

PRIMER PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES 2022-2026



CONSELL ESPORTIU DEL SEGRIÀ

1. Presentació del Pla

Consell Esportiu del Segrià presenta el seu primer pla d'Igualtat pels anys 2022-2025 amb l'objectiu de treballar per un entorn professional on la igualtat d'oportunitats per homes i dones és una realitat.

La direcció de l'empresa es compromet a aconseguir la igualtat real dins de CES i mostra el seu compromís per establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre sexes, eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe i/o orientació sexual i contribuir a tenir una empresa el més equitativa possible.

Apliquem el principi d'Igualtat d'oportunitats en tots i cadascun dels àmbits en els que es desenvolupa l'activitat de l'empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política retributiva, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral i l'assetjament moral per raó de sexe, l'ús discriminatori del llenguatge, la comunicació, la publicitat, etc.

Realitzar polítiques d'igualtat d'oportunitats en l'organització empresarial és un procés continu, que ha d'ajudar a prevenir i pal·liar les possibles situacions de discriminació directes o indirectes que es puguin produir en l'entorn laboral. No es requereix de grans recursos, però sí d'un ferm i sincer compromís i un continu seguiment de les persones responsables.

El Pla d'Igualtat ha de guiar les accions de la companyia, en els propers anys, en matèria d'igualtat de gènere. El Pla d'Igualtat i el seu seguiment ens ajudaran a vetllar pel compliment del principi d'igualtat i la no discriminació per raó de sexe.

Els principis d'actuació a CES són:

- La igualtat en el lloc de treball ha deixar de ser un ideal per ser una realitat. La cultura de CES inclou el respecte i foment de la igualtat d'oportunitats o el principi corporatiu de no discriminació.
- La igualtat ens inclou a tots i totes i no exclou a ningú. CES té un compromís amb el talent, i aquest no entén de sexe, altres capacitats, raça, religió, orientació sexual, origen, edat, ideologies o creences, sinó d'integració, compromís i respecte ver les altres persones.

El seguiment del Pla d'igualtat és un instrument que ens ajudarà a registrar el desenvolupament del Pla d'Igualtat i conèixer el grau de funcionament del mateix.

Es realitzarà un seguiment de totes les accions proposades en el Pla amb l'objectiu de:

- Controlar les accions contemplades en el Pla a fi que s'ajustin al temps i forma previstos.
- Conèixer les dificultats que es presenten al llarg del desenvolupament per solucionar-les i contribuir al millor funcionalment del Pla.

- Valorar l'acompliment dels objectius.

L'avaluació del Pla es realitzarà amb caràcter anual, al final de cada any, i es duran a terme les següents línies d'actuació:

- Grau d'acompliment dels objectius
- Impacte en l'organització.
- Propostes de futur.

Prèviament a l'elaboració del Pla, s'ha realitzat un complet diagnòstic de la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat. Per la realització del diagnòstic s'han utilitzat les dades corresponents a l'any 2020. També s'ha tingut en compte l'opinió que ha mostrat la plantilla de CES a través de l'enquesta d'opinió en la que ha participat.

Aquest Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que es fixen en el mateix, entenent, que alguns objectius podran ser aconseguits abans que altres, que el caràcter especial de les accions positives fa que les mateixes siguin únicament aplicables mentre substitueixin cadascun dels supòsits que es pretenen corregir.

La seva vigència és de 4 anys i mentre no s'acordi un nou Pla d'Igualtat, es mantindrà vigent el contingut d'aquest. El segon Pla d'Igualtat es començarà a negociar necessàriament tres mesos abans de la finalització de la vigència d'aquest.

En l'actualitat, el Consell Esportiu del Segrià és una entitat amb menys de 50 persones en plantilla. No té RLT. El compromís de l'entitat amb la igualtat és ferm i ho demostra aquest primer Pla d'Igualtat, voluntari, que ha estat negociat per la direcció de l'empresa i els representants dels sindicats més representatius del sector, CCOO i UGT.

Les persones encarregades de desenvolupar el Pla seran les que hauran de realitzar el seguiment continu del mateix.

