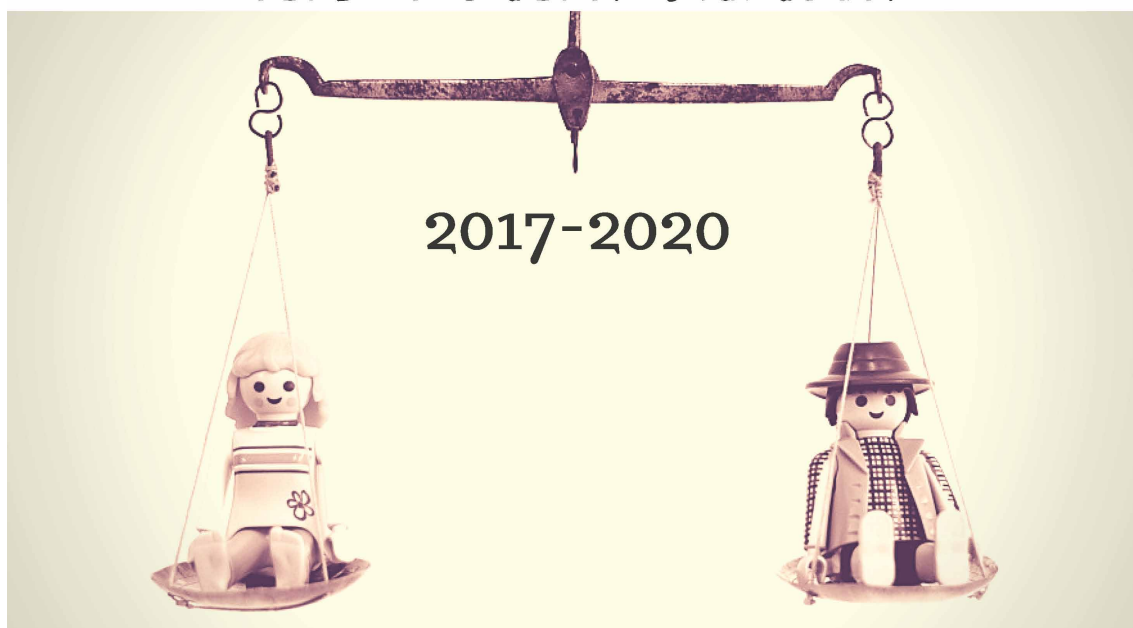


II

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes



CONSELL COMARCAL DE L'ALTA RIBAGORÇA



Índex

1. Introducció	3
2. Marc normatiu de les polítiques d'igualtat	4
3. Criteris d'orientació.....	9
4. Metodologia per elaborar el pla d'igualtat.....	11
5. Diagnosi.....	13
5.1. L'entorn: l'Alta Ribagorça	
5.1.1. Territori	13
5.1.2. Demografia	13
5.1.3. Mercat de treball	16
5.2. L'entitat: Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça	
5.2.1. Representació política i institucional	17
5.2.2. Personal tècnic i administratiu contractat	19
5.3. Conclusions extretes de les enquestes.....	22
6. Desenvolupament del pla.....	25
6.1. Àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat.....	26
6.2. Accions del Pla d'Igualtat.....	28
7. Seguiment i avaluació del pla	69
8. Material annex	70
8.1. Glossari	59
8.2. Model enquesta treballadors/es CCAR.....	72
8.3. Fitxes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.....	77

1. Introducció

El Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça (CCAR), a través del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), com a responsable de les polítiques comarcals de promoció de les dones mitjançant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de la incorporació de la perspectiva de gènere, presenta el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que compta amb la implicació de la resta d'àrees d'aquesta Administració.

La igualtat d'oportunitats en el treball encara és una de les fites més importants en la lluita per la igualtat entre dones i homes. Les desigualtats existents en l'àmbit laboral s'han d'afrontar des de diferents fronts, tenint present que cal actuar de forma paral·lela en la consecució d'una organització dels usos del temps més justa i equitativa. El desigual repartiment del treball domèstic i de cura encara continua essent un dels factors que més contribueixen a la vulnerabilitat i a la precarietat de la situació de les dones en el mercat de treball i en la societat en general.

Fa anys que els poders públics lluiten per eradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant això, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregeixin els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de corresponsabilitat, etc.)

El II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça per al període 2017-2020, es desenvolupa en virtut i d'acord amb la Llei Estatal 3/2007, de 22 de març, i la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta Llei reconeix el destacat paper de les administracions locals per avançar en igualtat, ja que són les esferes de govern més pròximes a la població, representant el nivell d'intervenció més adequat per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària.

Aquest pla es proposa incidir en les diferents dimensions de la discriminació de gènere a través de línies estratègiques d'actuació que segueixen una única direcció: la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquest pla recull les estratègies adreçades a assolir un model just de relacions socials entre dones i homes, mitjançant la definició d'objectius a curt, mitjà i llarg termini.

