



CONSELL
COMARCAL
DE LA
SEGARRA

I Pla d'igualtat

d'oportunitats de gènere al Consell Comarcal de la Segarra

I Pla d'igualtat al Consell Comarcal de la Segarra (2009-2012)



Amb la col·laboració de:



Salutació del President

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

El Consell, pioner en aquest tipus de polítiques dins el nostre territori, té la voluntat de fer extensives les sinèrgies, donant suport a la resta d'entitats, empreses i ajuntaments, que vulguin impulsar els seus respectius plans d'igualtat o mesures concretes vers la igualtat. A tot això, cal remarcar que la nostra entitat té darrera seu una experiència d'accions i mesures que s'han portat a terme amb aquest propòsit, però que encara no s'havien recollit sota aquest format i metodologia.

Aquest primer Pla disposa dels mitjans per fer efectiu un gran pas formal vers la igualtat entre les treballadores i treballadors, així com transversalitzar les polítiques de gènere en els processos que es portin a terme cap a la comarca. El seguiment i l'avaluació de les accions ens indicaran l'eficàcia dels processos.

Salutació de la Consellera de l'Àrea d' Acció Social i Ciutadania

Massa sovint el paper de les dones, dins la nostra societat, ha estat lligat únicament a la cura de la família i la llar. La inclusió de les dones dins el treball remunerat ha suposat un pas endavant dins les polítiques d'igualtat, però també els hi ha implicat una doble càrrega.

Les mesures de conciliació ajuden a compatibilitzar la vida laboral i la personal, ambdós gèneres. I és per això, que la nostra entitat té en compte aquest tipus de mesures rellevants per crear millor clima laboral i satisfacció en la feina feta.

És clau, avui en dia, que tant les administracions públiques com les empreses, apostem per realitzar actuacions que puguin donar el mateix valor a les feines fetes tant per dones com per homes i trencar amb els estereotips de gènere que ens han marcat fins ara. Donar les mateixes oportunitats tant a les treballadores com als treballadors fa que s'aprofitei el potencial d'ambdós i això recau, en una major qualitat en la gestió dels recursos humans.

Aquest tipus de polítiques d'igualtat, les volem compartir amb la ciutadania i amb el teixit socioeconòmic del nostre territori. Tenim intenció de fer camí cap a una Segarra on totes i tots tinguem les mateixes oportunitats i, d'aquesta manera, afegir-nos al canvi social que s'esdevé.

Elaboració del pla (FASE III)

El Consell Comarcal de la Segarra presenta el seu primer Pla d'igualtat de tracte i oportunitats, que pretén millorar la situació de partida en matèria d'igualtat, introduint la perspectiva de gènere dins la pròpia plantilla com des de les polítiques que es porten a terme des de l'entitat.

Durant l'any 2009 s'han portat a terme dues fases prèvies a l'elaboració del nostre Pla. Per una banda, s'ha realitzat un estudi aproximatiu a la realitat del Consell i per l'altra, s'ha fet una diagnosi més acurada. Tant en la primera com la segona fase, els documents generats han quedat recollits en l'expedient intern GER 2009 /0060 del Consell i on tot el personal hi pot tenir accés. Com a paper primordial cal remarcar, el paper principal que han tingut les treballadores i treballadors del Consell. La seva intervenció ha estat la principal font d'informació per poder fer els anàlisis. Per això, s'han tingut en compte les seves aportacions tant en la recollida d'informació i d'impressions, com en les propostes que han manifestat, ja sigui a través d'entrevistes o qüestionaris.

A continuació, farem referència als trets generals d'aquestes fases. Això ens ajudarà a comprendre millor l'elecció de les mesures que s'han marcat dins aquest Pla d'igualtat.

La primera fase s'inicià el mes de febrer de 2009. Durant aquesta FASE I , anomenada APROXIMACIÓ A LA REALITAT DEL CONSELL: CONTEXT INTERN I EXTERN, s'ha analitzat la realitat de l'entitat basant-nos en la premissa que el Consell com a administració pública comarcal, dona diferents serveis a la ciutadania, canalitzant-los molts cops, a través dels ajuntaments. També, com a administració referent de la comarca, col·labora amb empreses i associacions per portar a terme diferents actuacions. És, per tant, una organització oberta a tots els sectors de la societat, on el seu radi d'intervenció és ampli en diferents àmbits (social, econòmic, educatiu, urbanisme...), com també ho és el nivell de competències públiques que li són transferides (des de l'atenció directa a la ciutadania com l'elaboració de polítiques públiques vinculants).