2.Introducció

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, LOIEMH, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, LIEDH, el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes obliguen les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

A les empreses de menys de 50 persones treballadores, a partir de l'article 2.4. del RD 901/2020, l'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per les demés empreses, prèvia consulta o negociació amb l'RLT, sent d'aplicació el regulat a la normativa esmentada. La normativa estableix que cal elaborar i aplicar un pla d'igualtat negociat amb la representació legal de les persones treballadores, que tingui en compte el conveni col·lectiu en els termes que es preveuen. CES està adscrit al Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i d'oci (codi de conveni núm. 79001905012002) del 2018. En aquest document, el capítol XIII està destinat al compromís en matèria d'igualtat i violència de gènere. En el seu article 54 s'indiquen les polítiques d'igualtat, a l'article 55 les mesures que cal implantar i a l'article 56 s'estableixen les mesures sobre violència de gènere.

En compliment d'aquest mandat legal, i fent efectiu el ferm compromís amb la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes, el Consell Esportiu del Segrià presenta el seu I Pla d'Igualtat pel període 2022-2026 negociat i aprovat per la Comissió Negociadora formada per la representació dels sindicats més representatius del sector, CCOO i UGT, i l'empresa. De forma externa, expertes en igualtat han assessorat ambdues parts, amb veu i sense vot amb la finalitat d'avançar un pas més en el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació.

La Comissió Negociadora ha elaborat la diagnosi d'aquest I Pla amb la col·laboració de la consultoria externa en relació amb els diversos àmbits que indica la normativa per poder identificar les bretxes de desigualtat en la retribució, la formació, la promoció interna, el llenguatge, etc. La diagnosi, també, implica prendre consciència de les situacions discriminatòries entre dones i homes i la possibilitat de prendre decisions que permetin revertir aquesta situació.

Com a punt definitori d'aquest I Pla, esmentem el seu caràcter de conveni col·lectiu que

emana del Reial Decret 901/2020 i que marca el sentit de la negociació col·lectiva regulada per normativa esmentada. En aquest sentit, l'aplicació i les mesures que s'incloguin es tractaran en els dos òrgans paritaris, la Comissió Negociadora i la Comissió de Seguiment.

La seva finalitat, seguint la directriu de la LOIEMH i el seu article 45.1 és fer efectiu el respecte al principi d'igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, garantir la igualtat real i de tracte d'oportunitats entre dones i homes, evitar i corregir les discriminacions per raó de sexe i de gènere, guiar una intervenció eficaç i efectiva que remogui els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes i incorporar la perspectiva de gènere real a l'estratègia i gestió de l'empresa, en totes les decisions i actuacions buscant, sempre, la transversalitat del principi d'igualtat.

El Pla s'estructura en diverses parts:

1. Marc normatiu
2. Marc conceptual
3. Objectius
4. Determinació de les parts que el concerten
5. Àmbit personal, territorial i temporal
6. Metodologia
7. Sistema de seguiment i avaluació
8. Informe diagnòstic
9. Pla d'acció
10. Annexes
 - a. Diagnosi I Pla 2022-206
 - b. Acta de constitució de la comissió negociadora
 - c. Auditoria retributiva II Pla 2022-2026

1. Marc Normatiu

En les darreres dècades el reconeixement de la igualtat de dones i homes i la prohibició de qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta han tingut una regulació important en les normatives internacional, comunitària, estatal. Es tracta d'eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la. Per la seva rellevància, destaquem:

Marc jurídic internacional

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al 1979. A Espanya va entrar en vigor al 1984.

En el seu article 1 estableix la definició de discriminació contra la dona com “tota distinció, exclusió, restricció que tingui per objecte o per resultat menystenir o anular el

reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.”

Conferències mundials sobre les dones. Les Nacions Unides han organitzat 4 conferències mundials sobre la dona. La primera a Ciutat de Mèxic al 1975, seguida de Copenhaguen al 1980, Nairobi al 1985 i Pekín al 1995. La darrera va ser seguida per una sèrie d'exàmens quinquennals. Va marcar un punt d'inflexió en l'agenda global per la igualtat de gènere. Va ser aprovada, per unanimitat pels 189 països. Es tracta d'una agenda per l'empoderament de les dones i es considera un document de política global clau. S'hi estableixen objectius estratègics i accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits entre els quals s'inclouen la pobresa o l'educació. Va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes en la legislació i en la pràctica.