Les accions previstes en el pla estan adreçades a vèncer les diferents dimensions de la discriminació de gènere: les estructurals, derivades de la divisió sexual (espai i treball) i les culturals, derivades de la imposició de determinats patrons d'interpretació de la realitat social (rols i estereotips). Per altra banda, també pretenen construir un model real d'igualtat a partir de la generació de propostes que tinguin possibilitats efectives de produir canvis en la realitat material i en la simbòlica. En definitiva, avançar amb passes fermes per tal d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Volem agrair a totes les persones que, amb el seu treball i esforç, han fet possible l'elaboració d'aquest Pla, que ha de ser el full de ruta de les polítiques d'igualtat del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça.

2. Marc normatiu de referència en polítiques d'igualtat de gènere

El principi d'igualtat de gènere és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics, tot i que el seu reconeixement no ho ha estat per al conjunt de la ciutadania. Les dones no van iniciar el procés d'equiparació de drets formals fins a principis del segle XX; i la divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a assolir.

El present Pla es desenvolupa en virtut dels acords i marcs legislatius vigents d'àmbit internacional, europeu, estatal i català, que tenen per objectiu eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

ÀMBIT INTERNACIONAL

1975. Conferència Mundial de Mèxic. Convocada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Es van identificar tres objectius que es convertirien en la base de la tasca de les Nacions Unides en favor de la dona:

1. Igualtat plena de gènere i eliminació de la discriminació per raó de gènere.
2. Integració i plena participació de la dona en el desenvolupament.
3. Contribució cada cop més gran de la dona a l'enfortiment de la pau mundial.

1976. Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (ICCPR): és un tractat multilateral general que reconeix drets civils i polítics i estableix mecanismes per a la seva protecció i garantia. Va ser adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides mitjançant la Resolució 2200A (XXI), de 16 de desembre de 1966. Va entrar en vigor el 23 de març de 1976.

1979. La convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), i posteriorment el seu protocol facultatiu, reconeixen la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i prejudicis basats en rols estereotipats.

1980. Conferència Mundial de Copenhaguen: un any abans d'aquesta convenció es va produir un succés important, l'aprovació per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, de la "carta dels drets humans de les dones", que vincula jurídicament a 165 estats. Es va aprovar un pla d'acció que esmentava tota una varietat de factors per explicar la discrepància entre els drets jurídics i la possibilitat de la dona d'exercir aquests drets.

1985. Conferència Mundial de Nairobi: es va convocar a Nairobi la tercera conferència mundial sobre la dona, la Conferència Mundial per a l'examen i l'Avaluació dels Èxits del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona: Igualtat, Desenvolupament i Pau.

1993. La conferència dels Drets Humans de Viena: va proclamar que els drets humans de les dones i les nenes formen part integral dels drets humans universals. Així mateix, es reconeix la importància de la lluita per eradicar la violència envers les dones.

1995. Declaració de Beijing (sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones): crea un nou escenari per a les polítiques d'igualtat i, concretament, en les accions contra la violència masclista. Per primer cop es reconeix que les causes de la violència són estructurals i es dona una definició de violència de gènere: "L'expressió violència contra les dones significa qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, danys i patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada".

1997. Resolució de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides 2000/49: condemna tots els actes de violència masclista contra les dones, i especialment la violència contra les dones en situacions de conflicte armat.

1997. Resolució del Parlament Europeu "Tolerància zero contra la violència envers les dones" i el seu desenvolupament l'any 1999.

2001. Decisió Marc del Consell d'Europa sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, que senyala la importància d'evitar processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i d'organitzacions de suport.

2002. Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en allò relatiu a l'accés a l'ocupació, a la formació i promoció professionals i a les condicions de treball. Es contempla atorgar protecció en els supòsits d'assetjament i assetjament sexual a la feina.

2010. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín. Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +15.

2011. Inauguració de l'agència UNWomen (ONU Dones), entitat creada per l'Assemblea de les Nacions Unides, per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

Convenis de l'Organització Internacional del Treball:

1951. Conveni 100 sobre igualtat remunerativa entre homes i dones pel treball d'igual valor desenvolupat.

1958. Conveni 111 per combatre la discriminació (treball i ocupació)

1962. Conveni 118 sobre la igualtat de tracte (seguretat social)

1981. Conveni 156 que estableix condicions especials per a les persones treballadores amb responsabilitats familiars.

1988. Conveni 168 sobre el foment del treball i la protecció contra l'atur.

2000. Conveni 183 sobre la protecció de la maternitat.

ÀMBIT EUROPEU

1957. Tractat de Roma: primer document oficial en què s'estableix el deure dels estats

membres de garantir el principi d'igualtat retributiva per a un mateix treball, sense discriminació per raó de sexe.

1982. Inici dels programes comunitaris / Estratègia marc sobre igualtat entre dones i homes (2001-2005) / V Programa marc (2001-2006) / Pla de treball per a la igualtat entre dones i homes (2006-2010) / Inici de les accions positives (76/207).

1995. Carta Europea de les Dones a la Ciutat: carta pel dret de les dones a la ciutat.

1996. Aposta per la gestió transversal de gènere (gender mainstreaming) a partir de la Comunicació 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries."

1997. Aprovació del Tractat d'Amsterdam (TUE): art. 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE./art. 3.2: obliga la UE al compliment dels seus objectius, a tractar d'eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes.

2002. Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la **Directiva 76/207/CEE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.

2006. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació.

