

- Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.
- Comunicació i imatge corporativa.
- Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat.
- Percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla.

1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
• Existència d'un Pla d'igualtat previ?	☐	☒
• Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats?	☐	☒
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes?	☐	☒
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista? S'indica i vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista ja que el Consell té en compte el "Protocol per l'abordatge de la violència masclista a la demarcació de Lleida" que consta d'unes certes mesures específiques per aquestes persones que han patit violència masclista o la poden patir.	☒	☐

1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita? Consta en el document corporatiu del Consell, amb nom de "Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Pla d'Urgell", on es veu recollida aquesta informació sobre la igualtat de dones i homes en la seva part final.	☒	☐
• Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe"?	☐	☒

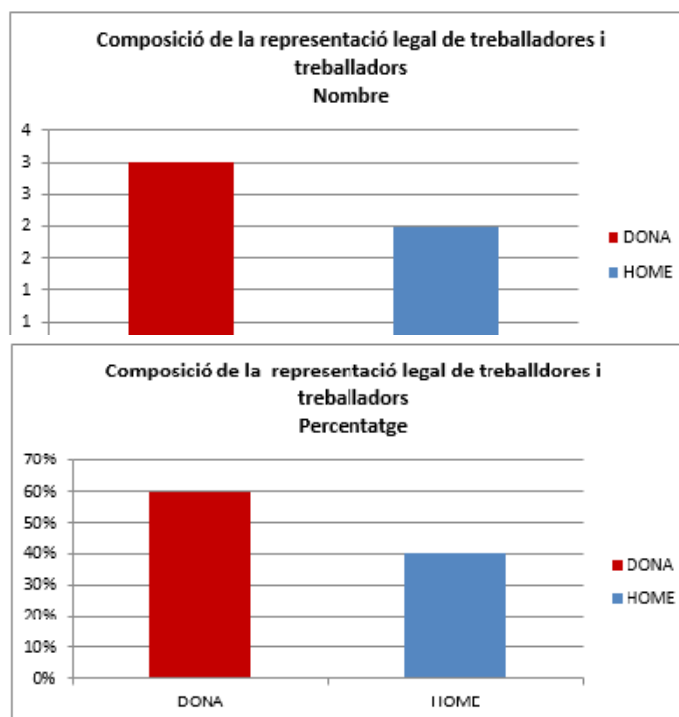
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes? Es contempla igualtat de dones i homes en qualsevol oferta de treball, documentació relativa als processos de selecció, promoció, etc., fent constar un llenguatge neutre i inclusiu i el no afavoriment a qualsevol dels dos gèneres per a representar aquesta promoció o contractació.	☒	☐
S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes?	☐	☒

1.3. Estructures i participació

	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat?	☐	☒
Existència dins de l'organització de la figura de l'agent d'igualtat?	☐	☒
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes?	☐	☒
Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats?	☐	☒
S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats? S'han dut a terme reunions periòdiques amb la totalitat dels representadors legals de treballadors i un cop analitzades les dades s'han constatat accions o iniciatives a emprendre pel propi Pla d'Igualtat per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consell Comarcal del Pla d'Urgell.	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? La representació legal de treballadors i treballadores de l'organització consta de 2 homes (dels sectors medi ambient i serveis tècnics) i 3 dones (consum, programa joves i serveis socials).	☒	☐

2.-COMPOSICIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORES I TREBALLADORS

Sexe	Membres
DONA	3
HOME	2
Total general	5



1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	
• Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista?	☐	☒
• L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.)?	☐	☒
• L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora?	☐	☒
• Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.)?	☐	☒

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

	SI	NO
• En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?	☐	☒

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

► Les persones que han respost l'enquesta creuen que a l'ens comarcal es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

La majoria de persones de la plantilla que han respost l'enquesta creuen, amb gairebé un 60%, que sí es té en compte la igualtat d'oportunitats en l'organització, mentre que només un 20% creu que no. La resta ha respost en blanc.

► Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

Les dues persones entrevistades, han respost negativament a l'afirmació de si coneixen els drets laborals que existeixen per les víctimes de violència masclista.

► En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

Només un 13,3% de la plantilla que ha respost l'enquesta ha viscut, ja sigui amb primera o tercera persona, un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

► Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consell Comarcal?

Gairebé la totalitat de persones enquestades a respost que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb un 90%.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

La percepció que en tenen els homes i les dones s'assembla força pel que fa a la igualtat d'oportunitats, ja que, encara que hi hagi menys homes a la plantilla i per tant menys mostres per constatar la diagnosi, cap home ha contestat que no es necessiti un Pla intern d'igualtat d'oportunitats, mentre que de la mostra de dones, un 5% contesta que no és necessari, cal remarcar que la presència de dones és tres vegades més gran que la d'homes, per tant les percepcions són molt similars.

1.7. Anàlisi de les dades i resum d'indicadors utilitzats

Indicadors utilitzats: Al final de la diagnosi hi ha el recull d'indicadors utilitzats amb fitxes per saber més fàcilment el que aporten i analitzen cada un d'ells.

1.1 Treball previ en igualtat: Els documents que reflecteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, com ara l'existència d'un pla d'igualtat previ, certificacions o premis relacionats amb la promoció d'igualtat, no existeixen o rarament consten.

1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals: En el conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Pla d'Urgell hi consta informació sobre la igualtat de dones i homes referent a l'organització, juntament amb documentació relativa als processos de selecció, contractació, etc. és cert que no hi ha pautes o protocols referents a la igualtat d'oportunitats a seguir, però el fet de ser d'un sexe en concret no comporta cap mena de privilegi.

1.3 Estructures i participació: El fet que en l'ens comarcal no hi consti una persona especialitzada pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, fa que la plantilla no sàpiga on adreçar-se i no conegui certes normes/lleis/drets laborals que haurien de conèixer.

1.4 Comunicació i imatge corporativa: En el recull de dades obtingut es mostra que a l'organització hi ha poca difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, juntament amb poca participació en activitats de sensibilització en la igualtat de dones i homes com jornades, seminaris, etc. i el no requeriment del compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora.

1.5 Comportaments contraris al valor de la igualtat: En el Consell Comarcal, de moment no es coneix cap conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

1.6 Percepció, creences i mentalitat de les persones: Analitzades les dades de l'enquesta, on es pot saber en un àmbit més personal el que creu cada participant, es veu reflectit que la majoria de persones (60%), homes i dones per igual, creuen que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1.7 Però també remarcar que, un total d'un 90% creuen que per acabar d'implementar certes mesures i vigilar certs àmbits referents a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consell, cal redactar i posar en marxa el Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal del Pla d'Urgell.

1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- En el conveni col·lectiu del Consell consta de manera explícita informació sobre la igualtat entre dones i homes. - No consta cap tipus de conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. - Existeix una representació legal de treballadors i treballadores paritària i equilibrada pel que fa a dones i homes.	- Fer constar més notòriament i explícita la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els documents importants del Consell, com ara el conveni col·lectiu. - Nomenament d'un agent d'igualtat que vetlli pel compliment del Pla d'igualtat - Fer difusió dins l'organització de continguts específics d'igualtat de dones i homes. - Creació de la comissió d'igualtat.

Àmbit 2: condicions laborals

En aquests àmbit s'estudien i s'analitzen més quantitativament les dades i les característiques generals de la plantilla del Consell Comarcal, des del tipus de contractes, categories i nivells professionals, fins a tipologies de la jornada, condicions contractuals i extincions i motius entre homes i dones.

- La presència de dones i homes en tota l'organització
- Característiques generals de la plantilla
- Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització.
- Condicions contractuals de dones i homes
- Tipologia de jornada de dones i homes
- Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
- Extincions i motius de les extincions de la relació laboral.

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla, d'un total de 65 persones, 47 són dones (72%) i 18 són homes (28%).	☐	☒
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? Sí, és bastant semblant, si bé no en la totalitat de la plantilla ja que cada Consell Comarcal està designat a una Comarca i en funció dels habitants de cada poble n'hi pot haver més o menys, pel que fa al % de dones i homes veiem que és bastant similar, entre un 60-80% de dones i un 20-40% d'homes.	☒	☐

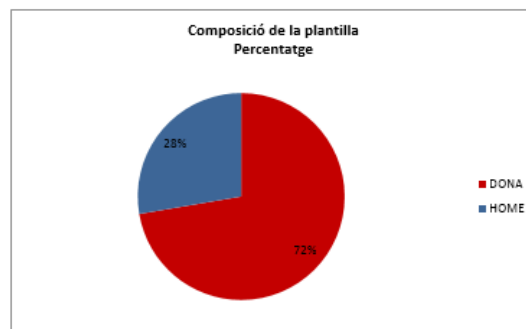
1.-COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Núm. dones i homes

	Núm. per Sexe
DONA	47
HOME	18
Total general	65

% dones i homes

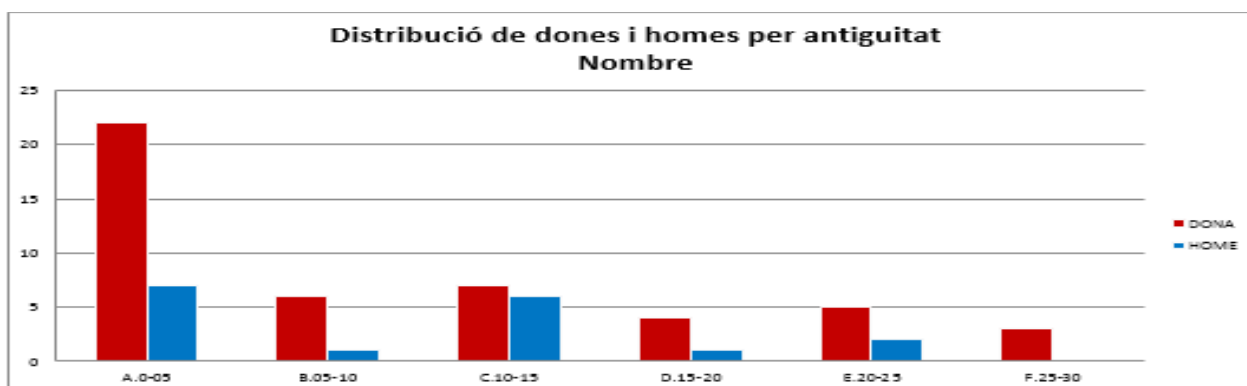
	% per Sexe
DONA	72%
HOME	28%
Total general	100%

2.2. Característiques generals de la plantilla
Distribució de la plantilla per antiguitat

A. Dades per nombre de persones totals

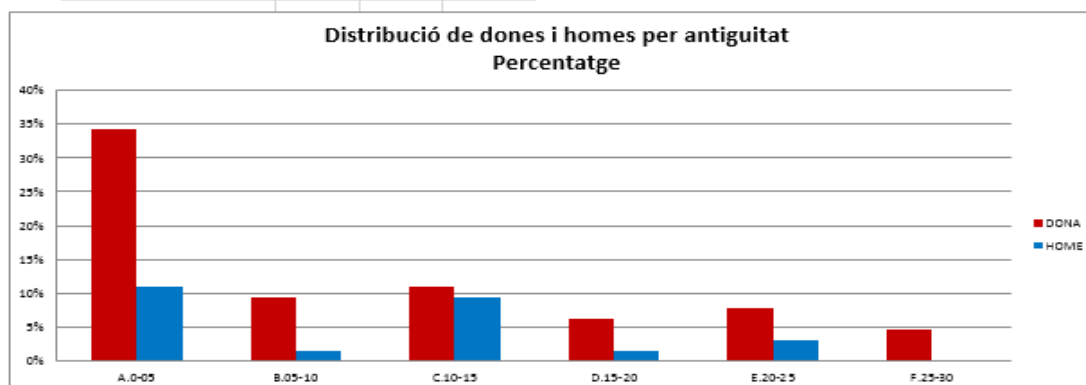
Núm. Franges antiguitat

	DONA	HOME	Total general
A.0-05	22	7	29
B.05-10	6	1	7
C.10-15	7	6	13
D.15-20	4	1	5
E.20-25	5	2	7
F.25-30	3	0	3
Total general	47	17	64



B. Dades per percentatge de persones totals

Franges antiguitat			
Títols de Filera	☒ DONA	☐ HOME	Total general
A.0-05	34%	11%	45%
B.05-10	9%	2%	11%
C.10-15	11%	9%	20%
D.15-20	6%	2%	8%
E.20-25	8%	3%	11%
F.25-30	5%	0%	5%
Total general	73%	27%	100%

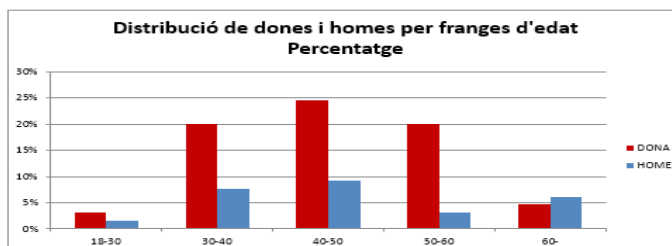
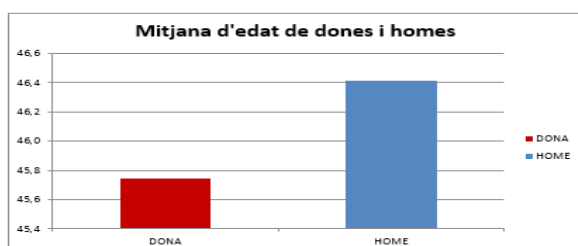


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? No, la plantilla està equilibrada pel que fa a l'antiguitat entre dones i homes. Si bé es cert que s'aprecia que en els darrers 5 anys hi ha hagut més del triple de contractacions fixes a dones (23) que a d'homes (7)	☐	☒

Distribució de la plantilla per edat

Sexe	Mitjana Edat
DONA	45,7
HOME	46,4
Total general	45,9

% persones	Sexe	
Franges edat	DONA	HOME
18-30	3%	2%
30-40	20%	8%
40-50	25%	3%
50-60	20%	3%
60+	5%	6%
Total general	72%	28%

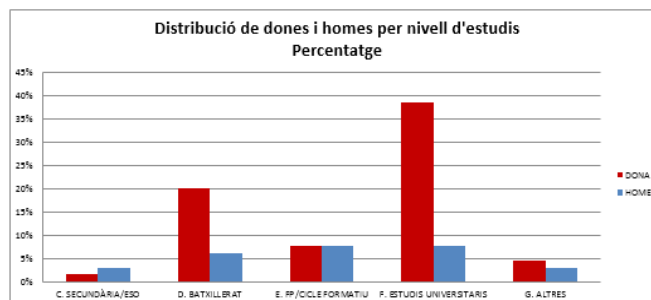
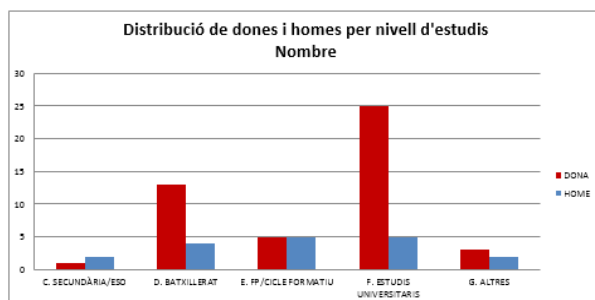


	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? Hi ha variabilitat pel que fa l'edat de la plantilla. La franja lleugerament més poblada és la d'entre 40 i 50 anys, i les franges menys poblades són les d'entre 50-65 anys i 18-30. Això pot ser degut a que la persona amb 40-50 anys, ja porta uns anys treballant i amb experiència, la qual cosa el fa assolir una estabilitat i que intentarà cobrir tant en l'àmbit laboral, personal i familiar. En canvi, com més ens allunyem d'aquesta franja d'edat, més variabilitat i inestabilitat trobem, degut molt possiblement a que les persones entre les edats de 20 a 30 anys sol canviar més de lloc de treball per tal d'aconseguir un lloc més òptim per cada situació i entre 50-65 i tenen a veure les jubilacions anticipades, declivi de salut base al tenir més edat, etc.	☐	☒

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
C. SECUNDÀRIA/ESO	1	2
D. BATXILLERAT	13	4
E. FP/CICLE FORMATIU	5	5
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	25	5
G. ALTRES	3	2
Total general	47	18

% dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
C. SECUNDÀRIA/ESO	2%	3%
D. BATXILLERAT	20%	6%
E. FP/CICLE FORMATIU	8%	8%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	38%	8%
G. ALTRES	5%	3%
Total general	72%	28%



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? Encara que hi ha el triple de dones que d'homes a l'organització, a la distribució global tenint en compte el nivell d'estudis, els homes gairebé assoleixen per igual els estudis entre batxillerat, cicles formatius superiors o estudis universitaris. Per d'altra banda, les dones que representen un 40% del total de la plantilla, el 52% del total de dones tenen estudis universitaris seguit d'un 20% del total de dones tenen formació de batxillerat.	☒	☐

2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

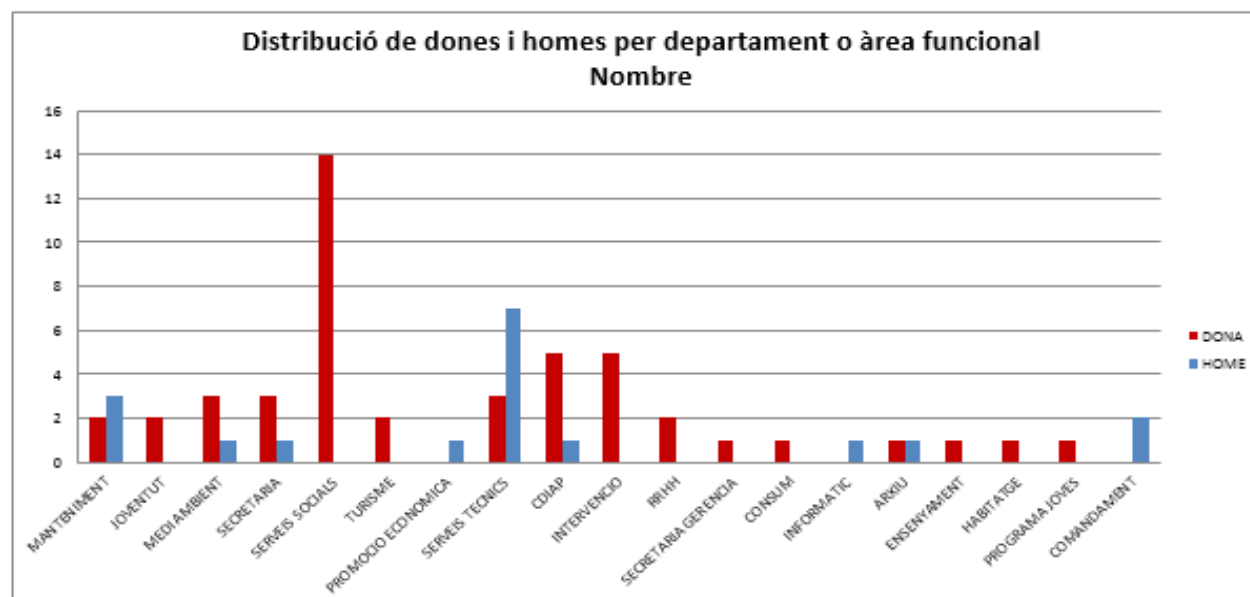
Distribució de la plantilla per centre de treball

	SI	NO
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? La totalitat de la plantilla està ubicada únicament en un centre de treball, que és el Consell Comarcal del Pla d'Urgell ubicat a Mollerussa, i que consta de més presència femenina (72%) que masculina (28%).	☒	☐