Durant aquesta etapa d'aproximació, s'han tingut en compte tant les dades més generals de l'entitat com les característiques del territori; amb l'objectiu de poder detectar les desigualtats existents a la nostra comarca. A clau general, d'aquesta anàlisi s'han extret els següents resultats:

Com a punts forts:

- L'interès de l'entitat per impulsar el seu propi Pla d'igualtat i d'implantar accions que ja es considerin prioritàries per la seva rellevància.
- Donar continuïtat a serveis, on ja es portaven a terme accions en base a la igualtat de gènere, com són d'Àrea d'Acció Social i Ciutadania , SIAD, Servei de Promoció Econòmica i Servei d'Atenció al Nouvingut, entre altres.
- La creació des del primer moment de la Comissió d'igualtat, òrgan realitza el seguiment d'aquestes polítiques internes i externes.
- Voluntat de fer extensible les polítiques d'igualtat als ajuntaments i les empreses de la comarca.

Com a punts a millorar:

- Introduir la perspectiva de gènere en els documents, a través de l'ús del llenguatge no sexista. Analitzar quins factors serien necessaris per facilitar-ne la utilització.
- Palliar la segregació present en els òrgans de presa de decisions (majoritàriament polítics).
- Difondre les polítiques d'igualtat a la comarca, principalment a través de premsa i web. Fet que no s'havia tingut en compte suficientment fins a les hores. Es fomenta aquesta divulgació, coincidint amb la nova pàgina web del Consell, donant a conèixer les mesures que porta a terme el Consell.

La DIAGNOSI o segona fase, té el punt de partida el 20 de maig de 2009 quan es realitza la segona reunió de la comissió d'igualtat. Per una banda, es presenta al grup de treball les diferents parts del procés: disseny d'indicadors, definició de les fonts d'informació, recollida de dades i valoració. Per altra banda, es va concretar la metodologia a seguir segons el tipus de dades (quantitatives i qualitatives).

Durant aquesta segona fase, es realitzen dos reunions més de la comissió, amb un doble objectiu:

1. Fer el seguiment de la diagnosi, assessorant i aportant més informació per a què la recollida de dades garantís la fiabilitat i validesa del procés.
2. Implantar mesures, que per la seva prioritat i viabilitat ja es podien portar a terme, amb el propòsit explícit d'incloure-les al futur pla, que ara presentem. Algunes d'aquestes serien l'elaboració i aprovació del Protocol de prevenció d'assetjament, la formació corresponent a aquesta matèria i el suport a les empreses i ajuntaments del territori per incorporar la perspectiva de gènere, entre altres.

D'aquest segon període, més llarg que l'anterior, s'han extret també punts forts i punts millorables que tot seguit es presenten a nivell general:

-Punts forts extrets durant la diagnosi:

- La implicació d'àrees i serveis en les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
- Representació paritària als sindicats.
- La major part del personal consideren correctes les mesures de conciliació que contempla el conveni (tot i què, com s'apunta als punts a millorar, hi ha persones que les desconeixen)
- El suport que reben els ajuntaments i les empreses de la comarca, en matèria d'igualtat. La voluntat d'oferir aquest recolzament ja es va mostrar a la primera fase i en la diagnosi es dibuixa la possibilitat de donar aquest servei amb més continuïtat, degut a la bona acceptació.
- La excel·lent preparació de la plantilla del Consell per al desenvolupament de les tasques que li són encomanades. El personal tècnic mostra un nivell alt de qualificació.
- La difusió que s'ha realitzat entorn a les polítiques d'igualtat que porta a terme el Consell, és a dir, la tasca que porta a terme el Servei de Comunicació: les notes de premsa publicades i la pàgina web.

-Punts a millorar:

- Facilitar l'ús del llenguatge no sexista; a través de l'elaboració i difusió d'una eina que proporcioni suport per utilitzar lèxic inclusiu: Guia de llenguatge no sexista.
- Una part de la plantilla manifesta la manca de coneixement de les mesures de conciliació que inclou el conveni.
- Mesures per finançar la plantilla i per assegurar una millor gestió de RRHH. El personal del Consell està òptimament preparat per les tasques i això es tradueix en qualitat en els processos que es porten a terme. A contrapunt, es troba un nombre elevat de contractes temporals i una manca de concreció en les polítiques salarials (és a dir, els criteris d'assignació dels complements salarials no estan clarament especificats).
- Sostre de vidre i segregació vertical. Cal impulsar unes promocions, on el sexe que estigui infrarepresentat pugui ascendir a càrrecs de responsabilitat o de presa de decisions.
- Adequar els horaris de les reunions a l'horari laboral, sempre que sigui possible.
- Entorns físics determinats, que poden crear insatisfacció laboral i repercuten directament a la feina diària.
- Registres de dades per sexe, en algunes àrees.
- Major transparència a l'hora de fer les seleccions i les promocions.

Del recull d'aquests punts i la corresponent valoració, s'han proposat les línees estratègiques que es detallen a continuació i que han estat aprovades per les persones membres de la comissió d'igualtat.

