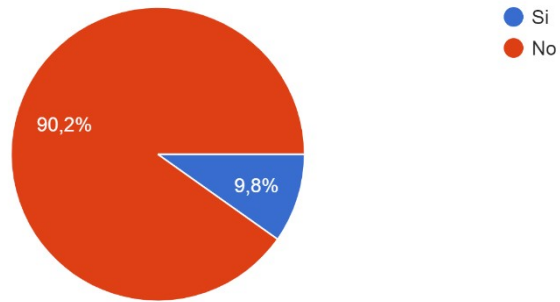
51 respostes





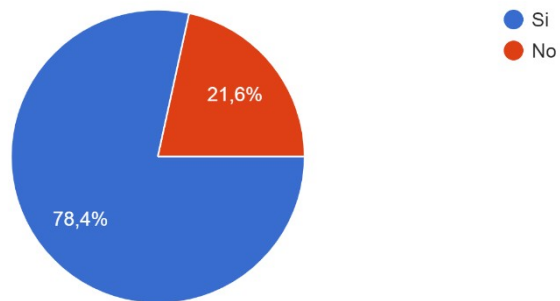
9- Heu rebut algun tipus de formació sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes durant l'últim any?

51 respostes



10- Penseu que el Consell en les seves comunicacions (internes i externes) utilitza un llenguatge neutre i inclusiu, sense discriminació per raó de sexe?

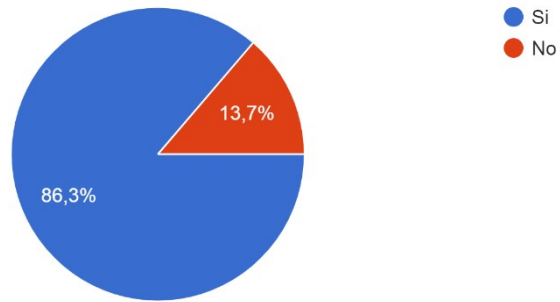
51 respostes





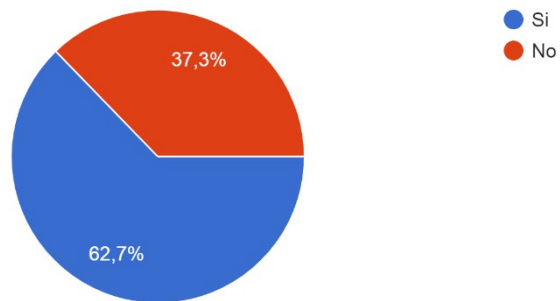
11- En les vostres comunicacions de feina (orals i escrites) feu ús d'un llenguatge neutre i inclusiu?

51 respostes



12- Coneixeu quins són els criteris bàsics per a un ús no sexista del llenguatge i la comunicació?

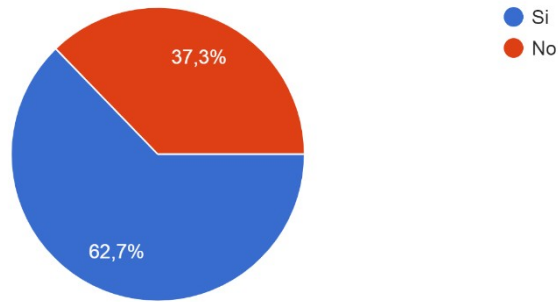
51 respostes





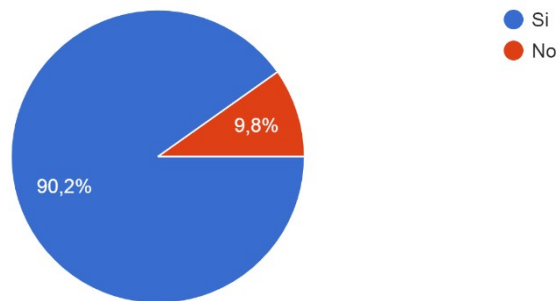
13- Penseu que tant dones com homes estan representats per igual en els càrrecs de direcció i de màxima responsabilitat dins del Consell?

51 respostes



14- Creieu que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres sense discriminar dones i homes?

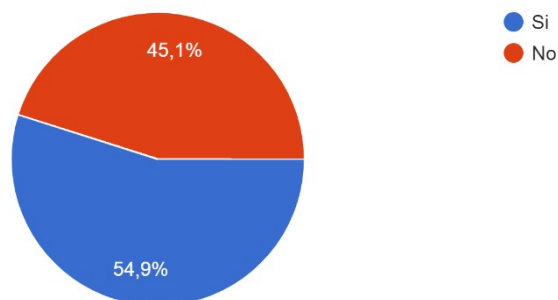
51 respostes





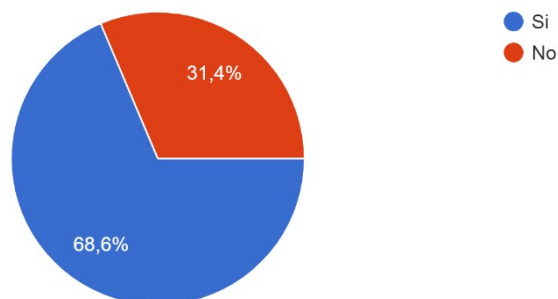
15- Sabeu si hi ha possibilitats de promoció interna dins de la plantilla amb igualtat d'oportunitats per dones i homes?

51 respostes



16- Penseu que els criteris utilitzats per a la promoció són neutres i equitatius per a dones i homes?

