

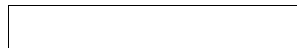


---

# PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

---

CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT



CONSELL COMARCAL DEL PRIORAT





## INDEX

1.	PRESENTACIÓ.....	3
2.	MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	4
3.	EL PLA D'IGUALTAT.....	7
4.	CONTEXT COMARCAL (EL PRIORAT).....	9
5.	OBJECTIUS.....	11
6.	EIXOS ESTRATÈGICS DEL PLA I MESURES.....	12
6.1.	Eix1: Transversalitat de la perspectiva de gènere i transformació social vers la igualtat	13
6.2.	Eix 2: Equilibri en la representativitat de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.....	24
6.3.	Eix 3: Accés al treball, promoció professional i condicions laborals.....	29
6.4.	Eix 4: Conciliació de la vida personal i qualitat de vida.....	35
6.5.	Eix 5: Adopció de mesures de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament sexual/laboral.....	39
6.6.	Eix 6:Inclusió de la perspectiva de gènere en les comunicacions institucionals (internes i externes).....	44
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	49
8.	ANNEXS.....	50
8.1.	Annex1: Model d'enquesta.....	50
8.2.	Annex 2: Normativa.....	56
8.2.1	Normativa europea.....	56
8.2.2	Normativa espanyola.....	57
8.3.	Annex 3: Materials consultats.....	58



## 1. PRESENTACIÓ

Us presentem a continuació el *Pla d'igualtat del Consell Comarcal del Priorat 2016-2020*, una eina de gran utilitat per a qualsevol empresa i que ens permetrà assolir de forma dinàmica l'equitat de gènere real i efectiva entre homes i dones que treballen al Consell Comarcal del Priorat.

No només es tracta d'una mera igualtat en l'àmbit formal, sinó que amb aquest pla d'igualtat es busca la transversalitat i la "desconstrucció" dels imaginaris simbòlics que fins ara, i de manera inconscient, han donat més valor a les funcions i habilitats que desenvolupen els homes, produint desequilibris estructurals que deixen en una situació més desafavorida al col·lectiu de les dones.

És important, per tant, que deixem de legitimar les estructures actuals generadores de desigualtats i posem èmfasi en la creació d'aquests nous espais igualitaris. Per aquest motiu, el pla d'igualtat té un caràcter transformador que vetllarà per la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de treball del Consell Comarcal del Priorat.

Totes les dones i homes del consell comarcal tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (usuaris i usuàries, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte. Igualment, han de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Una de les primeres tasques ha estat la realització d'una diagnosi per conèixer la situació global del Consell Comarcal del Priorat, la seva realitat i les possibles situacions de desigualtats que s'hi produïen, amb la recollida de dades quantitatives i qualitatives que anirem exposant en tot el procés.



## 2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Tradicionalment, les administracions públiques han estat les grans impulsores de les polítiques d'igualtat i gènere que s'adreçaven a la ciutadania i cercaven la sensibilització de la població en aquests aspectes.

Tot i això, s'ha observat que la inclusió de la idea d'igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere no ha estat contemplada de la mateixa manera en la cultura institucional, en els processos de gestió interns i organitzatius.

És per aquest motiu que l'eliminació dels estereotips que sorgeixen per qüestions de gènere ha de ser efectiva i s'ha d'aplicar aquesta igualtat de dones i homes, per tal que la valoració desigual dels rols desaparegui en matèries tant de política, com economia, social i cultural.

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

Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i han de promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors socials, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.<sup>1</sup>

Per entendre el per què de l'origen i la voluntat de l'elaboració d'aquest pla és necessari veure quina ha estat l'evolució de les polítiques en aquest àmbit. Partim d'una evolució, dels anys 80-90, on es parlava de polítiques *per a dones* a les polítiques *d'igualtat*, que són les actuals. En els seus inicis, aquestes polítiques cercaven la igualtat en un caire formal, on s'entenia la igualtat com l'equitat normativa entre homes i dones .

---

<sup>1</sup>Preàmbul de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



Un cop assolida aquesta igualtat formal, el pas següent va ser apostar per estratègies en igualtat de tracte, per tal de consolidar aquesta igualtat que les polítiques formals no aconseguien garantir. Aquest nou concepte sobre la igualtat de tracte s'entén com l'absència de qualsevol tipus de discriminació (directa o no) per raó de sexe. Més tard, la idea d'*igualtat d'oportunitats* va sorgir per reforçar i compensar les desigualtats quant a condicions i posicions de les dones i els homes.

Arribat el punt en el qual les polítiques, que vetllaven per una equitat de drets i oportunitats entre dones i homes, no contribuïen a la destrucció de les desigualtats, i aquestes seguien sent una realitat, s'ha apostat actualment per una idea que valora la diversitat i les diferències entre homes i dones. *L'Equitat de gènere* doncs, estableix com a punt de partida trencar amb els estereotips, rols i models que perpetuen les desigualtats i discriminacions de gènere.

En conclusió, l'evolució de les polítiques de dones, gènere i igualtat ha estat ràpida i intensa en els últims anys. És per aquest motiu que els nostres plans, projectes i accions han de mostrar reflectida en tot moment aquesta labor i aquest compromís que les dones de la nostra societat han manifestat en el seu dia a dia en lluita per la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes. No només és important la part formal i oficial d'aquestes polítiques, sinó que cal tenir en compte el que la CE exposa en el seu article 9.2, on manifesta que "*és obligació de l'Estat promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat siguin reals*", és a dir que aquesta igualtat i llibertat han d'esdevenir una realitat.

Així doncs, la dimensió de gènere s'ha d'integrar de la mateixa manera en totes les activitats, polítiques i instruments que afecten la vida quotidiana de la ciutadania. És per aquest motiu que la vida de les dones i els homes ha de ser analitzada sempre tenint-hi en compte el context i les realitats de cada situació.

A nivell estatal, **la Llei d'igualtat 3/2007 de 22 de març**, afirma que són els poders públics els que tenen competència i responsabilitat de detectar i actuar davant els obstacles que puguin impedir la plena igualtat i llibertat de tota la ciutadania, a més a més de ser els encarregats de facilitar, mitjançant els mecanismes adients, la participació ciutadana a nivell polític, econòmic, cultural i social.

Finalment, a nivell autonòmic ens trobem amb la **Llei 17/2015 de 21 de juliol, sobre la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei completa la normativa estatal, i en el seu capítol III fa referència als mecanismes garants del dret a la igualtat; més concretament l'article 15 contempla la obligatorietat, de les administracions públiques i ens que se'n deriven, d'aprovar Plans d'Igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis a l'administració, en un màxim de 2 anys. Amb aquests plans, doncs, el que es pretén és eliminar la discriminació



per raó de sexe (també ho contemplen els plans d'igualtat transversals en l'àmbit educatiu i empresarial en el seu article 13).



### 3. EL PLA D'IGUALTAT

Quan parlem de Pla d'Igualtat estem parlant de l'eina que permet assolir, per mitjà d'una intervenció articulada, la igualtat d'oportunitats de dones i homes dins d'una organització, en aquest cas, la del Consell Comarcal del Priorat. Això facilita, per tant, poder donar un pas més en aquest sentit i tenir en compte que les administracions públiques no estan al marge de les condicions socials i culturals, i han de garantir una organització sense discriminacions.

Així mateix defineix un pla d'igualtat, a nivell estatal, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març: ***“conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe”***.

Per tant, el Pla d'Igualtat ens permetrà definir uns objectius i desenvolupar estratègies a partir d'un anàlisi diagnòstic de la realitat. Aquest diagnòstic ens proporcionarà informació real de la situació en la que es troben les treballadores i treballadors del Consell Comarcal del Priorat, i ens farà de suport a l'hora de proposar accions i actuacions per tal de millorar les condicions sociolaborals dels membres que en formen part.

És a dir, no es tracta només d'un pla que vetlla pel compliment de la legislació, sinó que serveix també d'instrument de suport i de treball en la gestió que permet optimitzar els recursos humans de l'entitat, tot potenciant i fomentant la capacitat de les persones de forma equitativa i sense discriminació.

A nivell autonòmic, l'anteriorment esmentada Llei 17/2015 del 21 de juliol defineix els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic:

- a) *Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*
- b) *Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.*





- c) *Incloure mesures específiques per adequar-les, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.*
- d) *Tenir en compte els representants dels treballadors i treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.*
- e) *Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.*
- f) *Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en que sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.*

El Pla d'igualtat que presentem a continuació sorgeix, d'una banda, de la voluntat política i tècnica del Consell Comarcal del Priorat de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant el compliment de la legislació, i d'altra, de la necessitat de tenir en l'entitat un Pla d'Igualtat, ja que és el primer que s'implantarà, i el que servirà per contrastar i avaluar les diferents accions que es vagin proposant amb els plans posteriors.



## 4. CONTEXT COMARCAL (EL PRIORAT)

Abans de plantejar els objectius, veiem convenient fer una observació general i conèixer la realitat sociolaboral a nivell comarcal.

En les taules que mostrem a continuació hi apareixen diferents dades que considerem d'interès, ja que són un reflex real de la situació laboral en la que es troben les ciutadanes i ciutadans de la nostra comarca. Es tracta de dades extretes de l'IDESCAT que, tot i no tenir informació més enllà de l'any 2011, ja ens serveixen per observar l'evolució per la que han passat tant les dones com els homes en temes **d'atur, ocupació, activitat i inactivitat**.<sup>2</sup>

Primerament, el que observem en la **taula 1**: la taxa d'atur al Priorat segons sexe, és que històricament les dones tenen una taxa superior a la dels homes i, en els últims anys, s'incrementa l'interval d'atur entre homes i dones. El que això ens diu, per tant, és que tot i haver passat per una etapa de lluita per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, encara queda molta feina per fer, ja que els números segueixen presentant diferències significatives quan es tracta de separacions per sexe.

**TAULA 1. TAXA D'ATUR AL PRIORAT SEGONS SEXE**

ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2011	17,76	23,59	20,27
2001	6,45	11,28	8,22
1996	13,38	18,07	14,99
1991	10,25	13,34	11,30
1986	9,72	11,16	10,08

En la **taula 2**: taxa d'ocupació, observem que l'accés al mercat laboral segueix essent més elevat en els homes que el les dones. Val a dir, però, que comparant les xifres de l'any 1986 amb les de l'any 2011, l'ocupació en el cas de les dones ha augmentat més del doble, la qual cosa ens confirma que la inclusió de la dona al món laboral va augmentant paulatinament.

<sup>2</sup> En aquestes taules les xifres mostrades són per cada 100 habitants.

**TAULA 2. TAXA D'OCUPACIÓ AL PRIORAT SEGONS SEXE (A PARTIR DE 16 ANYS)**

ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2011	51,73	39,66	45,97
2001	57,39	34,57	46,24
1996	50,36	24,84	37,60
1991	55,56	27,00	41,11
1986	58,37	18,50	38,09

La taxa d'activitat (**taula 3**) correspon al total d'aquelles persones que tot i no estar treballant es troben en un procés actiu de cerca de feina, i ens mostra aquest increment que han fet les dones des de l'any 1986 a 2011.