2007. Any de la Igualtat d'Oportunitats / Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere.

2010. La Carta de la Dona –COM (2010)78-/ Estratègia per a la igualtat entre dones i homes per al període 2010-2015.

ÀMBIT ESTATAL

1978. La Constitució Espanyola propugna entre els seus valors la igualtat i l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la llibertat i la igualtat de l'individu. Com a drets fonamentals s'estableixen: la igualtat davant la llei i la no discriminació, entre d'altres, per raó de sexe, i el dret a la vida, a la integritat física i moral, i la prohibició de la tortura i les penes o tractes inhumans o degradants.

2003. Llei Orgànica 11/2003 del 29 de setembre de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social de les persones estrangeres. També la **Llei Orgànica 15/2003 que modifica el Codi Penal o la Llei 27/2003 reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica.** Aquesta darrera Llei ha suposat una nova fita en les mesures adoptades des dels poders públics.

2004. Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. És la primera llei integral europea que recull una resposta global a la violència de gènere, amb la inclusió d'aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals.

2007. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. Sorgeix de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, que posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i que fa polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

2007. Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Específicament, la seva disposició addicional vuitena ens parla dels plans d'igualtat en els següents termes: *"Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes"*. A més en el segon apartat es fixa que *"les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable"*.

ÀMBIT AUTONÒMIC

2006. Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'autonomia. El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals es troben els de les dones: Article 19. Drets de les Dones; article 41. Es reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere.

2008. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. El Parlament de Catalunya aprova la Llei dels drets de les dones contra la violència masclista.

Aquesta llei parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans i que la violència masclista és una vulneració dels mateixos que impedeix el desenvolupament de la seva ciutadania, autonomia i llibertat. Igual que la Llei Integral estatal recull una sèrie de mesures que aprofundeixen en la sensibilització, prevenció, atenció i recuperació de les dones víctimes, defineix les competències de les diferents administracions i estableix nous drets per a les víctimes.

2012. Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015. És una estratègia innovadora i transformadora que suposa un trencament amb la dinàmica d'execució operativa que havia primat en els plans anteriors i l'aposta per un canvi en la metodologia, l'organització i la cultura de treball.

2014. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Per garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, i per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

2015. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. La Llei d'igualtat efectiva, en el seu preàmbul, explicita que el dret fonamental de la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que desitja eradicar el sistema patriarcal, androcèntric i sexista. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a 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.

3. Criteris d'orientació

Les diferents fases de desenvolupament del pla parteixen d'uns criteris estratègics clars i comuns per als agents involucrats, per tal que el Pla no quedi en un requeriment simbòlic o formal i que integri un enfocament de gènere, adequat a la realitat del territori.

Els objectius, els eixos d'acció i les mesures recollides en el present pla se sustenten en uns pilars ideològics o principis rectors que guien el desenvolupament de les polítiques en matèria d'igualtat, com són:

Apoderament

Parteix de la base que per superar les desigualtats existents que causen discriminacions per raons de gènere, cal la implicació social en el procés de transformació. Augmentar la participació de les dones en la presa de decisions i espais de poder, propiciar els espais i els recursos per incrementar la presència de les dones en els espais públics i de direcció. Així mateix, posar en valor i treballar de la mà dels col·lectius i organitzacions de dones i/o per a la igualtat.

El concepte apoderament també incideix en una altra dimensió, com és la presa de consciència. Abasta un exercici individual i col·lectiu de recuperació o assoliment de la pròpia dignitat com a dones.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere s'entén com la llibertat de tots els éssers humans de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raó de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes siguin igualment considerats, valorats i afavorits. És la base principal sobre la que s'assenten les bases reguladores de construcció d'una transformació social avessada a garantir l'equitat.

Igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot definir-se com l'absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social; és a dir, el dret de cada persona a escollir el seu propi camí sense que el fet d'haver nascut dona o home l'obligui o la limiti en les seves activitats privades o públiques.

L'aplicació d'aquest principi en el disseny i la implementació de les polítiques públiques permet detectar situacions de desavantatge i compensar o eliminar les barreres que dificulten o impedeixen que les dones desenvolupin la seva trajectòria personal i professional amb les mateixes oportunitats que els homes.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de gènere és l'organització o reorganització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat entre dones i homes s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, etc.

Integrar, doncs, la perspectiva de gènere en l'agenda política de la comarca i dels seus municipis, ha de ser un dels principis rectors d'aquest Pla comarcal, per tal d'abordar els problemes d'igualtat de gènere amb polítiques específiques en cada àmbit d'actuació, com per exemple l'educació, la formació, la salut, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, la mobilitat, etc.

És a dir, dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades sobre les diferents identitats de gènere i les desigualtats que això genera i perpetua. Es tracta de prestar atenció a la realitat diferenciada de totes les persones, sense exclusió, en totes les diferents temàtiques i dissenyar actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.

Diversitat

La diversitat, que forma part de totes les societats, no es pot entendre destacant només les diferències pròpies d'una única condició (sexe, ètnia, etc.), sinó que són el fruit de combinacions socials més complexes en les quals intervenen la cultura, la classe i el gènere.