OIT Convenis 100 (igualtat salarial de dones i homes), 111 (prohibició de discriminació en l'ocupació), 190 (violència i assetjament).

Aquest últim de 2019 no està ratificat per Espanya.

Marc jurídic comunitari

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). En el seu article 153.1, lletra i estableix que la Unió ha de donar suport i completar l'acció dels estats membres en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones pel que respecta a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball.

Tractat de la Unió Europea (TUE). La igualtat entre homes i dones és un principi fonamental de la Unió. En el seu article 3.3 2n paràgraf especifica que la Unió ha de fomentar aquesta igualtat.

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. En el seu article 23 estableix que la igualtat entre dones i homes ha de garantir-se en tots els àmbits, inclosos els relatius a l'ocupació, el treball i la retribució.

Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball. Transposada amb la LOIEMH.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu del 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 assumptes de treball i ocupació. Amb aquesta directiva els estats estan obligats a actuar activament per incorporar el principi d'igualtat entre dones i homes a les legislacions laborals nacionals.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i

cuidadors i per la qual es deroga la Directiva 2010/18UE del Consell. La seva transposició arriba a termini el 2 d'agost de 2022. En relació amb la prestació econòmica del permís parental el termini s'amplia fins al 2 d'agost de 2024.

Marc jurídic estatal

Constitució espanyola

La norma magna estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes en el seu article 14 que especifica la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 9.2 obliga els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els sers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives. En relació amb el treball, en l'article 35 s'indica que tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Relativa als drets fonamentals i subjectes obligats: les empreses i les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes. El seu article 3 especifica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com "l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiar i l'estat civil."

Aquesta Llei va ser reformada pel ***RD Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.***

RD 901/2020, de 13 d'octubre pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere en els articles del 21 al 23.

Marc jurídic autonòmic

Estatut d'Autonomia

A la norma s'especifiquen els drets de les dones al capítol I. A l'article 19.1 s'indica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat

personal i a viure amb dignitat, Seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públic i privats. Al capítol V sobre els principis rectors, l'article 41 obliga els poders públics a 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 entre d'altres drets.

Llei 17/2015, DE 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Regula els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Aquesta llei estableix els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconeix garanties en relació amb el dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Marc jurídic laboral

Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Especialment, els articles 22.2 sobre el sistema de classificació professional, article 23 sobre promoció i formació professional a l'empresa, article 24 sobre ascensos, article 28 sobre igualtat de remuneració per raó de sexe i article 34.8 sobre la jornada de treball.

2. Marc conceptual

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així: Principi d'igualtat de tracte L'article 3 disposa que: "El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil". El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, queda definit a l'article 5, en els termes següents: "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual

exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes”.

Principi d'igualtat de tracte L'article 3 de la Llei Orgànica 3/2007 esmenta que “suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.

A l'article 5 especifica “El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes”. A més “no constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat”.

Discriminació directa per raó de sexe L'article 6.1 de la mateixa llei esmenta “la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable”.

Discriminació indirecta per raó de sexe L'article 6.2 indica “la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats”.

Discriminació per embaràs o maternitat L'article 8 de la Llei Orgànica 3/2007 assenyala “constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat”.

Assetjament sexual L'article 7.1 de la mateixa llei el defineix “qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

Assetjament per raó de sexe L'article 7.2 indica “qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

Pla d'igualtat L'article 46 el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i

d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Altres conceptes

Sexe Conjunt de diferències i característiques biològiques, anatòmiques, fisiològiques dels éssers humans que ens defineixen com a home o dona.

Gènere Conjunt de creences i atributs socials que realitza una societat a partir de les diferències sexuals i biològiques. Determina el comportament, funcions, valoracions i les relacions entre homes i dones. Ha creat i crea desigualtat i injustícia. S'aprèn amb el procés de socialització.

Rols de gènere Normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'empoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).

Estereotips de gènere Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Androcentrisme Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència. **Sexisme** Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.