**TAULA 3. TAXA D'ACTIVITAT AL PRIORAT SEGONS SEXE (A PARTIR DE 16 ANYS)**

ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2011	62,91	51,90	57,65
2001	61,35	38,97	50,77
1996	58,14	30,32	44,23
1991	61,91	31,15	46,35
1986	64,65	20,83	42,36

La **taula 4**, mostra la taxa d'inactivitat que hi havia l'any 2001 al Priorat. **Es tracta del treball a les llars**. Les dades evidencien que aquest és un rol que ha estat representat des de sempre per les dones. Si creuem les dades, tot i la incorporació de la dona al mercat laboral, aquesta continua desenvolupant les tasques pròpies de la llar. Això repercuteix directament en la seva franja de temps personal i d'oci, la qual és menor que la dels homes.

**TAULA 4. TAXA D'INACTIVITAT SEGONS SEXE (TREBALL A LES LLARS) SEGONS SEXE**

ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2001	1,59	74,53	36,38



## 5. OBJECTIUS

Els objectius que el Consell Comarcal del Priorat proposa són aquells que pretenen garantir el compliment dels sis eixos que s'han establert en base a la Llei catalana 17/2015 del 21 de juliol. Són els següents:

***E-1: Fer transversal la perspectiva de gènere i assolir una transformació social vers la igualtat.***

***E-2: Mantenir un equilibri en la representativitat de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.***

***E-3: Promoure un accés al treball, promoció professional i condicions laborals de forma igualitària.***

***E-4: Garantir una bona conciliació de la vida personal i la qualitat de vida.***

***E-5: Adoptar mesures de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere i combatre l'assetjament sexual i laboral.***

***E-6: Incloure la perspectiva de gènere en les comunicacions institucionals (internes i externes).***

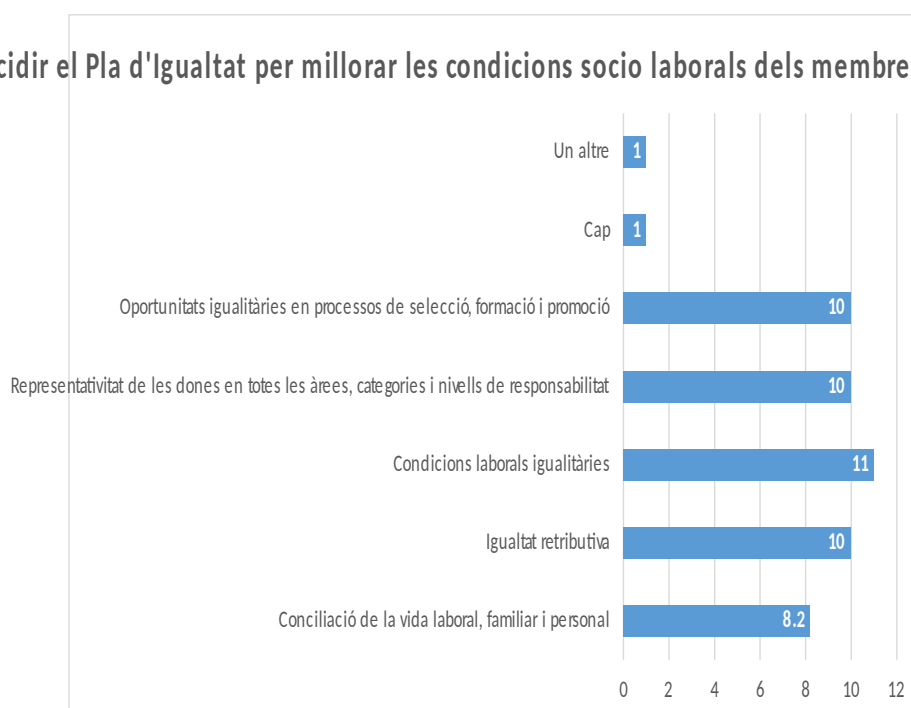
Per fer un diagnòstic de la realitat, i observar el grau de compliment d'aquests eixos d'actuació per part de l'ens local, s'ha difós una enquesta de valoració a les treballadores i treballadors de l'ens, per tal de conèixer quina és la seva visió respecte la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats dins el Consell Comarcal del Priorat, amés s'ha realitzat un buidatge de dades del catàleg de llocs de feina. La participació d'aquesta enquesta (lliure i voluntària) ha estat d'un 56,25% dels treballador/es (18 dels 32 professionals que hi treballen). L'alta abstenció serà una dada ha tenir en compte ja que pot ésser interpretada de distintes maneres, objecte d'estudi en la propera revisió del Pla.



## 6. EIXOS ESTRATÈGICS DEL PLA I MESURES

Iniciem l'anàlisi de les dades posant de relleu el que han manifestat les nostres treballadores i treballadors respecte a les expectatives que el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Priorat pot tenir en el seu dia a dia. La pregunta que s'ha utilitzat per extreure les dades ha estat: *Marca els àmbits on creus que el pla d'igualtat pot incidir.*<sup>3</sup> Els resultats han estat els següents:

On pot incidir el Pla d'Igualtat per millorar les condicions socio laborals dels membres de la plantilla?



La majoria dels nostres treballadors i treballadores manifesten que seria positiva la incidència d'un pla d'igualtat, que tingués en compte els ítems de la gràfica anterior. La gent que no ha respost l'enquesta no pot ésser valorable.

<sup>3</sup> Les valoracions i observacions de la plantilla del CC del Priorat han sigut extretes a partir de l'enquesta de valoració, en la qual s'hi plantegen qüestions que pretenen ser d'utilitat per fer un anàlisi de la realitat en els diferents eixos d'actuació d'aquest pla.



## 6.1. Eix1: Transversalitat de la perspectiva de gènere i transformació social vers la igualtat

### Anàlisi de la realitat

Per analitzar la realitat en aquest eix d'actuació s'han observat les respostes obtingudes en el formulari sobre la perspectiva de gènere. Es tracta d'un formulari on les respostes podien ser: *Si, No, NS/NC*.<sup>4</sup>

A la pregunta: **Consideres que al Consell Comarcal del Priorat(CCP) es té en compte la igualtat d'oportunitats?**, el 77,8% de les persones enquestades opinen que la igualtat d'oportunitats sí es té en compte al CCP, mentre que un 16,7% ha respòs negativament a aquesta pregunta, i un 5,5% no ha manifestat resposta (NS/NC).

Pel que fa a les mesures que recolzen la igualtat d'oportunitats (**Creus que les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats al CC del Priorat són suficients?**), un 55,6% opina que aquestes són suficients, mentre que un 22,2% creu que no, i un altre 22,2% no ha manifestat resposta (NS/NC). En concordança amb aquesta qüestió, la següent pregunta sobre la falta de noves mesures (**Creus que en falten de noves?**) un 33,3% ha respòs afirmativament, un 27,8% creu que no, i un 38,9% s'ha mostrat absent en aquesta pregunta (s'ha de tenir en compte que si han respòs afirmativament a que les mesures són suficients, és probable que no hagin vist oportú contestar aquesta segona pregunta).

Per últim, en l'àmbit de permisos i inconvenients amb aquests, a la pregunta: **Has tingut mai algun inconvenient a l'hora de demanar permisos?**, l'11,2% ha tingut alguna vegada problemes a l'hora de demanar permisos, mentre que el 88,8% no n'ha tingut mai.

Dins l'apartat del *Pla de prevenció de riscos laborals* del formulari, també hem fet referència a la perspectiva de gènere (**Consideres que es té en compte la perspectiva de gènere en aquest pla?**), i hem trobat els resultats següents: un 16,7%% considera que sí es té en compte la perspectiva de gènere, un 44,4%% creu que no, mentre que un 38,9% no s'ha manifestat.

Un altra qüestió ha tenir en compte és que fins al moment els resultats de la diagnosi van mostrar que actualment no existeix un Pla Comarcal d'Igualtat. La manca d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats intern del Consell Comarcal del priorat ha propiciat la redacció i aprovació d'aquest document, que servirà per a la introducció sistemàtica de la igualtat d'oportunitats,

---

<sup>4</sup> Totes les preguntes que s'han formulat en l'enquesta de valoració es troben en el segon apartat de l'Annex, que mostra el model de l'enquesta.



formalitzat per escrit amb principis, valors i línies estratègiques clarament definides. Per tant, el que es valora és donar a conèixer aquest pla de forma interna i externa, amb els següents, objectius generals, específics, accions i temporitzacions.

### 6.1.1 Implementar una política de comunicació interna i externa del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

<b>1. Comunicació interna del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal Priorat al personal del Consell Comarcal.		
<b>Descripció</b>		
Realitzar un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat per donar a conèixer la seva existència i evolució al personal per mitjà de:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats</li> <li>- taulell d'anuncis</li> <li>- intranet del personal</li> <li>- correu electrònic</li> <li>- butlletí, etc.</li> </ul>		
<b>Termini:</b> Març 2017		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
<b>Indicador</b>		<b>Periodicitat</b>
	Nombre de mitjans utilitzats en la difusió del pla	Març- Abril 2017
	Nombre de persones a qui abasta la comunicació	Març- Abril 2017



<b>2. Comunicació externa del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal del Priorat a la ciutadania.		
<b>Descripció</b>		
Elaborar un pla de comunicació i difusió extern del pla d'igualtat dirigit a la ciutadania a través de la web, publicació a premsa local i comarcal, tant oral com escrita, una presentació pública... informant de l'aplicació del Pla d'Igualtat dirigit a Ajuntaments de la comarca, empreses i ciutadania en general.		
<b>Termini:</b> Maig- Abril 2017		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
<b>Indicador</b>		<b>Periodicitat</b>
	Nombre de mitjans utilitzats en la difusió del pla	Maig- Abril 2017
	Nombre de persones a qui abasta la comunicació	Maig- Abril 2017

<b>3. Incentivar la coeducació i promoure la igualtat d'oportunitats en entitats i empreses externes al Consell Comarcal</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Promocionar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a entitats, associacions o empreses de la comarca que tinguin contacte amb el Consell Comarcal del Priorat.		
<b>Descripció</b>		
Realitzar campanyes i/o actuacions per promoure la coeducació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en entitats i empreses que tinguin relació amb el Consell Comarcal per tal de promocionar la posada en marxa d'un Pla d'Igualtat.		
Per exemple, realitzar una xerrada de sensibilització, elaborar una guia de bones pràctiques, realització de comunicats des del Consell Comarcal del Priorat del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats, promocionant projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, etc..		
<b>Termini:</b> 2018- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
<b>Indicador</b>		<b>Periodicitat</b>
	Nombre d'actuacions realitzades	Anual: durant els





		mesos abril- octubre
	Nombre d'empreses / entitats relacionades	Anual: durant els mesos abril- octubre

### 6.1.2 Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats

<b>1. Vetllar pel desenvolupament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Incloure personal tècnic que desenvolupi les tasques d'agent d'igualtat com a responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla d'Igualtat.		
<b>Descripció</b>		
Disposar de personal tècnic com a responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consell Comarcal.		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
	Existència de personal tècnic responsable de Pla d'Igualtat.	2016- 2020