	Línees estratègiques
1.	Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del PIO del CCS
2.	Impulsar la Igualtat d'oportunitats en les organitzacions de la comarca i teixit econòmic.
3.	Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal a nivell intern i extern: àrees del consell i serveis a la ciutadania.
4.	Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal
5.	Millorar les condicions laborals
6.	Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe
7.	Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.

La dualitat del Pla d'igualtat

Degut a què el Consell és una entitat clarament orientada a acostar els serveis a la comarca, el pla d'igualtat vol contemplar aquest fet a l'hora de la seva elaboració. El document del pla vol donar resposta tant als processos interns (àmbit que afecta directament al personal) com als processos que genera el Consell, del qual és l'impulsor i principal actor.

Per aquest motiu, les línees estratègiques d'aquest pla donaran resposta a aquestes dues vessants.

Es vol aconseguir que les polítiques d'igualtat estiguin presents tant a nivell intern com extern. Aquesta dualitat vindrà dependrà de les persones destinatàries que rebran les accions.

Per tot això, es pot afirmar que les mesures recollides dins aquest document podran respondre a una doble transversalitat de gènere:

1. **La transversalitat de gènere dins del Consell**, com les de millora de les condicions laborals.
2. **La transversalitat de gènere en les polítiques del Consell**, mesures que es realitzen des de l'entitat però que tenen l'efecte final al seu entorn, com serien les d'impuls d'igualtat als ajuntaments i empreses. Aquí estarien incloses els serveis i actuacions que porta a terme el Consell.

Hi haurà accions que tindran un impacte intern, altres un impacte extern i d'altres que tindran un doble impacte, o sigui, tant dins del Consell com en les polítiques que porta a terme el Consell (serveis, projectes...).

Característiques del Pla

Aquest primer Pla d'igualtat presenta quatre característiques en la seva formulació. En primer lloc, és pioner en la nostra comarca i un dels primers de les terres de Lleida (el primer d'un Consell Comarcal de Lleida). En segon lloc, és prudent, perquè vol obtenir el consens de tota la classe política i de tot el personal. En tercer lloc, es vol un pla proper a la plantilla, on tothom se senti involucrat davant les accions que es portin a terme. En quart terme, i no menys important, és un pla realista, és a dir, està basat en accions possibles d'aconseguir i no utòpiques. Si bé, a nivell general, pot haver-hi accions desitjables i necessàries, en tota mena d'organitzacions, si tenen una fita massa llunyana poden enterbolir el "pas a pas" que requereix un pla d'igualtat i qualsevol canvi que es vulgui provocar.

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

El present Pla s'ha donat a conèixer a la comissió d'igualtat el dia 15 de març de 2010, constant a l'acta nº 5 de l'expedient intern GER-2009/0060. Fruit de la reunió s'han consensuat les mesures que hi són incloses.

El passat 12 de maig de 2010 aquest Pla d'igualtat va ser aprovat pel Ple del Consell, per unanimitat.

L'objectiu final serà poder introduir determinades mesures al mateix conveni laboral del personal.

Línea 1. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del PIO del CCS

Poder impulsar un pla d'igualtat és materialitzar, d'alguna manera, la voluntat de portar a terme accions més justes; on es tinguin en compte per igual tant les dones com els homes. Suposa prendre consciència de les responsabilitats que ens pertocuen i que demana la nostra societat. Per aquest motiu, cal assignar funcions a un grup de persones perquè coordinin i portin el seguiment d'aquest projecte.

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

Objectius:

- = **1.1. Constituir i consolidar una Comissió d' Igualtat encarregada d'impulsar el Pla d' Igualtat i fer el seguiment de les mesures**

Accions:

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

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: document d'acord per constituir –se , aprovació pel Ple.

Temporalització: febrer 2009 fins al Juliol 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: membres que formen part de la comissió d'igualtat. Implicar membres dels grups polítics de l'oposició en el PIO, ja que es tracta de problemàtiques a nivell transversal.

Temporalització: inici febrer 09 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.1.3. Revisar els seus membres de manera anual.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

≡ 1.2. Garantir l'aplicació i seguiment del I PIO del Consell Comarcal

Accions:

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

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici febrer 09 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.2.2. Portar a terme un estudi- diagnosi a nivell intern i extern, per conèixer quines són les possibles mancances en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: documents elaborats en fase I -Aproximació a la realitat del Consell i fase de Diagnosi, nombre d'estadístiques, nombre de qüestionaris passats, penjar els documents al "comú" (arxiu on tothom del Consell hi té accés) per a què tothom ho pugui consultar.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.2.3. Comprometre's a portar a terme les mesures aprovades del pla d'igualtat.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici febrer 2009 fins a maig 2010 (data prevista per l'aprovació al Ple).