Les dones, com els homes, no són un conjunt homogeni, sinó divers i diferent, per la qual cosa el principi de diversitat implica tenir en compte les diferències i, alhora, les similituds. Les desigualtats existents provenen, no de la diversitat en si mateixa, sinó de les discriminacions que es produeixen davant aquesta diversitat.

Així, doncs, tenir en compte aquest principi comporta gestionar la diversitat com a font d'enriquiment i saber valorar els diferents interessos i les necessitats de les persones que són diferents entre si, per la seva ètnia o la seva cultura, però també cohesionar tot allò que els és comú i complementari.

Alhora, cal tenir en compte els principis de la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i inetersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Participació

El principi de participació està directament relacionat amb el de transversalitat, ja que sense participació és molt difícil aconseguir la transversalitat de gènere en tots els àmbits de la vida d'un municipi, i per extensió d'una comarca. El desenvolupament de polítiques públiques de gènere requereix la intervenció conjunta i coordinada de diferents professionals de l'estructura municipal, i comarcal, però també de les institucions, entitats, teixits empresarial i associatiu i de la ciutadania en general.

Participar, doncs, significa involucrar diferents actors de la comarca tant en el procés d'elaboració com en la implementació i posterior avaluació del Pla comarcal per la igualtat d'oportunitats 2016-2019. D'aquesta manera els homes i les dones de la comarca, des de la triple vessant com a persones, com a professionals i com a integrants de diferents col·lectius o entitats, esdevenen agents actius de transformació d'una societat que vol fer de la igualtat de gènere entre dones i homes un dels seus pilars de convivència.

4. Metodologia per elaborar el Pla d'Igualtat

Aquest pla d'igualtat ha estat elaborat pel Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça. La seva redacció s'ha desenvolupat en dues fases: l'elaboració de la diagnosi de la situació del personal del consell comarcal, i l'elaboració del pla d'acció.

4.1. Fase 1: la diagnosi

La diagnosi és una eina de coneixement i anàlisi que es fonamenta en l'estudi qualitatiu i quantitatiu de la situació de l'empresa des de la perspectiva de gènere. El seu objectiu és identificar la situació en què es troba l'empresa amb relació a la igualtat d'oportunitats, de tracte i no discriminació entre dones i homes.

En aquesta fase de diagnosi es pretén conèixer la situació de la igualtat de gènere al CCAR: identificar si hi ha aspectes de l'organització que mostren desequilibris, desigualtats i que, per tant, poden estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere entre dones i homes. A tal efecte, s'han identificat els àmbits d'anàlisi a abordar, i després s'han determinat les metodologies de recollida i tractament de la informació.

Les tècniques de recollida d'informació que s'han utilitzat han estat principalment dues:

- Anàlisi documental i estadística: es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen a l'entitat en relació amb els diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada pel mateix CCAR, i constitueix el punt de partida de la diagnosi, ja que permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament. Es recopila també informació publicada per l'Idescat sobre demografia, característiques del territori i mercat de treball.
- Qüestionaris a la plantilla: es duu a terme un qüestionari amb l'objectiu de conèixer la percepció de la plantilla sobre temes d'igualtat i el coneixement que es té sobre alguna de les mesures que el CCAR impulsa per promoure-la. El formulari es posa a disposició de tota la plantilla per tal que el puguin contestar de forma anònima a través dels formularis de Google. Consta de 20 preguntes de resposta oberta i tancada, i una darrera qüestió sobre suggeriments per millorar la situació d'igualtat a l'entitat.

Posteriorment a la recollida de dades, es fa una anàlisi quantitativa i qualitativa d'aquesta informació.

L'anàlisi quantitativa permet extreure dades significatives sobre determinades qüestions clau, com per exemple, la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball.

En paral·lel a l'anàlisi anterior, se'n realitza una altra de més qualitativa, bàsicament a partir de la informació obtinguda mitjançant els qüestionaris i les entrevistes. Això ens permet veure les valoracions i les percepcions que els treballadors de la plantilla tenen sobre l'existència o no de desigualtats al CCAR, i la seva opinió sobre possibles actuacions a realitzar.

4.2. Fase 2: el pla d'acció

Aquest Pla d'Igualtat és una estratègia del CCAR destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes, i consisteix en l'establiment i la implementació d'un conjunt de mesures aplicades de forma transversal. El Pla determina els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

L'objectiu d'aquesta fase és desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a garantir aquesta igualtat de gènere al si del consell. La metodologia de treball utilitzada per assolir aquest propòsit ha estat:

- identificar els objectius generals
- identificar els objectius específics
- descriure les accions concretes que contribuiran a dur-los a terme

De cadascuna d'aquestes accions se n'ha fet una descripció, s'han identificat els agents que les han de dur a terme, els recursos i pressupostos necessaris, i també el calendari. A més, s'han fixat tant els indicadors de seguiment com de resultat per poder avaluar-les, i se n'han indicat les orientacions corresponents per mesurar-los correctament.

Els indicadors a partir dels quals s'ha desenvolupat aquest Pla d'Igualtat són els següents:

1. Política d'Igualtat d'oportunitats
2. Política d'impacte a la societat
3. Accés al treball, selecció, promoció i desenvolupament
4. Condicions laborals
5. Comunicació corporativa
6. Conciliació vida laboral, familiar i personal
7. Assetjament sexual i/o per raó de sexe
8. Representativitat de dones i homes.