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

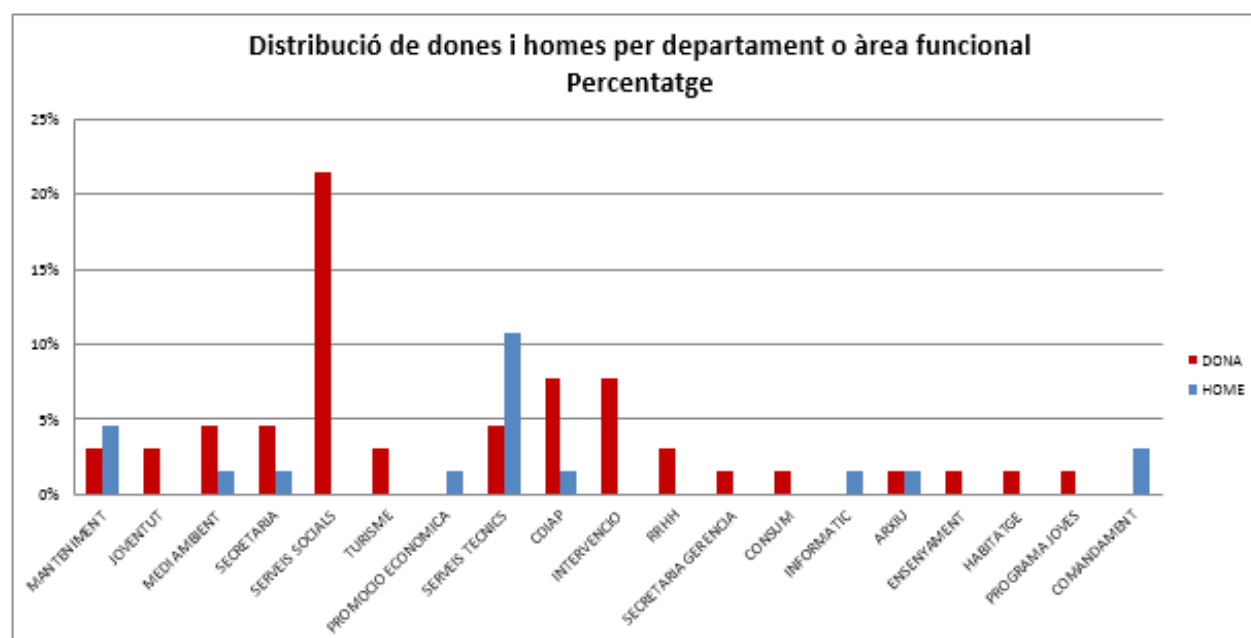
A. Dades per nombre de persones totals

Núm dones i homes per Departaments	☒ DONA	☒ HOME
MANTENIMENT	2	3
JOVENTUT	2	
MEDI AMBIENT	3	1
SECRETARIA	3	1
SERVEIS SOCIALS	14	
TURISME	2	
PROMOCIO ECONOMICA		1
SERVEIS TECNICS	3	7
CDIAP	5	1
INTERVENCIO	5	
RRHH	2	
SECRETARIA GERENCIA	1	
CONSUM	1	
INFORMATIC		1
ARXIU	1	1
ENSENYAMENT	1	
HABITATGE	1	
PROGRAMA JOVES	1	
COMANDAMENT		2
Total general	47	18



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Departaments	☒ DONA	☒ HOME
MANTENIMENT	3%	5%
JOVENTUT	3%	0%
MEDI AMBIENT	5%	2%
SECRETARIA	5%	2%
SERVEIS SOCIALS	22%	0%
TURISME	3%	0%
PROMOCIO ECONOMICA	0%	2%
SERVEIS TECNICS	5%	11%
CDIAP	8%	2%
INTERVENCIO	8%	0%
RRHH	3%	0%
SECRETARIA GERENCIA	2%	0%
CONSUM	2%	0%
INFORMATIC	0%	2%
ARXIU	2%	2%
ENSENYAMENT	2%	0%
HABITATGE	2%	0%
PROGRAMA JOVES	2%	0%
COMANDAMENT	0%	3%
Total general	72%	28%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

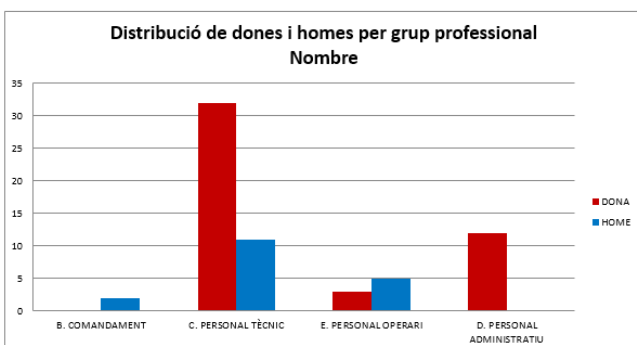
Departaments	DONA Dones	% del total
MANTENIMENT	2	4%
JOVENTUT	2	4%
MEDI AMBIENT	3	6%
SECRETARIA	3	6%
SERVEIS SOCIALS	14	30%
TURISME	2	4%
SERVEIS TECNICS	3	6%
CDIAP	5	11%
INTERVENCIO	5	11%
RRHH	2	4%
SECRETARIA GERÈ	1	2%
CONSUM	1	2%
ARXIU	1	2%
ENSENYAMENT	1	2%
HABITATGE	1	2%
PROGRAMA JOVE:	1	2%
Total general	47	100%

Departaments	HOME Homes	% del total
MANTENIMENT	3	17%
MEDI AMBIENT	1	6%
SECRETARIA	1	6%
PROMOCIO ECONOMICA	1	6%
SERVEIS TECNICS	7	39%
CDIAP	1	6%
INFORMATIC	1	6%
ARXIU	1	6%
COMANDAMENT	2	11%
Total general	18	100%

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?	☐	☒
Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? Ja que la totalitat de la plantilla està formada per un 75% de dones, és difícil que hi hagi equilibri en tots els departaments. En àrees com Serveis Socials o CDIAP, el gènere masculí pràcticament no té representació. No obstant, les àrees més poblades del Consell per homes són les de Serveis Tècnics, manteniment i comandament.	☒	☐

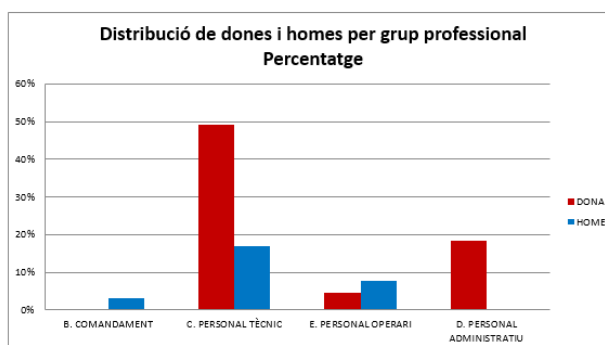
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes	DONA	HOME
Grup Professional		
B. COMANDAMENT		2
C. PERSONAL TÈCNIC	32	11
E. PERSONAL OPERARI	3	5
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	12	
Total general	47	18



B. Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes	DONA	HOME
Grup Professional		
B. COMANDAMENT	0,0%	3,1%
C. PERSONAL TÈCNIC	49,2%	16,9%
E. PERSONAL OPERARI	4,6%	7,7%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	18,5%	0,0%
Total general	72,3%	27,7%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA		
Grup Professional	Dones	% de total
C. PERSONAL TÈCNIC	32	68,1%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	12	25,5%
E. PERSONAL OPERARI	3	6,4%
Total general	47	100,0%

HOME		
Grup Professional	Homes	% del total
B. COMANDAMENT	2	11,1%
C. PERSONAL TÈCNIC	11	61,1%
E. PERSONAL OPERARI	5	27,8%
Total general	18	100,0%

	SI	NO
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? En l'equip directiu, format pel president i gerent, no s'hi inclou cap dona ja que únicament el formen dues persones, però el comandament intermedi, format per Secretaria i Intervenció, està format per 4 dones i 1 home (80% de dones).	☐	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes en els diferents nivells? El gruix de l'organització el trobem en el nivell C de personal tècnic, on el % de dones i d'homes en el nivell es gairebé el mateix (entre 60 i 70%). Pel que fa a comandament, està format únicament per dos persones, en aquest cas homes i ocupant un % molt baix de la totalitat de la plantilla. I per últim, en els nivells de personal administratiu i personal operari, hi ha, ja sigui per cultura, tradicions del lloc de treball, o antics estereotips del treball que encara avui en dia no s'han pogut eliminar, més dones per personal administratiu que d'homes, i el contrari amb el personal operari.	☐	☒
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? No hi ha cap nivell amb un elevat/important percentatge de dones o d'homes, ja que el gruix de l'organització recau a personal tècnic per ambdós sexes amb un 60-70%.	☐	☒
Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? Els percentatges on hi ha més diferència significativa i on es veuen més concentrats/des tant homes com dones, és al cos administratiu amb un 26% de dones i al camp de personal operari amb un 28% d'homes. Això és deu sobretot a la diferència de candidatures i de sol·licituds que es reben pel lloc del treball, que pot venir ocasionada per la mateixa cultura de la societat, antigues tradicions, estereotips, etc. que encara avui en dia no s'han pogut eliminar i que porten a les persones a decantar-se, depenent del gènere, per un lloc de treball o un altre.	☒	☐

- En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho?

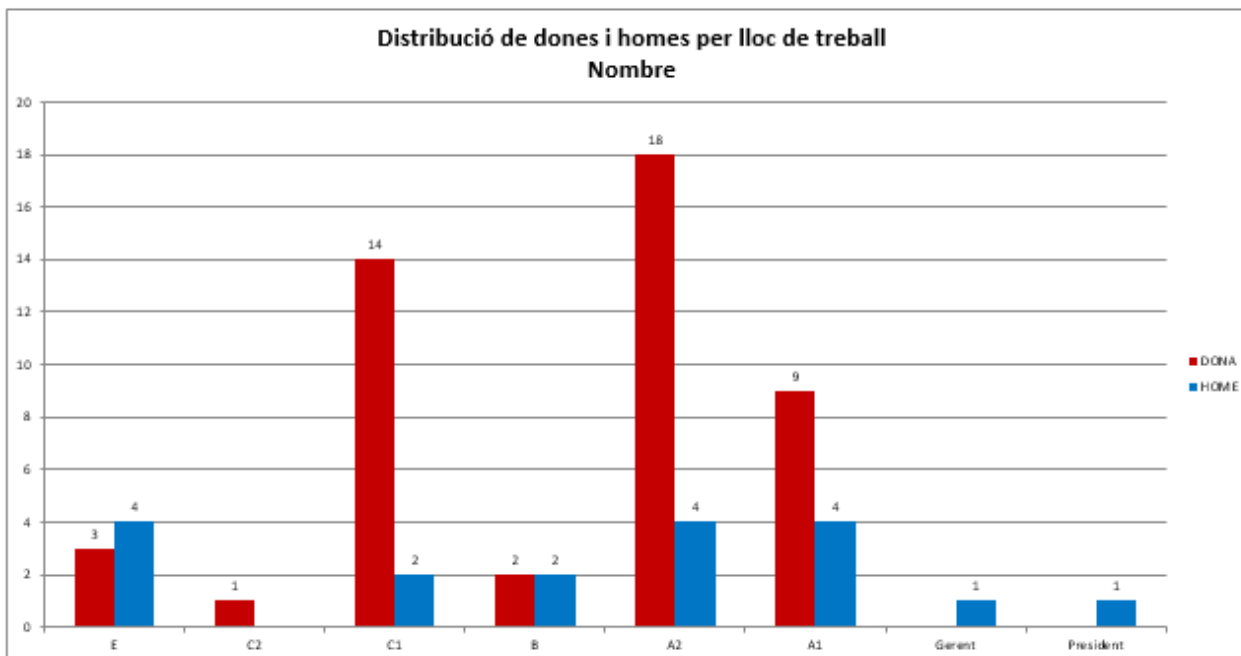
És difícil per l'organització intentar vetllar per la no subrepresentació ja que en termes de totalitat de la plantilla, les dones ocupen més o menys un 75%. Això és degut a que certes àrees de treball com CDIAP o Serveis Socials el gènere femení es veu més interessat en aquest tipus de treball específic que el masculí, encara que també, per desgràcia, pot ser perquè encara avui en dia hi ha en l'àmbit laboral estereotips de treball i formes tradicionals que propicien llocs de treball a algun gènere en concret, i en aquest cas és pel gènere femení, ja que pràcticament no s'ha rebut cap sol·licitud per cobrir una vacant dins d'aquests llocs de treball per un home.



Distribució de la plantilla per lloc de treball

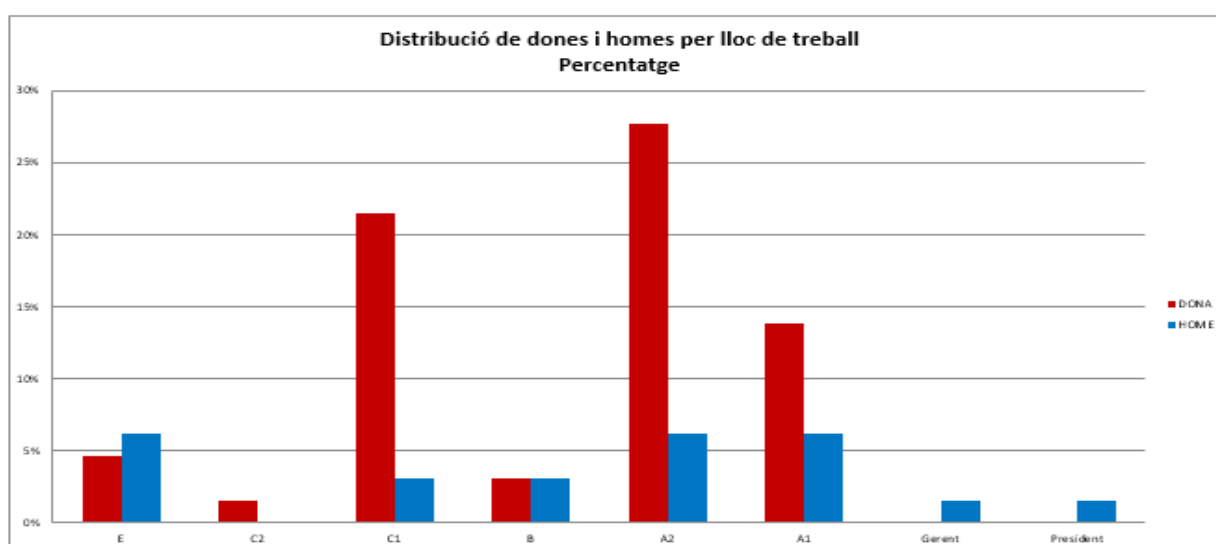
A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per LLOC DE TREBALL	DOMA	HOME
E	3	4
C2	1	
C1	14	2
B	2	2
A2	18	4
A1	9	4
Gerent		1
President		1
Total general	47	18



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per		
LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
E	5%	6%
C2	2%	0%
C1	22%	3%
B	3%	3%
A2	28%	6%
A1	14%	6%
Gerent	0%	2%
President	0%	2%
Total general	72%	28%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA ☐		
LLOC DE TREBALL	Dones	% del total
E	3	6%
C2	1	2%
C1	14	30%
B	2	4%
A2	18	38%
A1	3	19%
Total general	47	100%

HOME ☐		
LLOC DE TREBALL	Homes	% del total
E	4	22%
C1	2	11%
B	2	11%
A2	4	22%
A1	4	22%
Gerent	1	6%
President	1	6%
Total general	18	100%

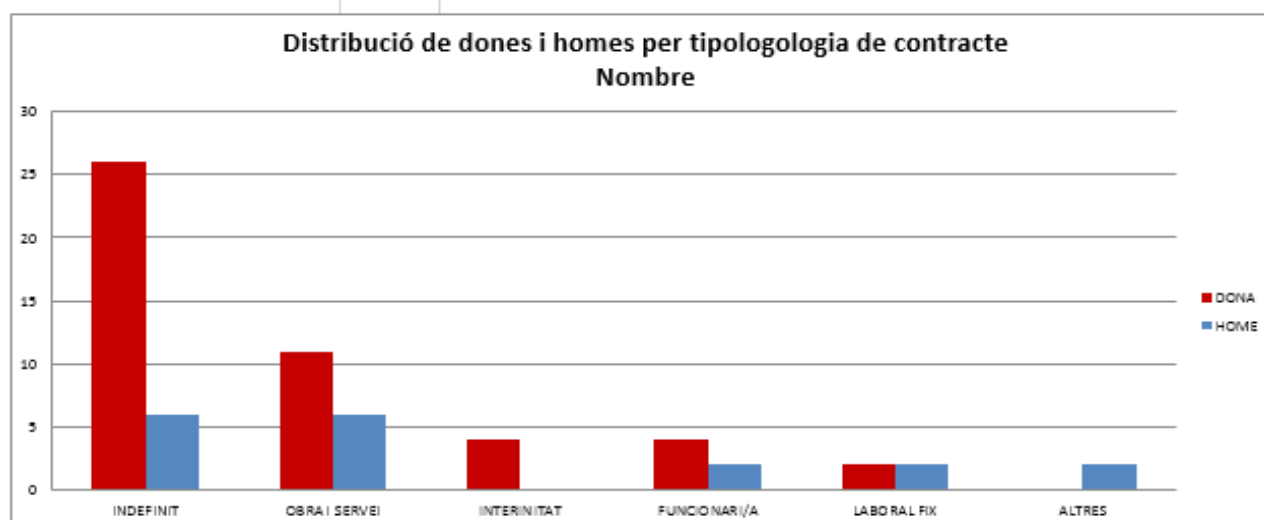
	SI	NO
● Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? Sense tenir en compte la diferència de valors de dones i homes (ja que la plantilla consta del triple de dones) i basant-nos en tan per cents, només hi ha algun petit desequilibri, com per exemple al lloc de treball de comandament (gerència i presidència) no hi ha cap dona, mentre que en l'àrea C2 no hi ha cap home.	☒	☐
● Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? Els homes estan repartits entre tots els càrrecs que existeixen a l'organització, menys en el nivell C2 que no n'hi hauria cap. Les dones, en canvi, estan concentrades sobretot en el nivell C2 i A2.	☒	☐

2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

A.Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Tipus Contracte	☒ DONA	☒ HOME
INDEFINIT	26	6
OBRA I SERVEI	11	6
INTERINITAT	4	
FUNCIONARI/A	4	2
LABORAL FIX	2	2
ALTRES		2
Total general	47	18



C.Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	☒ DONA	☒
	Dones	% del total
INDEFINIT	26	55%
OBRA I SERVEI	11	23%
INTERINITAT	4	9%
FUNCIONARI/A	4	9%
LABORAL FIX	2	4%
Total general	47	100%

Tipus Contracte	☒ HOME	☒
	Homes	% del total
INDEFINIT	6	33%
OBRA I SERVEI	6	33%
ALTRES	2	11%
FUNCIONARI/A	2	11%
LABORAL FIX	2	11%
Total general	18	100%

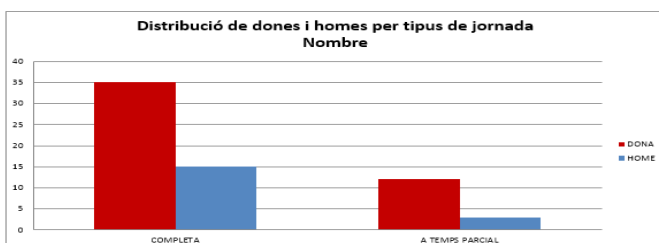
	SI	NO
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? Les contractacions produïdes els últims 4 anys vers les dones, més de la meitat es concentren amb un tipus de contracte fix indefinit (55%), i de contractes d'obra i servei (23%). Pel que fa als homes, majoritàriament són contractes indefinits i d'obra i servei (ambdós amb un 33%).	☒	☐

2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

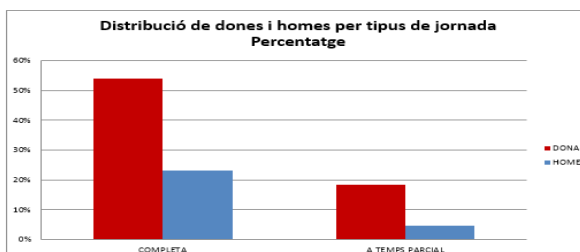
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per		
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	35	15
A TEMPS PARCIAL	12	3
Total general	47	18