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.2.4. Realitzar el seguiment de les mesures i l'avaluació de les mateixes.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= 1.3. Difondre i comunicar les fases i accions del PIO

Accions:

1.3.1. Donar a conèixer al personal, la informació que es recollirà per realitzar la diagnosi del pla d'igualtat

Personal responsable: Agent d'igualtat i Comissió d'igualtat

Indicadors: enviament de correus electrònics on es detalli la informació que cal recollir (tant dels qüestionaris com de la base de dades del personal), oferir informació durant l'entrega del segon qüestionari.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a juny 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.3.2. Fer partícips a totes les persones del Consell per a què aportin la seva opinió en matèria d'igualtat .

Personal responsable: agent d'igualtat i Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Presidència i Comissió d'igualtat

Indicadors: missatges enviats, notícies publicades en la web i premsa, enviament de la documentació generada a tot el personal (entrega de diagnosi i del pla).

Temporalització: inici febrer 2009 - maig 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

1.3.4. Incloure formació sobre igualtat d'oportunitats per al personal polític i tècnic del consell.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: 2010

Pressupost: a compte de la subvenció de la Xarxa d'agents de la Diputació Lleida.

Tranversalitat: dins del Consell

Línea 2. Impulsar la Igualtat d'oportunitats en les organitzacions i teixit socioeconòmic que actuen dins la comarca.

Els Consells són el referent a nivell comarcal de diverses polítiques que es projecten. Per aquest motiu, el Consell Comarcal de la Segarra vol crear sinèrgies en matèria d'igualtat vers totes les **organitzacions** de la comarca, tant les públiques com les privades:

- ajuntaments,
- empreses,
- associacions,
- centres,
- fundacions,
- etc.

Per altra banda, es vol incidir també en les organitzacions que estan directament relacionades amb el Consell Comarcal, ja sigui per subcontractació o per convenis firmats i que porten a terme serveis dins el nostre territori (com serien Creu Roja, Fundació Pere Mata, PSICA, CIJCA, ASPID...).

Volem aconseguir que totes les entitats també es beneficiïn del valor afegit que comporta, a nivell socioeconòmic, implantar mesures d'igualtat i amb perspectiva de gènere. Totes aquestes mesures tenen un impacte extern, és a dir, van adreçades tant a les organitzacions de la comarca com aquelles relacionades, a nivell laboral, amb el Consell Comarcal.

Objectius:

- = **2.1. Sensibilitzar en matèria d'igualtat d'oportunitats, les organitzacions que actuen a nivell comarcal .**

Accions:

2.1.1. Fer partícips a les diferents organitzacions de les accions que porta a terme el CCS o que en fa difusió.

Personal responsable: SIAD, Promoció econòmica i agent d'igualtat

Indicadors: cartes enviades a les organitzacions i entitats, e-mails on s'informa de jornades, cursos, documents .

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

2.1.2. Elaborar material publicitari, per donar a conèixer els Plans d'igualtat.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: Material elaborat des del Consell (Tríptic Pla d'igualtat, tríptic pla d'igualtat Ajuntament de Guissona i Paeria

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

2.1.3. Incloure dins els concursos públics, criteris de valoració positiva relacionats amb la igualtat d'oportunitat, per seleccionar aquelles empreses que optin a col.laborar amb el CCS; ja sigui mitjançant subcontractació o formalitzant conveni. Aquests criteris s'afegiran als ja existents, per tant suposaran un valor afegit i no excloent.

Personal responsable: Presidència i Gerència

Indicadors: Contractes i convenis signats. Material elaborat des del Consell (Triptic Pla d'igualtat, tríptic pla d'igualtat Ajuntament de Guissona i Paeria

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

= **2.2. Posicionar al Consell Comarcal de la Segarra vers a empreses i entitats, com a referent en matèria d'igualtat d'oportunitats**

Accions:

2.2.1. Oferir un servei d'assessorament a les organitzacions de la nostra comarca

Personal responsable: Agent d'igualtat i Promoció econòmica

Indicadors: nombre de reunions mantingudes amb les empreses i entitats, nombre de documents elaborats per donar suport a les organitzacions.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

2.2.2. Facilitar un espai de referència, on el Consell sigui el nexa entre les administracions (provincials, autonòmiques i central, Diputació, Departament de Treball i *Ministerio de Igualdad*) i les organitzacions de la nostra comarca.