2. Existència d'un <b>pressupost específic</b> pel Pla d'Igualtat		
<b>Objectiu específic</b>		
Incorporar els mitjans necessaris per al desenvolupament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i les accions que en sorgeixen		
<b>Descripció</b>		
Destinar recursos econòmics pel desenvolupament de les accions que conformen el pla d'igualtat, mitjançant una partida pressupostària específica sempre que sigui possible.		
<b>Termini:</b> 2018- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Existència de pressupost per les accions del pla	Anual 2017- 2020 (segons pressupost)

3. Dissenyar el pla d'actuació amb la planificació anual		
<b>Objectiu específic</b>		
Dissenyar i aprovar el pla d'actuació anual sobre la igualtat d'oportunitats		
<b>Descripció</b>		
Dissenyar les actuacions a realitzar de forma anual sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el sí del Consell Comarcal del Priorat i aprovar aquestes actuacions i elaborar l'avaluació posterior on quedi reflectida la realització de les actuacions.		
<b>Termini:</b> 2017- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Aprovació del pla d'actuació anual	2017- 2020: durant els mesos del Gener-Febrer
	Nombre d'actuacions del pla anual	2017- 2020: durant els mesos Març- Octubre
	Avaluació: nombre d'actuacions realitzades	2017- 2020: durant els mesos Novembre-



		Desembre
--	--	----------



### 6.1.3 Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats

<b>1. Sensibilitzar al personal tècnic</b> en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere		
<b>Objectiu específic</b>		
Sensibilitzar i donar informació al personal tècnic en matèria de perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats		
<b>Descripció</b>		
Realitzar jornades de formació, documentació, edició de material... sobre perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats com a primer contacte en el temari, dirigides al personal tècnic d'acord amb cada una de les àrees del CCP per tal de que després s'apliqui la informació en el desenvolupament i la gestió de la seva àrees i sobretot en els projectes de planifiquin i desenvolupin.		
<b>Termini</b> : 2018		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
	Nombre i descripció d'actuacions realitzades	2018: durant els mesos abril- octubre
	Nombre de persones assistents (amb el perfil: sexe, categoria...)	2018: durant els mesos abril- octubre
	Valoració dels usuaris mitjançant qüestionaris de satisfacció	2018: durant els mesos abril- octubre

<b>2. Sensibilització</b> en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere <b>al cos polític</b>
<b>Objectiu específic</b>



Sensibilitzar en matèria de perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats al cos polític del Consell Comarcal del Priorat.		
<b>Descripció</b>		
Realitzar una sessió formativa en gènere i igualtat d'oportunitats com a sensibilització dirigida al cos polític que conformen els organismes del Consell Comarcal (Consell d'Alcaldes, Junta de Govern, comissions informatives, etc. )		
<b>Termini : 2018</b>		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre i descripció de les sessions realitzades	2018: durant els mesos abril- octubre
	Nombre de persones assistents (amb el perfil: sexe, edat, grup polític..)	2018: durant els mesos abril- octubre
	Valoració dels usuaris mitjançant qüestionaris de satisfacció	2018: durant els mesos abril- octubre

#### 6.1.4 Introduir la perspectiva de gènere en les diferents accions, projectes i actuacions del Consell Comarcal del Priorat.

1. Creació i implementació d'indicadors de gènere		
<b>Objectiu específic</b>		
Crear una bateria d'indicadors de gènere aplicable en el disseny de projectes i actuacions		
<b>Descripció</b>		
Realitzar un llistat d'indicadors sobre gènere per poder-los aplicar als projectes, accions i actuacions de les àrees, de manera que permetin tenir en compte la perspectiva de gènere tant en el disseny com en l'avaluació, passant també per la implementació d'aquestes accions.		
<b>Termini:</b> 2018- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre d'indicadors de gènere	2018- 2020: Mesos del novembre al desembre



	Nombre d'accions i projectes on s'han inclòs els indicadors	2018- 2020: Mesos del novembre al desembre
	Valoració final de l'impacte dels projectes on s'ha inclòs la perspectiva de gènere.	2018: Mesos del novembre al desembre 2020: Mesos del novembre al desembre

<b>2. Seguiment dels <b>indicadors de gènere</b> sobre el perfils dels usuaris</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Crear una base de dades amb indicadors de gènere aplicable a les actuacions i projectes		
<b>Descripció</b>		
Realitzar una base de dades amb alguns indicadors de gènere on es registrin les dades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis del Consell Comarcal, de manera que permeti perfilar els usuaris.		
<b>Termini:</b> 2018-2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
	Nombre de projectes que utilitzen la base de dades	2018- 2020
	Valoració final dels projectes segons els usuaris	2018- 2020

<b>3. Incorporar la perspectiva de gènere en enquestes i projectes</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Incorporar i visualitzar la perspectiva de gènere		
<b>Descripció</b>		
Introduir la perspectiva de gènere en l'elaboració d'estudis i enquestes promogudes i elaborades pel Consell Comarcal del Priorat.		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
	Nombre d'estudis i enquestes realitzades	Durant els mesos de



		novembre- desembre
	Nombre d'estudis i enquestes realitzades amb perspectiva de gènere	Durant els mesos de novembre- desembre

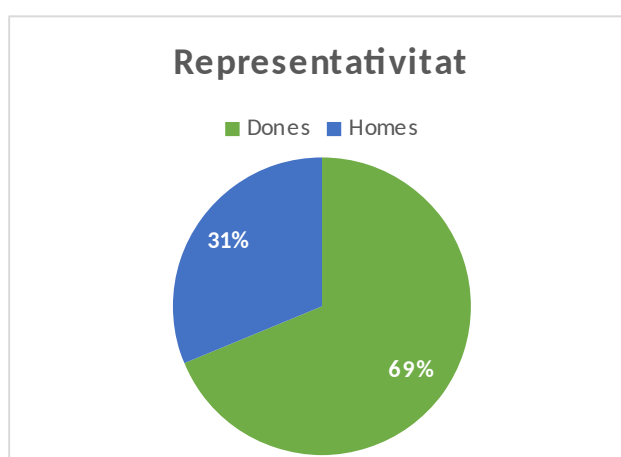
<b>4. Formació específica al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere</b>	
<b>Objectiu específic</b>	
Capacitar al personal tècnic en matèria de perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats per la posterior implementació als projectes.	
<b>Descripció</b>	
<p>Programar i realitzar formació específica adaptada en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats pel personal tècnic per tal de d'implementar-ho en la redacció dels projectes que dissenyin, les notes de premsa, les diagnosis, la descripció dels recursos, les bases,...</p> <p>Aquesta formació ha d'estar adaptada a les necessitats reals dels projectes, actuacions i tasques que realitza el personal tècnic d'aquesta administració.</p>	
<b>Termini:</b> 2018	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
Nombre i descripció de les sessions realitzades	Durant els mesos d'abril a octubre
Nombre de persones assistents (amb el perfil: sexe, categoria...)	Durant els mesos d'abril a octubre
Valoració dels usuaris mitjançant qüestionaris de satisfacció	Durant els mesos d'abril a octubre
Nombre de projectes on s'aplica la perspectiva de gènere	Durant els mesos d'abril a octubre



## 6.2 Eix 2: Equilibri en la representativitat de dones i homes en els òrgans de presa de decisions

### Anàlisi de la realitat

Un cop fet el sondeig sobre la plantilla del Consell Comarcal del Priorat podem fer un anàlisi de la representativitat de les dones i els homes en aquesta corporació, i de les seves condicions laborals.



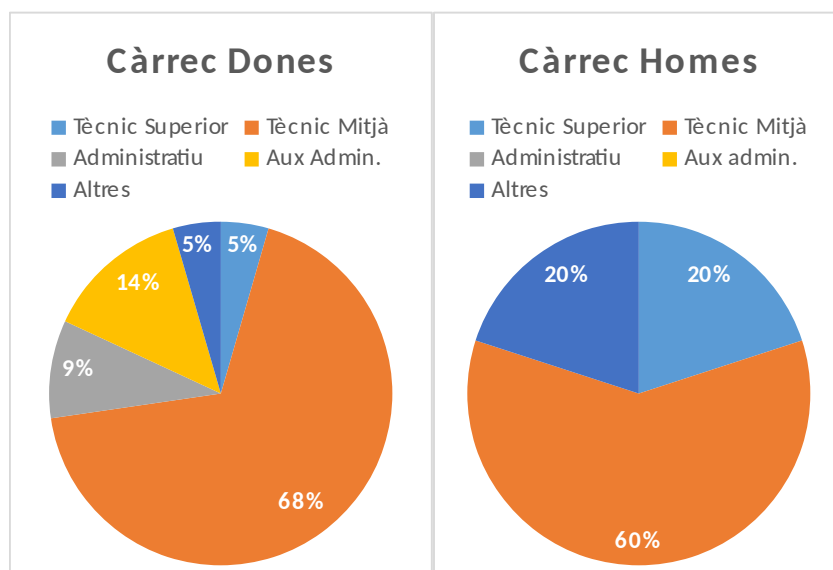
Pel que fa als càrrecs ocupats per dones i homes, s'ha fet una classificació en 3 ítems diferents: *tècnic superior, tècnic i altres (administratiu, aux. administratiu i altres)*.

El 2,25% del personal ocupa el càrrec de *tècnic superior*, dels quals hi ha 1 dona i 2 homes. És a dir, dins del col·lectiu de dones que treballen al CC del Priorat, un 4,5% ocupen el càrrec de *tècnic superior*; mentre que en el cas dels homes aquest càrrec és ocupat per un 20% dels treballadors.

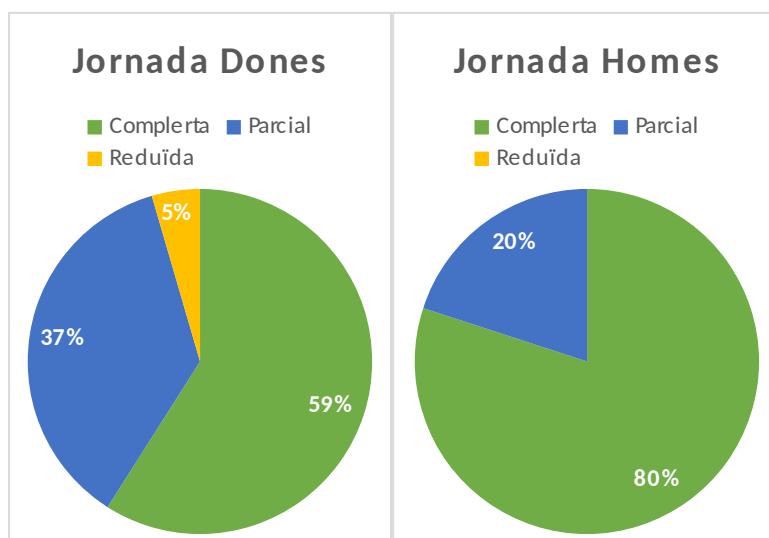
Quant als treballadors i treballadores que ocupen el càrrec de *tècnic mitjà* observem que un 68,75% de la plantilla ocupa aquest càrrec. A xifres reals hi ha 15 dones i 6 homes que treballen en la categoria *tècnic mitjà*. Per tant, les dones que ocupen aquest càrrec representen el 68,2% i els homes un 60%.

