



Consell Comarcal
del Baix Ebre



**I Pla d'Igualtat. Consell Comarcal del Baix Ebre.
2016-2019.**



Índex

1. Presentació
2. Marc conceptual i metodològic
3. Característiques del Pla
4. Marc legal i normatiu
5. Fases d'elaboració del Pla
6. Diagnòsi
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
8. Seguiment i avaluació

Annexos:

- Annex 1: Anàlisi de dades RRHH.



Consell Comarcal
del Baix Ebre

1. Presentació

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.

Aquest primer 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.



Consell Comarcal
del Baix Ebre

2. Marc conceptual i metodològic

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.

En el desenvolupament del Pla participen la representació legal del personal i la direcció del Consell, i en l'execució és imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla.

Els Plans en general permeten integrar la igualtat d'oportunitats de gènere en la gestió dels recursos humans, tot promovent un canvi en les actituds, els comportaments, els estereotips de gènere i les estructures organitzatives que dificulten la presència i la permanència de les dones en el mercat de treball.

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, a base dels paràmetres determinats s'ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'entitat.

El Pla d'igualtat

Amb el pla manera 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 pel període 2016-2019 que assenyala com accions a desenvolupar durant aquest període les següents:

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



Consell Comarcal
del Baix Ebre

3. Característiques del Pla

Aquest primer Pla d'igualtat presenta quatre característiques en la seva formulació. En primer lloc, és pioner en la nostra comarca. En segon lloc, és prudent, perquè vol obtenir el consens de tota la classe política i de tot el personal. En tercer lloc, es vol un pla proper a la plantilla, on tothom se senti involucrat davant les accions que es portin a terme. En quart terme, i no menys important, és un pla realista, és a dir, està basat en accions possibles d'aconseguir i no utòpiques.

Si bé, a nivell general, pot haver-hi accions desitjables i necessàries, en tota mena d'organitzacions, si tenen una fita massa llunyana poden enterbolir el "pas a pas" que requereix un pla d'igualtat i qualsevol canvi que es vulgui provocar.

Dit això, el nostre pla d'igualtat és el fruit d'un acord de voluntats, i en aquest cas l'acord es fonamenta en la constatació d'un fet: es pot afirmar que la nostra entitat avança cap a 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.
- 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.