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per		
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	54%	23%
A TEMPS PARCIAL	18%	5%
Total general	72%	28%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	DONA	% del total
COMPLETA	35	74%
A TEMPS PARCIAL	12	26%
Total general	47	100%

Tipus Jornada	HOME	% del total
COMPLETA	15	83%
A TEMPS PARCIAL	3	17%
Total general	18	100%

	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? Pel que fa la temporalitat dels membres de la plantilla entre dones i homes és bastant similar, ja que quasi tots els membres que consten amb jornada completa el percentatge de gent fixa es pràcticament el mateix indistintament del gènere.	☐	☐
Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?	☐	☒

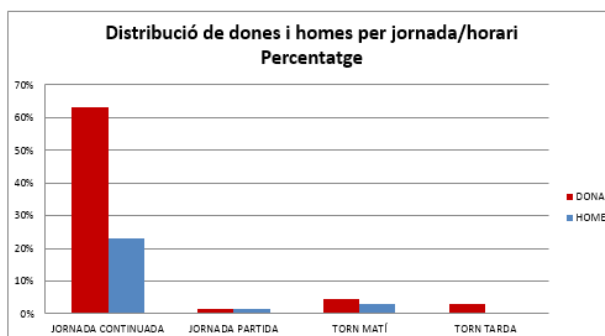
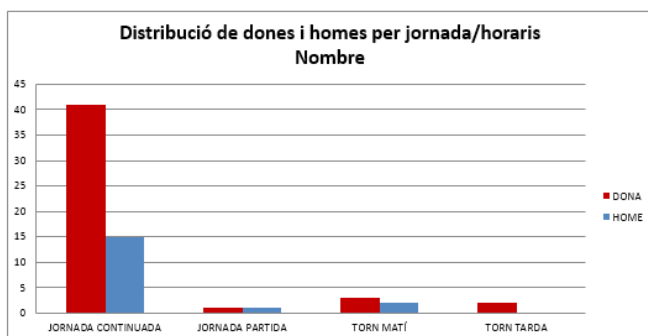
Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	41	15
JORNADA PARTIDA	1	1
TORN MATÍ	3	2
TORN TARDA	2	
Total general	47	18

B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	63%	23%
JORNADA PARTIDA	2%	2%
TORN MATÍ	5%	3%
TORN TARDA	3%	0%
Total general	72%	28%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA		
Jornada/Horaris	Dones	% del total
JORNADA CONTINUADA	41	87%
JORNADA PARTIDA	1	2%
TORN MATÍ	3	6%
TORN TARDA	2	4%
Total general	47	100%

HOME		
Jornada/Horaris	Homes	% del total
JORNADA CONTINUADA	15	83%
JORNADA PARTIDA	1	6%
TORN MATÍ	2	11%
Total general	18	100%

	SI	NO
Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? Sí, ambdós gèneres es concentren més en una jornada continuada, ja que gairebé el 90% de la plantilla té un horari laboral de jornada intensiva. Això es degut als mètodes de conciliació entre vida laboral i familiar/personal que proporciona l'organització, ja que és una notable millora pel personal el fet de poder fer una jornada continuada seguida, i a la tarda dedicar el temps a altres àrees com la familiar o personal, així no acumular estrès a la feina i tenir una vida més productiva però també més sana.	☒	☐
Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? No s'observa diferències entre dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, ja que gairebé tota la plantilla respon al mateix horari laboral.	☐	☒

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"? Sempre es realitza, ja que des de l'organització es creu important saber el motiu de la seva baixa, si està relacionada amb la feina o és una qüestió més personal, i en cas que fos per motius laborals, quina ha estat la causa que li ha fet prendre aquesta decisió.	☒	☐
En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?	☐	☒

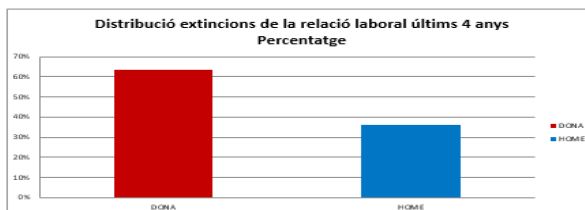
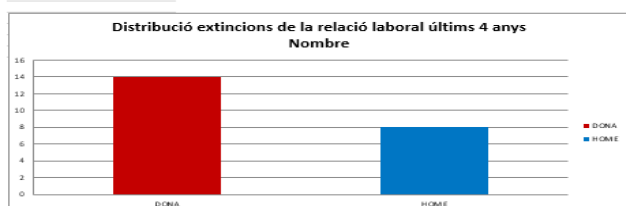
12. EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions	Cecata de Núm. Ref
DONNA	14
HOMME	8
Total general	22

B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions	Cecata de Núm. Ref
DONNA	64%
HOMME	36%
Total general	100%



Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

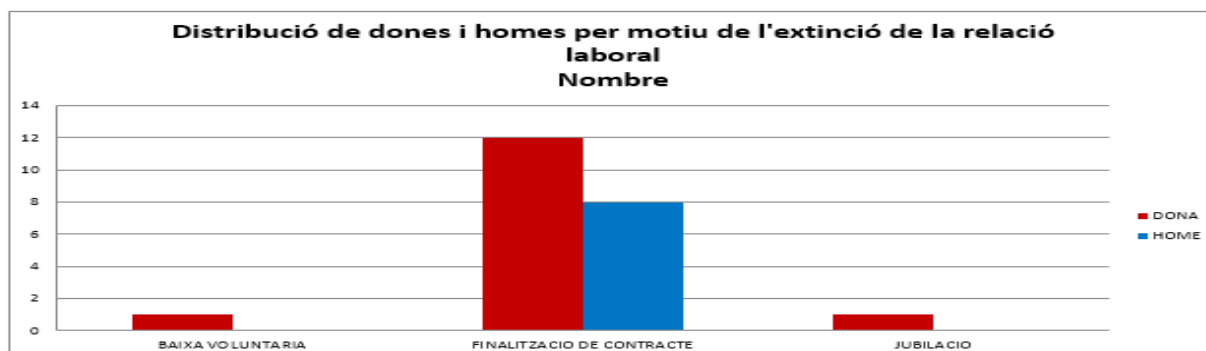
Totes les extincions de relació laboral que s'han produït en els últims 4 anys, són totes de caràcter temporal. Significa que totes s'han donat a terme perquè a la persona en qüestió se li ha acabat el contracte/projecte pel qual havia entrat i no se li ha acabat renovat, ja sigui per l'absència de places, motius econòmics, del treballador, etc.

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En els últims 4 anys, majoritàriament s'han produït extincions de caràcter laboral per finalització de contracte, que afectaria tant a homes com a dones. No obstant, podem trobar també alguna baixa voluntària i jubilacions, però més en petita mesura.	☐	☒
Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? Homes i dones tenen una estabilitat laboral que es veu reflectida per exemple, al no haver-se produït cap comiat. Això significa que ambdós sexes han acabat tots els contractes temporals/eventuals sense complicacions i els contractes indefinits o fixes segueixen durant sense problema.	☒	☐

13. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
BAIXA VOLUNTÀRIA	1	
FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	12	8
JUBILACIÓ	1	
Total general	14	8



Anàlisi de les dades

Presència de dones i homes a tota l'organització: La plantilla total està formada per 65 persones, 18 dels quals són homes i 47 són dones. No és una plantilla equitativa en termes de gènere, ja que les dones ocupen un 72% de la totalitat. Això es deu tant a la cultura de la població en la que ens trobem com a les antigues tradicions i estereotips que encara no s'han pogut trencar que agafen com a referència un gènere en concret per segons quin tipus de treballs i, per tant, es reben un nombre elevat de sol·licituds per part d'un gènere i gairebé cap per part de l'altre.

Es veu que, la composició de la plantilla pel que fa a presència de dones i homes, es similar a les plantilles del mateix sector, ja que en quasi totes les organitzacions similars les dones tenen una presència entre el 60- 80%, per un 20-40% d'homes.

2.2. Característiques generals de la plantilla: Pel que fa a les característiques generals de la plantilla, com l'antiguitat, edat, etc. són bastant equitatives entre dones i homes, de fet els resultats obtinguts mostren gairebé la mateixa línia. El nivell de formació de la plantilla de les dones està representat sobretot per dones amb estudis universitaris (53%), seguit del batxillerat per un 28%. En canvi en els homes observem gairebé el mateix percentatge en els diferents nivells formatius: batxillerat 22%, cicles formatius de grau superior i estudis universitaris un 28%.

2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització: Al constar d'una majoria de dones (72%) hi ha departaments subrepresentats pel gènere masculí. Això, com s'ha comentat anteriorment, es pot deure a les tradicions, cultura, zona, estereotips que acaben fent decidir per un tipus de treball pel fet de ser d'un o altre gènere. Alguns d'aquests departaments són CDIAP i Serveis Socials, on pràcticament no hi ha cap home.

2.4. Condicions contractuals de dones i homes: Pel que fa a les condicions contractuals de les dones, un 55% tenen contracte indefinit, i un 23% d'obra i servei. La resta un 10 % (interinitat, funcionari, laboral fix).

En el cas dels homes és similar però amb una petita variació, un 33% de contractes d'obra i servei i de contractes indefinits, la resta un 10%, com en el cas de les dones.

2.5. Tipologia de jornada de dones i homes: La tipologia de jornada a l'organització és la mateixa tant per homes com per dones, ja que quasi bé la totalitat del personal té un contracte de jornada completa i contínua.

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral: En els últims 4 anys s'han efectuat molt poques baixes, les quals estan repartides entre homes i dones, i totes són per finalització de contracte.

2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Malgrat que no hi ha cap mesura activa o aplicada per a la regulació de salaris entre dones i homes, l'any 2018 s'inicia un estudi i valoració dels diferents llocs de treball per a que es vetlli per a la igualtat entre dones i homes. Malgrat els estereotips de gènere que ens poden fer decantar finalment per un tipus de feina en concret, l'organització intenta posar de la seva part i ajudar a la no discriminació de llocs de treball per sexe com per exemple donant per igual oportunitat a ambdós sexes en qualsevol departament o àrea funcional, aplicant llenguatge inclusiu a les sol·licituds, etc. Les baixes laborals que hi ha hagut en els darrers anys no mostren cap tipus de relació amb aspectes de sexe/gènere de la persona, per tant aquest no és el motiu de l'extinció del contracte La majoria d'extincions que consten són per finalització de projecte o contracte. No consten extincions laborals degudes a l'acomiadament, el qual significa que tots els contractes es duen a terme i s'acaben sense cap tipus de problema, determinant així que es gaudeix d'una estabilitat i compromís adequat en l'organització.	No consta cap mesura oficialitzada per a la regulació de salaris entre dones i homes i que aquests vetllin per a la igualtat Àrees i departaments com CDIAP, Serveis socials, etc. reben un nombre molt baix de candidatures i sol·licituds per part d'homes, així com personal operari en reben poc de dones, ja sigui per estereotips de feina, cultura, etc. causa de la subrepresentació en diferents departaments de l'organització.

Àmbit 3. accés a l'organització

En aquest àmbit s'analitza si a l'organització hi ha discriminació per raó de sexe alhora de fer les contractacions. També s'identifiquen si un grau superior d'estudis influeix de manera positiva alhora de tenir-hi accés i si aquesta facilitat es tradueix també per igual independentment del sexe.

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

- Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

- Evolució de les contractacions.

3.1. Percepció de les persones

► Les persones que han respost l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

Un 60% creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, mentre que un 9,4% creu que no, i el restant 30,6% no ho sap.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

Homes i dones tenen una percepció semblant pel que fa a la igualtat entre dones i homes a l'accés als processos de selecció, un 85% d'homes i un 80 % de dones opinen que tenen les mateixes possibilitats d'accés.

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? Si bé es cert que és podria tenir una mica més en compte (com ara aplicant una sèrie de pautes a l'entrevista, seguir un protocol per a la no discriminació de sexe, etc.), el Consell ho expressa amb la no prioritat per cap gènere i basant-se únicament en els motius i estudis requerits del treball en la selecció, juntament amb els valors i professionalitat de la persona.	☒	☐
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball?	☐	☒
Disposeu d' un protocol de selecció.	☐	☒
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu?	☒	☐



Consell Comarcal
del Pla d'Urgell

Tauler d'anuncis

Llistat d'anuncis exposats

Hi ha 1 anunci a **Selecció de personal**

Ordeneu per: **Data publicació** Data fi exposició 1-1 de 1

Aprovació de les bases del concurs de mèrits per la provisió temporal d'un educador/a social amb caràcter urgent del 15 juny al 24 oct.

Contractació amb caràcter d'urgència d'un educador/a social per realitzar tasques del servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents: servei de centres oberts durant el període de vacances escolars d'estiu i de promoció a actuacions que garanteixin la cobertura de necessitats bàsiques dels infants i adolescents atesos de la comarca del Pla d'Urgell.

Tipus de document: [Edicte](#) Matèries: [Selecció de personal](#) Procedència: [Administració General](#)

1-1 de 1

En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes.	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

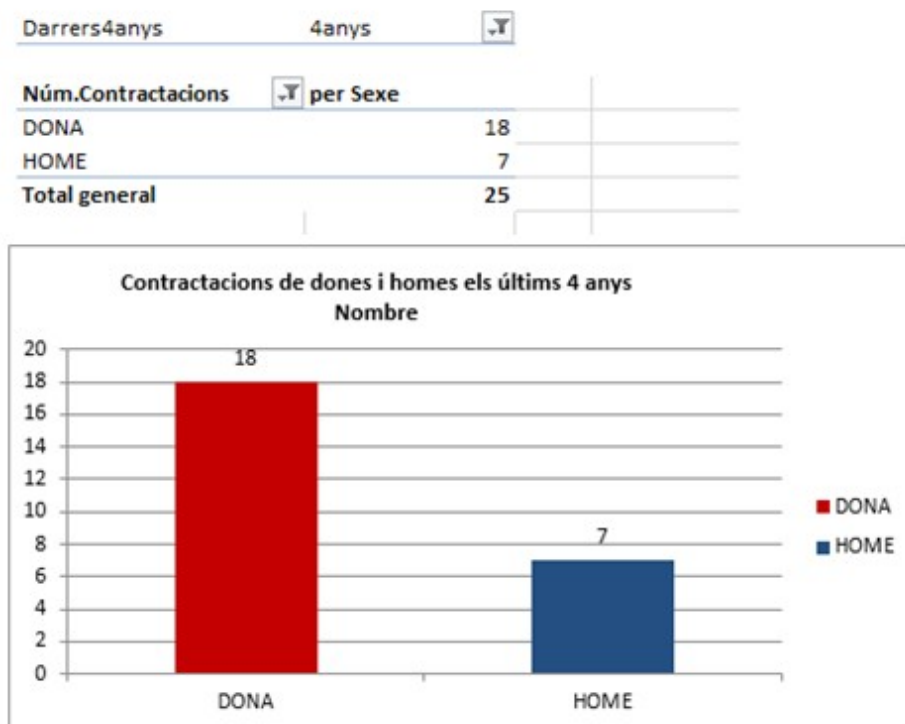
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?	☐	☒
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?	☒	☐
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Les proves que es realitzen en cada procés de selecció venen detallades en les bases, en el cas d'haver-hi una entrevista es tenen en compte aspectes diversos, com la motivació, la possibilitat de formació més extensa, la personalitat.	☐	☒
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En l'entrevista es valoren aspectes com la situació familiar o personal, aspectes que mai poden perjudicar al treballador sinó que l'empresa intentarà adaptar els horaris per tal de donar resposta a una conciliació de la vida laboral i personal.	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?	☐	☒
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.	☐	☒

3.4. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

1a. CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS

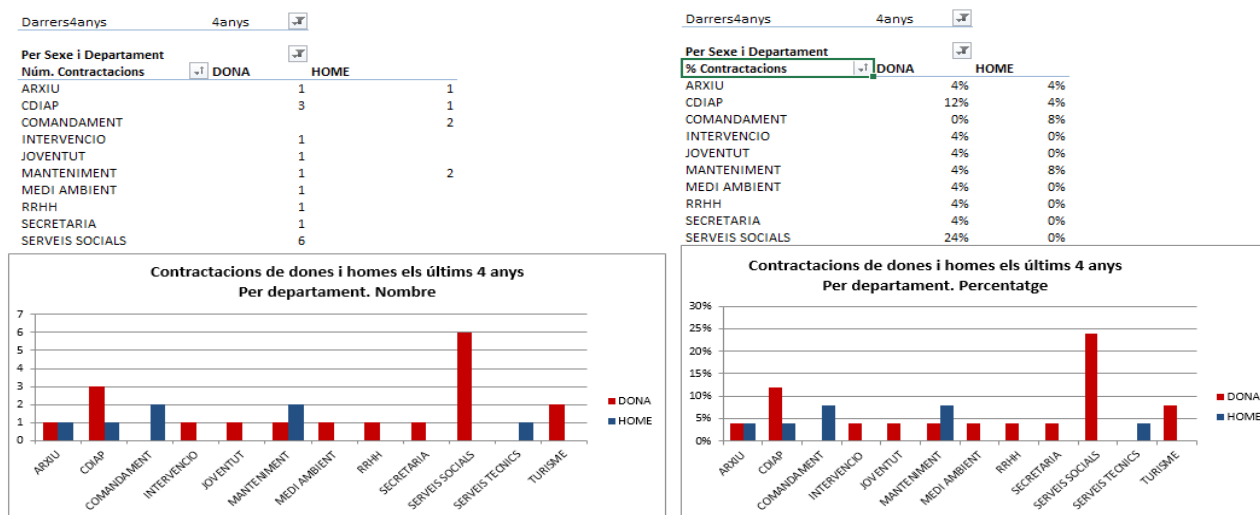


	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? Degut a que antics estereotips de treball encara afecten a l'ocupació hi ha àrees on les candidatures són majoritàriament d'un gènere determinat. A mode d'exemple, en l'ultima convocatòria per una plaça vacant de Serveis socials es van presentar 21 dones i 1 home.	☐	☒

Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? No hi ha equilibri en la contractació de dones i homes, ja que en els últims 4 anys s'han contractat el triple de dones que d'homes. El motiu es que les candidatures presentades són majoritàriament de dones.	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? No, per que gairebé totes les contractacions noves han estat de dones, ja s'ha esmentat que el 75% de la plantilla són dones.	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

2.CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL



	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? Les àrees on s'hi han incorporat més persones, dones, són Serveis Socials i CDIAP.	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? El Consell Comarcal consta d'un 70% de dones i un 30% d'homes, les noves contractacions han seguit aquest línia per tant no hi ha una plantilla paritària.	☐	☒

3.5. Anàlisi de les dades

3.1. Percepció de les persones: Analitzant els resultats obtinguts per l'enquesta, dones i homes tenen una percepció semblant pel que fa a les possibilitats d'accés als processos de selecció, ja que ambdós gèneres creuen que són totalment parcials indistintament de la variable sexe i s'intenta arribar al major nombre de persones per tal seleccionar la persona que més s'escaigui al lloc de treball buscat, tenint en compte aspectes com la professionalitat, valors, estudis, etc. però mai el gènere de la persona.

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització?: Si bé es cert que l'organització no consta d'un protocol estricte a l'hora de seguir el procés de selecció, si que es té en compte la igualtat d'oportunitats, per exemple denominant les ofertes o convocatòries d'ocupació amb llenguatge inclusiu, la no predominació del sexe a l'hora de seleccionar un candidat/a per ocupar el lloc de treball i valorant altres aspectes com els valors de la persona, professionalitat, etc.

3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització: Té en compte la igualtat d'oportunitats en les entrevistes de selecció que realitza el Consell, ja les realitza i valora més d'una persona de cada sexe per tal de vetllar la no-discriminació de gènere. També incloent a l'entrevista no tan sols l'àmbit professional, sinó el personal, familiars, valors i capacitats de la persona per tal de saber el màxim d'informació de la persona que pot ocupar el lloc de treball i que no li suposi cap tipus de problema pel fet de ser dona o home per temes com la conciliació, baixes, horaris, etc.