Canalització de la informació bidireccional: administracions ↔ organitzacions de la Segarra

Personal responsable: Agent d'igualtat i Promoció econòmica

Indicadors: sol.licituts fetes al Departament de Treball per donar suport posterior a les empreses, demanda de documents informatius per poder remetre'ls a empreses i entitats, donar a conèixer al Departament de Treball demandes (de formació, de guies, subvencions...) fetes per les empreses, fer difusió d'actuacions que impulsen les administracions per les empreses i entitats.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

= **2.3. Potenciar l'elaboració de Plans d'igualtat, tant a empreses com ajuntaments de la comarca**

Accions:

2.3.1. Impulsar l'elaboració de Plans o Polítiques d'igualtat als ajuntaments de la comarca

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: nombre de plans d'igualtat iniciats als ajuntaments, nombre de reunions per assessorament, documents i guies elaborats per assessorar als municipis, oferir informació al consell d'alcaldes del juny 2009.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

2.3.2. Orientar a les empreses en matèria d'ajuts-subvencions (tant autonòmiques com estatals)

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'empreses que han sol·licitat subvenció per plans d'igualtat o agent d'igualtat, nombre d'empreses que s'ha donat suport en l'elaboració i presentació d'ajuts públics.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

2.3.3. Donar suport, seguiment i acompanyament tècnic a les empreses en Plans d'igualtat .

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'empreses assessorades (durant les fases del Pla), nombre d'empreses que han iniciat plans d'igualtat, nombre de documents elaborats per donar suport a les empreses, nombre de documents entregats o enviats per ajudar en les tasques.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

Línea 3. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal a nivell intern i extern: àrees del consell i serveis a la ciutadania.

Les polítiques d'igualtat han d'esdevenir transversals per a què des de qualsevol àrea i nivell puguin implicar al major nombre de persones possible, tant a nivell intern com en les accions que es projecten cap a la ciutadania (al servei de la qual està la nostra institució). D'aquesta manera, es contribueix a que els serveis siguin més propers i adaptats a les persones. Segons cada acció, l' impacte serà a nivell intern i/o extern.

Objectius:

= 3.1. Potenciar la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat i polítics (eliminar sostre de vidre)

Accions:

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

Personal responsable: Comissió d'igualtat

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

Temporalització: novembre-desembre 2009

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

= 3.2. Crear i fomentar actuacions, des de les diferents àrees del Consell, on es visualitzi el paper de les dones

Accions:

3.2.1. Realitzar la difusió de les accions programades (dins la comarca) en les diades (8 de març i 25 de novembre), amb col·laboració de les diferents entitats de la comarca.

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: cartes enviades, nombre de cartells, nombre de diptics, triptics, accions incloses dins la difusió conjunta.

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

3.2.2. Donar continuïtat al Pla Comarcal de polítiques de dones i al SIAD, com a servei referent per les dones de la comarca

Personal responsable: SIAD

Indicadors: aprovació del pla comarcal de polítiques de dones i execució de les seves mesures.

Temporalització: del febrer 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Transversalitat: en les polítiques del Consell

3.2.3. Programar actuacions on les dones desenvolupin un paper integrador i socialitzador, i siguin el pont entre les diferents cultures i nacionalitats, garantint el desenvolupament del Pla comarcal de ciutadania i immigració.

Personal responsable: Servei d'atenció al nouvingut-Tècnica en polítiques migratòries.

Indicadors: nombre d'actuacions del Servei d'atenció al nouvingut orientades a dones per facilitar-ne la integració, nombre d'intervencions de les mediadores.

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.2.4. Oferir un servei de manteniment dels espais públics, mitjançant una brigada comarcal amb una major composició femenina, per visibilitzar les dones en un treball masculinitzat (en cas de què hi hagi la subvenció per executar-ho).

Personal responsable: Promoció econòmica

Indicadors: plans d'ocupació sol·licitats per aquest servei, dones contractades per formar part de la brigada.

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

= 3.3. Transversalitzar la perspectiva de gènere en els diferents serveis a la ciutadania

Accions:

3.3.1. Assignar determinats criteris per l'atorgament del Premi Jove emprenedor/a, on es puntuï el fet de contractar dona/es o tenir en compte la conciliació entre la vida personal i laboral.

Personal responsable: Àrea de Joventut i Promoció econòmica

Indicadors: criteris utilitzats per atorgar el premi, puntuació valorada pel jurat per atorgar el premi.

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.3.2. Donar suport a les persones cuidadores informals de gent dependent de la comarca, paper que *habitualment porta a terme les dones*.

Personal responsable: Àrea d'Acció Social i Ciutadania i SIAD

Indicadors: curs de "cuidar-se i ser cuidat", nombre de material de suport que es donen a les persones cuidadores, atencions directes, altres formacions en conveni amb Acció Social i Ciutadania (dins la Llei de la Dependència)

Temporalització: inici febrer 2009 fins a 2012.

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.3.3. Publicar un Tauler d'anuncis de Treball, on no hi hagin cabuda trets de caràcter discriminatori.

Personal responsable: Àrea de Joventut, Promoció Econòmica, SIAD, Punt Òmnia

Indicadors: taulells publicats i revisats pel personal tècnic, reunions i actes fetes.

Temporalització: inici maig 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.3.4. Oferir un Servei d'Orientació Laboral amb igualtat d'oportunitats, on es tinguin en compte les necessitats diferencials segons el gènere.