D'altra banda, un 25% del personal representa altres càrrecs (*administratiu, aux. administratiu i altres*), i està ocupat pel 27,3% de les dones, i un 20% dels homes.





Els altres ítems que hem escollit, per fer un anàlisi de la representativitat de dones i homes al CC del Priorat, han estat els tipus de jornades (*completa*, *parcial* i *reduïda*). En primer lloc, veiem que un 65,6% de les treballadores i treballadors treballen en jornada *completa*, mentre que un 31,3% ho fan a jornada *parcial*, i un 3,1% treballa en jornada *reduïda*. En el col·lectiu de dones, un 59% treballen en jornada *completa*, un 36,5% en *parcial* i un 4,5% en *reduïda*. En el cas dels homes, el 80% treballen en jornada *completa* i el 20% en jornada *parcial*.

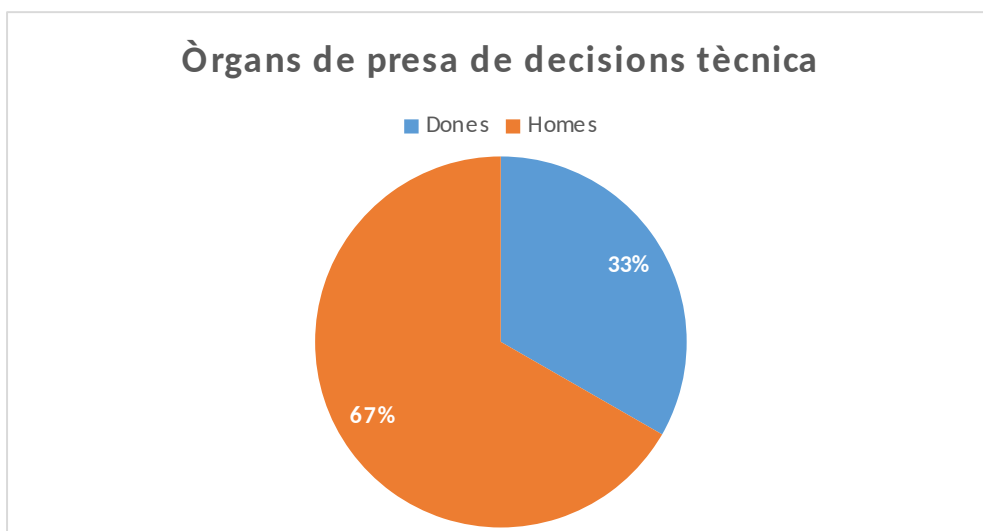




Pel que fa a l'anàlisi de la representativitat de dones i homes en els òrgans de decisió tècnica s'han escollit 3 càrrecs diferents que entenem que tenen a veure amb els processos de presa de decisions dins a la corporació: *Coordinador/a, Gerent i Cap d'àrea*. Aquests òrgans de presa de decisions representen un 18,75% del total de la plantilla, del qual un 12,5% representa als homes, i un 6,25% a les dones.

Dins el col·lectiu masculí trobem que el 40% ocupen algun d'aquests càrrecs, mentre que en el cas de les dones, un 9% forma part d'aquests càrrecs. És a dir, les dones representen una tercera part dels càrrecs dins als òrgans de presa de decisions i/o gestió.

Pel que fa al cos polític i la seva representació en les conselleries de l'òrgan de govern, les dades ens mostren que de 19 consellers, només hi ha 2 dones, el que representa només l'11% per cent està representat pel sector femení.



Els objectius generals, específics, accions i temporitzacions que es desenvoluparan en aquest eix seran:



### 6.2.1 Fomentar la presència de dones i homes per trencar possibles segregacions i assolir la major paritat possible

1. Trencar amb estereotips d'ocupabilitat en els llocs de treball		
<b>Objectiu específic</b>		
Trencar amb els possibles estereotips que es poden desprendre d'ocupar un lloc de treball considerat en l'ideari més <i>feminitzat</i> o <i>masculinitzat</i>		
<b>Descripció</b>		
Realitzar un pla d'acció per fomentar l'ocupació d'homes en els llocs de treball etiquetats com a feminitzats, i l'ocupació de dones pels llocs de treball masculinitzats.		
<b>Termini:</b> 2019- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre de mesures proposades	2019- 2020
	Nombre de mesures executades	2019- 2020

2. Realitzar un informe anual sobre la distribució de la plantilla del Consell Comarcal segons sexe		
<b>Objectiu específic</b>		
Visualitzar la situació de les dones i els homes de la plantilla en relació a la segregació		
<b>Descripció</b>		
Elaborar un informe sobre el perfil de la plantilla desglossat segons sexe, relació de treball i responsabilitat, tenint en compte la perspectiva de gènere.		
<b>Termini:</b> 2018-2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Publicació de l'informe	Gener 2018 Gener 2019 Gener 2020



<b>3. Programes de formació d'apoderament per a dones</b>	
<b>Objectiu específic</b>	
Facilitar la incorporació de dones en els càrrecs de responsabilitat	
<b>Descripció</b>	
Realitzar programes i tallers de formació per facilitar l'apoderament per a dones, a nivell intern i extern, i promoure la presència als llocs de més responsabilitat.	
<b>Termini:</b> 2019- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
Nombre d'accions realitzades	2019- 2020: durant els mesos de abril-octubre
Nombre de persones assistents i càrrec que ocupen	2019- 2020: durant els mesos de abril-octubre
Valoració del personal assistent	2019- 2020: durant els mesos de novembre-desembre



### 6.3 Eix 3: Accés al treball, promoció professional i condicions laborals

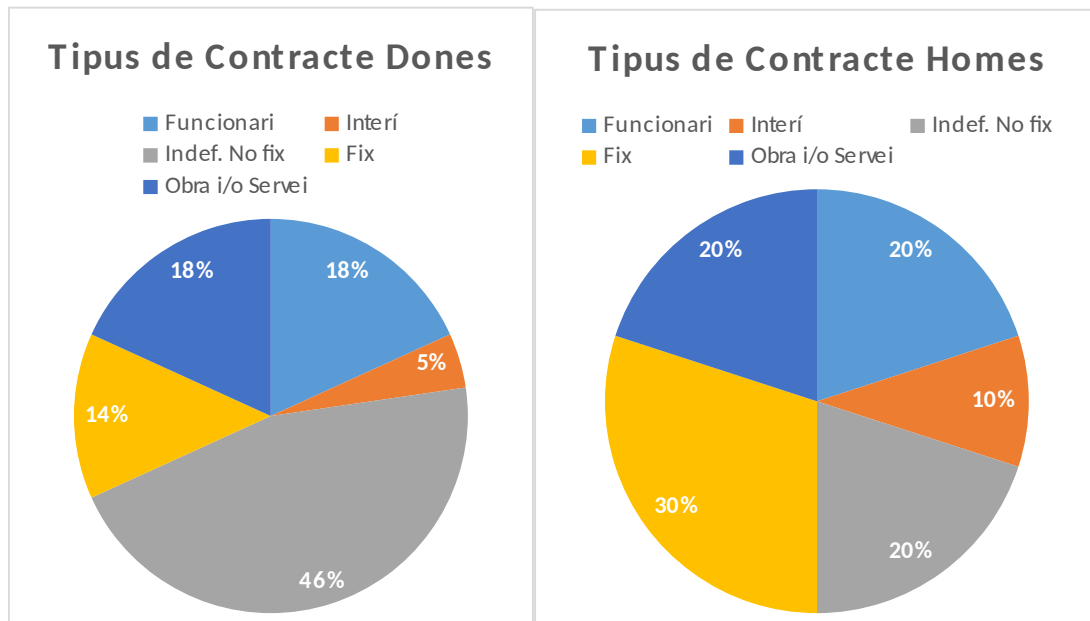
#### **Anàlisi de la realitat**

En aquest eix d'actuació, el diagnòstic s'ha realitzat a través de les respostes obtingudes del formulari sobre perspectiva de gènere, i també a través de les dades quant a tipus de contracte segons sexe.

La següent pregunta: ***Creus que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?***, ens mostra que el 94,4% opina que sí tenen les mateixes possibilitats d'accés, mentre que un 5,6% opina que no. I lligat amb aquesta, la tercera pregunta: ***Creus que tota la plantilla accedeix per igual a la formació que s'ofereix?***, el 83,3% ha respòs que sí, vers un 11,1% que ha dit que no, i un 5,6% que no s'ha manifestat respecte aquesta (NS/NC).

Quant a la promoció professional (***Consideres que els i les treballadores promocionen per igual?***), un 66,6% opina que sí hi ha promoció professional per igual entre dones i homes, mentre que un 27,8% pensa que no, i un 5,6% no han respòs (NS/NC).

Respecte el tipus de contracte, s'observen les dades que presentem a continuació. La principal diferència a grans trets és que en el cas de les dones, el percentatge de persones amb un contracte del tipus *indefinit no fix* duplica el percentatge dels homes. I en el cas dels contractes del tipus *fix* el percentatge en el cas de les dones és d'un 14%, mentre que en el cas dels homes és d'un 30%.



El principal objectiu a treballar en aquest àmbit és garantir l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament del personal segons el principi d'igualtat d'oportunitats.

La distribució salarial és equitativa i proporcional d'acord amb les places ocupades, per tant, es podria afirmar que en els llocs de treball ocupats per a dones no es produeix una desigualtat salarial, sinó que s'equipara al lloc i la tasca a realitzar independentment del sexe de la persona.

En quan a les condicions físiques del Consell Comarcal del Priorat el procés de diagnosi va comprovar com no hi ha discriminació en el repartiment dels recursos i espais, de manera que els despatxos, privacitat, llum, temperatura i soroll es distribueix segons la utilització dels serveis a prestar, millorant aquestes condicions segons necessitat i demanda.

Pel que fa a l'adequació dels lloc de treball i espai compartits, s'adeqüen a les necessitats de les dones, també les que estan embarassades, i dels homes.

Donada la realitat mostrada, l'objectiu en aquest àmbit és aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i vigilància de salut.

A partir d'aquests resultats el Consell Comarcal del Priorat planteja els següents objectius a treballar en el Pla.



### 6.3.1 Garantir l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament del personal segons el principi d'igualtat d'oportunitats.

1. Promocionar el principi d'igualtat d'oportunitats en els procediments de selecció	
<b>Objectiu específic</b>	
Sensibilitzar a través d'un document útil pels processos de selecció amb propostes d'utilització llenguatge no sexista ni androcèntric com a principi d'igualtat d'oportunitats	
<b>Descripció</b>	
Elaborar un document amb propostes de llenguatge no sexista ni androcèntric, és a dir, amb propostes neutres, dirigit al personal de recursos humans perquè pugui utilitzar en els processos de selecció seguint el principi d'igualtat d'oportunitats i garantir la neutralitat en el procés, tant pel que fa a la documentació escrita com en les entrevistes personals.	
<b>Termini:</b> 2018- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Elaboració del document	2018- 2020: Cada any es farà la revisió del document.