Discriminació És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació per raó de sexe Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

Equitat de gènere Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat de gènere Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

Igualtat formal Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Igualtat real Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Polítiques d'igualtat Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política

Empoderament de les dones Es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les vides d'una mateixa, dona o nena. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se empoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i oportunitats (com la terra i l'ocupació), sinó que també han de tenir l'agència per utilitzar aquests drets, capacitats i recursos, i oportunitats de prendre eleccions i decisions estratègiques (tal com s'assoleix mitjançant oportunitats de lideratge i participació en institucions polítiques) (European Institute for Gender Equality).

Bretxa salarial de gènere Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment

Discriminació salarial Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Treball d'igual valor Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i

s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

Conciliació de la vida personal, familiar i professional Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots.

Corresponsabilitat Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

Segregació ocupacional Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.

Segregació horitzontal Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós Circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Dades desagregades per sexe Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.

Llenguatge inclusiu i no sexista És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.

3. Objectius generals del Pla

El Pla d'Igualtat és una oportunitat per:

- Posar en marxa mesures i accions que permetin atreure, retenir i/o promoure dins de l'empresa a dones i homes, evitant així perdre el talent existent.

- Aconseguir una major presència del sexe menys representat dins de CES en general, de forma que es tendeixi paulatinament a la paritat entre homes i dones.
- Millorar la conciliació de la vida laboral i familiar de les/els professionals de CES a través de mesures que facin compatible, de la millor manera possible, els àmbits laboral, personal i familiar en el context actual.
- Sensibilitzar i conscienciar en favor de la Igualtat a tots/totes els/les treballadores/es de CES perquè tinguin present la necessitat i els beneficis de la diversitat que genera en l'empresa i assolir el desenvolupament adient del Pla d'igualtat.
- Determinar els canals interns per la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Garantir l'ús del llenguatge no sexista.

4. Determinació de les parts que el concerten

El Pla d'Igualtat ha estat negociat i realitzat per la comissió negociadora que està formada pel següents integrants:

En representació de la direcció de l'empresa

Francesc Escolà i Solà
Ramon Gonzalez Franqué

En representació de les persones treballadores

Josep Antoni Moreno López- CCOO

UGT -Han desistit

5. Àmbit personal, territorial i temporal

El Pla d'Igualtat té una vigència de 4 anys des de l'1 d'abril de 2022 fins al 30 de març de 2026.

La seva avaluació es determinarà en el cos del document periòdicament i en la seva finalització s'avaluarà l'assoliment dels objectius i la implementació de les mesures adoptades.

L'àmbit personal engloba totes les persones que componen la plantilla del Consell Esportiu del Segrià, així com les persones que treballen com a tutors/es de joc tot i no ser persones treballadores per compte d'altri.

Serà d'aplicació en tots els centres de treball actuals i futurs durant la vigència del Pla en l'àmbit territorial descrit o futur.

6. Metodologia

S'ha realitzat una diagnosi quantitativa dels documents que Recursos Humans ha facilitat. Aquesta informació ha estat segregada per gèneres i agregada per ítems a fi d'analitzar les dades mitjançant gràfics, percentatges, etc. que ens ajuden a una interpretació més transparent i clara dels mateixos.

En aquest sentit, s'han identificat les diverses bretxes de l'empresa, la discriminació existent entre uns i altres i determinar quins són els factors que ho provoquen.

Les dades qualitatives s'han obtingut de la informació sobre les enquestes anònimes que els treballadors i treballadores de CES han decidit respondre voluntàriament.

Per la realització del Pla, anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, preparació de les enquestes als treballadors i treballadores, entrevistes, anàlisi, discussió dels objectius, etc., s'ha comptat amb el suport d'una assessoria externa.

Aquesta metodologia ens ha permès una correcta gestió de la informació que ens ha ajudat a discernir els objectius a treballar al llarg dels propers 3 anys de durada d'implementació del primer Pla d'igualtat de CES.