El Pla d'Igualtat, per tant, es divideix en vuit àmbits corresponents als indicadors esmentats, que són el punt de partida de tot un seguit d'objectius específics. Per tal d'assolir-los, es concreten en accions, que l'entitat haurà desenvolupar segons la cronologia especificada.

5. Diagnosi

5.1. L'entorn: L'Alta Ribagorça

L'anàlisi de la realitat del territori aporta dades reals i estadístiques sobre la composició de la població, dels nuclis municipals i dels recursos existents. Els indicadors contenen les darreres dades publicades per organismes oficials.

5.1.1. Territori

L'**Alta Ribagorça** és una comarca de muntanya situada al Pirineu. Està situada al sud de la Vall d'Aran, a l'oest del Pallars Sobirà i al nord del Jussà; a ponent limita amb la comarca homònima de l'Aragó. Està vertebrada pels rius Noguera Ribagorçana i Noguera de Tor, i al nord-est de la comarca hi ha la part occidental del Parc Nacional d'Aigüestortes i Estany de Sant Maurici.

Les dades de població publicades l'any 2016 xifraven en 3.867 el nombre de persones empadronades a la comarca de l'Alta Ribagorça, de les quals 1.867 són dones i 2.000 són homes. Amb una superfície de 426,9 km², l'Alta Ribagorça és la comarca més petita i la menys poblada del Pirineu, i la segona amb la densitat de població més baixa de Catalunya: 9,1 habitants/km².

Composen la comarca 3 municipis: Vilaller, La Vall de Boí i El Pont de Suert, capital de la comarca. Gairebé el 60% de la població està concentrada a la capital, i la resta repartida en els 37 nuclis habitats que conformen la comarca (només 7 tenen més de 100 habitants).

5.1.2. Demografia

Estructura per sexe i edat (dones). Alta Ribagorça. 2016

	% 0/15 anys	% 16/64 anys	% 65 anys i més	Índex envelliment	Índex Sobre- envelliment	Edat mitjana
2009	13,27	66,28	20,45	161,4	18,3	43,09
2010	13,47	66,14	20,39	157,3	17,5	43,43
2011	13,19	66,06	20,75	166,9	18,6	44,10
2012	13,60	65,05	21,34	166,9	20,3	44,39
2013	13,71	64,15	22,14	169,2	20,6	44,94
2014	13,97	64,18	21,86	166,7	20,0	45,05
2015	13,86	63,43	22,71	175,3	19,5	45,46
2016	13,69	63,64	22,67	181,4	20,3	45,61

Com s'observa al quadre de dades, l'**índex d'envelliment**, que relaciona la població de 65 anys i més amb la població de 0 a 14 anys, és molt alt entre la població femenina de la comarca: 181'4, el que representa que per cada 100 dones joves, n'hi ha 181 de 65

anys o més. Aquest índex és més alt que a la província de Lleida i a Catalunya en el seu conjunt (116). L'edat mitjana del conjunt de totes les dones també ha augmentat (2,52 anys en els darrers 8 anys).

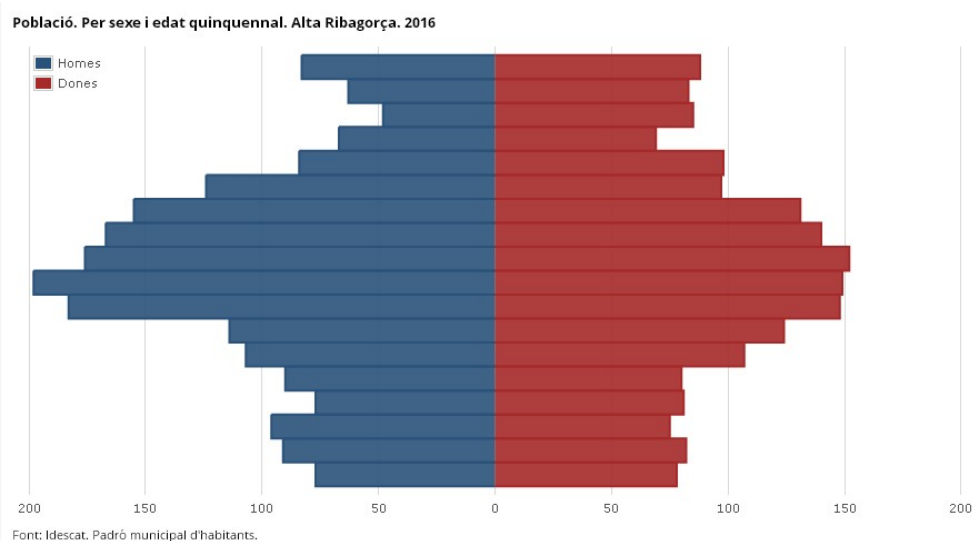
Estructura per sexe i edat (homes). Alta Ribagorça. 2016