2. Mantenir la <b>neutralitat</b> en la documentació <b>d'accés i selecció</b>	
<b>Objectiu específic</b>	
Garantir que la documentació necessària per formalitzar petició d'accés a la selecció de personal segueixi el principi de neutralitat	
<b>Descripció</b>	
Modificar i/o actualitzar els formularis de sol·licitud per mantenir la neutralitat en el llenguatge utilitzat en aquesta documentació perquè no sigui sexista. Elaborar un model amb un format estàndard de <i>currículum vitae</i> a omplir per a les persones candidates que garanteixi la neutralitat en la igualtat d'oportunitats.	
<b>Termini:</b> 2016- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat



	Nombre de formularis actualitzats	2016- 2020
--	-----------------------------------	------------

<b>3. Promocionar el desenvolupament personal</b> de les dones d'aquesta administració		
<b>Objectiu específic</b>		
Promoure la utilització de les hores de formació dins de l'horari laboral per fomentar la millora de competències de les dones		
<b>Descripció</b>		
Realitzar una campanya de difusió interna per animar a les dones a utilitzar les hores de formació que es posen al seu abast dins de l'horari laboral. Aquesta campanya es pot realitzar enviant la informació de cursos, jornades i altres activitats formatives de professionalització com segons demanada de les necessitats de les dones.		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	<b>Indicador</b>	<b>Periodicitat</b>
	Existència de l'informe	Bianual: 2018 i 2020
	Nombre de propostes per la modificació	Bianual: 2018 i 2020





### 6.3.2 Garantir l'equitat de gènere en les condicions retributives de les treballadores i treballadors.

1 Anàlisi general de les condicions retributives	
<b>Objectiu específic</b>	
Vetllar per la equitat retributiva del personal del Consell Comarcal del Priorat.	
<b>Descripció</b>	
Realitzar un estudi exhaustiu segons el nivell retributiu i el nivell professional dins del Consell Comarcal amb l'objectiu de vetllar per l'equitativa distribució dels salaris segons els lloc de treball de forma anual, el que permetrà alhora fer-ne un seguiment, observar condicions retributives i vetllar perquè no es produeixin diferències en la retribució.	
<b>Termini:</b> 2016- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Existència de l'informe	Anual: 2016- 2020
Accions per promoure la igualtat retributiva	Anual: 2016- 2020

### 6.3.3 Garantir les condicions físiques del lloc de treball. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.

1. Elaboració d'un estudi de riscos sanitaris	
<b>Objectiu específic</b>	
Fomentar l'avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere	
<b>Descripció</b>	
Elaboració d'un estudi per a determinar els riscos per a la salut que afecten el benestar de les dones i els homes de la plantilla municipal.	
<b>Termini:</b> 2019- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat



	Publicació de l'estudi	2019- 2020
--	------------------------	------------

<b>2. Realitzar l'avaluació de riscos</b>					
<b>Objectiu específic</b>					
Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral					
<b>Descripció</b>					
Incorporar l'avaluació sistemàtica de prevenció de riscos laborals.					
<b>Termini:</b> 2019- 2020					
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Periodicitat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombre d'avaluacions de riscos laborals</td> <td>2019- 2020</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Periodicitat	Nombre d'avaluacions de riscos laborals	2019- 2020
Indicador	Periodicitat				
Nombre d'avaluacions de riscos laborals	2019- 2020				

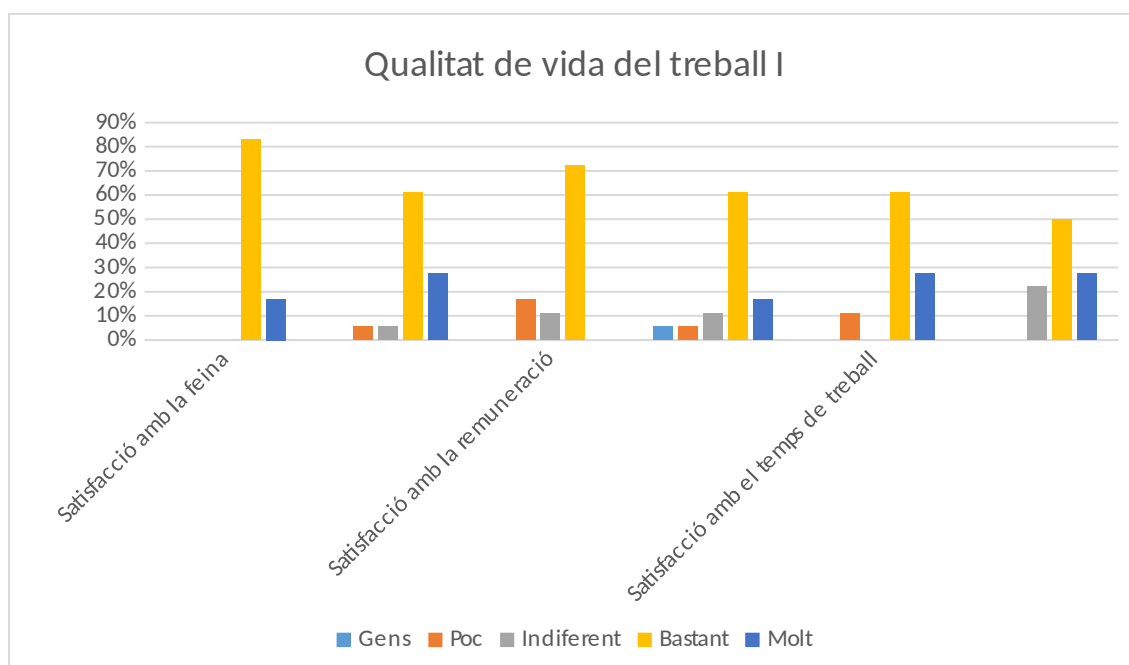


## 6.4 Eix 4: Conciliació de la vida personal i qualitat de vida

### Anàlisi de la realitat

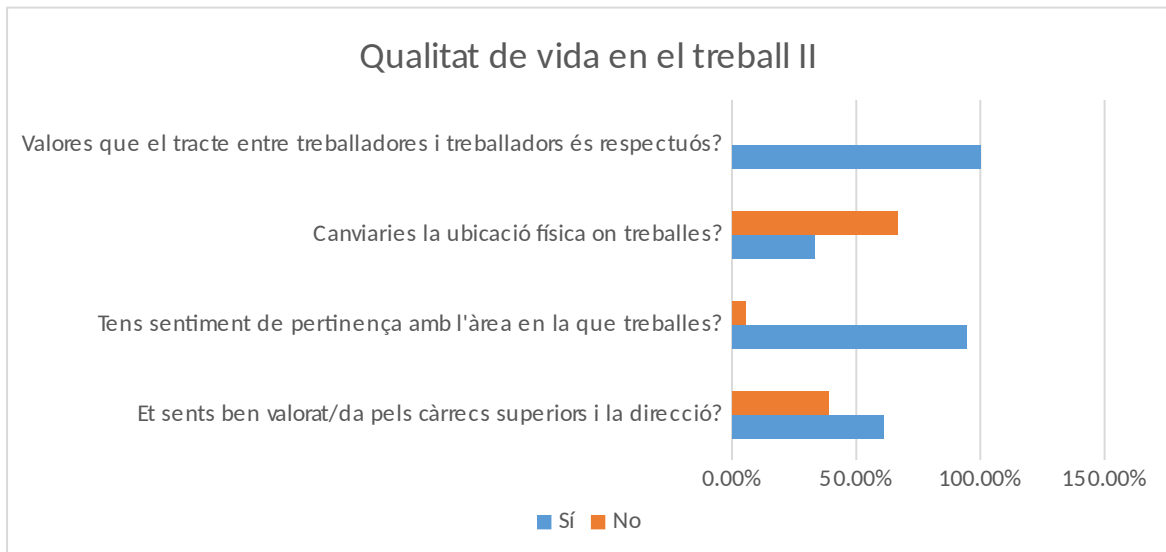
En aquest apartat, s'han formulat una sèrie de preguntes, mitjançant l'enquesta de valoració anteriorment esmentada, quant a la qualitat de vida en el treball i quant a la conciliació de la vida personal.

En primer lloc, quant a la qualitat de vida en el treball, s'han formulat una sèrie de preguntes amb resposta estil escala Likert, i d'altres amb respostes Sí/No. El resultat el trobem en la següent gràfica:

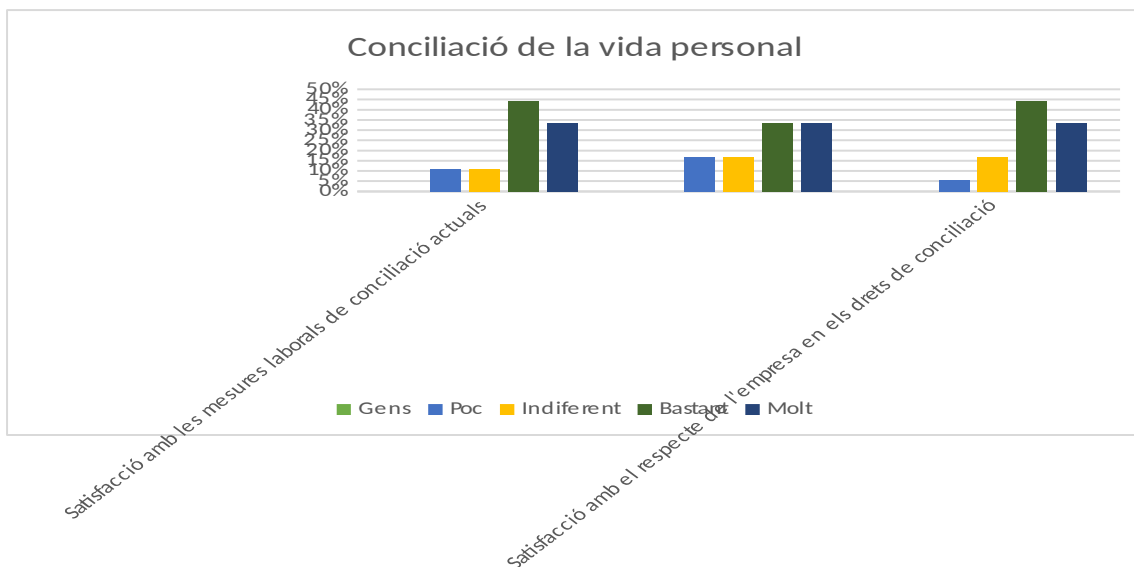


A més a més, també s'ha preguntat al personal amb quina freqüència realitzen activitats fora del seu horari laboral, per tal de conèixer després si reben algun tipus de compensació per aquestes. El 72,2% de la població enquestada ha respost que *de vegades* realitzen activitats d'aquest tipus, i el 27,8% restant ha respost que *quasi mai*. Quant a la pregunta sobre si reben compensació per les tasques addicionals, un 61,1% sí en reben, vers un 38,9% que no.