Consell Comarcal
del Baix Ebre

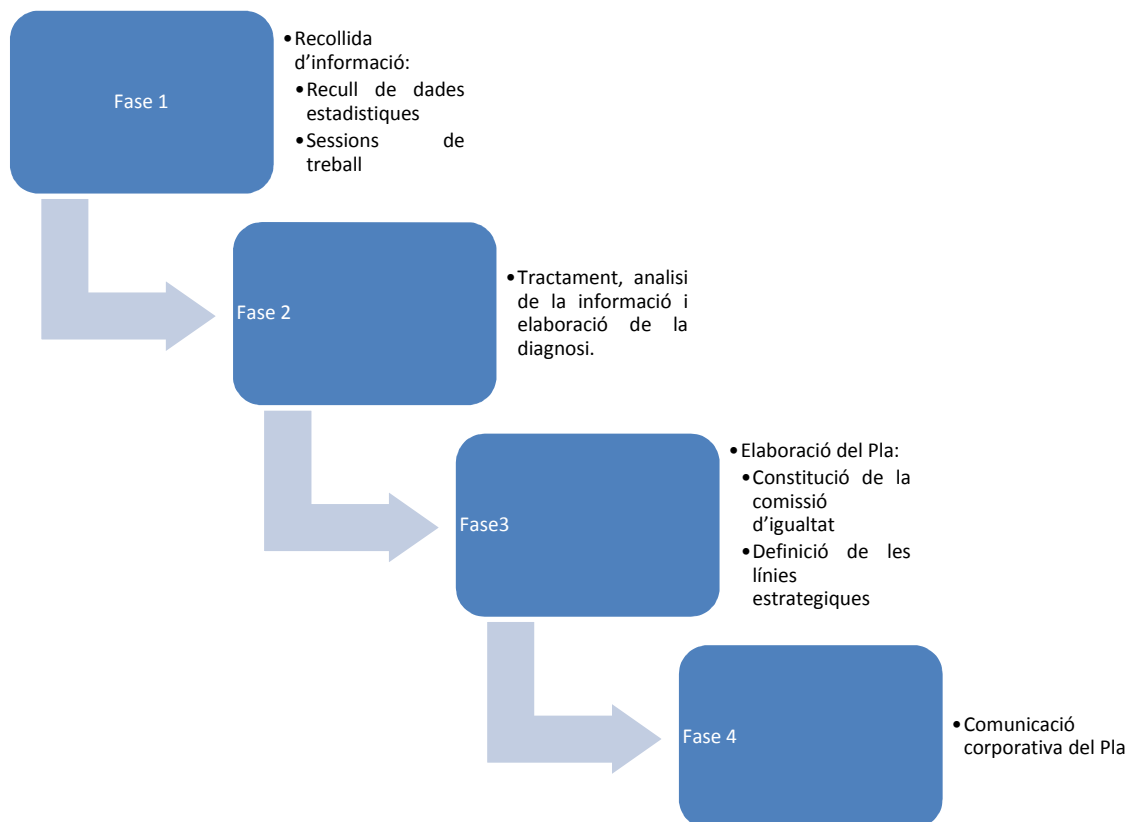
Catalunya

- 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. Anul·lada parcialment per una recent sentència del Tribunal Constitucional**



5. Fases d'elaboració del Pla

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



Els documents generats en les diferents fases queden recollits com annex al present pla d'igualtat, i són:

- Anàlisi dades RRHH.



6. Diagnòsi

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

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

- L'interès de l'entitat per impulsar el seu propi pla d'igualtat i d'implantar accions que ja es considerin prioritàries per la seva rellevància.
- Creació de la comissió d'igualtat.

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 presència desequilibrada de dones i homes en l'equip de govern.

Aspectes positius en el llenguatge no sexista

- La voluntat de l'equip de govern.
- La sensibilitat de diversos departaments i persones.

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.
- La presència de llenguatge sexista en alguns documents del Consell.

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

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

Aspectes a millorar en l'àmbit de l'assetjament i les actituds sexistes

- Desconeixement per part del personal del protocol.



Consell Comarcal del Baix Ebre

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

- 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 i condicions del personal

- 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.

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. Línees estratègiques

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



Consell Comarcal
del Baix Ebre

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 pertocuen 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. Constituir i consolidar una Comissió d' Igualtat encarregada d'impulsar el Pla d'igualtat i fer el seguiment de les mesures

Accions:

1.1.1. Aprovar la composició del grup de treball que formarà part de la comissió.

Personal responsable: Gerència
Indicadors: document d'acord per constituir –se.
Temporalització: Novembre 2016
Pressupost: cost indirecte
Tranversalitat: dins del Consell

1.1.2. Fer partícips a membres de diferents grups polítics a la comissió d'igualtat per obtenir un major consens i implicació.

Personal responsable: Comissió d'igualtat
Indicadors: membres que formen part de la comissió d'igualtat. Implicar membres dels grups polítics ja que es tracta de problemàtiques a nivell transversal.
Temporalització: Exercici 2017.
Pressupost: cost indirecte
Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

1.1.3. 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

Tranversalitat: 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, objectius. L'aprovació de les mesures pel Ple del Consell.

Temporalització: Novembre 2016.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: 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

Tranversalitat: 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

Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

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

Accions:

1.3.1. Donar a conèixer al personal, la informació recollida per realitzar la diagnosi objectiva del pla d'igualtat

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: Penjar els documents a la intranet per a què tothom ho pugui consultar

Temporalització: Primer trimestre 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.3.2. Comunicar a tot el personal els continguts del Pla d'Igualtat i la seva aprovació pel Ple.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: Penjar els documents a la intranet per a què tothom ho pugui consultar.

Temporalització: Primer trimestre 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.3.3. 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 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.3.4. 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 2017.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa 2016-2019.

Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

1.3.5. 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 2018.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa 2016-2019.

Tranversalitat: 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:2018-2019.

Pressupost: A compte del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya mitjançant Contracte Programa 2016-2019.

Tranversalitat: 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: 2017-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Tècnica serveis socials i Comissió d'Igualtat

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

Temporalització: 2017-2019

Pressupost: Diputació de Tarragona

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

Personal responsable: Gerència i Comissió d'igualtat

Indicadors: modificacions fetes per part del personal

Temporalització: 2017-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

3.2. Informar i sensibilitzar en matèria de conciliació

Accions:

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

Personal responsable: Departament de RRHH

Indicadors: Nombre de comunicats enviats a la plantilla informant sobre els permisos que inclou el conveni o normativa de funció pública

Temporalització: 2017/2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

3.2.2. 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: 2017-2019.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell



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

Les mesures d'aquesta línea 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.