3.4. Evolució de les contractacions: Les contractacions produïdes en els últims 4 anys a l'organització, han evolucionat de manera positiva ja que n'ha hagut més que en anteriors anys, però no s'ha pogut regularitzar la igualtat de contractacions per ambdós gèneres, ja que s'han contractat el triple de dones que d'homes. També s'han rebut moltes més sol·licituds de contractació de dones que d'homes, fet que no ha ajudat a establir més paritat de contractació.

3.6. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les dones tenen una forta representació amb quasi un 75% de la plantilla del Consell. Ús de llenguatge inclusiu a l'hora de redactar les ofertes o convocatòries d'ocupació per tal fer una selecció igualitària i vetllar per a la igualtat d'oportunitats La no valoració exclusiva de professionalitat de la persona en el procés de selecció i incloure altres aspectes selectius com les condicions personals, professionalitat, motivació, etc.	Evitar la subrepresentació d'un sexe en certes àrees o departaments per vetllar l'equitat de gènere Millorar l'evolució de les contractacions fent-la més paritària. Realitzar formació per a les persones encarregades dels processos de selecció per assegurar que tinguin bons coneixements i informació referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Àmbit 4. formació interna i/o 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, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

Per això en aquest àmbit s'estudia la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i continua i també la incorporació de la perspectiva de gènere, garantint així que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació.

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.

- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.
- Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.
- Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

4.1. Percepció de les persones

► Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?

Tant homes com dones creuen que tenen igual accés a la formació interna i/o contínua. Analitzant les dades de l'enquesta s'observa que un 91 % creuen que no tenen cap tipus de dificultat en realitzar-les, un 6'5% creuen que sí que han tingut alguna dificultat i un 2'5% han respòs en blanc.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

Analitzant el percentatge anterior es pot concloure que homes i dones tenen la mateixa percepció, l'accés a la formació interna i/o contínua és igualitària.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua?	☐	☒
• Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació?	☐	☒
• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.	☐	☒

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

	SI	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	☒	☐
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? Sí, el canal de comunicació que es fa servir (ja siguin cartells publicitaris, anuncis a la web, etc.) està escrit amb llenguatge no sexista i mai s'exclou a cap gènere	☒	☐
• Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Els objectius principals d'una formació poden ser varis, des de millorar la qualificació per al lloc ocupat, facilitar la mobilitat entre centres de treball o departaments fins a promoure el desenvolupament professional.	☐	☐

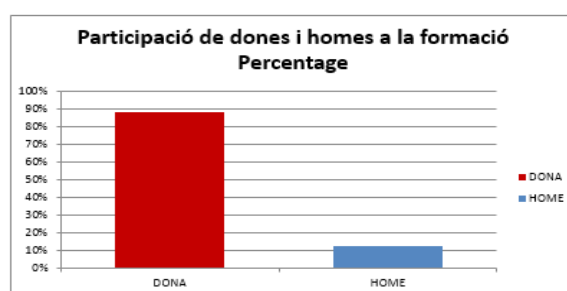
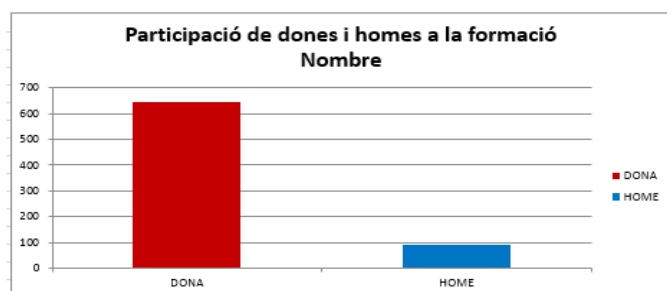
- Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Existeixen 4 tipus de modalitats: - La primera i la que s'utilitza més, és la Presencial. Significa que el treballador que l'exerceix s'ha de mobilitzar fins al lloc d'impartició de la formació, ja sigui fora o dins al centre de treball. - La segona és via Online, ja sigui per motius de no proximitat amb el lloc d'impartició o la facilitat d'aquesta formació per fer-se via online, permet als treballadors que l'imparteixen realitzar-la sense moure's del centre. - En tercer lloc hi ha una modalitat Mixta, que consisteix en realitzar la formació online però que en certs dies o moments, es necessita també l'assistència presencial. - En quart lloc està la modalitat referent a assistir en Conferències, Congressos, etc. que normalment tenen menys durada que les altres però no menys importància.	☐	☐
On s'imparteix la formació? Les formacions es poden impartir des del mateix Consell, via online quan no és necessària la presència o no es pot tenir mobilitat, o bé si són cursos o formacions oficialitzades i proporcionades per una altra empresa o agència externes es poden impartir en un lloc comunitari del municipi o a la seu principal d'aquestes.	☐	☐

4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

1. PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	647
HOME	90
Total general	737

% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	88%
HOME	12%
Total general	100%



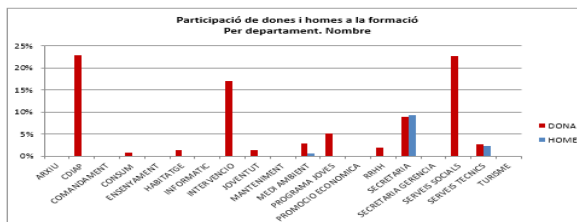
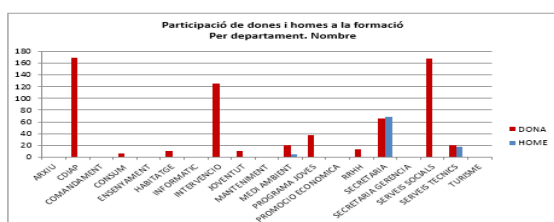
	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? Degut a que la plantilla està formada aproximadament per un 75% de dones, el resultat global d'hores impartides en formació també hauria de seguir aquesta proporció.	☐	☒

Com es mostra en l'anterior gràfic es segueix la línia del percentatge esmentat, si bé és cert que una mica per sobre però degut a uns cursos específics de llarga durada que van realitzar algunes dones en moments puntuals.

Participació de dones i homes segons l'àrea funcional o departament

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
Departament	DONA	HOME
ARXIU		
CDIAP	163	
COMANDAMENT		
CONSUM	6	
ENSENYAMENT		
HABITATGE	10	
INFORMATIC		
INTERVENCIO	125	
JOVENTUT	10,5	
MANTENIMENT		
MEDI AMBIENT	20,5	5
PROGRAMA JOVES	38	
PROMOCIO ECONOMICA		
RRHH	14	
SECRETARIA	66	68
SECRETARIA GERENCIA		
SERVEIS SOCIALS	167,5	
SERVEIS TECNICS	20	17
TURISME		
Total general	646,5	90

% Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
Departament	DONA	HOME
ARXIU	0%	0%
CDIAP	23%	0%
COMANDAMENT	0%	0%
CONSUM	1%	0%
ENSENYAMENT	0%	0%
HABITATGE	1%	0%
INFORMATIC	0%	0%
INTERVENCIO	17%	0%
JOVENTUT	1%	0%
MANTENIMENT	0%	0%
MEDI AMBIENT	3%	1%
PROGRAMA JOVES	5%	0%
PROMOCIO ECONOMICA	0%	0%
RRHH	2%	0%
SECRETARIA	3%	3%
SECRETARIA GERENCIA	0%	0%
SERVEIS SOCIALS	23%	0%
SERVEIS TECNICS	3%	2%
TURISME	0%	0%
Total general	88%	12%



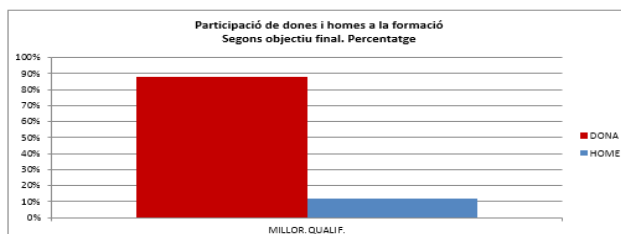
	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? El nivell de participació és diferent depenent del departament o àrea funcional. Per exemple, si es comparen les àrees funcionals de Serveis Tècnics o Secretaria, que estan formades tant per homes com per dones, es veu que les hores de formació són bastant similars per ambdós sexes. Per d'altra banda, en altres àrees, com per exemple CDIAP o Serveis Socials, a l'estar formades majoritàriament per dones, fa augmentar molt la diferència entre homes i dones, ja que imparteixen moltes hores i no hi consta cap home al departament.	☒	☐

Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? No es produeixen diferències, ja que l'organització no té en compte el gènere a l'hora de realitzar formacions, sinó que es té en compte únicament el departament de treball en global i les persones més adients al seu lloc de treball per impartir-la.	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

Objectiu Formació	
Núm. Hores Formació anual:	
Objectiu	
MILLOR QUALIF.	DONA 661,5 HOME 90
Total general	661,5 90

Objectiu Formació	
% Hores Formació anual	
Objectiu	
MILLOR QUALIF.	DONA 88% HOME 12%
Total general	88% 12%



	SI	NO
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? <i>No es produeixen diferències, ja que tant la totalitat d'homes com de dones, realitzen la formació per millorar la qualificació per al lloc ocupat. L'única diferència que existeix, tal hi com mostra el gràfic, són les hores totals dedicades, ja que hi ha un gran marge degut a que la plantilla està formada pel 72% de dones i trobem certs departaments on només hi treballa el gènere femení i s'hi imparteixen bastantes formacions.</i>	☐	☒

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

Tant dones com homes, realitzen gairebé el 100% de la totalitat de formacions via presencial; un 100% d'homes per un 96% de dones, ja que el 4% han realitzat alguna formació puntual via en línia.

	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat?	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? <i>No, ja que realitzen tant dones i homes el mateix tipus de formació segons modalitat.</i>	☐	☒

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi

De la totalitat de formacions internes i/o contínues impartides pels membres de l'organització, pel que fa a les formacions presencials que formen el 98% del total entre dones i homes, s'han dut a terme en llocs fora de l'organització. Només el 2% restant, s'han dut a terme en el propi centre de treball que correspondrien a les conferències i cursets online.

	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SI	NO
--	----	----

- S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? Sí, encara que molt poca. De moment, no s'ha implementat cap formació interna d'igualtat entre dones i homes per la plantilla del Consell exceptuant un membre, amb categoria de personal tècnic, de tota l'organització que ha rebut alguna formació en concret. Aquestes formacions tenien la següent tipologia i propòsits: - Intervenció responsable en violència masclista (6h) - Masculinitat i camí cap a la igualtat (4h) - Intervenció en fills de dones en situació de violència (5h) - Plans i mesures d'igualtat (4h)	☒	☐
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?	☐	☒

4.6. Anàlisi de les dades

4.1 Percepció de les persones: Analitzades les dades pertinents a l'enquesta, es pot apreciar uniformitat ja que tant homes com dones no tenen cap tipus de problema en realitzar formacions internes.

4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua: Si bé és cert que de moment no s'ha impartit cap formació interna específica d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es pot observar que el gènere no és cap criteri exclusiu ni inclusiu a l'hora de poder accedir a les formacions internes de l'organització.

4.3 Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats i

4.4 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua: Dins de l'organització, la formació no es limita a un gènere en concret sinó que les formacions estan adreçades a la totalitat dels treballadors, és a dir, es promou la igualtat d'oportunitats, ja que pel que fa a la formació no es dona preferència a un gènere en concret. Si que s'observa que hi ha més dones que han realitzat les formacions però degut també a que un 75% de la plantilla està formada per dones.

4.5 Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes: De moment no s'ha impartit gairebé cap formació interna i/o contínua sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Si bé és cert que moltes persones de la plantilla la tenen present ja sigui utilitzant un llenguatge inclusiu o la no-priorització de sol·licituds de treball per cap gènere, tenint un protocol per casos de violència de gènere, etc. Només s'observa un cas on si que la treballadora té formació específica en violència de gènere i igualtat d'oportunitats.

4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'organització no té en compte el gènere per l'accés a les formacions internes, sinó que ambdós tenen la mateixa facilitat depenent del lloc o àrea de treball L'organització planteja formacions internes per tal de millorar els coneixements de la persona	Necessitat d'impartir formacions internes específiques en matèria d'igualtat entre dones i homes. Intentar dur a terme altres formacions que no sigui necessari l'assistència presencial i els grans desplaçaments i poder-ho fer via online o mixta.

treballadora i així poder desenvolupar-se millor en el seu lloc de treball.	
---	--

Àmbit 5. promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge són encara presents, amb barreres com els prejudicis, extenses jornades laborals ,etc.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva no tan sols per a dones sinó també per a homes.

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional de dones i homes.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció interna i al desenvolupament professional.
- Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional.

5.1. Percepció de les persones

Cal especificar que, en el Consell Comarcal del Pla d'Urgell, quan es parla de promoció i/o desenvolupament professional, no es fa ben bé referència a aquest significat sinó al canvi de feina d'una categoria a una altra.

En l'organització no hi ha promocions, això no vol dir que no hi hagi augments salarials pel treball i feina assolida, antiguitat, etc. de la persona, ja que sí que hi són i es veuen reflectits amb els complements oportuns, però com que no hi ha àrees amb més importància que d'altres (sí que amb més responsabilitats però no importància) l'únic que canvia es la nomenclatura. Per tant, per exemple, per canviar d'un lloc d'administratiu a servei tècnic, no es necessita cap tipus de promoció, sinó que només fa falta que hi hagi una vacant, tenir els requisits per ocupar-la i que l'organització doni el vistiplau, però serà catalogat com un canvi de funció i de departament dins l'organització més que una promoció.

► Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?

Un 42% de la totalitat de persones que ha respost l'enquesta creu que tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional o canvi d'àrea de treball a una superior, per un 10% que creu que no. El 48% restant no ho sap.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

Tant dones com homes tenen una percepció semblant, un 10% d'homes i de dones ha respost que no tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional.

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
--	----	----

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? S'inclou la promoció, com es deia abans, en la no prioritització per qüestions de gènere a l'hora d'escollir una persona per cobrir una vacant.	☒	☐
Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional?	☐	☒
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?	☐	☒

5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?

☐ Avaluació de l'acompliment.

☐ Opinió del/de la superior immediat/a.

☐ Funcionament dels equips de treball.

☐ No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

	SI	NO
La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	☐	☒
Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? Es garanteixen una sèrie de criteris als processos de promoció per al no afavoriment de cap tipus a cap dels dos gèneres, degut a que la promoció s'aconsegueix amb la professionalitat de la persona, mèrits, valors, dedicació, etc. i tenint en compte el lloc de treball, indistintament del gènere en qüestió de la persona que l'ocupi.	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització?	☐	☒
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? Es garanteix que la situació familiar no sigui determinant ni influeixi negativament en les persones candidates oferint horaris amb molta flexibilitat de torns complets o parcials.	☒	☐

Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional? Ja que parlem d'un canvi de departament i de funció, hi intervenen el Comandament per donar el vistiplau de l'operació, RRHH per gestionar-ho i la persona que ocuparà la nova plaça.	☐	☐
Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats? Malgrat no siguin coneixements amb un títol específic i referent a aquesta oficialment, els tenen presents ja que vetllen la igualtat de tracte entre homes i dones en qualsevol moment, tractant, pel que fa a les oportunitats, ambdós sexes per igual i sense diferències.	☒	☐
Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? L'organització comunica a la plantilla quan hi ha una vacant a través del correu intern, s'informa i es notifica quasi tot via e-mail, és un canal fiable i fàcil a l'hora de fer notificacions al personal. Depenent del tipus d'informació també es comunica per la web, per la plataforma el portal de l'empleat o personalment.	☒	☐
Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? No, ja que es té en compte la competència, mèrits, professionalitat i valors de la persona en els processos de selecció, per tal de que l'elecció final sigui la persona més adient i competent, independentment de si és home o dona.	☐	☒
S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).	☐	☒

5.4. Anàlisi de les dades

5.1 Percepció de les persones: Les persones enquestades creuen majoritàriament que no hi ha cap tipus de facilitat per ser d'un gènere o d'un altre a l'hora de parlar de possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional.

5.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional: Si bé es cert que no hi ha cap protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i desenvolupaments professionals des de l'àmbit d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, l'organització només té en compte l'àmbit professional, els mèrits i la dedicació de la persona en qüestió, independentment del gènere.

5.3 Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats: Garantint que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la promoció als llocs de responsabilitat, comunicant les vacants a la totalitat de la plantilla, etc. Però no s'han posat en marxa mesures o mecanismes per fomentar la participació de persones del sexe amb menys presència en un lloc de treball o per equilibrar els llocs de responsabilitat.

5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- La no indistinció a l'hora de promocionar i reubicar el personal i tenint com a focus principal l'àmbit professional i no el gènere. • El fet de que no es pugui promocionar directament no significa que no hi hagi ajuts o recompenses als treballadors i treballadores. Com privilegis i responsabilitats (que es van assolint amb l'experiència) i dels salaris com l'antiguitat i d'altres complements.	- Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió, juntament amb la totalitat de la plantilla de l'organització, per tal de vetllar i fomentar la igualtat d'oportunitats. - No existeixen promocions directes inscrites fins al moment, ja que si s'ocupa el lloc de treball i interessa treballar en una categoria "superior", s'ha de sol·licitar un canvi de lloc de treball i esperar que hi hagi una vacant i que t'ho aprovin (ja sigui per requisits, disponibilitats, àmbit de la feina, etc.).

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes en molts països i per a tots els nivells d'ocupació, grups d'edat i ocupació.

Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de les dones i dels homes.

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

6.1. Percepció de les persones

► Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

Un 40% de les persones enquestades creuen que hi ha diferència salarial entre homes i dones ocupant el mateix lloc de treball, mentre que un 30% creu que no hi ha diferència salarial que pugui tenir a veure amb la diferència de gènere en un mateix lloc de treball. El 30% restant ha respost que no ho sap.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

En aquest àmbit sí que homes i dones tenen percepcions diferent ja que un 60% dels homes ha respost que creuen que no hi ha diferència salarial, i el 40% restant ha respost que no ho sap.

Pel que fa al gènere femení, un 44% ha respost que sí a la pregunta de si creu que hi ha diferències salarials ocupant el mateix lloc de treball entre homes i dones, per un 26% que creuen que no i un 30% que no ho saben.