	% 0/15 anys	% 16/64 anys	% 65 anys i més	Índex envelliment	Índex Sobre-envelliment	Edat mitjana
2009	12,69	72,73	15,08	127,6	11,8	41,29
2010	12,51	72,51	14,98	127,3	13,2	41,60
2011	13,11	71,98	14,91	118,5	15,6	41,40
2012	14,25	70,04	15,71	115,7	18,2	41,78
2013	14,10	69,87	16,04	121,5	19,5	42,49
2014	13,78	69,51	16,71	128,0	19,0	43,06
2015	14,05	68,76	17,19	129,6	22,6	43,61
2016	13,82	68,77	17,40	133,6	25,4	43,99

En el cas dels homes, l'índex d'envelliment també és alt, 133'6, però per sota del de les dones. Aquest fet no és degut a que hi hagi més joves, sinó a que hi ha menys homes per sobre dels 65 anys (17'4% de la població front a un 22'7% de dones). Igual que en el cas de les dones, l'edat mitjana de la població masculina també ha augmentat en més de 2 anys en els darrers 8 anys.

En conjunt, la població jove de menys de 16 anys representa només el 13'7% de la població total, tendència que no sembla que s'hagi de revertir a l'Alta Ribagorça, més aviat al contrari, tendeix a augmentar.

DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ PER SEXE I EDAT (2016)

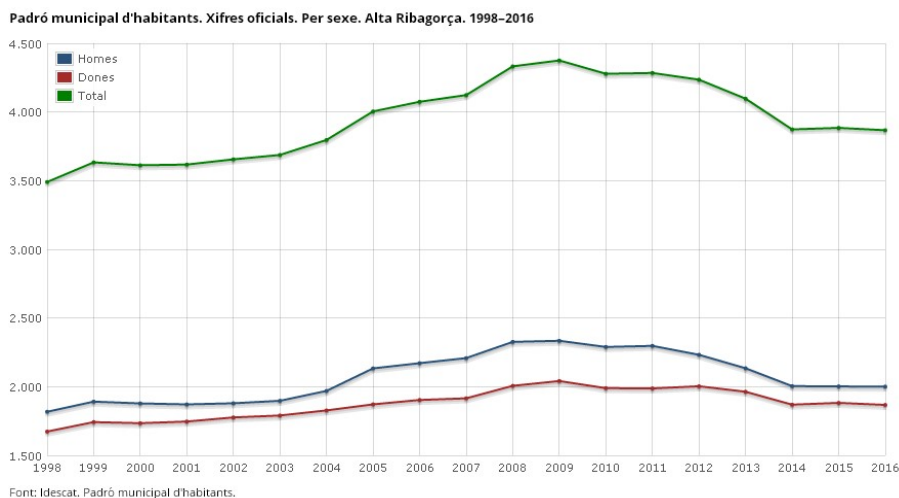


La piràmide de població de l'Alta Ribagorça, que representa la distribució dels seus habitants per sexe i edat, és del tipus "regressiu", com en gran part dels municipis de

Catalunya. Això significa un marcat descens en la natalitat en els darrers anys, amb el conseqüent envelliment de la població i un creixement negatiu. Cal destacar també **la major proporció d'homes que s'observa a la comarca, especialment en les franges mitjanes d'edat.**

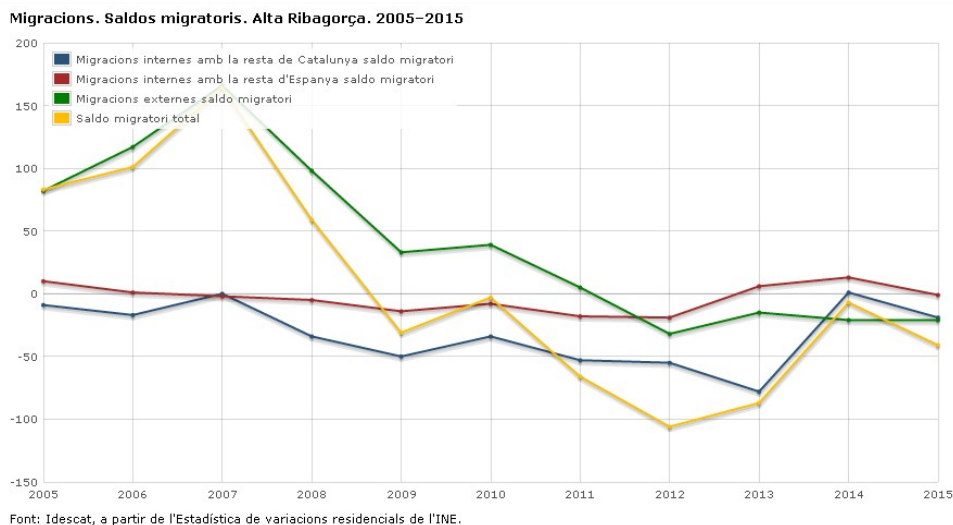
Això es reflecteix també en les dades anuals del padró municipal d'habitants: l'evolució de la població mostra un creixement positiu continuat durant la primera dècada del segle XXI. No obstant això, en els darrers anys, es pot observar una pèrdua constant de població: el creixement natural es manté negatiu i força inferior al de la mitjana de Catalunya, ha anat augmentant en els darrers anys, fins arribar a un -13'66 l'any 2015.