Els àmbits analitzats segueixen l'indicat a la normativa, RD 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. En l'article 7 s'estableix que la diagnosi es referirà a:

- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció Professional
- Condicions de Treball, inclosa l'auditoria retributiva entre dones i homes segons estableix el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Salut laboral

Els resultats han estat validats, per unanimitat, per la Comissió Negociadora i són la base del I Pla d'Igualtat de CES, juntament amb la legislació vigent. L'objectiu del I Pla és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Per aquest motiu es defineixen uns objectius generals, uns objectius específics i indicadors per mesurar els resultats de cada acció proposada així

com les persones responsables de les mesures.

S'estableix un sistema de seguiment i avaluació, amb cronograma.

Els objectius generals es refereixen al conjunt del Pla, a partir d'ells es desenvolupen els específics, les accions, les persones responsables, els indicadors i el calendari per cada àrea d'intervenció.

5. Sistema de seguiment i avaluació.

La comissió de seguiment serà l'encarregada de fer els seguiments del compliment de les mesures aprovades en el Pla d'Igualtat així com de la seva avaluació.

Es reunirà com a mínim 1 cop a l'any i avaluarà les accions realitzades al llarg de l'any, i prendrà les decisions que cregui adients per assolir el compliment de les mesures dissenyades.

La comissió de seguiment podrà redefinir les mesures dissenyades si creuen que és necessari per una millor consecució de la igualtat dins de CES.

Composició i funcionalment de la comissió de seguiment, avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.

La comissió de seguiment està formada per 4 persones.

En representació de la direcció de l'empresa

Francesc Escolà i Solà
Ramon Gonzalez Franqué

En representació de les persones treballadores

Josep Antoni Moreno López- CCOO

La comissió de seguiment del pla es reunirà com a mínim 2 vegades a l'any, podent fer-ho trimestralment si es considera necessari.

8. Informe de Diagnòstic

El Consell Esportiu del Segrià és una associació privada amb personalitat jurídica i capacitat d'obrar que té com a objectiu el foment, el desenvolupament i la pràctica continuada de l'activitat física i esportiva, sobretot i fonamentalment en edat escolar de caràcter no obligatori.

El Consell Esportiu i la diversitat

En el Consell Esportiu Segrià creiem que la Diversitat és molt important i enriquidora, tots hem

de ser capaços de treballar junts de forma eficient i beneficiar-nos de la nostra diversitat cultural.

La gestió de la diversitat a CES no fa únicament referència a la diversitat cultural, sinó també a aspectes com el gènere, diverses capacitats, edat, exclusió social, etc.

Alguns dels objectius són:

- **Sensibilitzar:** Els principis de la Igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat han de ser part dels valors de l'empresa i han de ser difosos entre totes les persones que col·laboren amb CES
- **Continuar avançant en la construcció d'una plantilla diversa:** La empresa ha de fomentar la integració de persones amb perfils diversos (amb independència del seu gènere, raça, orientació sexual, nacionalitat, religió, creences, edat, diverses capacitats, etc.)
- **Promoure la inclusió:** La integració ha de ser efectiva, evitant qualsevol tipus de discriminació en el treball.
- **Considerar la diversitat en totes les polítiques de direcció de les persones:** La gestió de la diversitat no és exclusivament una practica més de Recursos Humans, sinó que és un factor transversal, que ha de formar part de totes les decisions que es prenguin en aquest àmbit
- **Promoure la conciliació en un equilibri entre família, treball i oci:** Es deuen establir mecanismes que permetin l'harmonització de la vida laboral amb la vida personal dels treballadors i les treballadores
- **Reconèixer la diversitat dels usuaris:** Els usuaris de CES són molt diversos i són una font d'innovació i desenvolupament. El reconeixement d'aquesta diversitat ens reforça com a organització.
- **Estendre i comunicar el compromís** cap a la plantilla. Els compromisos que l'organització adquireix han de ser comunicats i compartits amb les persones de CES
- **Estendre i comunicar el compromís a les organitzacions amb les quals tenim vincle:** Invitant-los a unir-se a aquests compromisos

El Consell Esportiu i l'exclusió social

El risc d'exclusió social és el risc que pateixen algunes persones que, per la seva condició social, són total o parcialment excloses d'una plena participació en la societat en que viuen.