6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
--	----	----

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? Si bé es cert que fins al moment no s'ha efectuat cap mesura oficial per a la regularització política retributiva de l'organització, ja s'ha posat en marxa per dur-la a terme al pròxim any, com una acció també per promoure la igualtat, que més endavant al conjunt d'accions es detallarà.	☒	☐
S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.	☐	☒
Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball?	☐	☒
Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? No estarien regulades completament, ja que en el conveni col·lectiu de l'empresa només es fa referència al salari base, sense tenir en compte els altres complements.	☐	☒
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?	☐	☒
Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☐	☒
Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☐	☒
Es retribueixen incentius/variables?	☐	☒
Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?	☐	☒
A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?	☐	☒
A la vostra empresa hi ha beneficis socials?	☐	☒

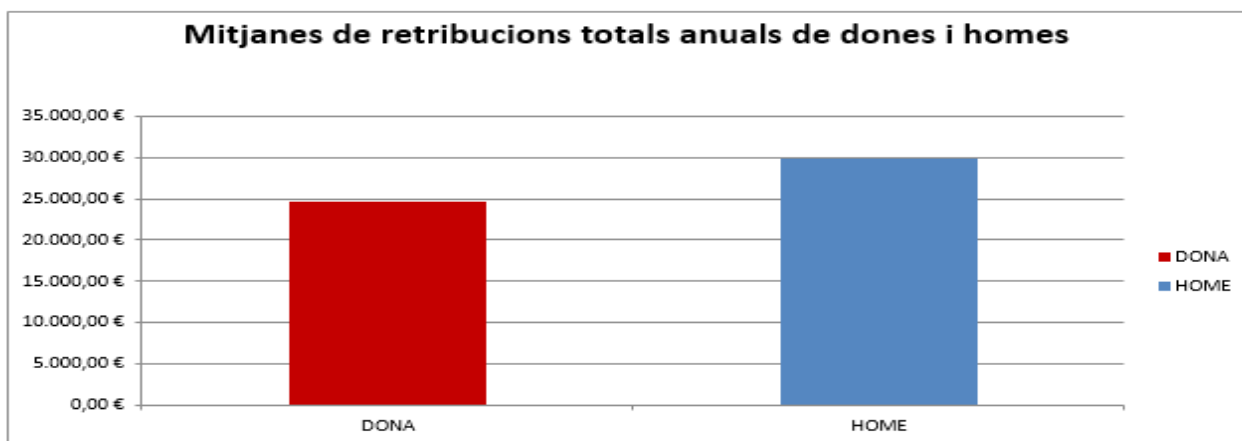
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

En el Consell Comarcal les retribucions es classifiquen de la següent manera: hi ha dos grups dins els comptes salarials, el primer anomenat salari base, on s'inclouen el salari base i l'antiguitat i per altra banda, el segon grup anomenat d'altres on s'inclouen la resta de tal manera que la suma dels dos donarà el salari brut total anual de la persona treballadora.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	24.602,92 €
HOME	29.831,19 €
Total general	26.028,81 €

Bretxa Salarial.
Mitjanes de retribucions totals anuals
17,53%

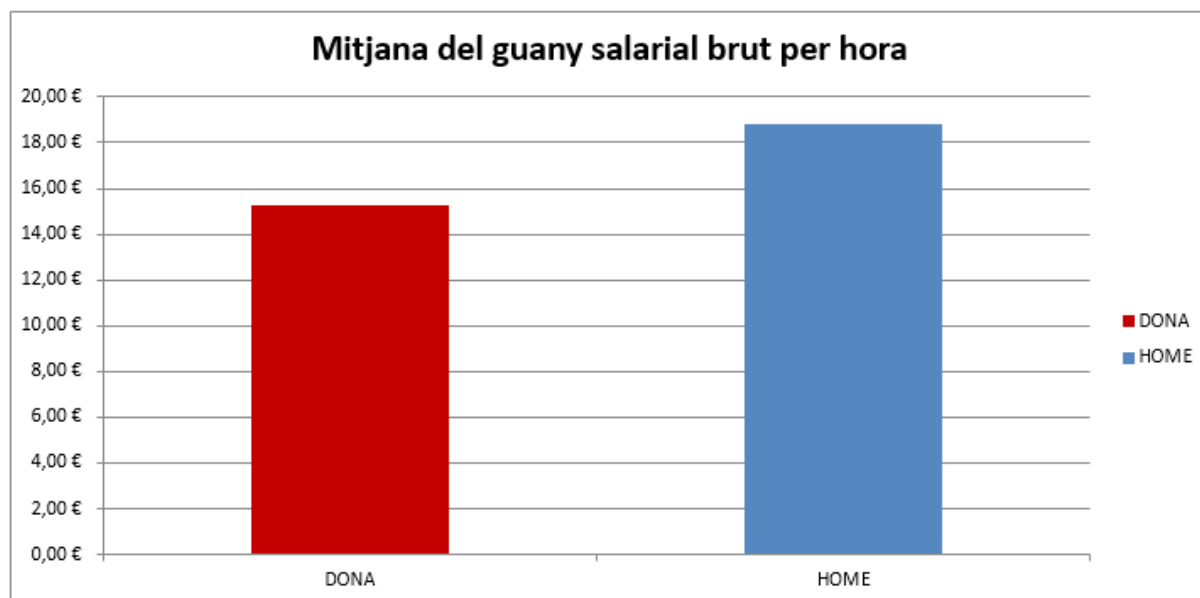


	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? La bretxa salarial o diferència entre les retribucions dels homes respecte de les dones és d'un 17,53%. En d'altres paraules significa que els homes reben un 17,53% més de diners que les dones. Això pot venir donat pel fet que hi ha més homes en els càrrecs de comandament que reben més retribució en forma de salari al ser una feina més valorada i amb més requeriments i que finalment, aquesta variació es veu traslladada fins a aquesta bretxa salarial. També, pot ser que homes i dones comparteixin un mateix lloc de treball i rebi més retribucions l'home que la dona exercint el mateix càrrec i feina.	☒	☐

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	15,29 €
HOME	18,79 €
Total general	16,24 €

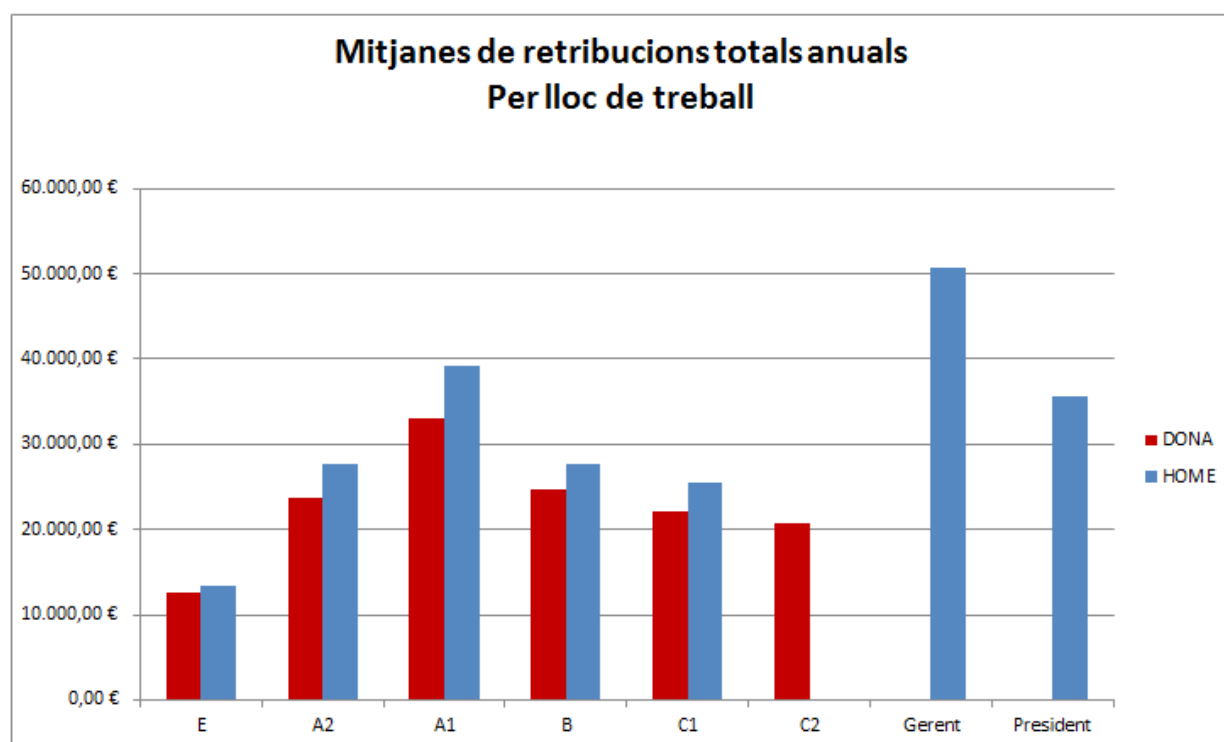
Bretxa Salarial.
Mitjanes del guany salarial
brut per hora
18,63%



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? Sí que observem una diferència en els guanys salarials bruts per hora depenent si es tracta d'un home o una dona, les dones tenen una retribució de 15,29 euros per hora i els homes de 18,79 euros per hora.	☒	☐

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.

			Bretxa salarial.
			Mitjanes retribucions totals
Lloc de treball	▼ DONA	HOME	anuals per lloc de treball
E	12.572,69 €	13.447,03 €	6,50%
A2	23.669,41 €	27.602,11 €	14,25%
A1	33.085,32 €	39.243,59 €	15,69%
B	24.789,71 €	27.663,37 €	10,39%
C1	22.228,64 €	25.583,82 €	13,11%
C2	20.684,59 €		
Gerent		50.732,02 €	
President		35.703,50 €	
Total general	24.552,92 €	29.831,19 €	17,69%



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball? Pel que fa a les retribucions totals per lloc de treball també hi trobem una bretxa salarial d'un 17,69%, essent més elevades les dels homes. Els orígens d'aquesta desigualtat salarial la podem trobar en que fa uns anys els complements salarials en els casos de treballadors homes eren més elevats que els de les dones, ja sigui per estereotips, cultura.... i aquesta diferència persisteix encara avui en dia.	☒	☐

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.

Mitjanes Retribucions Totals Sexe



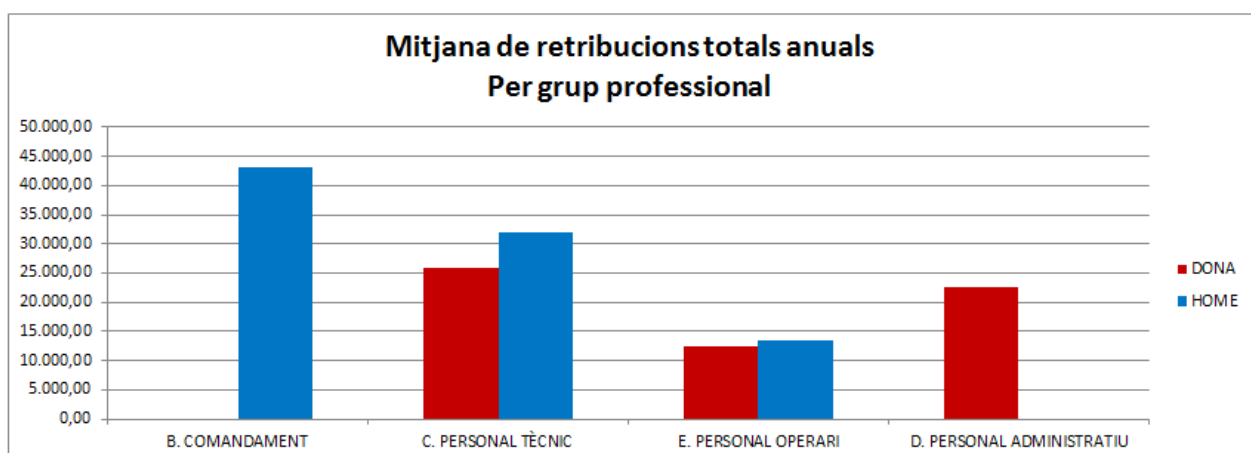
Bretxa salarial.
Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional

Grup Professional	DONA	HOME
B. COMANDAMENT		43.217,76
C. PERSONAL TÈCNIC	25.789,48	32.069,13
E. PERSONAL OPERARI	12.572,69	13.447,03
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	22.494,42	
Total general	24.552,92	29.831,19

19,58%

6,50%

17,69%



	SI	NO

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per nivell professional? Ens trobem amb la mateixa bretxa salarial que en el cas anterior, els homes tenen una retribució un 17,69€ superior respecte al de les dones. Això ve donat també a causa dels estereotips, cultura, i conceptes salarials i complements que venen fixats de fa anys, on la igualtat de gènere encara no es tenia massa present.	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte "complements obligatoris" del gràfic que equivalen als "altres complements".

Aquests "Altres complements" inclouen tant els complements de responsabilitat i complements professionals.

Mitjanes Complements Voluntaris Sexe

Grup Professional	▼ DONA	HOME	Total general
B. COMANDAMENT		31398,68	31398,68
C. PERSONAL TÈCNIC	6032,88375	8905,401429	6681,5
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	6249,791111		6249,791111
E. PERSONAL OPERARI	403,37	387,68	395,525
Total general	5924,73	10458,24	6873,60

Retribucions mitjanes
concepte "complements
voluntaris" per grup
professional

32,26%

-4,05%

43,35%

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "complements obligatoris" i nivell professional? En el cas dels nivells de B comandament i D personal administratiu, no es pot valorar si existeix o no una bretxa salarial pel que fa als "altres complements", ja que només estan formades per un gènere. Pel que fa al nivell E. Personal operari, només varia un 4% afavorint les dones en relació a ambdós gèneres, però les persones que pertanyen a aquest nivell són molt poques, per tant les dades no són del tot significatives per falta de mostra. En el nivell de personal tècnic, sí que s'aprecia una bretxa salarial del 32% afavorint als homes en un volum de mostra significatiu.	☒	☐

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte "hores extraordinàries".

No es contempla la possibilitat de fer hores extraordinàries, tothom fa l'horari establert per conveni de 37'5 hores setmanals amb flexibilitat horària si s'escau.

	SI	NO
--	----	----

S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a "hores extraordinàries"?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

6.4. Anàlisi de les dades

6.1 Percepció de les persones: Hi ha una diferència pel que fa al que pensen les dones i els homes sobre el tema salarial. Gairebé un 50% de les dones creuen que hi ha diferència salarial entre dones i homes mentre que un 60% dels homes creu que no n'hi ha i la resta no ho sap.

6.2 Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes: fins a data d'avui l'organització no ha realitzat cap estudi o cap mesura per valorar, estabilitzar o diagnosticar una bona correcta gestió dels salaris i eliminar si fos el cas, una possible bretxa salarial però es cert que l'organització ha inclòs al pressupost anual una partida per poder dur a terme una catalogació dels llocs de treball i esmenar aquesta desigualtat.

6.3 Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial: Es pot observar en varis punts una bretxa salarial entre els homes i dones en gairebé totes les àrees o departaments, les retribucions dels homes serien lleugerament més elevades que la de les dones, ja sigui per temes d'estereotips de feina, cultura, antigues retribucions que encara no s'han renovat i igualtat, etc.

6.5. Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Malgrat que de moment no estan aplicades, ja hi ha mesures a punt de posar-se en marxa per restablir una estabilitat als salaris i eliminar possibles bretxes salarials. Realitzar una catalogació dels llocs de treball.	Cal regular els complements econòmics de manera que no hi hagi desigualtat entre homes i dones. Manca de mesures o estudis realitzats del lloc de treball per eliminar una possible bretxa salarial. Cal reduir la bretxa salarial existent.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més a la societat i a les empreses. Diversos estudis posen de relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i trajectòria al mercat de treball.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Per això, les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

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

7.1. Percepció de les persones

► Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa es vetlla per l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral dels treballadors/res?

Un 90% de la totalitat de persones que han realitzat l'enquesta han respost que no tenen cap tipus de problema amb la conciliació mentre que un 10% ha respost que sí tenen problemes. Per tant es pot arribar a la conclusió que l'empresa afavoreix aquest equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

► Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?

Un 70% de les persones enquestades afirma conèixer les mesures de conciliació, mentre que un 30% les desconeix completament.

► Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista o saben a qui dirigir-se per qualsevol qüestió relacionada amb la violència de gènere?

Només la meitat de les persones enquestades (50%), coneix i sabria on dirigir-se en qualsevol qüestió relacionada amb la violència de gènere, mentre que l'altra meitat desconeix el procediment o a qui dirigir-se en qualsevol d'aquests casos.

► Dones i homes tenen una percepció diferent?

Analitzant els resultats s'observa que un 20% del personal laboral coneix les drets laborals per a les víctimes de violència masclista o a qui dirigir-se per qualsevol qüestió relacionada amb aquesta i el 80% restant ho desconeix completament.

7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

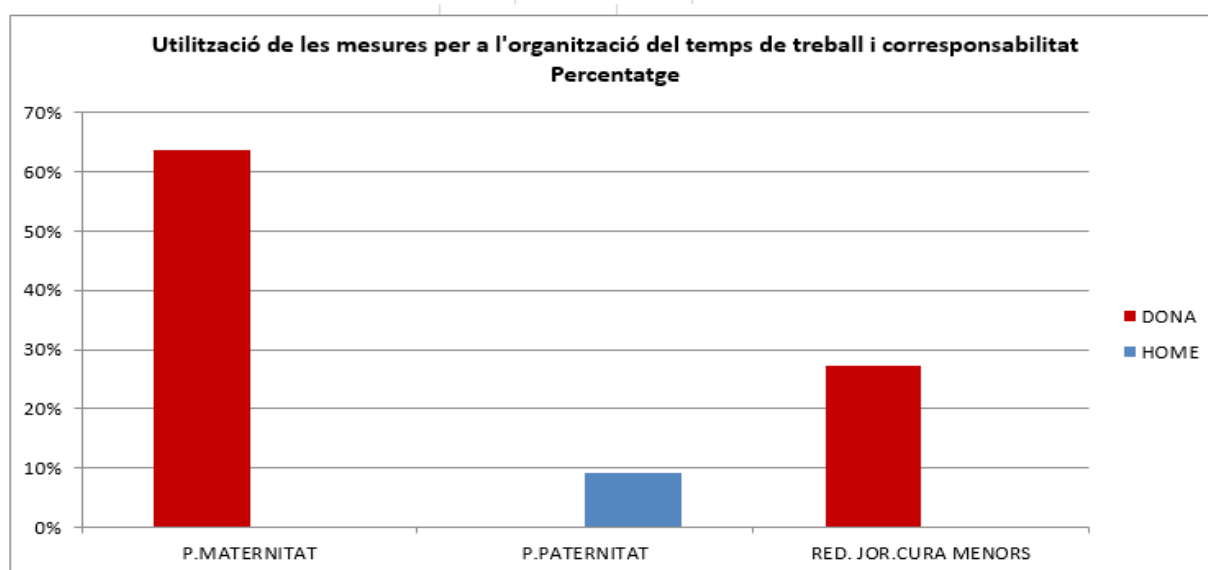
	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? S'inclou de manera en que l'organització consta de mesures de conciliació tant per a dones com per a homes, aplicades a les seves necessitats (permisos de maternitat però també de paternitat, flexibilitat horària per ambdós sexes, etc.).	☒	☐
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí, ja que l'organització permet als treballadors/res tenir un horari flexible per tal de poder conciliar la vida familiar, social i laboral	☒	☐
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? S'identifiquen permetent la flexibilitat horària ja que és ell qui s'adapta al treballador i no al revés. En el conveni col·lectiu estan plasmades diverses mesures de conciliació de la vida familiar i laboral (baixes, permisos, reducció d'horari...)	☒	☐
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Sí, l'organització en té coneixement des del moment de la formalització del contracte, fent referència també a aspectes familiars de la persona que serà	☒	☐

contractada, i si consta d'obligacions familiars (com ara fills, etc.) per tal de tenir-ho en compte i explicar-li les mesures de conciliació, baixes, etc. que la persona contractada pot utilitzar.		
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Es donen a conèixer en la formalització del contracte laboral, s'informa al treballador/a de totes les mesures de conciliació. Encara que caldria anar informant de les noves mesures que van sorgint al llarg de la durada del contracte al treballador/a.	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?	☐	☒
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? És potencia oferint mesures específiques per al col·lectiu masculí com permisos de paternitat i les mesures de conciliació generals com dies personals.	☒	☐
El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? En els últims anys, el col·lectiu masculí ha fet ús de mesures de conciliació amb tota normalitat com poden ser de reducció de jornada, absències i dies personals, vacances, etc.	☒	☐
Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures? Que el personal directiu faci ús de les mesures de conciliació és molt positiu, el fet de tenir un càrrec de mes responsabilitat no l'eximeix de poder gaudir de les mesures per afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral .	☐	☐

7.3. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat		
Mesures	Per sexe	
	DONA	HOME
P.MATERNITAT	64%	0%
P.PATERNITAT	0%	9%
RED. JOR.CURA MENORS	27%	0%
Total general	91%	9%



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Si bé es cert que ambdós sexes utilitzen per igual les mesures de conciliació generals com dies personals o absències, vacances, etc., les dones fan més us de mesures de conciliació específiques degut a que la responsabilitat materna en els primers anys de vida recau encara avui en dia més en la dona, ja sigui per les males tradicions, cultures, estereotips de gènere... I per tant, les baixes maternals acostumen a ser més llargues i solen necessitar més flexibilitat horària per poder compaginar-ho tot millor.	☐	☒
En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones als equips de treball? No generen cap tipus de conflicte, el fet d'utilitzar-les produeix un benefici tant a	☐	☐

la persona com a l'empresa. Cal tenir en compte que la plantilla està formada per més d'un 70% de dones i per tant, als resultats també s'ha de tenir en compte aquest percentatge.		
--	--	--

7.4. Anàlisi de les dades

7.1 Percepció de les persones: La plantilla del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, amb un contundent 91% sobre la totalitat de persones enquestades, no tenen problemes de conciliació i creuen que tenen un bon equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Un 65% coneix les mesures de conciliació mentre que un 35% les desconeix. Homes i dones arriben a un tant per cent semblant pel que fa a no tenir problemes de conciliació i conèixer-ne les mesures (90%).