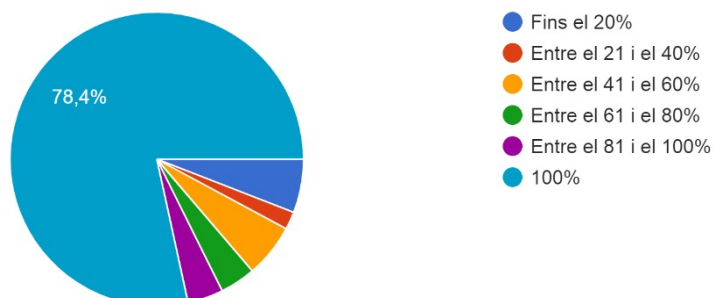
51 respostes





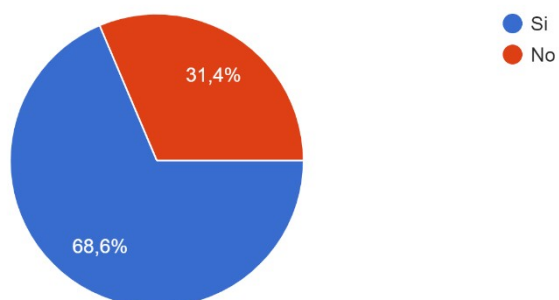
17- Escolliu el tipus de jornada que feu?

51 respostes



18- Considereu que les tasques que realitzeu i la responsabilitat que teniu corresponen amb la vostra categoria professional?

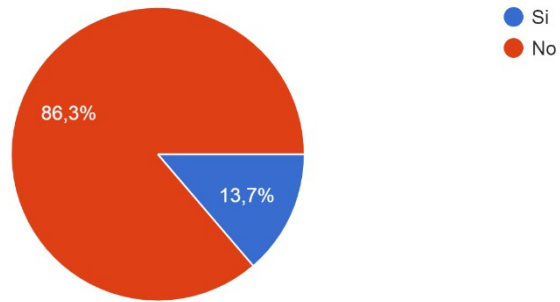
51 respostes





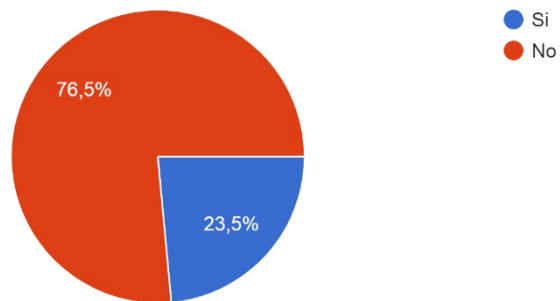
19- Heu percebut diferència salarial entre dones i homes tenint en compte les tasques que realitzen i les responsabilitats que tenen?

51 respostes



20- Teniu dificultats per a compaginar la vida personal i familiar amb la vida laboral?

51 respostes

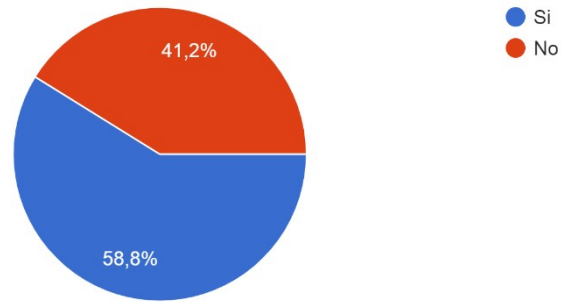




Consell Comarcal
del Baix Ebre

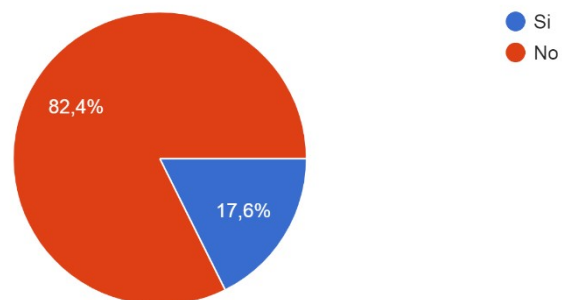
21- Coneixeu les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que té el Consell Comarcal?

51 respostes



22- Heu agafat algun permís o excedència en els últims 5 anys?

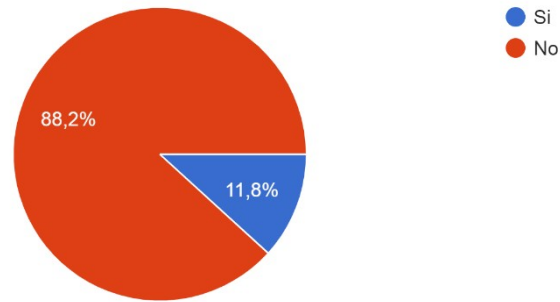
51 respostes





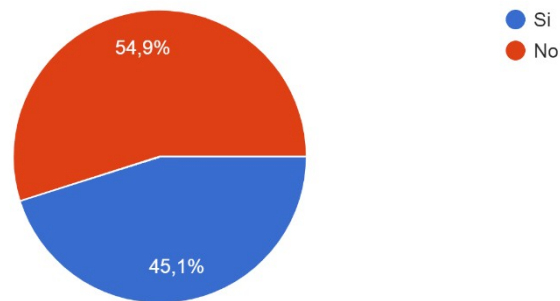
23- Heu presenciat o coneixeu algun cas en què s'hagin produït conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe c...o per exercir algun dret laboral, etc.?

51 respostes



24- Sabeu on dirigir-vos en cas de patir o tenir constància que algú pateix assetjament sexual o discriminació per raó de sexe a la feina?