L'objectiu general és el de garantir la igualtat d'oportunitats d'aquest col·lectiu perquè s'incorporin al mercat laboral i s'integrin permanentment en la societat.

En aquest apartat CES està obert a la contractació de persones en exclusió social si s'escau.

El Consell Esportiu i la perspectiva de gènere

Ens enfrontem al nostre primer pla d'igualtat.

El Consell Esportiu amb les capacitats diverses

L'objectiu general és el de garantir la igualtat d'oportunitats d'aquest col·lectiu perquè s'incorporin al mercat laboral i s'integrin plenament en la societat.

Imatge i llenguatge

No existeix en l'actualitat cap protocol respecte a la utilització d'imatges o llenguatge no sexista.

Les imatges que s'utilitzen al Consell Esportiu del Segrià per publicitar els seus productes i/o serveis no tenen cap contingut sexista.

Quant al llenguatge sexista a fi de millorar la percepció que la plantilla té de la utilització del llenguatge al Consell considerem necessari incidir en la utilització d'un llenguatge neutre que afavorirà la no utilització d'un llenguatge sexista.

Composició de la plantilla

Consell Esportiu del Segrià està format per una plantilla el 48% de la qual són dones i 52% són homes.

Es una distribució força equitativa, però canviant, ja que la major part dels professionals són monitors/monitores i aquests varien en funció de les necessitats de donar cobertura als centres esportius, escoles, etc.

En general però la presència de dones i homes acostuma a ser força equilibrada , ja que a nivell de monitors /es esportius, no hi ha socialment una clara tendència a ser un sector molt masculinitzat.

Les 3 persones amb contracte indefinit són 2 homes i 1 dona, es una numero de persones

massa petit com per poder extreure conclusions, encara que a diferencia del que trobem habitualment, l'administratiu és un home i la tècnica esportiva és una dona.

9. Pla d'acció

Objectius i accions a realitzar

1. Àmbit Cultura i Gestió Organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>L'empresa està sensibilitzada en treballar activament per la igualtat. Tot i no tenir l'obligació de tenir un pla d'igualtat han decidit negociar-ne un de forma voluntària.</i>	<i>Negociació del Pla Donar a conèixer el Pla a tots els grups d'interès</i>

Acció 1

OBJECTIU ESPECIFIC	<i>Difondre el compromís de Consell Esportiu en matèria de diversitat</i>
NOM DE L'ACCIÓ	<i>Comunicar als grups d'interès el compromís de la companyia en matèria de diversitat i la igualtat-</i>
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	<i>Crear una informació a la pagina web on es doni a conèixer el Pla d'Igualtat i el respecte a la diversitat .</i>
RESPONSABLE	<i>Recursos humans, responsable comunicació</i>
DATA D'INICI	<i>Maig 2002</i>
DATA DE FI	<i>Juliol 2022</i>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<i>WEB</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<i>Publicació a la web</i>
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	<i>Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans, direcció i IT. Cost modificació de la web.</i>

2. Àmbit Condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
No hi ha diferències de tipus de contracte, de tipus de jornada, d'edat entre els homes i les dones de la plantilla. La selecció es fa d'acord a les competències que tenen les persones , i no en funció del sexe ,i/o l'edat. La jornada de treball i l'horari estan relacionats amb les necessitats del servei.	

Acció 2

OBJECTIU ESPECIFIC	Vetllar per les condicions laborals de les dones, que no hi hagi discriminació davant de les dels homes
NOM DE L'ACCIÓ	Igualtat condicions laborals de les persones treballadores amb independència del seu sexe
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	Vetllar perquè no es produeixi cap mena de discriminació en les condicions laborals de les dones davant els homes
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Abril 2022
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Informes anuals
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Informar la comissió de seguiment de les condicions laborals desagregades per sexe
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

3. Àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>La selecció es fa únicament tenint en compte criteris relacionats amb la titulació, coneixements necessaris per poder realitzar l'activitat esportiva.</i>	<i>Crear un protocol sobre com es realitza la selecció de personal, identificant clarament que no es realitzen diferències per raó de sexe en la incorporació del personal.</i>