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ A L'ALTA RIBAGORÇA



En aquest sentit, cal destacar el canvi de tendència en relació a l'arribada de persones novingudes. Si bé l'any 2007 es va registrar el màxim d'empadronaments de persones nascudes fora del país, a partir d'aleshores i fins l'actualitat s'ha produït un descens que representa la pèrdua d'un terç de la població migrada.

SALDO MIGRATORI A LA COMARCA EN ELS DARRERS 10 ANYS



L'Alta Ribagorça és una comarca que, per qüestions tant territorials com polítiques i econòmiques, presenta algunes limitacions a l'hora de prestar determinats serveis a la

seva població, fet que genera una desigualtat d'oportunitats (sanitat, educació).

La manca d'oportunitats laborals, les deficiències en les comunicacions i transports públics i d'altres factors intrínsecs al territori de muntanya, estan provocant un progressiu envelliment i disminució de la població

5.1.3. Mercat de treball

La població ocupada per grans sectors d'activitat mostra una especialització clara en el sector dels serveis, i una pèrdua d'importància del sector agrari en els darrers anys, paral·lelament a la creixuda del sector turístic. El sector energètic hi ha tingut històricament una especial rellevància, per la construcció de grans preses i centrals hidroelèctriques i l'aprofitament dels recursos hídrics dels rius de la comarca.

INDICADORS D'ESTRUCTURA PRODUCTIVA PER SECTORS (desembre 2016)

sectors	Afiliacions Seg Social	%
Total Alta Ribagorça	1.469	100
Agricultura	102	6,9
Indústria i Energia	115	7,8
Construcció	157	10,7
Serveis	1.125	76,6
Comerç al detall	152	10,3
Hostaleria	253	17,2

Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Gencat

AFILIACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL A L'ALTA RIBAGORÇA (juny 2017)

Dones	735
Homes	885
TOTAL	1.620

Font: Institut d'Estadística de Catalunya. El municipi en xifres

El nombre total de dones afiliades a la Seguretat Social és menor que el d'homes, en una proporció de 45,37% de dones front un 54,63% d'homes, valors molt semblats als de la resta de Catalunya.

Aquesta dada no inclou els 459 autònoms amb compte de cotització a la comarca, doncs no hi ha dades disgregades i desconeixem la distribució per sexe.

ATUR REGISTRAT A L'ALTA RIBAGORÇA, MITJANA ANUAL (2016)

Dones	49
Homes	77
TOTAL	126

Font: Institut d'Estadística de Catalunya. El municipi en xifres

L'Alta Ribagorça ocupa el primer lloc en el rànking de comarques amb menor nombre d'atur femení, molt per sota de la mitjana de Catalunya. Per fer una interpretació correcta d'aquesta dada cal tenir en compte la realitat territorial i les característiques de l'atur a la comarca: d'una banda, encara hi ha un nombre significatiu de dones que es consideren població no activa, doncs no treballen o no busquen feina activament; d'altra banda, l'atur registrat i el real són discrepants per a tota la població, degut a que un bon nombre d'aturats no es registra als serveis públics d'ocupació, ja que a la comarca no hi ha oficina de treball i no consten a les estadístiques.

ATUR CONSTITUIT PER DONES ORDENAT PER RÀNKING (Catalunya i Alta Ribagorça)

Comarca	RK	% AR dones(des'16)	AR dones(des'16)
Alta Ribagorça	1	31,5%	46
Catalunya		54,2%	245.950

Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Gencat

Les dones aturades representen només un 31% del total d'aturats (registrats) de la comarca, front a un 54% de mitjana a la resta de Catalunya.

5.2. L'entitat: el Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

L'objectiu primordial d'aquest estudi és conèixer en detall l'estructura política, administrativa i tècnica del CCAR des d'una perspectiva de gènere. Per això analitzarem l'entitat comarcal des de diferents punts de vista, posant especial atenció a la distribució de la representació política i institucional de l'entitat per una banda, i l'organigrama tècnic-administratiu, per l'altra.

5.2.1. Representació política i institucional

A la taula 1 presentem el repartiment de les conselleries del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça tenint en compte el sexe i el grup polític al que pertany el conseller o la consellera.

Taula 1- Repartiment de conselleries per grup polític i sexe. CCAR 2016

	Conselleres	Consellers	Conselleries totals
Convergència i Unió (PdCat)	4	6	10
Agrup. Electors Alta Ribagorça	3	2	5
Candidatura de Progrés	1	2	3
Partit Popular	0	0	1* (pdt nomenament)
TOTAL	8	10	19

Font: Elaboració pròpia amb les dades extretes de la pàgina del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

Del total de conselleries del CCAR (19), a banda d'una que està pendent de nomenament, les altres 18 estan repartides de forma que 8 les ostenten dones (44,4%) i les altres 10 són ocupades per homes (55,5%). El repartiment es pot considerar

bastant igualitari, especialment si el comparem amb legislatures anteriors, on el nombre d'homes era molt superior al de dones.

Taula 2- Distribució política del Consell d'alcaldia en funció del sexe i del municipi al que representa. Alta Ribagorça, 2016.