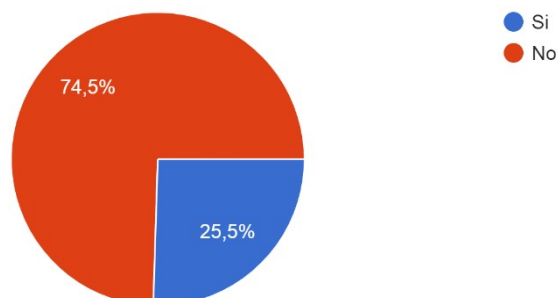
51 respostes





25- Sabeu si existeix un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe?

51 respostes

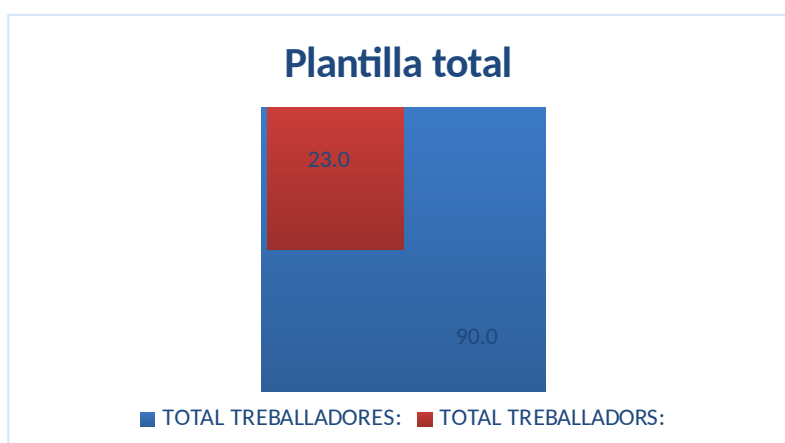


6.3 Diagnosi objectiva de gènere

La diagnosi objectiva de gènere del Consell Comarcal del Baix Ebre s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes, principalment del departament de Recursos Humans.

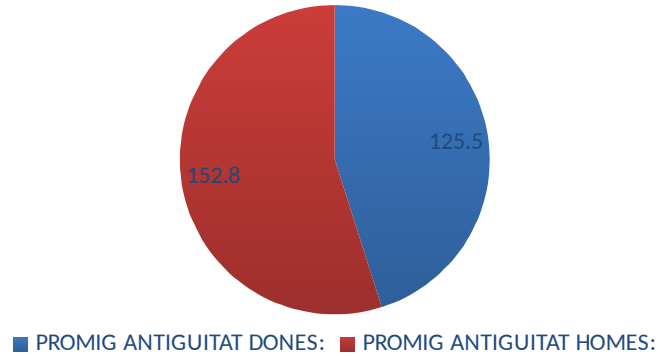
Definint-se una sèrie de paràmetres per a avaluar la situació de la igualtat entre dones i homes a l'organització i en l'àmbit de condicions laborals sobretot pel que fa a retribucions fixes i variables, tipus de jornades i tipus d'horari, segregades per sexe.

Aquestes dades les detallem a continuació:

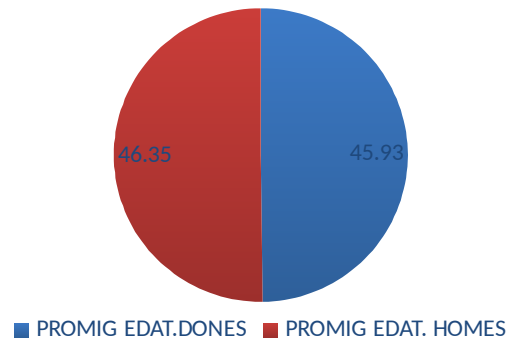




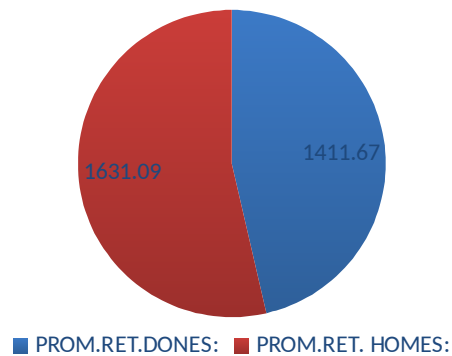
Promig antiguitat (mesos)



Promig edat:

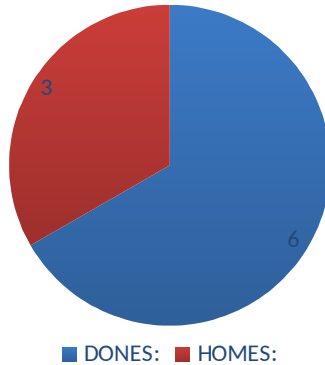


Promig retribució:

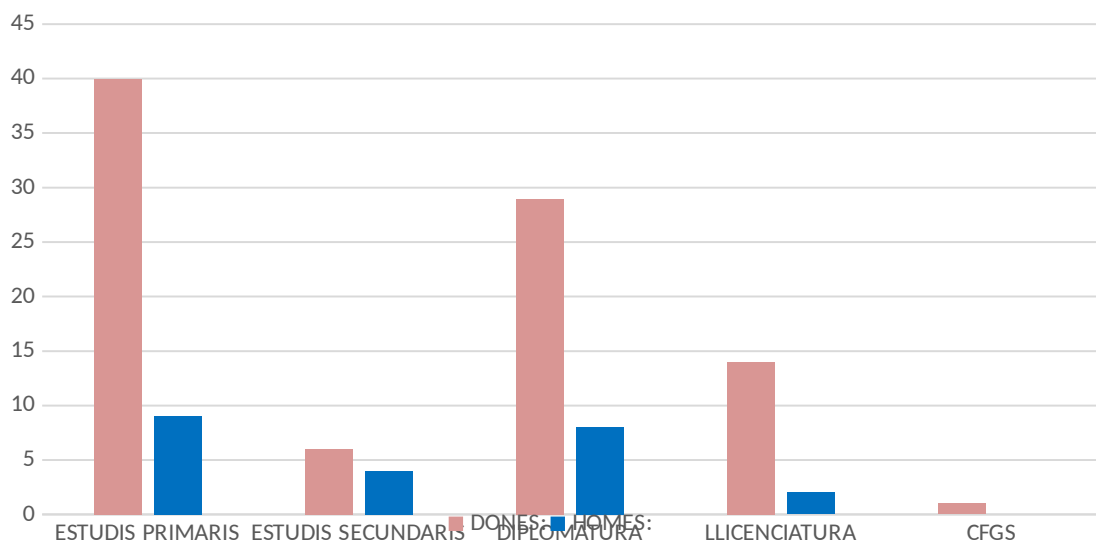


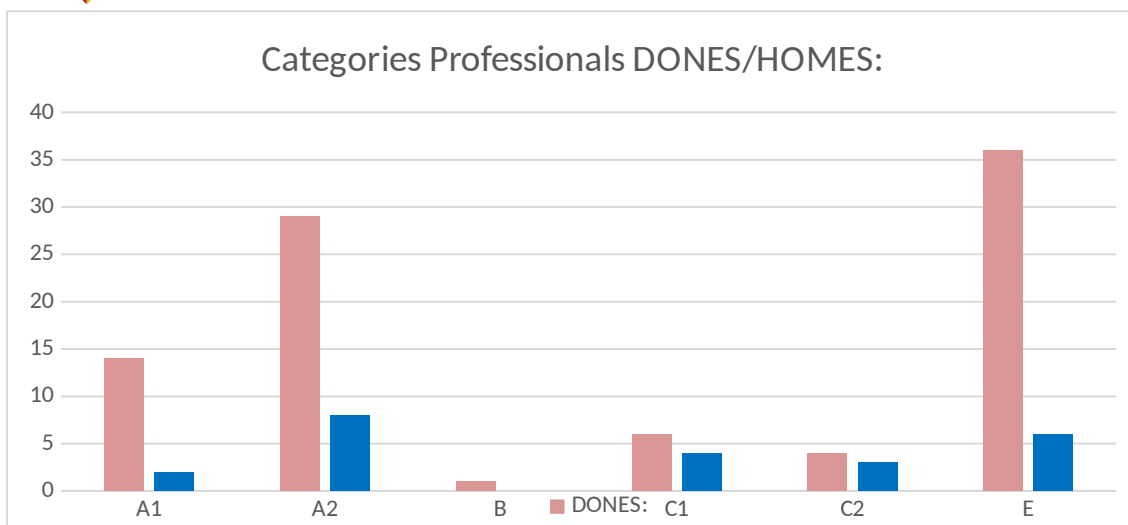


Representants Sindicals:

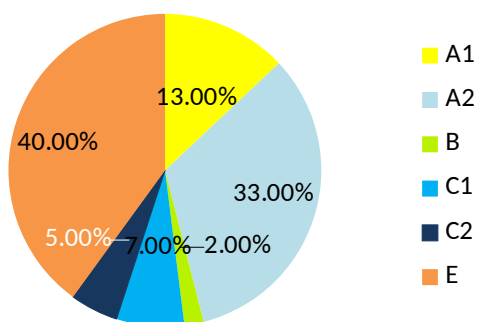


Nivell de Formació DONES/HOMES:



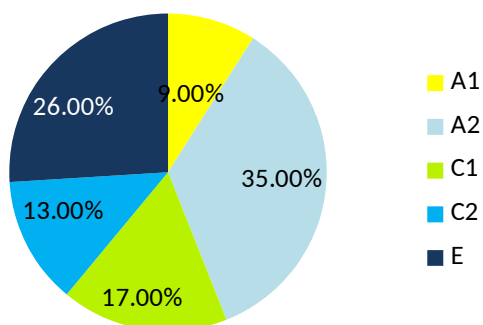


CATEGORIES DONES



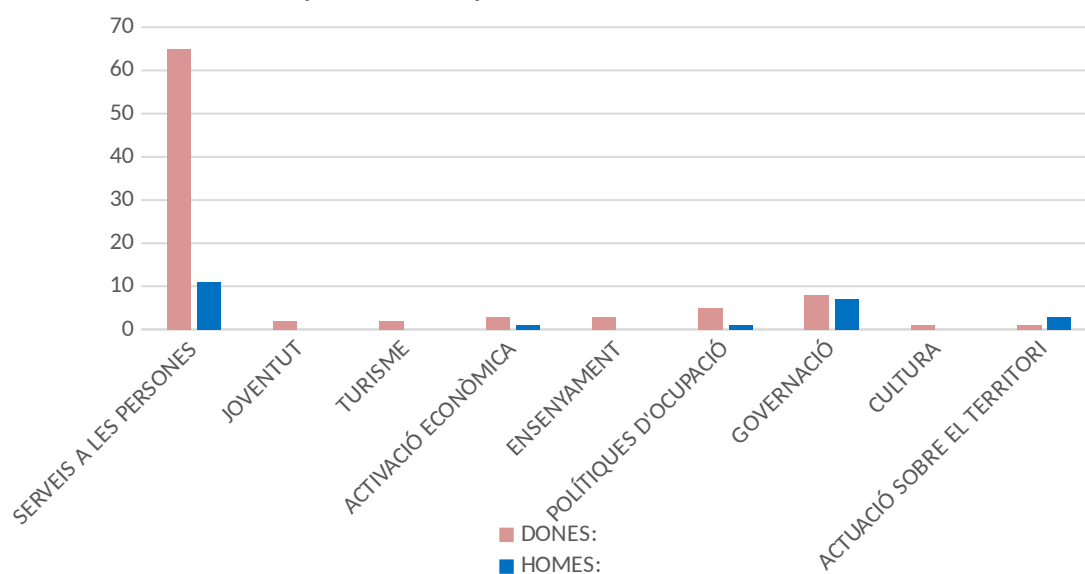


CATEGORIES HOMES

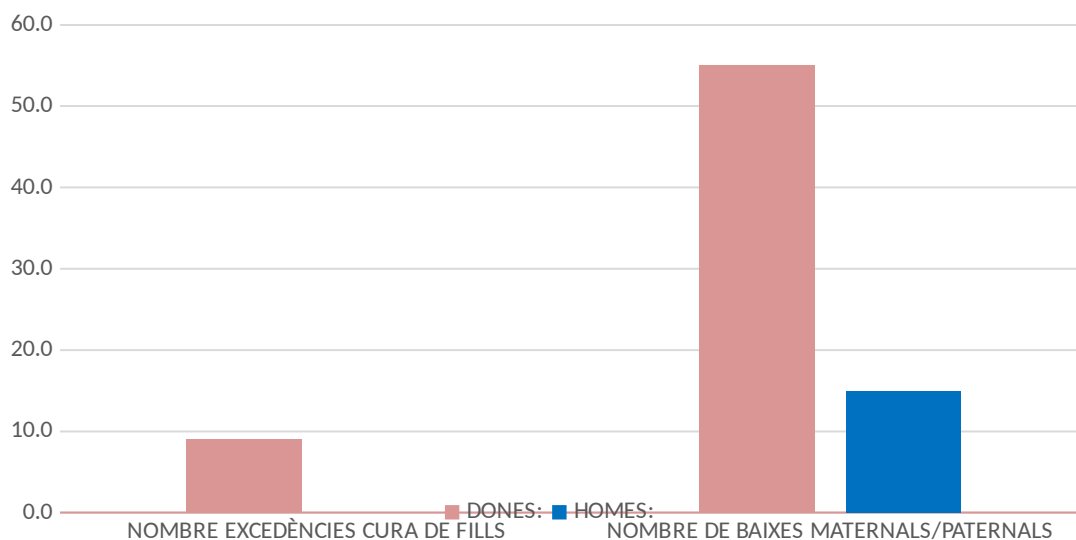




Comparativa departaments dones/homes:

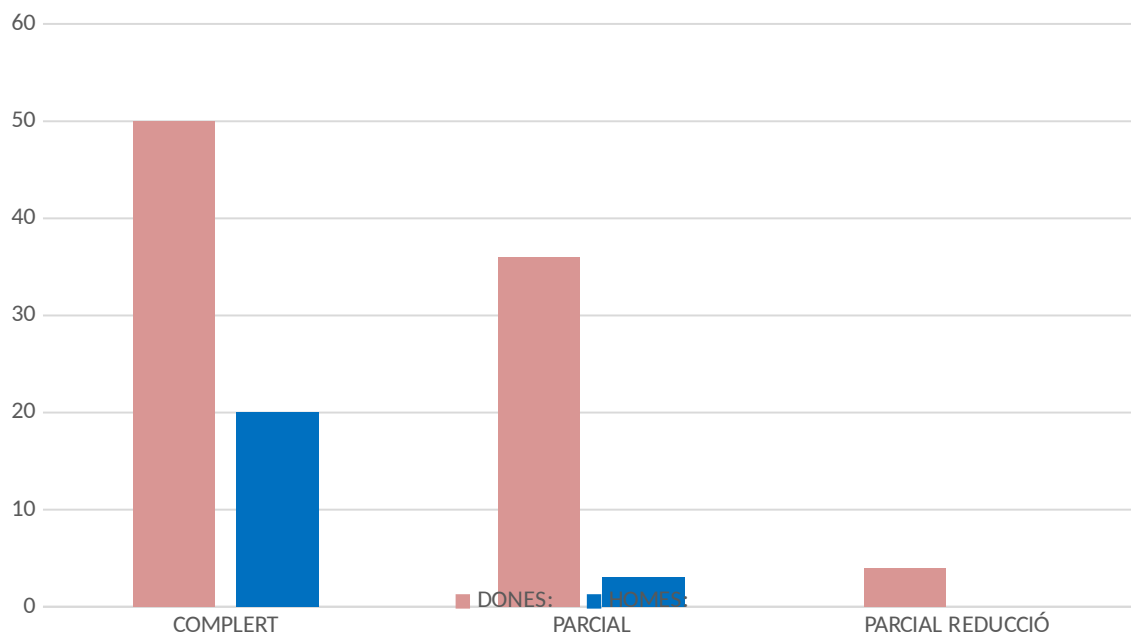


Conciliació vida familiar:

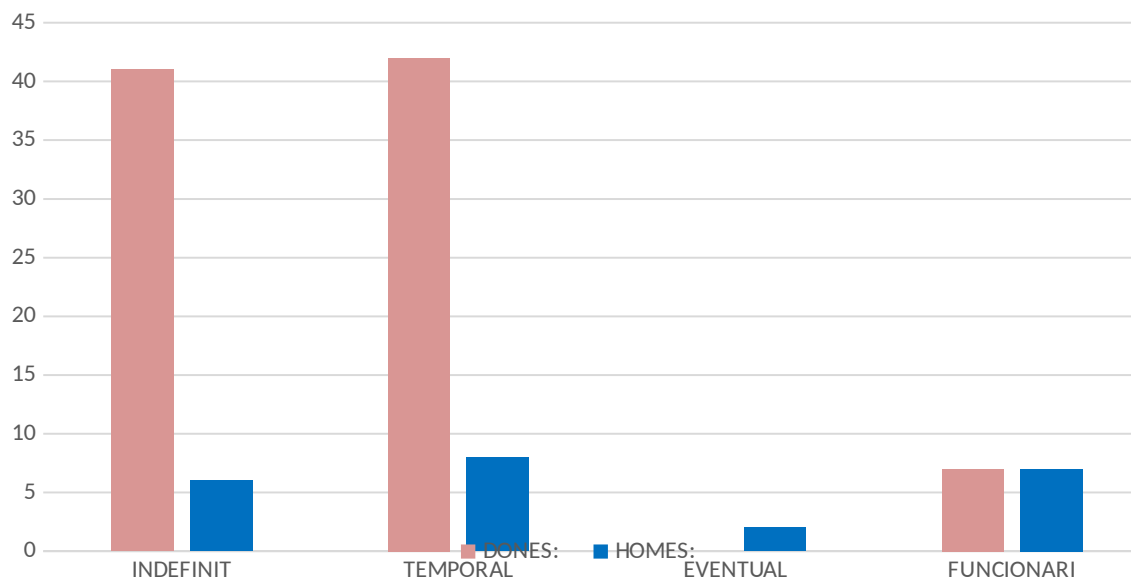




Jornada Laboral:



Tipus de CONTRACTE:





Consell Comarcal del Baix Ebre

De la informació recollida es pot extreure en síntesis uns aspectes positius i altres a millorar.

Aspectes a millorar en l'àmbit de l'assetjament i les actituds sexistes
Desconeciment per part del personal del protocol.

Aspectes positius sobre les polítiques d'igualtat de gènere del Consell Comarcal del Baix Ebre

L'interès de l'entitat per impulsar el segon pla d'igualtat i d'implantar accions que ja es considerin prioritàries per la seva rellevància.
Creació de la comissió d'igualtat.
L'interès del personal en rebre informació del II Pla.

Aspectes a millorar sobre les polítiques d'igualtat de gènere del Consell Comarcal del Baix Ebre

El pressupost dedicat a les polítiques d'igualtat.
La comissió d'igualtat no es reuneix amb continuïtat
El percentatge de personal que no coneix el pla d'igualtat.

Aspectes positius en el llenguatge no sexista

La voluntat de l'equip de govern.
La sensibilitat de diversos departaments i persones.
L'existència d'un document de guia d'utilització de llenguatge no sexista

Aspectes a millorar en el llenguatge no sexista

La manca de formació en llenguatge no sexista del personal.
La manca d'una figura que faci el seguiment i supervisi l'us del llenguatge no sexista.
Documents que continuen sense emprar llenguatge no sexista.

Aspectes positius en l'àmbit de l'assetjament i les actituds sexistes

Existència d'un protocol de prevenció i gestió de l'assetjament.





Aspectes positius de les polítiques de selecció, contractació, retribució, condicions del personal i conciliació.

La legislació i normativa pública com a garantia d'igualtat en els processos de selecció, contractació i retribució.
Representació paritària als sindicats.
Presència equilibrada de dones i homes en carrecs de responsabilitat o comandament.
Presència equilibrada de dones i homes en la plantilla total, edat, antiguitat, règim laboral...
La major part del personal consideren correctes les mesures de flexibilitat horària que contempla el conveni.
La bona preparació de la plantilla per al desenvolupament de les tasques que li són encomanades.

Aspectes a millorar de les polítiques de selecció, contractació, retribució, condicions del personal, i conciliació.

Presència desequilibrada de dones i homes en determinats col·lecis professionals.
Adequació dels horaris de reunions a l'horari laboral.
Major nombre de contractes temporals i a temps parcial entre les dones.
La feminització d'algunes àrees, com el servei d'ajuda a domicili.
Les reduccions de jornada per conciliació familiar continua essent una mesura en que sols hi ha adherides dones.

Aspectes positius en l'àmbit de la formació i el desenvolupament professional

Igualtat per accedir a la formació i al desenvolupament professionals

Aspectes a millorar en l'àmbit de la formació i el desenvolupament professional

La manca de formació en temes de gènere.

7. Línies estratègiques

El Pla d'acció que es presenta és el resultat de la diagnosi prèvia efectuada i que contempla les següents línies d'acció:

- 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del CCBE.**
- 2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal.**
- 3. Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal.**
- 4. Millorar les condicions laborals.**
- 5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.**
- 6. Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.**
- 7. Contractació amb perspectiva de gènere.**





Línea 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del CCBE

Poder impulsar un pla d'igualtat és materialitzar, d'alguna manera, la voluntat de portar a terme accions més justes; on es tinguin en compte per igual tant les dones com els homes. Suposa prendre consciència de les responsabilitats que ens pertoquen i que demana la nostra societat.

Per aquest motiu, cal assignar funcions a un grup de persones perquè coordinin i portin el seguiment d'aquest projecte.

Les mesures que s'inclouen en aquesta primera línia estratègica van adreçades principalment al mateix personal del Consell, per tant tenen un impacte bàsicament intern.

Objectius:

1.1. Consolidar una Comissió d' Igualtat encarregada d'impulsar el Pla d'igualtat i fer el seguiment de les mesures

Accions:

1.1.1. Revisar els seus membres de manera anual.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: Revisar i aprovar la composició dels membres de manera anual o quan es consideri oportú per part de les persones que hi participin.

Temporalització: Mes de gener de totes les anualitats de vigència del pla.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





1.2. Garantir l'aplicació i seguiment del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal

Accions:

1.2.1. Compromís a portar a terme les mesures aprovades del pla d'igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: l'elaboració del document on hi hagi les mesures del pla, les persones responsables, la temporalització, l'assignació econòmica i els objectius. L'aprovació de les mesures pel Ple del Consell.