Acció 3

OBJECTIU ESPECÍFIC	Selecció de Personal amb perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Redactar un procediment de selecció de personal amb perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	<i>Revisar o crear un procediment de selecció de personal que tingui en compte la perspectiva de gènere per garantir que els processos de selecció respecten i afavoreixen la igualtat d'oportunitats</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Setembre 2022
DATA DE FI	Desembre 2022
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Interna
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Procediment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

Acció 4

OBJECTIU ESPECÍFIC	Selecció de Personal amb perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Ofertes de feina sense biaix de gènere
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	<i>Publicar ofertes de feina internes o externes utilitzant llenguatge i imatges no sexistes</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Juliol 2022
DATA DE FI	Tota la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, Internet, etc
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Ofertes
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

Acció 5

OBJECTIU ESPECÍFIC	Selecció de Personal amb perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Mesures de discriminació positiva
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	<i>En igualtat de condicions d'idoneïtat es contractaran dones en aquells llocs de treball on la presència femenina és menor i homes en els llocs de treball on la seva presència sigui menor.</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Juliol 2022
DATA DE FI	Tota la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Ofertes de feina
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de persones dones contractades vs nº de persones homes contractats per cada lloc de treball
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics:

4. Àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Realitzar formació en igualtat

Acció 6

OBJECTIU ESPECIFIC	Incloure en el Pla de formació anual, formació en Igualtat d'oportunitats
NOM DE L'ACCIÓ	Formació i sensibilització en Igualtat
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	Realitzar formació en igualtat d'oportunitats a tota la plantilla
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 2022
DATA DE FI	Tota la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, Pla de formació, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de persones formades, nº accions de formació realitzades
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans. Cost de la formació

Acció 7

OBJECTIU ESPECIFIC	Incloure en el Pla d'acollida sensibilització en Igualtat
NOM DE L'ACCIÓ	Formació i sensibilització en Igualtat
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	Incloure en el Pla d'acollida de les noves incorporacions el Pla d'igualtat i sensibilització en Igualtat d'oportunitats.
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 2022
DATA DE FI	Tota la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, Pla d'acollida, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de persones incorporades, vs accions realitzades
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

5. Àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<i>Dissenyar un protocol per regular la promoció interna i el desenvolupament professional</i>

Acció 8

OBJECTIU ESPECÍFIC	Garantir que en els processos de promoció interna es garanteix la igualtat d'oportunitats
NOM DE L'ACCIÓ	Promoció interna que afavoreixi la igualtat
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	<i>Redactar un protocol per la realització de les promocions internes per tal de garantir la igualtat d'oportunitats</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 2022
DATA DE FI	Desembre 2022
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Protocol
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

6. Àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>Els paràmetres que s'empren per fixar el preu hora no tenen res a veure amb el sexe de la persona que es contracte.</i>	<i>Que siguin les entitats les que fixin en determinades ocasions el preu hora, fa que puguin haver-hi massa diferències entre unes persones i unes altres.</i>

Acció 9

OBJECTIU ESPECIFIC	Revisar periòdicament la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Política Retributiva
	<i>Mantenir actualitzada la política retributiva perquè sigui igualitària. Realitzar anualment l'estudi de la bretxa salarial.</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Gener 2023
DATA DE FI	Tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Registre salarial i valoració dels llocs de treball
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

Acció 10

OBJECTIU ESPECIFIC	Revisar periòdicament la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Política Retributiva
	<i>Aconsellar les entitats que contracten el seus serveis, un preu hora mínim per homes i dones.</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 2022
DATA DE FI	Tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Registre salarial i valoració dels llocs de treball

RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.
--	---

7. Àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Informar de les possibilitats que tenen per conciliar la vida laboral i familiar les persones treballadores

Acció 11

OBJECTIU ESPECIFIC	Noves accions per fomentar la corresponsabilitat
NOM DE L'ACCIÓ	Corresponsabilitat
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	Consultar a les persones treballadores sobre les seves necessitats en matèria de corresponsabilitat per dissenyar noves accions.
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Gener 2023
DATA DE FI	Juny 2023
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Consulta a la plantilla
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

Acció 12

OBJECTIU ESPECIFIC	Foment de la corresponsabilitat
NOM DE L'ACCIÓ	Informar permisos existents que faciliten la corresponsabilitat
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	Crear un document on es recullen totes les mesures existents al Consell Esportiu que fomenten la corresponsabilitat i compartir-lo amb les persones treballadores
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 22
DATA DE FI	Continu
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Document
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

8. Àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Crear el manual de comunicació no sexista i donar-lo a conèixer. Revisar la documentació que es genera per tal que el llenguatge que s'utilitzi sigui igualitari.