Per últim, en el formulari de Sí/No hem plantejat les següents preguntes on hem obtingut aquests resultats:



Pel que fa a l'àmbit de conciliació de la vida personal, i com en el formulari anterior, hem plantejat dos estils de preguntes, un amb respostes d'escala estil Likert, i l'altre amb resposta Sí/No. En primer lloc, presentem els resultats que fan referència al grau de satisfacció en l'àmbit de conciliació de la vida personal:



El que observem en la gràfica anterior és que més del 50% de la població enquesta respon que està *bastant* o *molt* satisfeta amb les mesures de conciliació de la vida personal.

En el segon apartat d'aquestes preguntes sobre conciliació de la vida personal s'ha plantejat una única pregunta: ***Tens un clar coneixement de les mesures de conciliació disponibles, en***



**matèria d'igualtat i en polítiques de gènere?** Les respostes obtingudes han estat les següents: 72,2% No, 22,2% Sí, i un 5,6% NS/NC.

Els objectius que es plantegen en aquest eix són els següents:

#### 6.4.1 Millorar les mesures de conciliació

1. Identificar les <b>necessitats reals de conciliació</b>	
<b>Objectiu específic</b>	
Conèixer les necessitats reals de les treballadores i treballadors en quant a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar	
<b>Descripció</b>	
Mitjançant un estudi anual, 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.	
<b>Termini:</b> 2016- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Publicació de l'estudi	2016- 2020

2. Desenvolupar mesures que facilitin la conciliació	
<b>Objectiu específic</b>	
Redactar i establir mesures que facilitin la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar	
<b>Descripció</b>	
A partir de l'informe de necessitats, valorar la idoneïtat de les mesures i elaborar, fomentar i realitzar diverses mesures internes que puguin facilitar la conciliació laboral amb la vida personal i familiars de les treballadores i treballadors.	
<b>Termini:</b> 2016- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Nombre de mesures	2016- 2020
Valoració de les mesures implementades	2016- 2020



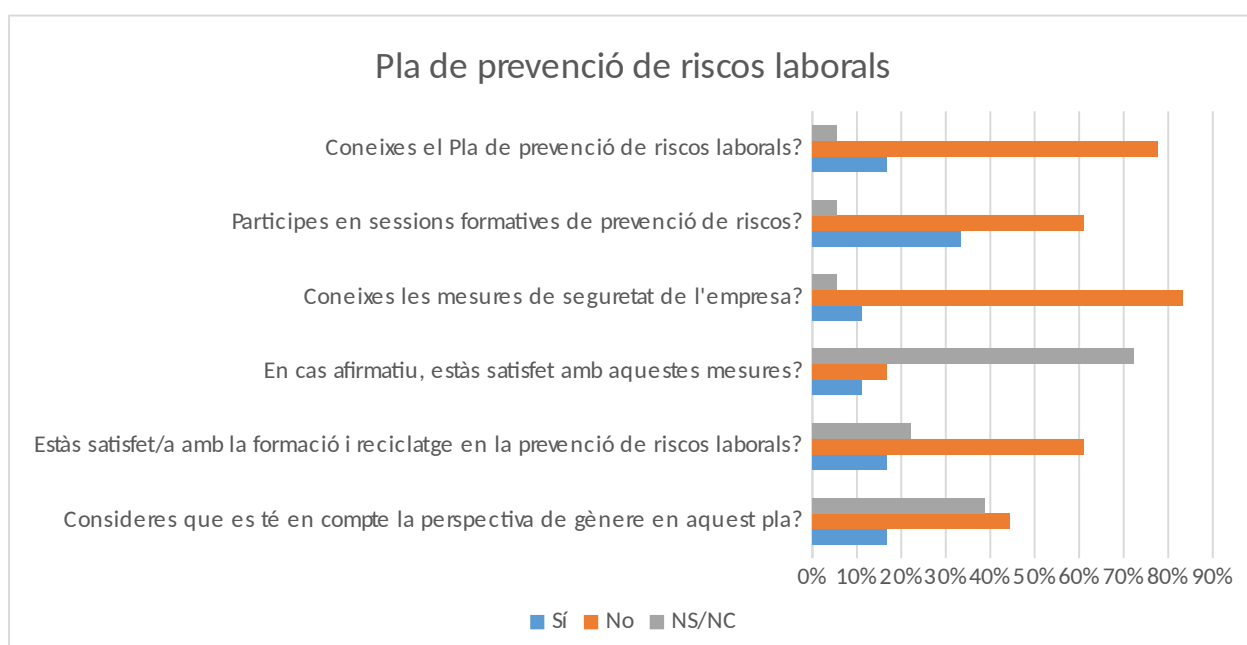
<b>3. Conciliació de la vida personal i laboral dels homes</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Fomentar que els homes agafin permisos de paternitat o d'altres relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família		
<b>Descripció</b>		
A través de diverses accions de campanya de sensibilització, conscienciar als homes del Consell Comarcal del Priorat que tinguin en compte els permisos de paternitat i d'altres permisos relacionats amb les tasques reproductives i de cura de la família.		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
	Indicador	Periodicitat
	Nombre de mesures	2016- 2020
	Valoració de les persones afectades	2016- 2020



## 6.5 Eix 5: Adopció de mesures de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament sexual/laboral

### Anàlisi de la realitat

En aquest cinquè eix d'actuació hem formulat preguntes respecte el *Pla de Prevenció de Riscos Laborals* del Consell Comarcal del Priorat, també s'han plantejat qüestions encarades a la percepció que tenen les treballadores i els treballadors sobre l'assetjament, tant sexual com laboral (*mobbing*).



El Pla de Prevenció de Riscos Laborals del Consell Comarcal del Priorat presenta els següents elements a destacar/modificar:

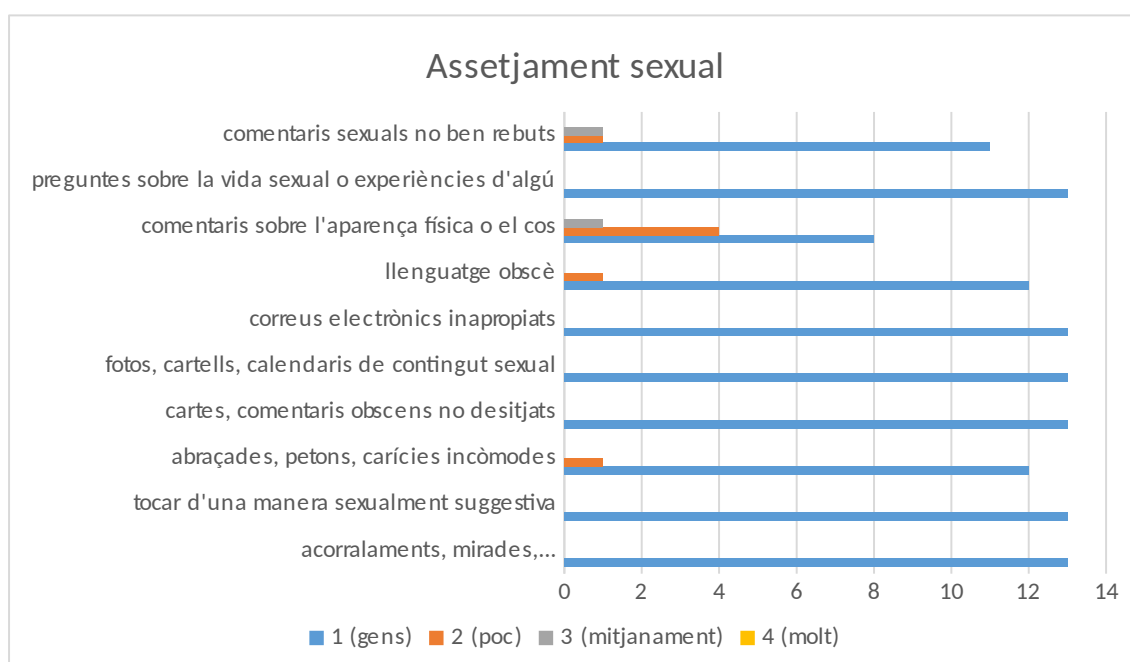
1. Presència d'ús sexista del llenguatge. Com per exemple en l'apartat 5.1.3 del pla, quan fa referència als "treballadors" com a subjectes únics de l'empresa tret de la direcció.
2. Presència de perspectiva de gènere en l'ús no sexista en un dels annexos, quan parla de "Informació per al treballador/a" tot i que s'hauria de fer una redacció més adequada, per exemple "Informació per al treballador i la treballadora".
3. Es tenen en compte les dones embarassades dins les mesures preventives com a punt favorable quant a perspectiva de gènere.

Pel que fa als formularis sobre assetjament sexual i laboral, hem plantejat preguntes amb respostes tipus Likert, on les treballadores/treballadors responen en funció de la freqüència amb la que han pogut patir diferents situacions. Veiem convenient fer una separació en la



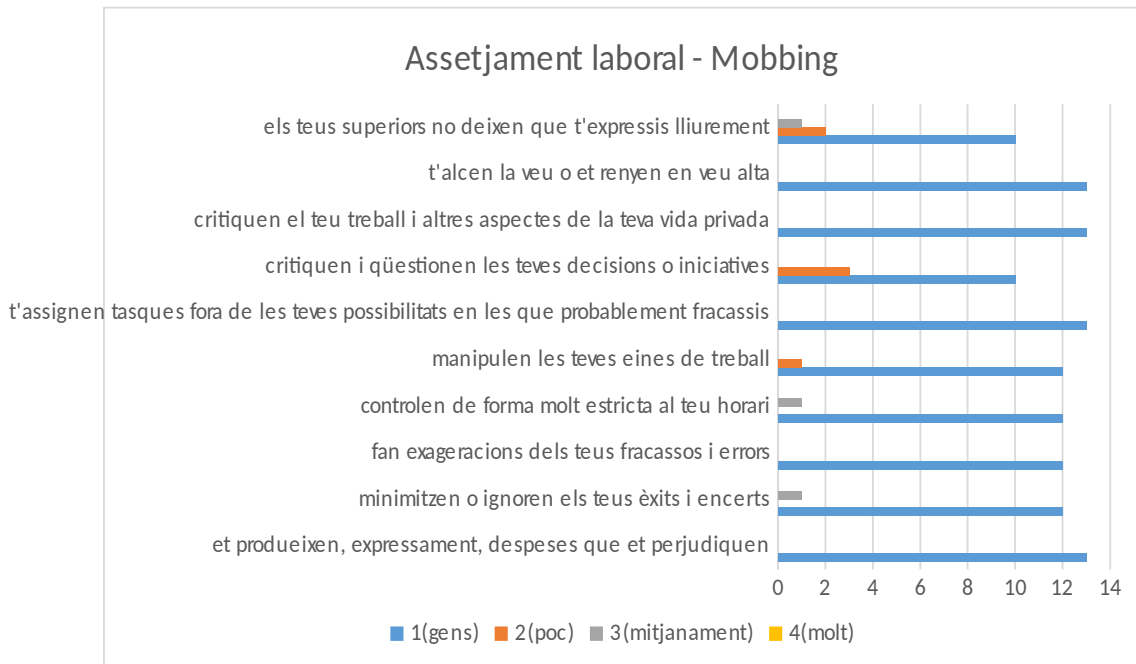
perspectiva segons el sexe de la població enquestada. Val a dir, però, que dues persones que han respòs l'enquesta no han assenyalat el seu sexe i, per tant, no es poden considerar identificades com home o dona en aquest apartat.