Temporalització: Gener de cada anualitat de vigència del Pla.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

1.2.2. Programar i realitzar reunions de la comissió d'igualtat per fer el seguiment del Pla d'igualtat

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: nombre de reunions convocades, nombre d'actes fetes (incloses a l'expedient de la Comissió), acords presos, membres que hi assisteixen.

Temporalització: trimestral

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

1.2.3. Avaluació de les actuacions del present pla d'acció

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: mitjançant les reunions de la comissió d'igualtat anar concretant les accions que ja s'han portat a terme i les que encara cal implantar, valorar el grau d'assoliment de les actuacions, analitzar les mesures que s'han realitzat i les que no. Nombre de reunions i acords presos.

Temporalització: Trimestral

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

1.2.4. Incorporar al pressupost una partida específica per pla d'igualtat

Personal responsable: Intervenció, Gerència i Presidència

Indicadors: Partides incorporades en les diferents anualitats de vigència del pla

Temporalització: Anual

Pressupost: cost quantificable en cada pressupost

Transversalitat: dins del Consell

1.2.5. Incorporar el pla d'igualtat al Pla d'Actuació Comarcal del Baix Ebre

Personal responsable: Secretaria

Indicadors: Modificació, per incorporació, del Pla d'Actuació Comarcal del CCBE

Temporalització: Primer semestre de 2020

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





1.3. Difondre i comunicar les fases i accions del Pla d'Igualtat

Accions:

1.3.1. Fomentar la participació de tot el personal del Consell al Pla d'Igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: qüestionaris elaborats i entregats a tot el personal, personal que ha respòs als qüestionaris, entrevistes realitzades, recull d'opinions i donar-les a conèixer a la comissió d'igualtat.

Temporalització: Primer trimestre 2020.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

1.3.2. Incloure formació sobre igualtat d'oportunitats per al personal del Consell.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: formació realitzada, nombre d'assistents a la formació.

Temporalització: Segon semestre 2020.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa.

Transversalitat: dins del Consell

1.3.3. Sensibilitzar al cos polític en igualtat d'oportunitats, realitzant sessions formatives per evitar la discriminació de gènere en l'accés als càrrecs de representació política.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: formació realitzada, nombre d'assistents a la formació.

Temporalització: Primer semestre 2021.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa.

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

Línea 2. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal.

Les polítiques d'igualtat han d'esdevenir transversals per a què des de qualsevol àrea i nivell puguin implicar al major nombre de persones possible.

Objectius:

2.1.Potenciar la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat.

Accions:

2.1.1. Realitzar accions formatives per dotar d'eines a les dones que optin a càrrecs de responsabilitat.

Personal responsable: Tècnic/a responsable d'Igualtat i Comissió d'Igualtat

Indicadors: Curs de lideratge femení, nombre d'assistents.

Temporalització: 2021-2022.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa.

Transversalitat: dins del Consell.





2.2. Impulsar mesures amb perspectiva de gènere dins les diferents àrees del Consell

Accions:

2.2.1. Recollir les dades desagregades per sexe, des de les diferents àrees del Consell

Personal responsable: totes les àrees del Consell

Indicadors: incorporar la variable sexe a les estadístiques, estudis e investigacions que es portin a terme, comprovació mitjançant qüestionari.

Temporalització: 2020-2023

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

2.2.2. Oferir formació adreçada al personal tècnic que fa atenció al públic.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: cursos d'Intel·ligència emocional - nombre d'assistents.

Temporalització: 2021-2022

Pressupost: Diputació de Tarragona

Transversalitat: dins del Consell





Línea 3. Fomentar la conciliació i els nous usos del temps de les activitats professionals i el temps personal

La gestió del temps està present en tot allò que porta a terme qualsevol persona. Fa referència tant a la vida laboral i personal, una no pot anar deslligada de l'altra. La conciliació esdevé uns dels reptes que afrontem tothom, siguem dones o homes. Els estereotips de gènere però, fan que les dones hagin de suportar doble càrrega: feina i cura de la família (llar, infants, avis/àvies, persones dependents...) Aquests fets fan que hi hagin dificultats en fer front al dia a dia. Les mesures de conciliació ajuden, no només a la vessant personal, sinó també al desenvolupament del treball diari ja que disminueix l'estrés, augmenta la pertinença a l'entitat, i millora el rendiment.

Objectius:

3.1. Adoptar mesures que facilitin la conciliació al personal del Consell.

Accions:

3.1.1. Elaborar un informe anual sobre el resultat de les mesures de conciliació al CCBE i valorar si l'exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'igualtat

Indicadors: Informe anual

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

3.1.2. Aconseguir la igualtat de gènere en la conciliació familiar.

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'igualtat

Indicadors: Informe anual

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





3.1.3. Creació d'un registre de persones amb gent gran, malalts/es, o persones amb discapacitat i o dependència a càrrec.

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'igualtat

Indicadors: Informe anual

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

3.1.4. Estudiar la possibilitat de mesures alternatives com ara el teletreball.

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'igualtat

Indicadors: Informe anual

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

3.1.5. Obrir un procés participatiu per debatre i millorar la conciliació del personal.

Personal responsable: Departament de RRHH i Comissió d'Igualtat

Indicadors: Número de participants en el procés,

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

3.1.6. Incorporar la figura de l'assessorament psicològic pel personal del CCBE.

Personal responsable: Gerència i psicòlegs/òlogues dels diferents serveis del CCBE a determinar

Indicadors: Número de persones participants en l'assessorament.