7.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats enter dones i homes: El fet que la jornada sigui flexible i permeti a el/la treballador/a adaptar-se còmodament al lloc de treball, permet un benestar personal i una vida sense estrès, juntament amb l'equilibri entre la vida laboral i familiar/personal.

7.3 Ús de les diferents mesures: Analitzades les dades, es veu que les dones, globalment, utilitzen més mesures de conciliació, com ara pel que fa a les baixes, ja sigui per motius de lactància o embaràs directament, complicacions en aquest, etc. que s'acaba representant en més permisos i mesures utilitzades. Encara que pel que fa absències, dies personals i vacances, ambdós gèneres les sol·liciten i les acaben utilitzant per igual.

7.5. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Consta d'unes mesures de conciliació més que acceptables ja que el 91% de la plantilla enquestada pot disposar sense cap problema de les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral Es potencia l'ús de mesures de conciliació per part del gènere masculí	Manca d'informació a la plantilla sobre quines mesures de conciliació existeixen i són aplicables per tal de que cada persona les conegui i pugui utilitzar. Encara ara s'utilitzen més baixes de maternitat que de paternitat, fet que ve donat per els estereotips a la dona, cultura, tradicions antigues, etc. i que s'hauria de poder eliminar, per tal de que es pugues donar ús a les mesures per igual, independentment del gènere i que el gènere femení no en surti perjudicat amb possibles no contractacions, disminucions de sou, etc.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada en la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús del llenguatge no sexista, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

- Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.

- Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.

8.1. Percepció de les persones

► A partir dels suggeriments de la plantilla a l'enquesta:

Un 85% de les persones que han realitzat l'enquesta creuen que a l'organització s'utilitza un llenguatge no sexista, oral i escrita. També un 85 % dels enquestats consideren que utilitzen el llenguatge no sexista en la redacció de documents interns i externs a l'ens però només un 60% en coneix els criteris bàsics, pautes o normes per a una correcta utilització d'aquest llenguatge.

8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SI	NO
• L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?	☐	☒
• El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?	☒	☐
• Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?	☒	☐
• Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?	☒	☐
En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.		



Consell Comarcal
del Pla d'Urgell

Tauler d'anuncis

Llistat d'anuncis exposats

Hi ha 1 anuncis a [Selecció de personal](#) x

Ordeneu per: [Data publicació](#) [Data fi exposició](#)

1-1 de 1

Aprovació de les bases del concurs de mèrits per la provisió temporal d'un educador/a social amb caràcter urgent.
Contractació amb caràcter d'urgència d'un educador/a social per realitzar tasques del servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents; servei de centres oberts durant el període de vacances escolars d'estiu i de promoció a actuacions que garanteixin la cobertura de necessitats bàsiques dels infants i adolescents atesos de la comarca del Pla d'Urgell.
Tipus de document: [Edicte](#) Matèries: [Selecció de personal](#) Procedència: [Administració General](#)

del 15 juny
al 24 oct.

1-1 de 1

• S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

8.3. Anàlisi de les dades

8.1 Percepció de les persones: Un 85% de la plantilla del Consell Comarcal del Pla d'Urgell utilitza un llenguatge neutre i inclusiu i creu que la resta de treballadors/res també l'utilitzen . No obstant els criteris

oficials i formals per l'ús del llenguatge inclusiu, només el saben perfectament un 60% de les persones enquestades.

8.2 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització: el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Més de $\frac{3}{4}$ parts de la plantilla enquestada del Consell utilitza un llenguatge neutre i inclusiu. El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.	Caldria especificar normes i criteris de l'ús d'un llenguatge neutre i inclusiu. L'organització no disposa d'un arxiu, document o protocol on s'estableixin i s'expliquin els criteris per a una correcta comunicació no sexista. Caldria sol·licitar a les empreses proveïdores de productes o serveis de comunicació que facin ús d'un llenguatge no sexista.

Àmbit 9. Salut laboral

L'objectiu principal de la prevenció de riscos és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixen la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

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

9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?	☐	☒
• Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere?	☐	☒
• El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	☐	☒

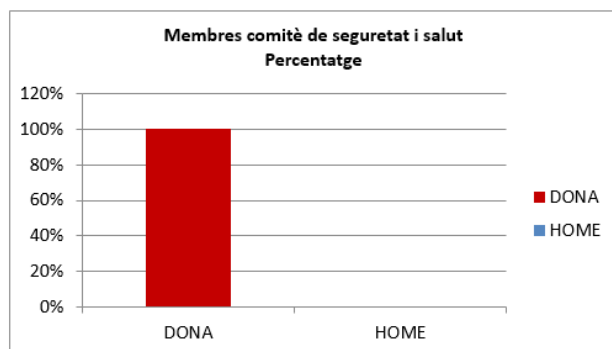
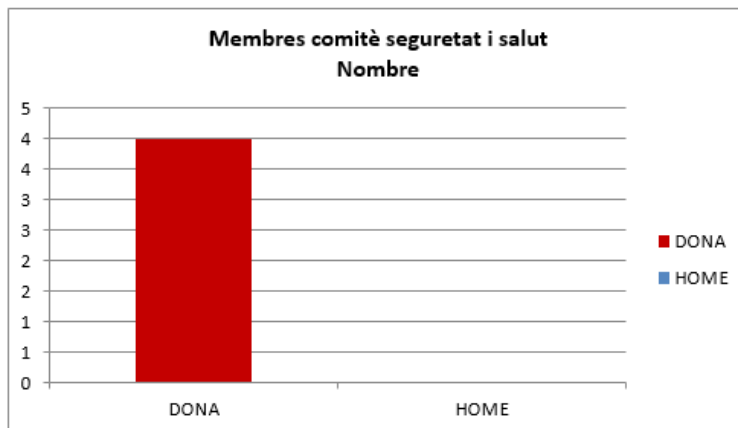
• Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?	☐	☒
• Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?	☐	☒

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

7.- Comitè de Seguretat i Salut

Introduiu les vostres dades en les cel·les C7 i C8.

Sexe	Membres
DONA	4
HOME	0
Total general	4



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? El Comitè de seguretat i salut està format per diferents persones dels diferents nivells i departaments de l'organització. El formen 4 persones, dones, que independentment de la funció de treball del seu departament també s'encarreguen de vetllar i representar (amb tota la feina que inclou) el Comitè de seguretat i salut de l'organització.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Degut a que la plantilla està formada pel voltant d'un 70% de dones i el 30% restant d'homes, hi hauria d'haver almenys un home al comitè de seguretat i salut per seguir amb l'equitat de la plantilla i que ambdós gèneres estiguin representats.	☐	☒

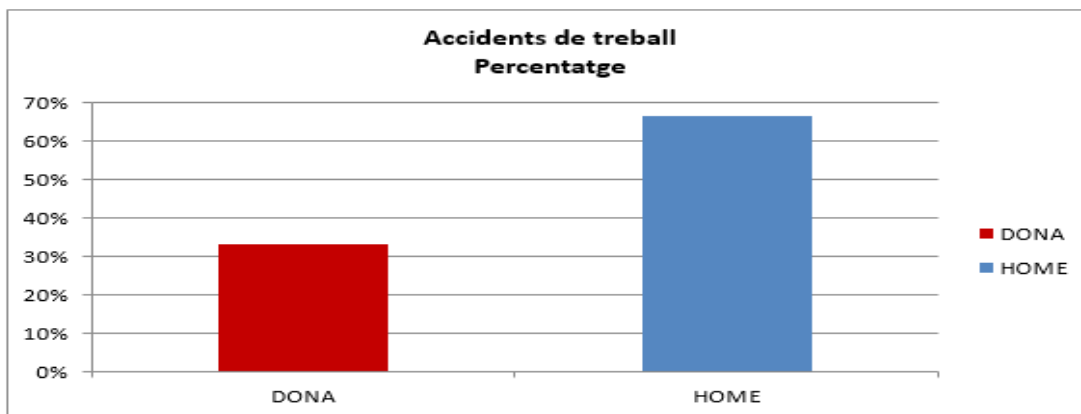
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
--	----	----

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Els llocs o activitats que podrien suposar més risc per les treballadores embarassades o en període de lactància són tots els relacionats amb l'atenció a l'usuari, serveis socials, etc. o feines que impliquen molts desplaçaments com tècnics d'obra, arquitectes, etc.	☒	☐
- Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? Consta de diferents mesures per protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactàncies, que són: - Tant les persones embarassades com víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal, rebran des del 1r dia un complement de la prestació econòmica de la SS, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior en què hagi tingut lloc la incapacitat. - Jornada reduïda per interès particular, que en els casos que sigui compatible amb el lloc de treball i funcions del centre de treball, el personal amb fills menors de 2 anys podrà sol·licitar al Consell Comarcal la reducció d'un terç de jornada, percebent el 75% de les retribucions. - Jornada reduïda. - Maternitat. - Prestació de risc d'embaràs o lactància.	☐	☒
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? Al realitzar l'entrevista per ocupar el lloc de treball, ja queden exposades tant les funcions com els riscos laborals que aquest comporta, notificant al treballador/a ja a l'entrevista i posteriorment també una petita formació abans de la iniciació del treballador/a al seu nou lloc de treball.	☒	☐

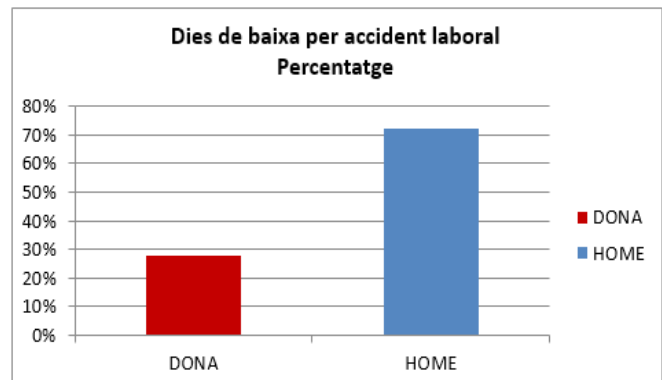
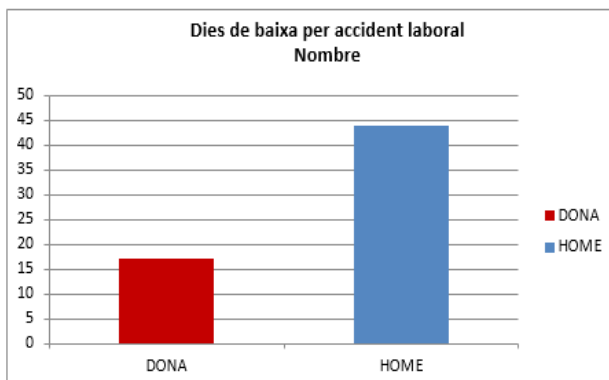
9.3. Accidents de treball

Sexe	% Accidents
DONA	33%
HOME	67%
Total general	100%



Sexe	Núm. Dies de baixa accident
DONA	17
HOME	44
Total general	61

Sexe	% Dies de baixa accident
DONA	28%
HOME	72%
Total general	100%



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? Amb les dades resultants, es veu com els homes tenen el doble de d'accidents laborals que les dones i també més del doble de dies de baixa per aquests. Això pot venir condicionat a que molts homes tenen feina diària en visitar infraestructures i/o activitats fora del propi Consell, fet que pot augmentar més el risc a accident laboral. No obstant, el nombre d'accidents total és molt petit (4 pels homes i 2 per les dones en els darrers 8-9 anys) i el fet que una baixa hagi estat més llarga del	☒	☐

normal ja condiciona molt aquestes dades.		
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? La dada no concorda amb la presència percentual de dones i homes ja que si recordem, esta formada per un 70% de dones per un 30% d'homes. No obstant, si les activitats que s'exerceixen certs tipus de persones tenen més risc d'accident laboral (ja sigui per marxar fora del centre, activitats, o la pròpia feina en si), hi ha més proximitat a que aquestes persones el puguin tenir.	☐	☒

9.4. Malaltia professional

En el Consell Comarcal del Pla d'Urgell no s'ha produït malaltia professional en els últims 4 anys.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?	☐	☒

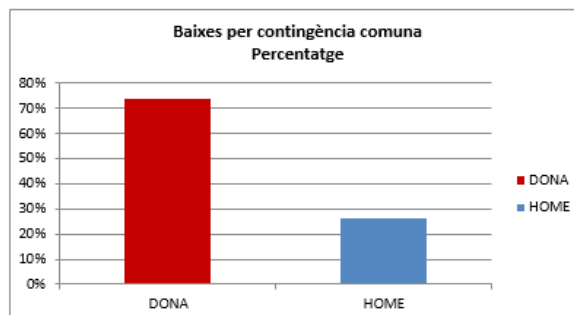
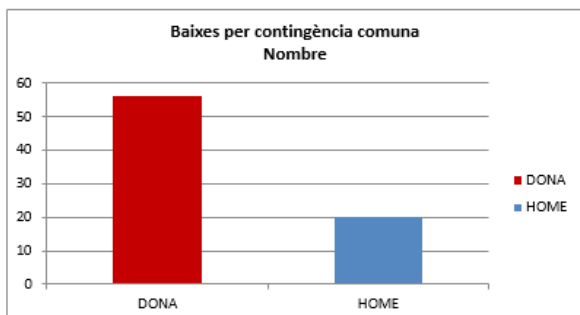
9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna:

6.- BAIXES PER CONTINGÈNCIA COMUNA

Introduïu les vostres dades en les cel·les C7, C8, D7 i D8.

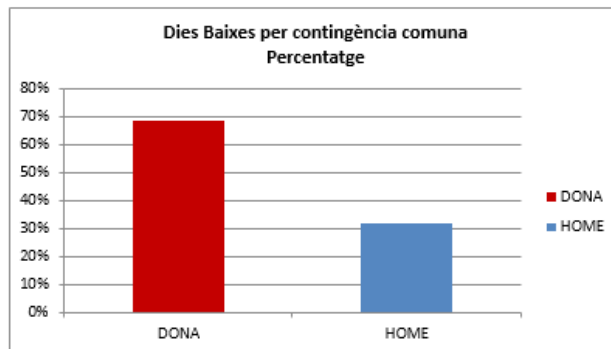
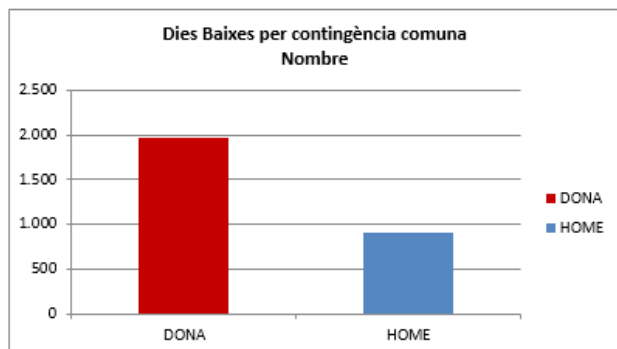
Sexe	Núm. de baixes	Total dies de baixa
DONA	56	1.974
HOME	20	913
Total general	76	2.887
	3%	97%



	SI	NO
--	----	----

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? <i>Sempre dins de la nostra proporció de la plantilla per gènere, segueixen amb la mateixa equitat pel que fa a baixes per contingència comuna.</i>	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

Dies de baixa per contingència comuna:



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? <i>Segueixen perfectament el percentatge de plantilla equitativament, per tant no hi ha diferències pel que fa al sexe amb els dies de baixa per contingència comuna.</i>	☐	☒

9.6. Anàlisi de les dades

9.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

9.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància: L'organització consta de diferents mesures específiques per protegir la maternitat i període de lactància, risc d'embaràs, etc.

9.3 Accidents de treball: En els últims 8-9 anys, s'han detectat un total de 6 accidents de treball, equivalents 4 d'ells als homes i 2 a les dones.

9.4 Malaltia professional: En els últims 4 anys, no s'ha detectat cap baixa per malaltia professional en la nostra organització.

9.5 Contingència comuna: En la nostra organització, les contingències comunes que més s'han detectant són refredats, gripes i baixes per maternitat.

9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No s'ha detectat cap malaltia professional i molts pocs accidents laborals, la qual cosa significa que les feines estan ben regularitzades pel que fa a la seguretat del treballador/a. Hi ha diverses mesures per garantir la salut laboral en cas que es pateixi algun tipus de malaltia, contingència comuna o baixa per paternitat i maternitat, que pot gaudir el treballador/a en algun moment determinat.	Acabar de regularitzar els llocs de treball per acabar de reduir els accidents laborals el més possible a zero. L'organització consta de mesures de protecció de la maternitat i període de lactància per a que les dones siguin menys vulnerables en aquests períodes i es sentin més protegides, per tal de garantir sempre una bona salut laboral. Fer constar equitativament els dos gèneres al Comitè de Seguretat i Salut de l'organització.

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

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi Penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

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 i assetjament sexual.

En relació amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

- Coneixement per part de les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

- Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

► Saben les persones que han respost l'enquesta a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?

De la totalitat de persones enquestades, el 85% mai ha presenciat tant en primera o en tercera persona un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització, com comentaris grollers, mirades obscenes. Un 10% diu que sí que coneix algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i un 5% diu que no ho sap.

Malgrat això, només un 47% de les persones enquestades sabrien a qui dirigir-se en cas de patir o presenciar algun abús de qualsevol tipus. Un 90% dels enquestats creuen que és necessària l'existència d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? Hi ha un protocol intern regularitzat que consta de tots els tràmits i processos que es s'han seguit al viure o presenciar un assetjament sexual o un assetjament per raó de sexe en referència a l'organització. També consta d'una persona de referència que, en aquest cas estaria ubicada a l'àrea de la dona, per assessorar i ajudar en tot el cas a la persona afectada.	☒	☐
S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.?	☐	☒

S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?	☐	☒
Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? Hi ha un departament que pertany a l'àmbit d'atenció a les persones, anomenat àrea de la dona, que rep també atenció de qualsevol tipus d'assetjament viscut o presenciats a l'organització i consta d'un protocol per gestionar aquests tipus de casos.	☒	☐
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes? Està format únicament per una persona, una dona.	☐	☒
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa?	☐	☒

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?	☐	☒

10.4. Anàlisi de les dades

10.1 Coneixement de les persones sobre què fer o aquí dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe: Gairebé el 60% dels enquestats, afirma que a l'hora de que sorgeixi un problema relacionat amb l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, no sabrien a qui dirigir-se. I molt possiblement arran d'això, un 82% de persones creu que es necessari un protocol d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe al Consell.

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: L'organització disposa d'un protocol intern d'adopció de mesures en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe i que també estarà assessorat i recolzat per la persona de referència del departament de l'àrea de la dona, per orientar a la persona en tot moment a seguir els passos correctes i ajudar-lo en tot el necessari.

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe: No s'ha detectat fins al moment, cap cas de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la nostra organització.

10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Amb les fortes actuacions oposades a la intenció disposició de totes les maneres de saber les causes d'intenció.	Tenir un control rutinari anual al personal per tal de detectar possibles casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i poder-se avançar i prevenir-los el més aviat possible.