Acció 13

OBJECTIU ESPECÍFIC	Comunicació no sexista
NOM DE L'ACCIÓ	Manual de Comunicació no sexista
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	Definir un manual de comunicació no sexista. Sensibilitzar totes les persones de la necessitat d'utilitzar una comunicació no sexista
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Octubre 2022
DATA DE FI	Desembre 2022
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, , correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Manual de comunicació
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

Acció 14

OBJECTIU ESPECÍFIC	Comunicació no sexista
NOM DE L'ACCIÓ	Donar a conèixer el Manual
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	Realitzar accions per donar a conèixer el manual
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Gener 2023
DATA DE FI	Març 2023
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Accions realitzades
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

9. Àmbit accés salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<i>L'avaluació de riscos no contempla la perspectiva de gènere, és més té un llenguatge no inclusiu.</i>

Acció 15

OBJECTIU ESPECÍFIC	Salut i perspectiva de gènere
NOM DE L'ACCIÓ	Prevenió de riscos laborals amb perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ DE LES ACTUACIONS	<i>Coordinar-se amb el servei de prevenció per que tingui en compte la perspectiva de gènere en les accions relacionades amb la prevenció i que utilitzi un llenguatge inclusiu</i>
RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Gener 2023
DATA DE FI	Tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Dades de baixes
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

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

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<i>Cal donar a conèixer quines són les vies per comunicar possibles casos d'assetjament. Donar a conèixer el protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Formar la plantilla en prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</i>

Acció 16

OBJECTIU ESPECIFIC	<i>Difondre el protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</i>
NOM DE L'ACCIÓ	<i>Sensibilització a les persones treballadores sobre prevenció assetjament sexual i per raó de sexe</i>
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	<i>Formar i sensibilitzar la plantilla en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
RESPONSABLE	<i>Recursos humans</i>
DATA D'INICI	<i>Gener 2023</i>
DATA DE FI	<i>Desembre 2023</i>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<i>Intranet, correu electrònic</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<i>Dades de baixes</i>
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	<i>Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans. Cost de la formació</i>

Acció 17

OBJECTIU ESPECIFIC	<i>Sensibilitzar vers la violència de gènere</i>
NOM DE L'ACCIÓ	<i>Donar a conèixer el protocol</i>
DESCRIPCIO DE LES ACTUACIONS	<i>Informar la plantilla de l'existència del protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>

RESPONSABLE	Recursos humans
DATA D'INICI	Gener 2023
DATA DE FI	Desembre 2023
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Accions informatives realitzades
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions, Equip de Recursos Humans Recursos Econòmics: Cost del temps invertit per recursos humans.

10. Programació i calendarització dels objectius

CALENDARI REALITZACIÓ ACCIONS																
				2023				2024				2025				2026
ACCIÓ	abril-juny	juliol-set	oct-des	Gener- març	abril-juny	juliol-set	oct-des	Gener- març	abril-juny	juliol-set	oct-des	Gener- març	abril-juny	juliol-set	oct-des	Gener- març
ACCIÓ 1																
ACCIÓ 2																
ACCIÓ 3																
ACCIÓ 4																
ACCIÓ 5																
ACCIÓ 6																
ACCIÓ 7																
ACCIÓ 8																
ACCIÓ 9																
ACCIÓ 10																
ACCIÓ 11																
ACCIÓ 12																
ACCIÓ 13																
ACCIÓ 14																
ACCIÓ 15																
ACCIÓ 16																
ACCIÓ 17																

Aquest pla d'igualtat ha estat negociat i consensuat per la comissió negociadora del Consell Esportiu del Segrià

Lleida 21 de març de 2022