Temporalització: 2021-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Línea 4. Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat

Les mesures d'aquesta línia estratègica estan directament relacionades amb l'àmbit de RRHH. Per tant el seu impacte serà principalment a nivell intern, amb una voluntat expressa d'aconseguir millors condicions per a les treballadores i treballadors del Consell Comarcal del Baix Ebre.

Objectius:

4.1. Aconseguir major estabilitat laboral pel personal del Consell

Accions:

4.1.1. Millorar la estabilitat laboral en els grups professionals ocupats majoritàriament per dones, segons les possibilitats de cada lloc de treball i la normativa laboral i de funció pública.

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: nombre de persones que passen a estar amb contracte indefinit.

Temporalització: 2021-2023

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

4.1.2. Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i els llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats del Consell Comarcal.

Personal responsable: Departament RRHH

Indicadors: Homes que s'incorporen a sectors feminitzats; dones que s'incorporen a sectors masculinitzats.

Temporalització: 2021-2023.

Pressupost: Cost indirecte





Transversalitat: dins del Consell

4.2 Garantir que es compleix el principi d'igualtat en la selecció de personal.

4.2.1. Anàlisi de l'oferta laboral associada als plans d'ocupació.

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: Número de dones i homes que accedeixen als plans d'ocupació del CCBE.

Temporalització: 2021-2023

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

4.2.2. Formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat de gènere al personal que participa als processos selectius.

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: Número de personal format.

Temporalització: 2021-2023

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

4.2.3. Impulsar la paritat en els tribunals de selecció

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: Número de dones i homes en els tribunals

Temporalització: 2021-2024

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

4.2.4. Incloure la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari de les oposicions convocades per l'ens

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: Temaris d'oposicions que incloguin contingut referent a la igualtat.

Temporalització: 2021-2024

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

4.3 Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut

4.3.1. Realització d'estudis periòdics i avaluació de riscos i malalties professionals des de l'enfocament de gènere, incloent la perspectiva de gènere i els factors ambientals reals de cada lloc de treball.

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència.

Indicadors: Estudis periòdics que incloguin la perspectiva de gènere.

Temporalització: 2021-2023

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Línea 5. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

El fet de prevenir qualsevol tipus de violència de gènere és un fet fonamental, degut a la realitat social que estem vivint. L'assetjament seria una de les manifestacions d'aquest tipus de violència i, és per això, que és imprescindible la seva prevenció i tractament en qualsevol àmbit que es pugui donar. Les accions següents pretenen tenir un impacte intern, dins el personal de consell i extern per fer-ho extensible al major nombre de persones.

Objectius:

5.1. Crear mecanismes per afrontar l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina

Accions:

5.1.1. Mantenir i actualitzar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe del CCBE

Personal responsable: Tècnic/a responsable d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: documents elaborats del protocol.

Temporalització: 2020

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

5.1.2. Difondre i informar a tota la plantilla del Consell l'actualització del protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe del CCBE

Personal responsable: Tècnic/a responsable d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

Indicadors: Nombre de persones que reben el nou protocol.

Temporalització: 2020

Pressupost: cost indirecte





Transversalitat: dins del Consell

Línea 6. Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat

Aquesta línea vol aconseguir promoure la igualtat d'oportunitats a través del llenguatge i dels mitjans de comunicació que utilitza el Consell (pàgina web, premsa...).

També s'aconseguirà un impacte intern per tal que el personal del Consell utilitzi un llenguatge inclusiu, d'una forma pràctica i àgil.

Objectius:

6.1. Fomentar l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu, per part del personal del Consell i per part de la ciutadania.

Accions:

6.1.1. Revisar la documentació del Consell, tenint en compte el llenguatge inclusiu.

Personal responsable: totes les àrees

Indicadors: nombre de documents revisats.

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

6.1.2. Realització de campanyes sobre l'ús del llenguatge inclusiu.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: nombre de campanyes anuals.

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Consell Comarcal
del Baix Ebre

6.1.3. Creació d'una bústia de suggeriments per recollir les opinions i aportacions del personal respecte a igualtat.

Personal responsable: Comissió d'Igualtat

Indicadors: Número de suggeriments recollits.

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell





Línea 7. Contractació amb perspectiva de gènere

Aquesta línia vol aconseguir introduir la perspectiva de gènere en totes les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 10, referent als contractes de les administracions públiques, on s'hi exposa: "Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el mercat laboral."

Objectius:

7.1. Contractació amb perspectiva de gènere

Accions:

7.1.1. Introduir la perspectiva de gènere en les contractacions externes.

Personal responsable: Secretaria

Indicadors: Mesures incloses en els plecs de clàusules. Mínim una mesura per plec.

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell

7.1.2. Exigència de compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats a les entitats proveïdores.

Personal responsable: Secretaria

Indicadors: Formulari que certifiqui el compromís de les entitats proveïdores amb la igualtat d'oportunitats.

Temporalització: 2020-2023.

Pressupost: cost indirecte





Transversalitat: dins del Consell

8. Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i / o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Òrgans responsables:

La Comissió d'Igualtat serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:

- Promoure la seva implementació.
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
- Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
- Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de la fitxa de seguiment i avaluació.







En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

Motiu:
Manca RRHH
Manca recursos material
Manca de temps
Manca de participació:
Descoordinació departaments
Desconeixement desenvolupament
Altres:

5-Incidències en el desenvolupament de l'acció:

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

6-Noves necessitats detectades

--

7-Propostes de millora

--

8-Observacions

--

Diligència:





Consell Comarcal
del Baix Ebre

Per fer constar que aquest document ha estat aprovat en sessió plenària de
data 25 d'octubre de 2019



Codi Validació: 90A4527YFM4T5Z9H9DYKCXNT5 | Verificació: <http://baixebre.eadministracio.cat/>
Document Signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 56 de 56