Quant a l'assetjament sexual, en el cas dels homes, el 100% respon que mai ha patit cap tipus de situació que es descriu en el formulari. En canvi, en el cas de les dones els resultats són diferents:

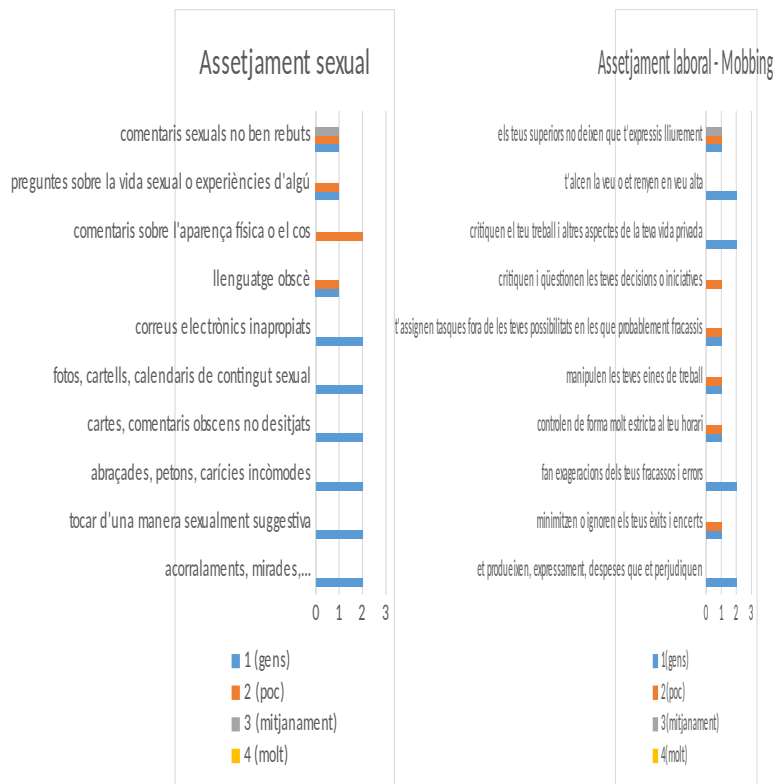


Pel que fa al següent formulari, respecte al *mobbing*, ens trobem amb uns resultats similars als del gràfic anterior. És a dir, els homes que han respòs a l'enquesta NO han patit cap tipus de situació que s'esmenta al formulari, mentre que en el cas de les dones, els resultats varien.





A banda dels resultats obtinguts en les dones i els homes cal anomenar les dues persones que no han indicat el seu sexe en l'enquesta de valoració, però sí han respòs aquest apartat:



En aquest apartat, a més, farem menció a la Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret a les dones a eradicar la violència masclista.



L'objectiu principal en aquest àmbit és facilitar un ambient de treball basat en el respecte i les bones relacions.

### 6.5.1 Facilitar un ambient de treball basat en el respecte i les bones relacions.

1. Difondre el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe	
<b>Objectiu específic</b>	
Donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal del Priorat	
<b>Descripció</b>	
Periòdicament, realitzar actuacions de sensibilització per donar a conèixer l'existència del protocol d'assetjament sexual a les treballadores i treballadors del Consell Comarcal, i així evitar situacions d'assetjament psicològic, sexual...	
<b>Termini:</b> 2017	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Nombre d'actuacions informatives	2017
Valoracions del personal	2017

2. Canals de comunicació preventius	
<b>Objectiu específic</b>	
Prevenir la violència envers les dones entre el personal laboral	
<b>Descripció</b>	
Establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds sexistes: reunions amb els caps d'àrees, comunicació mitjançant la intranet, fulls de comunicació interna, etc.	
<b>Termini:</b> 2016- 2020	
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>	
Indicador	Periodicitat
Nombre de canals	2016- 2020



<b>3. Campanyes de sensibilització per a l'eliminació de la violència envers les dones</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Prevenir la violència envers les dones entre el personal laboral		
<b>Descripció</b>		
Elaborar i realitzar campanyes puntuals de sensibilització per evitar la violència envers les dones i promocionar una relació igualitària, prevenint futures actituds sexistes i discriminatòries, aprofitant les diades del 8 de març (dia de la dona) i 25 de novembre (dia per l'eliminació de la violència envers les dones), així com aquelles campanyes promogudes pel SIAD del Priorat, la Generalitat de Catalunya i/o l'Institut Català de les Dones (ICD).		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
<b>Indicador</b>		<b>Periodicitat</b>
	Nombre d'actuacions	2016- 2020
	Valoracions del personal	2016- 2020



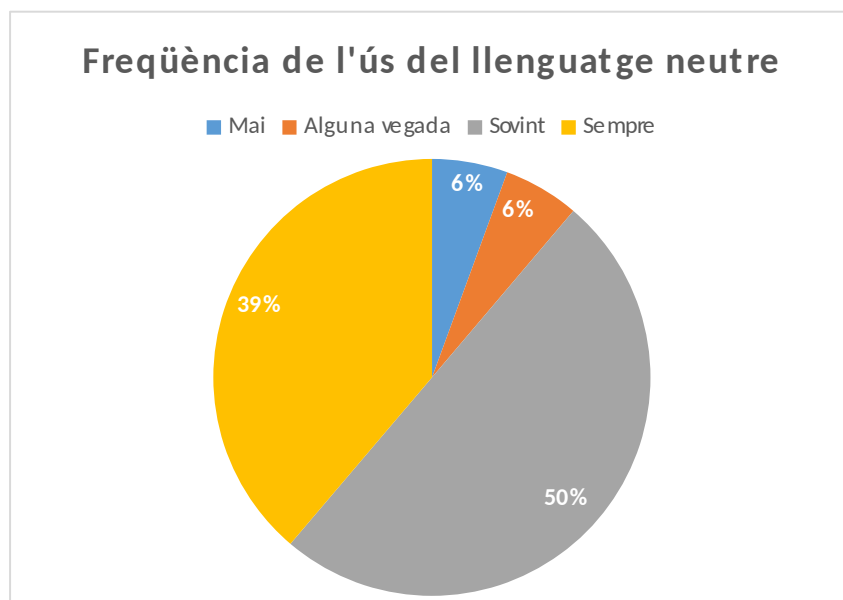
## 6.6 Eix 6: Inclusió de la perspectiva de gènere en les comunicacions institucionals (internes i externes)

### Anàlisi de la realitat

Entenem la comunicació externa com la imatge que dóna i la visibilitat de les dones, mentre que la comunicació interna l'entendem com el llenguatge utilitzat en la documentació escrita i oral, de manera que aquesta sigui sense biaixos sexistes ni interpretacions androcèntriques, evitant transmetre estereotips sexistes i de discriminació.

En el procés de diagnosi es van utilitzar entrevistes al personal per saber la seva opinió sobre aquest àmbit, i a més, hi va haver una revisió de la documentació, de la informació de la pàgina web en cada un dels seus apartats, de les notes de premsa publicades, etc., per analitzar si es feia un ús no sexista ni androcèntric tant de les imatges com el llenguatge utilitzat en la difusió interna i externa del Consell Comarcal.

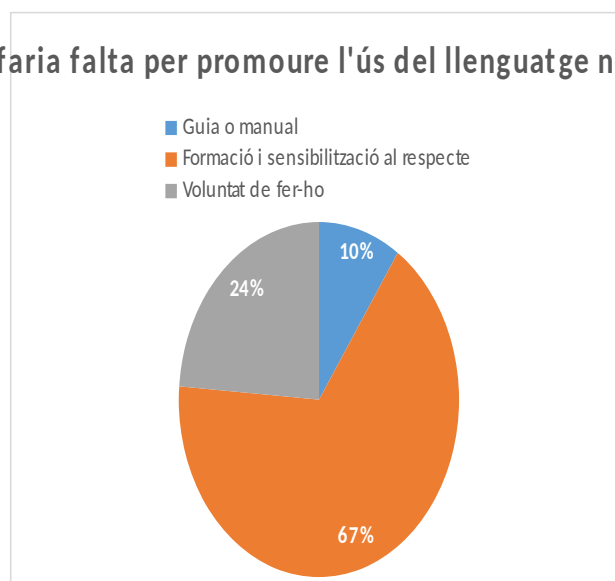
En un primer formulari s'ha preguntat a les usuàries i usuaris quina és la freqüència amb la que fan ús del llenguatge neutre quan generen documents. Els resultats són els següents:



A més, s'ha proposat a la població enquestada que escullin d'una llista els mecanismes que creuen que poden promoure i augmentar l'ús del llenguatge no discriminatori. Els mecanismes proposats són *una guia o manual, formació i sensibilització al respecte i voluntat de fer-ho*.



### Què faria falta per promoure l'ús del llenguatge neutre?



El que veiem en aquesta gràfica, doncs, és que la majoria dels usuaris i usuàries pensen que el que més pot ajudar a promoure l'ús del llenguatge no discriminatori és *formació i sensibilització* (14 persones ho han escollit) , junt amb la *voluntat de fer-ho* (5 persones han votat aquesta opció).<sup>5</sup> Per tant, a l'hora de proposar accions, aquestes respostes ens ajudaran i es podrà valorar si aquesta formació afecta, tant a la sensibilització, com a la voluntat de millorar.

#### 6.6.1 Formalitzar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de la imatge de del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament

1. Neutralitat en la imatge interna i externa
<p><b>Objectiu específic</b></p> <p>Garantir la neutralitat en la imatge del Consell Comarcal del Priorat</p>
<p><b>Descripció</b></p> <p>Revisió sistemàtica i actualització de les imatges utilitzades tant de forma interna com externa del Consell Comarcal del Priorat: descripció de les àrees i serveis que consten a la pàgina web, notes de premsa, cartells, etc. .</p>
<p><b>Termini:</b> 2016- 2020</p>

<sup>5</sup> En aquesta pregunta, s'ha donat l'opció de marcar més d'una resposta.



<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre d'imatges comunicatives	2016- 2020
	Nombre d'imatges revisades	2016- 2020
	Nombre d'imatges actualitzades	2016- 2020

<b>1. Neutralitat en el llenguatge intern i extern</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Garantir la neutralitat en el llenguatge utilitzat en el procés de documentació del Consell Comarcal del Priorat.		
<b>Descripció</b>		
Revisió sistemàtica i actualització o canvi del llenguatge o paraules que es trobin localitzades en diversos documents, tant interns com externs: web, documents, cartells, impresos, formularis, sol·licituds, notes de premsa, definició de llocs de treball, etc..		
<b>Termini:</b> 2016- 2020		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre de documents interns revisats	2016- 2020
	Nombre de documents interns actualitzats	2016- 2020



## 6.6.2 Fomentar un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i el llenguatge del Consell Comarcal del Priorat.