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: 2017-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

4.2. Oferir transparència en la valoració de llocs de treball i nivells retributius.

Accions:

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.

Personal responsable: Departament de RRHH, Gerència i Presidència

Indicadors: elaboració del document i difusió a tot el personal

Temporalització: 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

4.3. Garantir que es compleix el principi d'igualtat en la selecció, formació i promoció.

Accions:

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.

Personal responsable: Departament de RRHH i Gerència

Indicadors: proposar i concretar les condicions laborals abans de realitzar les entrevistes, donar la informació de les condicions laborals a les persones finalistes que optin per cobrir una plaça, fer valoracions objectives de cada historial professional sota criteris marcats prèviament a les entrevistes, assegurar que un grup paritari farà la selecció, utilització de lèxic no sexista.

Temporalització: 2016-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Responsable de formació i Gerència

Indicadors: persones informades de l'oferta formativa.

Temporalització: 2016-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Accions:

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

Personal responsable: Departament de RRHH, Servei de Prevenció Aliè i Gerència

Indicadors: Nombre d'avaluacions de riscos psicosocials realitzades.

Temporalització: 2017-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: 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: 2016-2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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.

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

Indicadors: Nombre de comunicacions referent al protocol que s'ha fet a la plantilla.

Temporalització: Segon semestre 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell.



Consell Comarcal
del Baix Ebre

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, per part del personal del Consell i per part de la ciutadania

Accions:

6.1.1. Difondre la guia de llenguatge no sexista

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

Indicadors: nombre d'exemplars enviats per correu electrònic.. Document penjat a la pàgina web que pot ser descarregable

Temporalització: 2018

Pressupost: Cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: totes les àrees

Indicadors: nombre de documents revisats.

Temporalització: 2017-2019.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell



Consell Comarcal
del Baix Ebre

6.2. Vetllar per una imatge institucional on es promoció la igualtat d'oportunitats de gènere a través dels mitjans de comunicació

Accions:

6.2.1. Tenir un espai a la pàgina web on es doni a conèixer la informació referent a la igualtat d'oportunitats

Personal responsable: Servei de Comunicació i Comissió d'igualtat

Indicadors: mesures incloses dins la web, notícies de les accions portades a terme

Temporalització: 2017/2019

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell.

6.2.2. Incloure un enllaç del Pla d'igualtat dins la web del Consell

Personal responsable: Comissió d'igualtat i Servei de Comunicació del Consell

Indicadors: existència de l'enllaç dins del web.

Temporalització: Primer trimestre 2017.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell.



7. 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 las 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.



Consell Comarcal
del Baix Ebre

Fitxa de Seguiment i Avaluació:

1-Identificació de l'acció.

Nom de l'acció:	
Persones Responsables:	
Període de seguiment:	
Data:	
Emplenat per:	

2-Desenvolupament de l'acció.

Activitats desenvolupades durant el període:

--

3-Assolimet d'objectius:

Cap	Baix	Mig	Alt	Total
-----	------	-----	-----	-------

4-Nivell d'execució de l'acció:

No inici	Baix	Mig	Alt	Fi
----------	------	-----	-----	----

Nombre d'homes participants a l'acció	
Nombre de dones participants a l'acció	



Consell Comarcal
del Baix Ebre

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

--



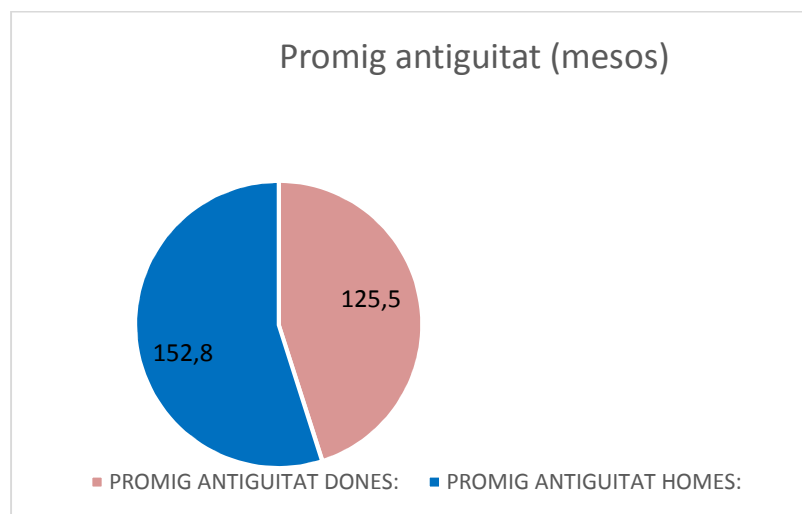
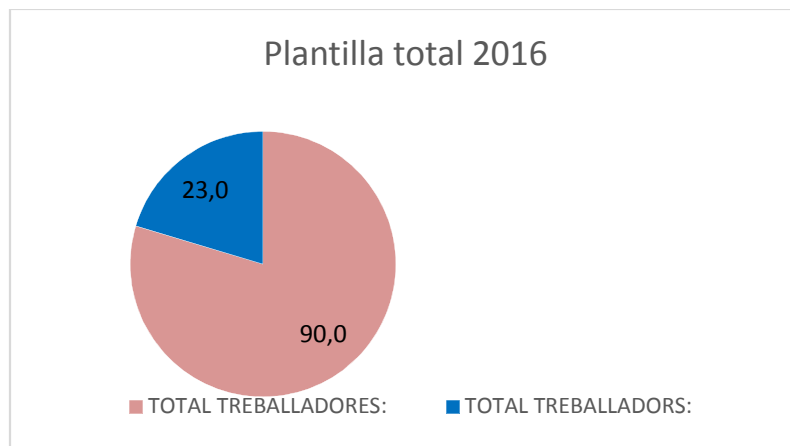
Consell Comarcal
del Baix Ebre

Annex 1. Anàlisi dades RRHH



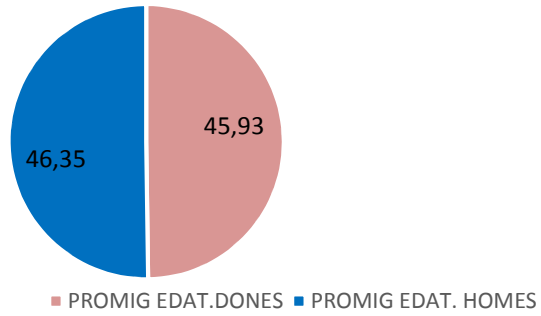
La diagnosi objectiva de genere del Consell Comarcal s'ha dut a terme a partir de les dades obtingudes, principalment del departament de RRHH. S'han desagregat les dades per sexe i s'ha definit una serie de paràmetres per avaluar la igualtat entre les treballadores i els treballadors del Consell.

Aquestes dades les detallem a continuació:

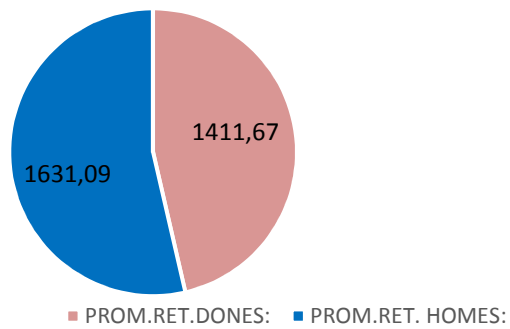




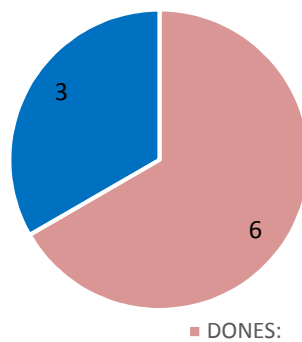
Promig edat:

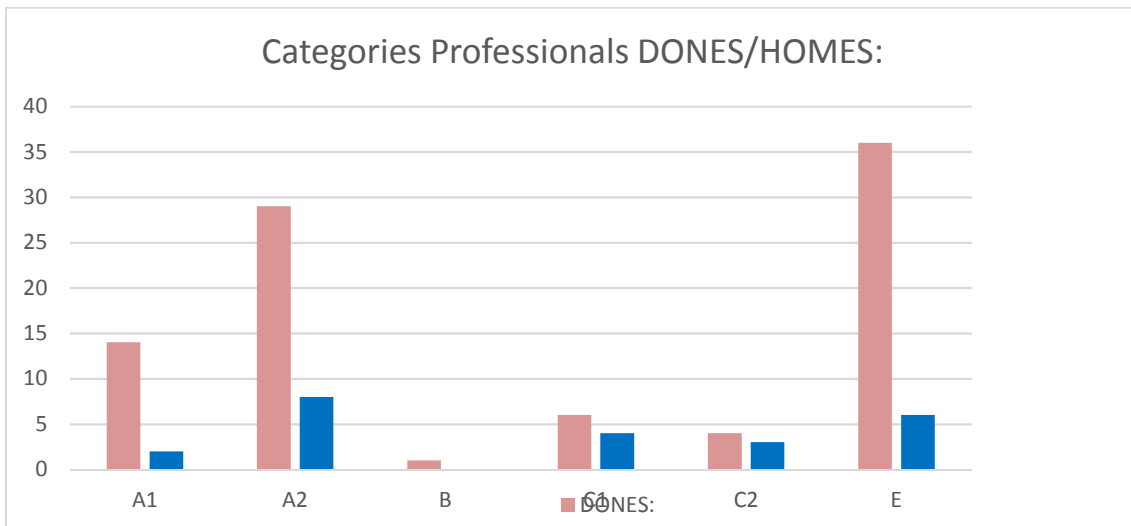
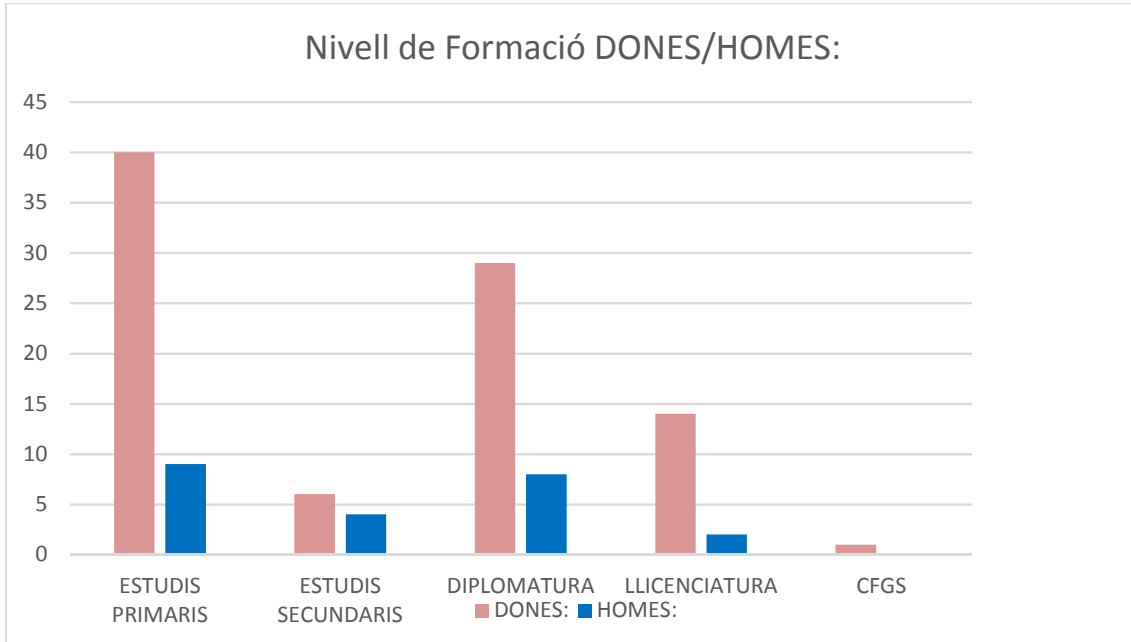


Promig retribució:



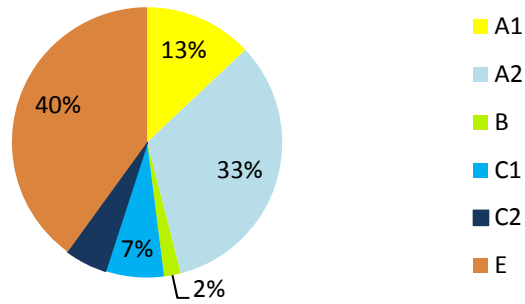
Representants Sindicals:







CATEGORIES DONES



CATEGORIES HOMES