8. Definició d'objectius i mesures

A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es defineixen els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'igualtat. En aquesta fase, es defineixen els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

Les mesures s'extrauen després d'analitzar els indicadors, agrupant així si es necessari certs indicadors per crear accions i mesures conjuntes per afavorir la igualtat d'oportunitats/tracte entre dones i homes.

Fitxa global d'indicadors

► Indicador: número 1.1

Descripció: Treball previ en igualtat

Què mesura: Eines, documents i treball ja existents al Consell Comarcal sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a data d'avui.

Com s'ha mesurat: Recull d'informació extreta de RRHH i Secretaria per identificar si l'organització compta dels documents esmentats.

Resultat assolit: L'organització ja consta de plans de certificats o plans semblants al actual pla d'igualtat.

► Indicador: número 1.2.

Descripció: Gestió organitzativa i relacions laborals

Què mesura: Si en els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.

Com s'ha mesurat: Estudiant els procediments i documents corporatius per si la informació corresponent consta correcta i adequadament.

Resultat assolit: En la documentació esmentada, la igualtat de dones i homes es troba esmentada en el conveni i en els processos de selecció es té en compte de manera molt significativa la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

► Indicador: número 1.3

Descripció: Estructures i participació

Què mesura: S'identifica si al Consell hi ha estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, en cas afirmatiu, s'analitza si el nivell de representació entre ambdós sexes sigui equitatiu, com per exemple en la representació legal de treballadores i treballadors del Consell.

Com s'ha mesurat: Recull d'informació extreta de RRHH i Secretaria per saber si aquestes estructures consten en el Consell i mesurar al llarg de la durada del Pla el nivell de participació de la plantilla en general.

Resultat assolit: El consell consta de la comissió paritària d'igualtat, representants de treballadors, etc. que quasi totes estan formades equitativament per dones i homes.

► Indicador: número 1.4

Descripció: Comunicació i imatge corporativa

Què mesura: Mesura si al Consell consta de difusió de continguts específics en igualtat (inclosa la violència masclista), com ara tríptics, xarrades.. i si es participa o fomenta activitats relacionades amb la promoció de la igualtat.

Com s'ha mesurat: Recull d'informació a RRHH / Secretaria per identificar si consta l'existència de missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització mateixa hagi comunicat.

Resultat assolit: No consta cap recull de dades de missatges interns o externs que l'organització hagi comunicat.

► Indicador: número 1.5

Descripció: Comportaments contraris al valor de la igualtat

Què mesura: Si al Consell hi trobem comportaments contraris al valor de la igualtat.

Com s'ha mesurat: Recull d'informació per finalment identificar si s'ha produït algun comportament, dificultat o conflicte amb la vulneració del principi d'igualtat.

Resultat assolit: No consta cap conflicte o vulneració del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes dins l'organització.

► Indicador: número 1.6

Descripció: Percepció, creences i mentalitat de les persones:

Què mesura: La percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla del Consell respecte a la igualtat de gènere.

Com s'ha mesurat: Aplicant el percentatge de participació de la plantilla en les respostes de l'àmbit 1 de l'enquesta i de l'entrevista.

Resultat assolit: Un 60% de les persones que han realitzat l'enquesta, creuen en que sí és te en compte la igualtat d'oportunitats a l'organització, mentre que un 20% creu que no i la resta ha respost en blanc. Si bé, quasi la totalitat de les persones enquestades (90%) creu que és necessari i serà útil realitzar un Pla d'Igualtat.

► Indicador: número 2.1

Descripció: Presència de dones i homes en l'organització.

Què mesura: Mesura la presència de dones i homes al Consell per saber si es equitativa.

Com s'ha mesurat: Recollint un informe de dades de la plantilla per sexes i juntament amb l'excel adjuntat, comparar-les i valorar-les.

Resultat assolit: El resultat assolit pel que fa a presència de dones i homes del Consell és al voltant d'un 72% de dones (47) i 28% d'homes (18).

► Indicador: número 2.2

Descripció: Característiques generals de la plantilla:

Què mesura: L'edat, nivell d'estudis, centre de treball... entre altres dades referents a la plantilla.

Com s'ha mesurat: Recollint un informe de dades generals de la plantilla juntament amb l'excel per comparar i valorar els resultats obtinguts.

Resultat assolit: Predomina una mitjana d'edat entre 40-50 anys en ambdós sexes amb uns estudis finalitzats majoritàriament de grau universitari i grau superior.

► Indicador: número 2.3

Descripció: Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització:

Què mesura: la distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització en quantitat i en percentatge

Com s'ha mesurat: Recollint informació de la plantilla en forma de dades quantitatives sobre la distribució de dones i homes al Consell Comarcal.

Resultat assolit: La plantilla de l'organització esta formada per un 70% de dones i un 30% d'homes. La comissió "representats dels treballadors" està formada quasi bé al 50% de dones i 50% de homes. I pel que fa als càrrecs de comandament està més representada per homes.

► Indicador: número 2.4

Descripció: Condicions de la plantilla per tipologia de contracte.

Què mesura: Mesura qualsevol informació sobre els contractes fets per la plantilla segregada per sexes.

Com s'ha mesurat: Recollint informe de dades sobre la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat i comparar si es centra en un tipus de contracte depenent del sexe.

Resultat assolit: el 75% de contractes establerts a l'organització, tenen la tipologia d'indefinit i d'obra i servei

► Indicador: número 2.5

Descripció: Tipologia de jornada de dones i homes

Què mesura: Els diferents tipus i variabilitat de contractes entre dones i homes del consell.

Com s'ha mesurat: Recollint dades de RRHH i Secretaria sobre la tipologia de jornada de la plantilla i, juntament amb l'excel adjuntat, analitzar si hi ha diversitat o no depenent del sexe en la tipologia de jornada.

Resultat assolit: La tipologia de jornada es fixa però disposa de flexibilitat horària per tal de complir amb la conciliació de la vida laboral i familiar.

► Indicador: número 2.6

Descripció: Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.

Què mesura: Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.

Com s'ha mesurat: Recull de dades de RRHH i Secretaria sobre les extincions laborals per gènere per identificar si existeixen diferències en els motius d'extinció per qüestions de gènere.

Resultat assolit: No hi ha extincions laborals per motius de gènere, les extincions de contracte són generalment per finalització de contracte o per baixa voluntària.

► Indicador: número 3.1

Descripció: Percepció de les persones.

Què mesura: La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.

Com s'ha mesurat: A partir dels resultats de les preguntes de l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit: Al voltant del 80% de les persones enquestades creuen que tenen igual de possibilitats d'accés a l'organització tant homes com dones.

► Indicador: número 3.2

Descripció: Com s'inclou la igualtat d'oportunitats

Què mesura: Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.

Com s'ha mesurat: Recollint dades sobre si el Consell disposa de protocols de selecció, si s'inclou la igualtat de dones i homes com a un dels objectius de la selecció de personal.. per finalment analitzar els resultats obtinguts i poder definir com es mesuren aquests.

Resultat assolit: S'inclou de manera notable, ja que no es té en compte el gènere en cap mena de procés de selecció, redactant també les propostes amb llenguatge no sexista per a la no discriminació i valorant a les persones per la capacitat, professionalitat, valors, etc. indistintament del gènere.

► Indicador: número 3.3

Descripció: Procés de selecció

Què mesura: Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre els processos de selecció, sobre com i qui les valora, si es valoren aspectes únicament professionals, si es produeixen departaments on un sexe es troba subrepresentat, etc.

Resultat assolit: La valoració es fa per part del departament de RRHH i per gerència i presidència, establint els criteris de selecció anomenats anteriorment vetllant per la igualtat. En la nostra organització, els departaments on es troba més subrepresentació d'un sexe, en aquest cas masculí, són els dels Serveis Socials i CDIAP.

► Indicador: número 3.4

Descripció: Evolució de les contractacions.

Què es mesura: Es fa un seguiment del treballador pel que fa a contractació.

Com s'ha mesurat: Es recullen les dades dels últims 4 anys i s'analitzen les candidatures i contractacions de manera genèrica per sexe.

Resultat assolit: en les contractacions produïdes els darrers quatre anys trobem que hi ha el triple de dones que d'homes fet que ve condicionat pel nombre de candidatures rebudes, ja que per cada dos homes se'n rebia 8 de dones.

► Indicador: número 4.1

Descripció: Percepció de les persones 2

Què mesura: La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.

Com s'ha mesurat: A partir dels resultats obtinguts de les preguntes de l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit: el 90% de personal de la plantilla, tant homes com dones, creuen que tenen igual accés a la formació ambdós gèneres.

► Indicador: número 4.2

Descripció: Igualtat d'oportunitats en la formació interna/externa.

Què mesura: Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua del Consell.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre la formació cursos/formacions obtinguts/des dins l'organització i si consta com a objectius de tals formacions la igualtat de dones i homes, juntament amb reconèixer si hi ha protocols pertinents que detallin la gestió de la formació.

Resultat assolit: Els cursos i formacions relacionades amb la formació interna de l'organització, els relacionats amb la formació específica d'igualtat són molt escassos i només una persona els ha impartit.

► Indicador: número 4.3

Descripció: Formació interna i/o contínua en la igualtat d'oportunitats.

Què mesura: Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre els cursos/formacions obtinguts/des dins l'organització i si s'han aplicat els coneixements i beneficis de les formacions esmentades per afavorir la igualtat d'oportunitats.

Resultat assolit: Encara que no s'hagin impartits molts cursos en formació específica en igualtat, l'organització vetlla a manera de documents (tants interns o externs) escrits amb llenguatge no sexista. També no es priva ni es té en compte el gènere a l'hora de suplir un càrrec, indistintament de la responsabilitat d'aquest.

► Indicador: Número 4.4

Descripció: Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.

Què mesura: La participació global de dones i homes a la formació en global i també en departaments o àrees funcionals, per nivell professional, hores implementades, etc.

Com s'ha mesurat: Fent un recull de dades extretes de RRHH i Secretaria i que juntament amb l'excel adjuntat, ens serviran per identificar si la participació de dones i homes a la formació contínua es equitativa.

Resultat assolit: Tant dones com homes poden assistir a formacions internes de l'organització, només es té en compte que el curs estigui relacionat amb l'àrea de treball, però sense tenir en compte el gènere. Hi ha hagut el mateix % de participació en les formacions tant d'homes com de dones.

► Indicador: Número 4.5

Descripció: Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Què mesura: Identifica si, dins de tots els cursos i formacions internes realitzades pel consell, hi ha o hi ha hagut formació interna específica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre els cursos/formacions obtinguts/des durant els últims anys i identificant si algun era per formació específica en la igualtat efectiva de dones i homes i si era de caràcter o no obligatori.

Resultat assolit: Només un 1,67% de persones de l'organització ha realitzat formació específica en igualtat de gènere.

► Indicador: Número 5.1

Descripció: Percepció de les persones 3

Què mesura: La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en dones i homes.

Com s'ha mesurat: A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit: la gent ha respost amb un 42% que es pot canviar de feina amb les mateixes oportunitats indistintament del gènere, mentre que un 10% ha respost que hi haurien diferències i un 50% que no ho sap.

► Indicador: Número 5.2

Descripció: Igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional

Què mesura: Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre els objectius de les promocions internes de dins del Consell i identificar si s'inclou com un dels objectius la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i també, si el Consell consta o no d'algun protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i desenvolupament professional.

Resultat assolit: Malgrat que l'organització no consta de cap protocol o procediment que detalli la gestió de les promocions, té present la igualtat de dones i homes ja que vetlla per l'equitat i dóna correspondència a les persones que puguin realitzar la formació amb el lloc de treball o àrea de l'organització on més s'escaigui la formació per així aprofitar més els coneixents indistintament del gènere.

► Indicador: Número 5.3

Descripció: Gestió de la promoció vetlla per la igualtat d'oportunitats.

Què mesura: Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

Com s'ha mesurat: Identificant el potencial de desenvolupament de treballadors, si hi ha superior immediat/a, promocions per fomentar la participació al sexe amb menys presència, qui intervé en la decisió final d'una promoció interna o desenvolupament professional, etc. Per finalment, treure una conclusió global i identificar si aquestes promocions i desenvolupaments professionals vetllen o no per la igualtat d'oportunitats.

Resultat assolit: L'organització no té en compte la situació familiar de les persones candidates a l'hora d'ocupar un lloc en concret de treball, en especial els de responsabilitat.

► Indicador: Número 5.4

Descripció: Participació a la promoció i el desenvolupament professional.

Què mesura: La participació de dones i homes en la promoció i el desenvolupament professional.

Com s'ha mesurat: Identificar si hi ha desequilibris o equitat entre homes i dones pel que fa a la presència i distribució de la plantilla per nivell professional.

Resultat assolit: Ja que l'organització no consta de promocions directes sinó de canvis de departament o àrea funcional, no constaria de registre en promocions.

► Indicador: Número 6.1

Descripció: Percepció de les persones 4

Què mesura: La percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes a l'organització.

Com s'ha mesurat: Assolir aquesta percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial a partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit: Un 40% de les persones que han realitzat l'enquesta creuen en un total de que sí que hi ha diferència depenent del gènere pel que fa a les retribucions (un 40%) mentre que un 30% creu que no existeix cap diferència i la resta no ho sap. Homes i dones en aquest cas, no voten el mateix, ja que cap home a respost que creu que hi hagi diferència, ja que un 60% creu que no n'hi ha i la resta no ho sap. Les dones en canvi, amb un 40% de força creuen que sí que n'hi hauria.

► Indicador: Número 6.2

Descripció: Política retributiva en la igualtat entre dones i homes

Què mesura: Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial entre dones i homes.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit salarial per poder identificar quins convenis hi ha, avaluacions de compliment, si aquestes retribucions estan o no regulades pel conveni, beneficis socials, etc. Per acabar conclouent si en l'àmbit salarial i política conclouent vetlla per la igualtat de dones i homes.

Resultat assolit resumit: Encara que avui en dia no s'hagi implementat cap mesura o pla d'acció per a regular la política retributiva a l'organització o seguir algun protocol que vetlli la igualtat en aquesta, es té ja plantejat projectes per començar a canviar aquesta dinàmica.

► Indicador: Número 6.3

Descripció: Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Què mesura: Mesura qualsevol estadística que informi referent als salaris per acabar descobrint si ha o no bretxa salarial.

Com s'ha mesurat: Recollint informació sobre l'àmbit per aconseguir les mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes per acabar calculant si ha o no bretxa salarial (diferència salarial entre homes i dones del mateix càrrec).

Resultat assolit resumit: Amb els resultats obtinguts, veiem on en quasi qualsevol aspecte de la retribució, ja sigui comparant per àrees de treball, nivell professional, etc. existiria una bretxa salarial entre homes i dones, afavorint els primers. Si bé no és molt elevada, un 17-19% ja és un marge a tenir en compte per intentar equiparar-ho en un futur pròxim fomentant i vetllant així per la igualtat.

► Indicador: Número 7.1

Descripció: Percepció de les persones 4

Què mesura: La percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de les preguntes de l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit resumit: Un 90% de les persones enquestades ha respost que no té cap tipus de problema amb la conciliació laboral de l'empresa, personal i familiar. No obstant, en l'àmbit de la violència de gènere, només un 50% de les persones enquestades sabia on i amb qui dirigir-se en cas de patir o veure un cas de violència masclista.

► Indicador: Número 7.2

Descripció: Temps de treball en la igualtat d'oportunitats

Què mesura: Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Com s'ha mesurat: Identificant si l'organització consta de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, si els treballadors/res coneixen les mesures de conciliació, entre d'altres, per acabar conclouent si hi ha diferència en l'horari laboral entre dones i homes.

Resultat assolit resumit: l'organització té mesures de conciliació que vetllen per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que s'ofereixen mesures explícitament per homes o dones tenint en compte les principals necessitats que puguin tenir aquests, com és la baixa per maternitat, període de lactància per les dones entre d'altres, flexibilitat horària...

► Indicador: Número 7.3

Descripció: Ús de les mesures

Què mesura: L'ús de les diferents mesures relatives a l'horari laboral per part de dones i homes.

Com s'ha mesurat: Identificant les mesures que s'han utilitzat i classificar-les segons tipus.

Resultat assolit resumit: Consta la utilització de mesures com la de maternitat, paternitat i reduccions laborals per cura de menors.

► Indicador: Número 8.1

Descripció: Percepció de les persones 5

Què mesura: Percepció de les persones pel que fa a l'ús de la comunicació no sexista a l'organització.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de les preguntes de l'enquesta i de les entrevistes.

Resultat assolit resumit: un 85% de les persones que han realitzat l'enquesta creuen que s'utilitza el llenguatge no sexista en l'organització. El mateix percentatge també afirma que ells/elles l'utilitzen, encara que només prop de la meitat en coneixen tots els criteris, pautes o normes d'aquest.

► Indicador: Número 8.2

Descripció: Comunicació no sexista a l'organització

Què mesura: Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.

Com s'ha mesurat: Identificant si l'organització disposa d'un protocol on s'estableixin criteris per a una comunicació no sexista, si els documents que surten de la organització es redacten en forma inclusiva, etc.

Resultat assolit resumit: Encara que a l'organització no hi hagi un protocol específic on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista, tant en documents interns com externs s'inclou aquesta com a principal font del llenguatge per vetllar així la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i arribar a ambdós gèneres per igual.

► Indicador: Número 9.1

Descripció: Salut laboral en la igualtat d'oportunitats

Què mesura: Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit de salut laboral, presència de dones i homes en el comitè de seguretat i salut que ens permetrà concloure si hi ha equilibri entre dones i homes en l'àmbit de salut laboral.

Resultat assolit resumit: El Comitè de seguretat i salut de la nostra organització està format per quatre persones de diferents àrees i departaments que vetllen també per la funcionalitat d'aquest Comitè.

► Indicador: Número 9.2

Descripció: Protecció de la maternitat i del període de lactància

Què mesura: Saber els llocs o activitats de l'organització que puguin suposar un risc per a les treballadores embarassades o amb període de lactància

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit per finalment concloure unes respostes referents als certs riscos de llocs de treball per a les treballadores embarassades o amb període de lactància.

Resultat assolit resumit: Els llocs de treball on es veuen amb més risc de treball, són els quals tenen contacte amb l'atenció a l'usuari, serveis socials... o feines que impliquin molts desplaçaments com tècnics d'obra, arquitectes, etc.

► Indicador: Número 9.3

Descripció: Accidents de treball

Què mesura: Analitza els accidents de treball amb enfocament de gènere.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit que juntament amb els excels adjunts, ens permetran analitzar i saber si hi ha diferència entre dones i homes en els accidents de treball per períodes, tipologia i dies de baixa d'aquests.

Resultat assolit resumit: S'obté que al voltant del 70% d'accidents laborals són al gènere masculí, cosa que no esdevé equitat amb la proporció de plantilla per gènere. Això podria venir causat a que certes feines tenen més riscos que d'altres.

► Indicador: Número 9.4

Descripció: Malaltia professional

Què mesura: Analitza les malalties professionals amb enfocament de gènere.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit que juntament amb els excels adjunts, ens permetran analitzar i saber si hi ha diferència entre dones i homes en les malalties de la plantilla per tipologia i dies de baixa.

Resultat assolit resumit: En la nostra organització no consta cap malaltia professional en els últims 4 anys.

► Indicador: Número 9.5

Descripció: Contingència comuna

Què mesura: Analitza les Contingències comunes amb enfocament de gènere.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit que juntament amb els excels adjunts, ens permetran analitzar i saber si hi ha diferència entre dones i homes en les baixes mèdiques per contingència comuna i dies de baixa.

Resultat assolit resumit: S'han assolit un total de 56 baixes per contingència comuna a les dones i 20 als homes. Segueix dins dels marges normals pel que fa a la proporció per gènere de la plantilla.

► **Indicador: Número 10.1**

Descripció: Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Què mesura: El coneixement per part de les persones de la plantilla sobre què fer o qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de les preguntes de l'enquesta i les entrevistes.