Personal responsable: Promoció econòmica

Indicadors: nombre de dones i homes atesos pel servei, díptics elaborats per difondre el servei.

Temporalització: inici setembre 2009 fins a desembre 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

= **3.4. Impulsar mesures amb perspectiva de gènere dins les diferents àrees del Consell**

Accions:

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

Personal responsable: totes les àrees del Consell

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

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

3.4.2. Oferir formació adreçada al personal tècnic que, degut a les seves tasques, puguin estar sotmeses a càrrega emocional (per l'atenció social que ofereixen)

Personal responsable: Àrea d'Acció Social i Ciutadania

Indicadors: cursos realitzats (Intel·ligència emocional i PNL), nombre d'assistents.

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= 3.5. Recolzar la incorporació de les dones de la Segarra al treball remunerat

Accions:

3.5.1. Col·laborar amb el projecte Rudona que fomenta l'ocupació de dones rurals

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: xerrada realitzada al Consell, notes de premsa, fulletons entregats, nombre d'assistència a les reunions, notes de premsa

Temporalització: inici febrer 2009 fins a desembre 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.5.2. Difondre les convocatòries d'ajuts en règim reglat per a l'accés de les dones a la cotitularitat de les explotacions agràries com a fórmula d'integració laboral i visibilització de la dona rural

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: nombre de persones informades, documentació i missatges enviats.

Temporalització: inici 2009 fins a 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.5.3. Formar en Tècniques de recerca de feina amb igualtat d'oportunitats i amb suport TIC, per dotar de més competències tècniques i metodològiques a persones amb especial dificultat en cercar un treball (especialment les dones).

Personal responsable: Promoció econòmica, Punt Òmia i agent d'igualtat

Indicadors: nombre de cursos en TRF, persones assistents, dossier elaborat pel curs amb igualtat d'oportunitats.

Temporalització: inici 2009 fins a 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.5.4. Fomentar el treball autònom i l'auto empresa en la població femenina de comarca, donant assessorament i suport a les emprenedores (pla d'empresa, microcrèdits, ajuts públics...).

Personal responsable: Promoció econòmica

Indicadors: nombre de dones assessorades, nombre d'emprenedores que han esdevingut empresàries, documents informatius de microcrèdits (externs). Cursos a emprenedores i empresàries. Curs de "Dóna a conèixer el teu negoci"

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.5.6. Impulsar la constitució de cooperatives, com a foment del treball en dones especialment interessades en associar-se.

Personal responsable: Promoció econòmica

Indicadors: assistents al curs de cooperatives, hores del curs

Temporalització: inici 2009 fins a 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

3.5.7. Formar treballadores i treballadors familiars amb l'objectiu de què la comarca compti amb professionals especialitzats en atenció a la dependència i suport socioeducatiu a infants i famílies.

Personal responsable: Àrea d'Acció Social i ciutadania

Indicadors: nombre de persones que realitzen els cursos, nombre de cursos

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

Línea 4. Fomentar la conciliació i els nous usos del temps de les activitats professionals i el temps personal

La gestió del temps està present en tot allò que porta a terme qualsevol persona. Fa referència tant a la vida laboral i personal, una no pot anar deslligada de l'altra. La conciliació esdevé uns dels reptes que afrontem tothom, siguem dones o homes. Els estereotips de gènere però, fan que moltes dones hagin de suportar doble càrrega: feina i cura de la família (llar, infants, avis/àvies, persones dependents...) Aquests fets fan que, en molts casos, hi hagin dificultats en fer front al dia a dia. Les mesures de conciliació ajuden, no només a la vessant personal, sinó també al desenvolupament del treball diari ja que es porta a terme amb menys estrès i amb major pertinença a l'entitat. D'impacte intern i extern: algunes de les mesures que a continuació es detallen van adreçades directament a la plantilla, d'altres també a la ciutadania i a l'àmbit empresarial.

Objectius:

≡ 4.1. Adoptar mesures que facilitin la conciliació al personal del Consell.

Accions:

4.1.1. Flexibilitzar en major mesura l'horari, adaptant-se a cada lloc de treball (proposant adequar els horaris a cada lloc de treball)

Personal responsable: Gerència i Comissió d'igualtat

Indicadors: modificacions fetes per part del personal

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

4.1.2. Programar les reunions en horaris que puguin facilitar la conciliació

Personal responsable: Gerència i Comissió d'igualtat

Indicadors: Horaris de les reunions

Temporalització: inici 2010 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

≡ 4.2. Informar i sensibilitzar en matèria de conciliació .

Accions:

4.2.1. Comunicar al personal les premisses sobre conciliació que posa al conveni laboral i que en molts casos les desconeixien.

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: Nombre de comunicats enviats a la plantilla informant sobre els permisos que inclou el conveni.