<b>1. Implementació d'una guia de llenguatge oral i escrit no sexista</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Fomentar l'ús del llenguatge no sexista entre les treballadors i treballadores		
<b>Descripció</b>		
Crear i fer difusió entre el personal del Consell Comarcal del Priorat d'una guia amb propostes d'utilització d'un llenguatge no sexista i neutre per realitzar una comunicació interna i externa que eviti el llenguatge androcèntric.		
<b>Termini:</b> 2018		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre de persones assistents a la presentació	2018
	Nombre de persones que utilitzen la guia	2018- 2020
	Valoració del personal sobre la guia	2018- 2020

<b>2. Campanya de sensibilització per l'ús de llenguatge no sexista</b>		
<b>Objectiu específic</b>		
Conscienciar al personal per un ús del llenguatge no sexista		
<b>Descripció</b>		
Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació al personal per potenciar un ús de llenguatge no sexista en el moment de les comunicacions internes i externes i com a actualització i incorporació de nous conceptes en el material "guia per un llenguatge no sexista" segons la realitat canviant dels projectes.		
Les sessions aniran destinades tant al personal tècnic com al cos polític.		
<b>Termini:</b> Mig		
<b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b>		
Indicador		Periodicitat
	Nombre de persones assistents a les sessions formatives	Anual



	Valoració del personal sobre la guia	Anual
--	--------------------------------------	-------





## 7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Amb el seguiment i l'avaluació del pla podrem conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consell Comarcal del Priorat i els resultats obtinguts en les àrees que es realitzin accions.

Aquest procés de seguiment permetrà obtenir i actualitzar informació i noves necessitats en els àmbits d'estudi d'aquest Pla d'Igualtat i per tant, possibilitaran la seva modificació i adaptació a la realitat. Per tant doncs, estem parlant que el pla que s'acaba de presentar és un pla flexible en quant a continguts, ja que la realitat es canviar i així ha de ser el Pla d'Igualtat.

L'avaluació es durà a terme a partir dels indicadors proposats en les mesures de seguiment i actuació que apareixen en cada una de les actuacions així com en les fitxes descriptives on hi apareguin les actuacions exactes dutes a terme, la data d'execució, l'assoliment dels objectius, el nombre de participants i l'avaluació qualitativa de dita activitat.



## 8. ANNEXOS

### 8.1 Annex1: Model d'enquesta

#### Enquesta de valoració per l'elaboració del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Priorat

Us fem a mans aquest formulari per tal d'elaborar el futur Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Priorat, amb la finalitat d'obtenir un diagnòstic real de la situació dels nostres treballadors i treballadores en relació a diversos àmbits laborals. Com per exemple, el *mobbing*, l'assetjament sexual, la igualtat entre homes i dones, l'ús del llenguatge neutre (no sexista), etc.

Les preguntes s'han de respondre segons la vostra situació actual, tot i que en el cas que hagueu patit en el passat alguna situació vinculada a: mobbing, assetjament, etc.. ho podeu reflectir a l'enquesta.

Gràcies per la vostra col·laboració.

Sexe :  Home  Dona

Franja d'edat:  16 - 29  30 - 44  45 - 59  60 - 65

A) Qualitat de vida del treball	Gens	Poc	Indiferent	Bastant	Molt
1. Estàs satisfet/a amb la teva feina?					
2. Estàs satisfet/a amb les condicions de treball?					
3. Estàs satisfet/a amb la remuneració de la teva feina?					
4. Estàs satisfet/a amb el clima/entorn laboral que hi ha?					
5. Estàs satisfet/a amb el teu temps de treball?					
6. Consideres que l'empresa respecta els teus drets laborals?					
B) Qualitat de vida del treball	Ma i	Quasi mai	De vegades	Molt sovint	
Amb quina freqüència realitzes activitats pròpies de la teva feina fora de l'horari habitual de treball?					



<b>C) Qualitat de vida en el treball</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Obtens algun tipus de compensació per la realització d'aquestes tasques addicionals?		
2. Et sents ben valorat o valorada pels càrrecs superiors i per part de la direcció?		
3. Tens sentiment de pertinença amb l'àrea en la que treballas?		
4. Canviaries la ubicació física on treballas?		
5. Valores que el tracte entre treballadores i treballadors és respectuós?		

<b>A) Conciliació de la vida personal</b>	<b>Gens</b>	<b>Poc</b>	<b>Indiferent</b>	<b>Bastant</b>	<b>Molt</b>
1. Estàs satisfet/a amb les mesures laborals de conciliació actuals?					
2. Estàs satisfet/a amb les mesures de conciliació familiar actuals?					
3. Consideres que l'empresa respecta els teus drets laborals?					

<b>B) Conciliació de la vida personal</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Tens un clar coneixement de les mesures de conciliació disponibles, en matèria d'igualtat i en polítiques de gènere?		

<b>Pla de prevenció de riscos laborals</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Coneixes el pla de prevenció de riscos laborals del Consell Comarcal del Priorat?		
2. Participes en sessions formatives respecte a la prevenció de riscos?		
3. Coneixes les mesures de seguretat de l'empresa?		
3.1 En cas afirmatiu, estàs satisfet/a amb aquestes?		
4. Estàs satisfet/a amb la formació i reciclatge en la prevenció de riscos laborals?		
5. Consideres que es té en compte la perspectiva de gènere en aquest pla?		

A continuació hi ha una llista de diferents situacions o conductes d'assetjament sexual que potser has patit en el teu lloc de treball. Marca cadascuna d'elles en el grau en que les ha experimentat (1 = gens, 2 = poc, 3 = mitjanament, 4 = molt).

<b>VERBAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
- Comentaris sexuals no ben rebuts, paraules inapropiades				



- Preguntes sobre la vida sexual o experiències d'algú				
- Comentaris sobre l'aparença física o el cos				
- Llenguatge obscè				
<b>VISUAL</b>				
- Correus electrònics ofensius o inapropiats				
- Fotografies, cartells o calendaris de contingut sexual en el local de l'empresa				
- Cartes, comentaris o notes obscenes no desitjats				
<b>FÍSIC</b>				
- Abraçades, petons, carícies incòmodes				
- Tocar d'una manera sexualment suggestiva				
- Acorralaments, mirades, gests sexualment suggestius				

En el cas d'haver patit alguna altra situació que no es troba en la graella, si us plau, especifica quina/es:

---

A continuació hi ha una llista de diferents situacions o conductes d'assetjament laboral (*mobbing*) que potser has patit en el teu lloc de treball. Marca cadascuna d'elles en el grau en que les ha experimentat (1 = gens, 2 = poc, 3 = mitjanament, 4 = molt).

TIPUS DE SITUACIÓ	1	2	3	4
- Els teus superiors no deixen que t'expressis lliurement, t'interrompen quan parles				
- T'alcen la veu o et renyen en veu alta, et deixen en ridícul davant tercers				
- Critiquen el teu treball i altres aspectes de la teva vida privada				



- Critiquen i qüestionen les teves decisions o iniciatives				
- T'assignen tasques fora de les teves possibilitats, expressament, en les quals probablement fracassis				
- Manipulen les teves eines de treball (esborren arxius, obliden encàrrecs,...)				
- Controlen de forma molt estricta el teu horari				
- Fan exageracions dels teus fracassos i errors				
- Minimitzen o ignoren els teus èxits i encerts				
- Et produeixen, expressament, despeses que et perjudiquen				

En el cas d'haver patit alguna altra situació que no es troba en la graella, si us plau, especifica quina/es:

<b>L'assetjament sexual i laboral</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Has vist algun tipus de tracte discriminatori aliè a tu?		
2. Tens coneixement de on has de dirigir-te en cas de patir alguna de les situacions anteriors?		
3. Consideres oportú que hi hagi un Protocol d'actuació vers l'assetjament (tan sexual com laboral) al CC del Priorat?		

<b>La perspectiva de gènere al Consell Comarcal del Priorat</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Consideres que al CC del Priorat es té en compte la igualtat d'oportunitats?		
2. Creus que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?		
3. Creus que tota la plantilla accedeix per igual a la formació que s'ofereix al CC del Priorat?		
4. Consideres que els i les treballadores promocionen per igual?		
5. Creus que les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats al CC del Priorat són suficients?		
5.1 Creus que en falten de noves?		
6. Has tingut mai algun inconvenient a l'hora de demanar permisos?		



<b>El futur Pla d'igualtat del Consell Comarcal del Priorat</b>	
<i>Marca els àmbits on creus que el pla d'igualtat pot incidir en la millora de condicions:</i>	
a. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	
b. Igualtat retributiva	
c. Condicions laborals igualitàries	
d. Representativitat de les dones en totes les àrees, categories i nivells de responsabilitat	
e. Oportunitats igualitàries en processos de selecció, formació i promoció	
f. Cap	
g. Un altre	

<b>L'ús del llenguatge neutre</b>	
1. Utilitzes llenguatge neutre (no sexista) quan generes documents?	
a. Mai	
b. Alguna vegada	
c. Sovint	
d. Sempre	
e. No genero documents	
2. En qualsevol cas, què creus que faria falta per promoure i augmentar l'ús del llenguatge no discriminatori?	
a. Una guia o manual	
b. Formació i sensibilització al respecte	
c. Voluntat de fer-ho	
d. No ho considero rellevant	



## 8.2 Annex 2: Normativa

### 8.2.1 Normativa europea

- Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (1957)
- **Directiva 75/117/CEE** del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.
- **Directiva 92/85/CEE** del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat llum o en període de lactància.
- **Directiva 97/80/CE** del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.
- **Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell, de 27 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- **Directiva 2004/113/CE** del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens i serveis.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i el Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consell, de 8 març, que aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrada per BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i deroga la Directiva 96/34/CE, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord Marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- [Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613/CEE del Consell.](#)



## 8.2.2 Normativa espanyola

- **Constitució espanyola** de 1978
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.

## 8.2.3 Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya aprovat el 30 de setembre de 2005
- **Llei 8/2006**, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya
- **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes





### 8.3 Annex 3: Materials consultats

- *Guia per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració
- *Guia per al disseny i per a la implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats als ajuntament*, Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal del Priorat.
- Plans d'igualtats d'altres ens locals.

**DILIGÈNCIA.-** *La poso jo, el secretari, per fer constar que el Pla d'Igualtat entre homes i dones del Consell Comarcal del Priorat va ser aprovat pel Ple del Consell Comarcal del Priorat, en sessió celebrada el dia 27 de desembre de 2017. I en sessió plenària de 26 de febrer de 2018, es va aprovar la 1a modificació d'aquest Pla.*

*El secretari del Consell Comarcal del Priorat,*

*Arturo González Benet,*