Resultat assolit resumit: El fet que no s'hagi donat mai el cas de cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'organització, a pogut reduir la importància que li donen les persones de la plantilla al saber que mai ha passat. Però sempre s'ha de mantenir informat al personal per prevenir qualsevol futur cas possible encara que sigui en baixa probabilitat d'aparèixer.

► **Indicador: Número 10.2**

Descripció: Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Què mesura: Totes les mesures que consten a l'organització, des de protocols d'actuacions contra possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament, etc.

Com s'ha mesurat: Recull de dades de l'àmbit per poder identificar si les mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe consten i es compleixen.

Resultat assolit resumit: L'organització compta d'un protocol a seguir i un departament de l'àrea de la dona on qualsevol cas possible d'assetjament sexual o per raó de sexe pot ser tractat.

► **Indicador: Número 10.3**

Descripció: Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Què mesura: Si han existit a l'organització situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Com s'ha mesurat: Recollint informació de l'àmbit en tot el consell per saber si han existit situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i com s'han solucionat.

Resultat assolit resumit: En la nostra organització mai s'ha detectat cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

9. Determinació d'accions

Un cop hi ha els indicadors fixats i analitzats i sabent, gràcies a la diagnosi, els punts forts i febles de cada àmbit, es defineixen una sèrie d'objectius que el Consell Comarcal del Pla d'Urgell intentarà assolir en l'execució d'aquest Pla i que, per arribar a aconseguir-ho, s'aplicaran una sèrie de mesures/accions que es definiran també en aquest mateix àmbit.

■ **Núm. fitxa d'acció: 1**

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa

Indicadors utilitzats: 1.1 Treball previ en igualtat i 1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals.

Línia estratègica: Treball previ en igualtat dins al Consell.

Objectiu específic: Segons els resultats obtinguts la informació d'igualtat en el conveni/documentació corporativa del Consell Comarcal del Pla d'Urgell consta d'una manera molt breu, fer-la constar novament amb una major presència.

Acció a fer: Modificar, redactar novament de manera més explícita i donar més presència a la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes al conveni i altres documentacions corporatives del Consell.

Descripció acció/mesura: Un treballador del Consell haurà de fer un recull d'informació en forma de registre de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dins al Consell, per poder incloure-la al conveni de manera clara i explícita.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat i departament de comunicació.

Cost: Operacional.

Termini d'implementació: Curt.

Període de seguiment: Anual.

Seguiment i avaluació: Revisar el conveni i les documentacions corporatives del Consell per tal de detectar possibles canvis i actualitzacions i fer constar la igualtat d'oportunitats clara i explícitament.

■ Núm. fitxa d'acció: 2

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats: 1.3 Estructures i participació, 1.4 Comunicació i imatge corporal 1.5 Comportaments contraris al valor de la igualtat.

Línia estratègica: Sensibilització al Consell.

Objectiu específic: Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, informació referent i donar a conèixer el pla d'igualtat i les lleis d'igualtat de oportunitats i de tracte al Consell.

Acció a fer: Redactar un butlletí informatiu adreçat al personal del consell que esmenti les actuals lleis i informació sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes juntament amb el pla d'igualtat.

Responsable: Agent d'igualtat i departament de comunicació.

Cost: A valorar.

Termini d'implementació: Mitjà.

Període de seguiment: Anual.

Seguiment i avaluació: Revisar anualment el nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme durant l'any.

■ Núm. fitxa d'acció: 3

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats: 1.6 Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Línia estratègica: Sensibilització a les persones de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu específic: Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a entitats, associacions i empreses de la comarca que tinguin contacte amb el Consell Comarcal del Pla d'Urgell.

Acció a fer: Promoure informació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a empreses/ entitats que tinguin contacte amb el Consell mitjançant la web, campanyes, xerrades o guies i manuals per tal de sensibilitzar el màxim de gent possible.

Responsable: Agent d'igualtat i departament de comunicació.

Cost: A valorar.

Termini d'implementació: Llarg.

Període de seguiment: Anual.

Seguiment i avaluació: Supervisar i controlar les possibles maneres de promoure la informació a les empreses vinculades del consell amb butlletins informatius, reunions, etc.

■ Núm. fitxa d'acció: 4

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats:

Línia estratègica: Pressupost pel desenvolupament del pla d'igualtat.

Objectiu específic: Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats per tal de tenir controlat tots els possibles costos i assumir-los sense cap importunitat.

Acció a emprendre: Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació. El cost del pla estarà desglossat per anys. En relació amb les accions

contemplades en el pla i en funció dels recursos necessaris i dels recursos disponibles, s'estimarà la dotació econòmica necessària per portar a terme el conjunt d'accions del pla.

Responsable: Direcció General i comitè de direcció.

Període de seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Termini d'implantació: Curt termini.

Indicadors de seguiment: Existència d'un pressupost per al desenvolupament de les accions contemplades en el pla d'igualtat, revisar-lo anualment i adaptar-lo en cas que fos necessari.

■ Núm. fitxa d'acció: 5

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats: 1.2. Característiques de la plantilla.

Línia estratègica: Satisfacció personal dels treballadors amb l'organització.

Objectiu específic: Saber amb certesa la satisfacció personal dels treballadors tanmateix com els punts forts o dèbils que ells creuen que hi ha a l'organització.

Acció a fer: Redactar anualment una enquesta global per a la plantilla de l'Organització, per tal d'avaluar la satisfacció personal i àrees de millora de l'Organització tanmateix com les àrees que creuen que han estat modificades correctament per a un millor funcionament de l'entitat.

Responsable: Agent d'igualtat.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/termini: Curt.

Seguiment i avaluació: Analitzar els resultats de l'enquesta del consell i diagnosticar/estudiar si cal fer millores pels resultats obtinguts de la plantilla.

■ Núm. fitxa d'acció: 6

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats: 1.3. Estructures i participació

Línia estratègica: Existència dins de l'organització de la figura de l'agent d'igualtat.

Objectiu específic: Centralitzar en una figura tots els aspectes relacionats amb el projecte d'igualtat d'oportunitats.

Acció a fer: Designar una persona amb l'objectiu de centralitzar en una sola figura tots els aspectes relacionats amb el projecte d'igualtat d'oportunitats. Les funcions a desenvolupar per aquesta persona són: promoure, desenvolupar, implantar, avaluar i fer el seguiment de les accions del pla, així com gestionar tots aquells altres aspectes relacionats amb la igualtat, com ara canalitzar els possibles conflictes d'igualtat i discriminació, entre altres, que es puguin originar a l'entitat. L'agent d'igualtat i el Grup de treball es reunirà periòdicament amb la representació legal de les persones treballadores dels diferents comitès d'empresa per tal de fer el seguiment del pla.

Responsable: Persona nomenada per a exercir el càrrec d'agent d'igualtat.

Període de seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Termini d'implementació: Curt (màxim un any).

Seguiment i avaluació:

- Existència d'una figura estable per a representar la igualtat d'oportunitats del Consell.

- Nombre de reunions portades a terme entre l'agent d'igualtat i els comitès de l'empresa.

■ Núm. fitxa d'acció: 7

Àmbit d'actuació: 2. Condicions laborals.

Indicadors utilitzats: 2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització, 2.2. Característiques generals de la plantilla.

Línia estratègica: Representativitat de dones i homes i distribució del personal.

Objectiu específic: Trencar en l'estereotip de un ideal de lloc de treball més per a homes o dones en concret i vetllar l'equitat.

Acció a fer: Realitzar un pla d'acció per fomentar els llocs de treball on un dels dos gèneres estigui subrepresentat per l'afavoriment idealitzat del altre.

Responsable: Agent d'igualtat, grup de treball d'igualtat i departament de comunicació.

Cost: A valorar.

Termini d'implementació: Mig termini.

Període de seguiment: Anual.

Seguiment i avaluació: Percentatge de dones/homes per categories i per àrees de treball. Analitzar al cap de l'any d'aplicació del pla d'acció, si els llocs de treball anteriorment estereotipats per homes o per dones, el gènere subrepresentat hagi pogut agafar més pes i representativitat al gènere majoritari.

■ Núm. fitxa d'acció: 8

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats:

Línia estratègica: Cultura.

Objectiu específic: Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat.

Acció a emprendre: Incloure en la política del Consell Comarcal de Mollerussa, el compromís del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la igualtat en oportunitats, de tracte i de no-discriminació per raó de gènere. S'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà. Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès. L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant a totes les parts implicades: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.

Responsable: Comitè de Direcció.

Període de seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Termini d'implantació: Curt termini.

Indicadors de seguiment: Existència d'una cultura que faciliti la igualtat.

■ Núm. fitxa d'acció: 9

Àmbit d'actuació: 1. Cultura i gestió organitzativa.

Indicadors utilitzats: 1.3. Estructures i participació.

Línia estratègica: Comissió d'igualtat.

Objectiu específic: Creació de la comissió d'igualtat.

Acció a emprendre: Crear una comissió d'igualtat, un equip de persones que vetlli juntament amb l'agent d'igualtat perquè el pla d'igualtat d'oportunitats del Consell es dugui a terme de forma global i objectiva.

Responsable: Agent d'igualtat, Direcció, RRHH i representats dels treballadors/es.

Període de seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Termini d'implantació: Curt termini.

Indicadors de seguiment: Un cop constatada la comissió d'igualtat amb els seus respectius membres, anualment revisar si els integrants estan conformes i poden seguir exercint aquest càrrec o sol·liciten un canvi per buscar un substitut/a.

■ Núm. fitxa d'acció: 10

Àmbit d'actuació: 3. Accés a la organització.

Indicadors utilitzats: 3.2. Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització, 3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.

Línia estratègica: Promocionar el principi d'igualtat d'oportunitats en els procediments de selecció.

Objectiu específic: Garantir que la documentació necessària per formalitzar la petició d'accés a la selecció de personal segueixi el principi de neutralitat.

Acció a fer: Modificar i/o actualitzar els formularis de selecció per mantenir la neutralitat en el llenguatge utilitzat en aquesta documentació perquè no sigui sexista. Elaborar un model de currículum a omplir per les persones candidates que garanteixi una neutralitat en la igualtat d'oportunitats.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat, departament de Recursos Humans.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/ termini: Curt termini.

Seguiment i avaluació: Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball.

Periodicitat: Anual.

Indicadors de seguiment: Nombre de persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball.

■ Núm. fitxa d'acció: 11

Àmbit d'actuació: 6. Retribució.

Indicadors utilitzats: 6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes, 6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Línia estratègica: Garantir la equitat de gènere en les condicions retributives de les treballadores i treballadors.

Objectiu específic: Vetllar per l'equitat retributiva del personal del Consell.

Acció a fer: Realitzar un estudi segons el nivell professional i retributiu dins del Consell Comarcal del Pla d'Urgell per vetllar l'equitativa distribució dels salaris segons el lloc de treball i poder vetllar perquè no es produeixin diferències en la retribució.

Responsable: Direcció general, direcció de recursos humans.

Cost: Operacional.

Termini d'implementació: Llarg termini.

Periodicitat: Anual.

Seguiment i avaluació: Informes del sistema de retribucions fix i variable, seguiment i recolzament d'accions per promoure l'equitat retributiva.

■ Núm. fitxa d'acció: 12

Àmbit d'actuació: 7. Temps de treball i coresponsabilitat.

Indicadors utilitzats: 7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, 7.3. Ús de les diferents mesures.

Línia estratègica: Identificar les necessitats reals de conciliació i millorar les mesures.

Objectiu específic: Conèixer les necessitats reals de les treballadores i treballadors en quant a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Acció a fer: Fer un estudi anual, que servirà per elaborar un informe on hi apareguin les necessitats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i alhora també les mesures que ja s'estan efectuant per facilitar-ho.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat i Direcció de recursos Humans

Periodicitat del seguiment: Anual

Cost: Operacional

Calendari aplicació/ termini: Mig termini.

Seguiment i avaluació: Revisar l'estudi i comprovar que no hagin sorgit noves necessitats de conciliació i si fos el cas analitzar-les per si s'ha de fer alguna mesura pertinent.

■ Núm. fitxa d'acció: 13

Àmbit d'actuació: 7. Temps de treball i coresponsabilitat.

Indicadors utilitzats: 7.2.Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Línia estratègica: Conciliació de la vida personal i laboral dels homes.

Objectiu específic: Fomentar que els homes agafin permisos de paternitat o d'altres relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família.

Acció a fer: A través de diverses accions de sensibilització, conscienciar als homes del Consell Comarcal perquè tinguin en compte els permisos de paternitat i d'altres permisos relacionats amb les tasques reproductives i de cura de la família.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat, Direcció de Recursos Humans, departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/ termini: Llarg termini.

Seguiment i avaluació: Fer el seguiment de les baixes per paternitat masculines per identificar si els homes de l'organització han estat conscienciats d'aquestes mesures i si finalment les han gaudit.

■ Núm. fitxa d'acció: 14

Àmbit d'actuació: 7. Temps de treball i coresponsabilitat.

Indicadors utilitzats: 7.3. Ús de les diferents mesures de conciliació.

Línia estratègica: Mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.

Objectiu específic: Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar per poder dissenyar i implantar, en cas que sigui necessari, de noves mesures de conciliació.

Acció a emprendre: Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació existents a través de comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació que actualment el Consell Comarcal. Amb els resultats obtinguts es podran establir les bases per dissenyar un programa de millora que permeti dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat i Direcció de Recursos Humans.

Període de seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Termini d'implantació: Mig termini.

Indicadors de seguiment: Anualment, renovar l'estudi de mesures de conciliació existents i detectar si hi han noves necessitats per posteriorment implantar les noves mesures.

■ Núm. fitxa d'acció: 15

Àmbit d'actuació: 8.Comunicació no sexista

Indicadors utilitzats: 8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

Línia estratègica: Neutralitat del llenguatge en els documents nous interns/externs del Consell.

Objectiu específic: Garantir la neutralitat del llenguatge utilitzat en el procés de documentació del Consell.

Acció a fer: Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat i responsable de formació

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: A valorar.

Calendari aplicació/ termini: Mig termini.

Seguiment i avaluació:

- Inversió en formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

- Hores totals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori..

- Percentatge de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, respecte al conjunt de la plantilla i desglossat per centres.

■ Núm. fitxa d'acció: 16

Àmbit d'actuació: 8.Comunicació no sexista.

Indicadors utilitzats: 8.2.Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

Línia estratègica: Neutralitat en el conveni Col·lectiu i protocols del Consell.

Objectiu específic: Garantir que consta d'un llenguatge neutral en els principals documents ja vigents i escrits del Consell.

Acció a fer: Revisar la principal documentació del Consell i documents més utilitzats i redactar-los novament amb un llenguatge neutral i genèric.

Responsable: Agent d'igualtat, grup de treball d'igualtat i departament de comunicació.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/ termini: Curt termini.

Seguiment i avaluació: Revisar els informes i documents anualment i comprovar que s'hagi aplicat correctament un ús de llenguatge inclusiu i no sexista i redactar-los de nou en el cas que sigui necessari.

■ Núm. fitxa d'acció: 17

Àmbit d'actuació: Comunicació no sexista.

Indicadors utilitzats: 8.2.Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

Línia estratègica: Guia de llenguatge neutre o no sexista.

Objectiu específic: Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge i imatge neutre o no sexista (manual d'estil).

Acció a emprendre: Elaborar i difondre una guia útil per a la comunicació oral i escrita. Així mateix també ha de servir pels aspectes relacionats amb la imatge interna i externa del Consell. La guia ha de ser accessible pel conjunt del personal, ja que aquesta serveix per unificar criteris i promoure la igualtat de en totes les comunicacions.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat i Departament de Comunicació

Període de seguiment: Anual.

Cost: A valorar.

Termini d'implantació: Curt termini.

Indicadors de seguiment:

- Revisar sistemàticament la imatge i comunicació externa i interna del Consell (documents corporatius: formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, codi ètic, política, guies,...; anuncis, notes de premsa, etc.). També inclou la revisió de la denominació dels llocs de treball (orientats a algun dels dos sexes) i comprovar que s'aprecia una neutralitat en el llenguatge d'acord amb els criteris que estableix la guia

■ Núm. fitxa d'acció: 18

Àmbit d'actuació: 9. Salut laboral.

Indicadors utilitzats: 9.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància, 9.3. Accidents de treball, 9.4 Malaltia professional, 9.5. Contingència comuna.

Línia estratègica: Avaluació de riscos laborals per gènere.

Objectiu específic: Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.

Acció a fer: Ja que els riscos laborals poden ser diferents en funció del gènere (per exemple, que les diferents tasques que realitzen homes i dones comportin riscos diferents, que les patologies musculoesquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones i en les tasques associades al sector serveis, els efectes sobre la salut de la doble jornada i la doble presència, etc.), es tindran en compte aquests factors en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals. Per tant, s'incorporarà la perspectiva de gènere que tindrà en compte tant les especificitats

de les dones com dels homes. Això permetrà adaptar les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores ja siguin dones o homes.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat, Direcció de Recursos Humans, departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/ termini: Mig termini.

Seguiment i avaluació: Existència d'una definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals tenint en compte l'especificitat de gènere. Periodicitat: anual.

■ Núm. fitxa d'acció: 19

Àmbit d'actuació: 9. Salut laboral.

Indicadors utilitzats: 9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

Línia estratègica: Adequar el lloc de treball amb perspectiva de gènere.

Objectiu específic: Adequar els llocs de treball i espais compartits a les característiques i necessitats de les dones i dels homes de l'organització.

Acció a fer: Elaboració d'un estudi per determinar els riscos per a la salut que afecten el benestar de les dones i els homes de la plantilla del Consell, i posteriorment revisar els casos que calgui l'adequació en aquells espais comuns i compartits que no s'adeqüin a les característiques i necessitats de les dones i els homes, donant èmfasi a les dones embarassades.

Responsable: Agent d'igualtat i departament de Prevenció de Riscos Laborals.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: A valorar.

Calendari aplicació/ termini: Mig termini.

Seguiment i avaluació: Revisar l'estudi dels riscos per a la salut anualment i modificar-lo en cas necessari o adequar els espais comuns o compartits dels que no s'adeqüin a les característiques i necessitats de la plantilla.

■ Núm. fitxa d'acció: 20

Àmbit d'actuació: Salut laboral.

Indicadors utilitzats: 9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

Línia estratègica: Definir els diferents llocs de treball del Consell.

Objectiu específic: Realitzar un estudi no únicament en l'àmbit professional sinó amb perspectiva de gènere, dels diferents llocs de treball del Consell Comarcal del Pla d'Urgell per tal de saber els riscos de cada lloc de treball i les possibles millores a fer.

Acció a emprendre: Contractar un/una professional encarregat/da de definir els llocs de treball del consell, per posteriorment passar a la valoració per gènere dels riscos, seguretat i de les diferents accions que es duen a terme en el lloc de treball.

Responsable: Agent d'igualtat, Grup de treball d'igualtat, Direcció de Recursos Humans, Persona especialitzada contractada.

Període de seguiment: Anual.

Cost: A valorar.

Termini d'implantació: Mig termini.

■ Núm. fitxa d'acció: 21

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

Indicadors utilitzats: 10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Línia estratègica: Facilitar un ambient de treball basat en el respecte i les bones relacions.

Objectiu específic: Donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal del Pla d'Urgell.

Acció a fer: Realitzar actuacions de sensibilització al Consell per donar a conèixer l'existència del protocol d'assetjament sexual a les treballadores i treballadors del propi Consell, i així evitar situacions d'assetjament psicològic, sexual, etc.

Responsable: Agent d'igualtat i grup de treball d'igualtat.

Periodicitat del seguiment: Anual.

Cost: Operacional.

Calendari aplicació/ termini: Mig termini.

Seguiment i avaluació: Revisar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe."

Contra aquest acord, que és ferm en via administrativa, només es podrà interposar recurs contenciós administratiu, davant del Jutjat del Contenciós Administratiu de Lleida, dins del termini de 2 mesos contats des del dia següent al de la publicació de la disposició impugnada o al de la notificació o publicació de l'acte.

Mollerussa, 25 de setembre de 2018

El president, Joan Trull i Borràs