Temporalització: 2010 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

4.3.2. Fomentar la sensibilització, fent difusió dels beneficis que comporten les mesures en matèria de conciliació i una bona gestió del temps

Personal responsable: Comissió d'igualtat

Indicadors: material elaborat, actuacions concretes , difusió feta i nombre d'unitats editades

Temporalització: 2010 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

Línea 5. Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat

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

Objectius:

= 5.1. Aconseguir major estabilitat laboral pel personal del Consell

Accions:

5.1.1. Transformar determinats contractes temporals en indefinits, segons les possibilitats de cada lloc de treball.

Personal responsable: Gerència i Presidència

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

Temporalització: inici 2010 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= 5.2. Oferir transparència en la valoració de llocs de treball i nivells retributius.

Accions:

5.2.1. Elaborar un inventari de llocs de treball, amb la descripció de les tasques, funcions, categoria, nivell retributiu i complements atorgats per les tasques.

Personal responsable: Gerència i Presidència

Indicadors: elaboració del document i difusió a tot el personal

Temporalització: 2010-2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= 5.3. Assegurar condicions físiques més igualitàries en les diferents àrees del Consell

Accions:

5.3.1. Oferir nova ubicació als serveis que per les seves necessitats hagin d'atendre les persones usuàries amb més intimitat.

Personal responsable: Gerència i Presidència

Indicadors: Proposta de un nou espai, realització del canvi d'ubicació.

Temporalització: 2010-2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

5.3.2. Vetllar i millorar les condicions ambientals, tenint en compte una perspectiva de gènere

Personal responsable: Gerència i Presidència

Indicadors: obres “menors” realitzades, posar doble porta al vestíbul...

Temporalització: 2009 fins 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= **5.4. Garantir que es compleix el principi d'igualtat en la selecció, formació i promoció.**

Accions:

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

Personal responsable: Gerència

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

Temporalització: 2010-2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Gerència

Indicadors: persones informades de l'oferta formativa.

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

5.4.3. Definir mitjançant un organigrama concret, les persones que són coordinadores de les diferents àrees.

Personal responsable: Gerència

Indicadors: Canvis soferts dins l'organigrama. Possibles millores retributives al respecte.

Temporalització: 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

Línea 6. Prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

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

Objectius:

= 6.1. Crear mecanismes per afrontar l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina

Accions:

6.1.1. Elaborar el PROTOCOL PREVENCIÓ ASSETJAMENT DINS EL CCS

Personal responsable: Comissió d'igualtat i agent d'igualtat

Indicadors: document elaborat del protocol,

Temporalització: inici maig fins a juny 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

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

Personal responsable: Comissió d'igualtat i agent d'igualtat

Indicadors: nombre de missatges enviats a la plantilla, nombre de protocols enviats per mail,

difondre'l a tot el personal, penjar-lo a la carpeta "comú" on tothom hi té accés, nombre de comunicacions referent al protocol que s'ha fet a la plantilla.

Temporalització: inici maig fins a juliol 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

6.1.3. Donar suport directe a les empreses, perquè puguin elaborar el seu protocol

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'empreses que han rebut assessorament per l'elaboració del protocol, protocols elaborats amb suport del Consell, protocols implantats.

Temporalització: inici maig 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

6.1.4. Assessorar i col·laborar amb els ajuntaments en l'elaboració del protocol

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'ajuntaments informats, nombre d'ajuntaments assessorats, nombre d'ajuntaments que han elaborat el protocol.

Temporalització: inici maig 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

= 6.2. Sensibilitzar i informar sobre el fenomen de la violència vers les dones en l'àmbit laboral

Accions:

6.2.1. Proporcionar accions formatives que ajudin a conèixer , identificar i tractar l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: jornada formativa ,

Temporalització: novembre 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

6.2.2. Elaborar material informatiu referent als protocols de prevenció d'assetjament

Personal responsable: agent d'igualtat

Indicadors: material entregat el 25 de novembre- carpetes amb recursos i adreces web, trítics sobre protocols

Temporalització: inici 2009 fins a 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

6.2.3. Col·laborar amb diferents organismes per resoldre i superar casos de violència de gènere i poder-los emmarcar dins l'àmbit laboral

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'ofertes de treball rebudes i difoses , nombre de sol·licituds de col·laboració per inserir dones, col·laboracions amb el Departament de treball amb la Muntsa Vilamitjana per inserció de les dones que han patit maltractament

Temporalització: inici febre 2009 fins a desembre 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

6.2.4. Portar a terme accions sensibilitzadores vers la ciutadania, a través d'exposicions i manifestacions de rebuig .

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: nombre de documents enviats, nombre d'empreses informades

Temporalització: novembre 2009

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

Línea 7. Promoure una comunicació inclusiva, on el Consell sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat

Aquesta línea vol aconseguir promoure la igualtat d'oportunitats a través del llenguatge i dels mitjans de comunicació que utilitza el Consell (pàgina web, premsa...). D'aquestes mesures n'hi haurà que tindran un impacte clarament extern, sensibilitzant la ciutadania i teixit organitzatiu, i per una altra banda, també s'aconseguirà un impacte intern per tal que el personal del Consell utilitzi un llenguatge inclusiu, d'una forma pràctica i àgil.

Objectius:

= 7.1. Fomentar l'ús de llenguatge no sexista, per part del personal del Consell i per part de la ciutadania

Accions:

7.1.1. Editar i elaborar una guia de llenguatge no sexista

Personal responsable: Tècnica SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: edició, elaboració, redacció i disseny del document, nombre d'exemplars sol·licitats a la impremta

Temporalització: novembre 2009

Pressupost: de la Xarxa d'agents del 2009.

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

7.1.2. Fer difusió de la guia de llenguatge , per dotar d'eines d'utilització del llenguatge inclusiu (tant al personal del Consell com a les organitzacions i ciutadania de la comarca)

Personal responsable: SIAD i agent d'igualtat

Indicadors: nombre d'exemplars entregats en mà i per correu postal. Document penjat a la pàgina web que pot ser descarregable .

Temporalització: inici de la difusió al desembre del 2009 fins a 2012

Pressupost: correu postal, cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

7.1.3. Elaborar la documentació del Consell, tenint en compte el llenguatge inclusiu.

Personal responsable: totes les àrees

Indicadors: nombre de documents elaborats

Temporalització: inici novembre 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell

= **7.3. Vetllar per una imatge institucional on es promoció la igualtat d'oportunitats de gènere a través dels mitjans de comunicació**

Accions:

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

Personal responsable: Servei de Comunicació i Comissió d'igualtat

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

Temporalització: inici juny 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

7.3.2. Millora i actualització dels continguts de l'enllaç del Pla d'igualtat dins la web del Consell

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

Indicadors: Nombre de continguts, nombre de notícies publicades, nombre de documents

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: dins del Consell i en les polítiques del Consell

7.3.3. Realitzar notes de premsa i publicar aquelles actuacions que realitzi el Consell, en matèria d'igualtat de gènere.

Personal responsable: Servei de comunicació del Consell i comissió d'igualtat

Indicadors: nombre de notes de premsa publicades tant a premsa, com a pàgines web i altres mitjans de comunicació (ràdio...)

Temporalització: inici 2009 fins a 2012

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

7.3.4. Incloure un apartat de Plans d'igualtat al mitjà divulgatiu BUTLLETÍ EMPRESARIAL que s'impulsa des de Promoció Econòmica (que té per objectiu oferir informació a les empreses de la comarca).

Personal responsable: Promoció Econòmica, Servei de Comunicació i agent d'igualtat.

Indicadors: nombre d'empreses subscrietes al butlletí en PDF, nombre de butlletins amb l'apartat de Plans d'igualtat (S'envia trimestralment a les empreses).

Temporalització: 2010

Pressupost: cost indirecte

Tranversalitat: en les polítiques del Consell

FITXA DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS



On s'adjuntaran els documents acreditatius .

Fitxa de l'acció n.	Nom	
Àrea ?? Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats		
Objectius Objectiu específic a mitjà termini Objectiu general a llarg termini Quin indicador de la diagnosi cobreix		
Calendari Dates previstes	Inici: posada en marxa	Finalització: execusió
Descripció Implantar i fer el seguiment del primer pla d'igualtat Mecanismes de seguiment i avaluació Acció correctora o positiva No hi havia pla d'igualtat intern al Consell Comarcal		
Personal a qui va dirigida l'acció Persones destinatàries Les persones que estan en situació de desigualtat o les persones que poden influir en la posada en marxa de l'acció		Personal responsable Responsables Quines són les persones responsables d'implantar-les
Recursos	Materials, Humans econòmics	
Mecanismes de Difusió. Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> • Sessions informatives per àrees • Publicació a la pàgina web de l'empresa • Accés per Intranet • Jornades ? • Formació? • Notes de premsa? 	
Comentaris	Indicadors d'assoliment	

Marc normatiu

L'elaboració del I Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal de la Segarra s'inscriu en el marc normatiu següent:

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril, d' Estatut Bàsic de l'empleat Públic.**
 - Disposició addicional Octava. – Les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar al conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari. 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya**
 - Article 5. Punt 3. Violència en l'àmbit laboral pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.
 - Article 7. El compromís amb l'efectivitat del dret de no-discriminació de les dones.
 - Article 29. Subvencions a empreses majors de 25 persones.
- **Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006**
 - Article 19. Drets de les dones
 - 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 - 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
 - Article 41. Perspectiva de gènere
 - 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos en què en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- **Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre**, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència (LOPAP).
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre**, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG).
- **Llei 8/2006, del 5 de juliol**, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (DOG 4675, de 13.07.06).