A la taula 2 donem compte de la distribució política d'un dels òrgans de l'ens comarcal: el Consell d'Alcaldia, format pels alcaldes dels tres municipis de la comarca. Només una consellera té presència en aquest òrgan, doncs només en un dels municipis alcaldessa és una dona. En l'anterior legislatura tots els alcaldes eren homes.

Municipi amb representació al Consell d'Alcaldia	Conselleres amb presència a l'òrgan	Consellers amb presència a l'òrgan
Pont de Suert	0	1
Vall de Boí	0	1
Vilaller	1	0
TOTAL	1	2

Font: Elaboració pròpia amb dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

Taula 3- Distribució política de les presidències delegades a les comissions Informatives Permanents en funció del sexe i l'àrea delegada. Alta Ribagorça, 2016

A la següent taula hem disposat la distribució política de les presidències delegades a les Comissions Informatives Permanents, en funció de si aquestes han estat delegades en consellers o en conselleres.

Com podem observar, la major presència de conselleres es troba en la Comissió Informativa Permanent de Benestar Social i Salut. Aquest fet constitueix un element de segregació horitzontal, ja que es tracta d'un àrea que tradicionalment representa el principal adjudicat a les dones: el de la cura.

Denominació de la Comissió Informativa Permanent.	Presidència delegada en conselleres	Presidència delegada en consellers
Assumptes Generals, econòmics, de Règim interior i de Tecnologies de la Informació i Comunicació.	1	1
Medi Ambient, vies, accessos, recursos forestals i gestió i tractament de RSU	0	2
Agricultura i Ramaderia i Escorxador	1	0
Serveis Socials i Benestar, Salut, Atenció a les dones i igualtat i Educació	2	0
Joventut, Cultura i Esports	1	0
Promoció Econòmica	0	1
Turisme	0	1
Habitatge i Participació Ciutadana	0	1
TOTAL	5	6

Font: Elaboració pròpia amb dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

Taula 4- Distribució dels càrrecs de Presidència , Vicepresidència, Gerència i Tresoreria en funció del sexe. Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça, 2016

Pel que fa a la distribució de càrrecs electes o dels nomenaments eventuais, observem molt poca presència de dones: tan sols un d'aquests càrrecs, la vicepresidència 2a, és ocupat per una dona.

	DONA	HOME
Presidència	0	1
Vicepresidència 1a	0	1
Vicepresidència 2a	1	0
Gerència	0	1
Tresoreria	0	1
TOTAL	1	4

Taula 5- Representació política a òrgans col·legiats externs i consorcis per entitat i sexe. Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça, 2016

Pel que fa a la distribució per sexes de la representació política a òrgans col·legiats externs i consorcis, observem que dels 17* representants polítics, només 4 són dones.

Denominació de l'òrgan/consorci	Conselleres	Consellers
Consell General de la Muntanya	0	2
Patronat Parc Nacional d'Aigüestortes	0	1
ADS Alta Ribagorça	1	1
Consorti Normalització Lingüística	1	0
Consorti Gal Pallars-Ribagorça	0	1
Consorti Patrimoni Mundial Vall de Boí	0	1
Fundació Privada Escola Catalana Esports Muntanya	0	1
Fundació Privada "Custodi Castel Cotori"	1	0
Consell Rector Institut Desenvolupament i Promoció de l'Alt Pirineu i Aran	0	1
Consell Assessor Institut Desenvolupament Patrimonials de l'Alt Pirineu i Aran	0	1
Xarxa de Mesures i Equipaments Patrimonials de l'Alt Pirineu i Aran	0	1
Associació "un ramat de camins"	0	1
Govern Territorial de Salut Alta Ribagorça	0	1
Patronat Intercomarcal de les Terres de Lleida	0	1
Consorti per la gestió residus comarques del Pallars Jussà, Pallars Sobirà i Alta Ribagorça	0	0
Consell Esportiu de l'Alta Ribagorça	1	0
TOTAL	4	13

*Cal tenir en compte que hi ha consellers que ostenten la representació en més d'un òrgan, per la qual cosa la interpretació de les dades pot resultar enganyosa.

5.2.2. Personal tècnic i administratiu contractat

A més de la representació política, el Consell Comarcal compta amb el personal tècnic i administratiu que hi treballa. Aquests treballadors i treballadores són contactats per l'entitat a través de processos selectius, i/o concurs-oposició, si s'escau; a diferència dels càrrecs electes que són triats per votació.

Taula 6- Relació de llocs de treball del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça per sexes i subfunció desenvolupada. 2017

SUBFUNCIÓ	Homes	Dones
Serveis Generals:		
Gerència	1	
Secretaria-intervenció	1	
Comptabilitat		1
Noves Tecnologies	3	1
Administració		1
Servei de Turisme i Cultura		1
Promoció Econòmica		1
Habitatge	1	
Medi Ambient i Tractament Residus Sòlids Urbans	7	2
Serveis Socials		4
Joventut		3
Formació d'adults i Immigració		2
SIAD		1
TOTAL	13	17
Serveis externs subcontractats	CDIAP (ABD)	2
	Centre Obert (Fund. Verge Blanca)	1

Font: Elaboració pròpia amb dades extretes de la pàgina web del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

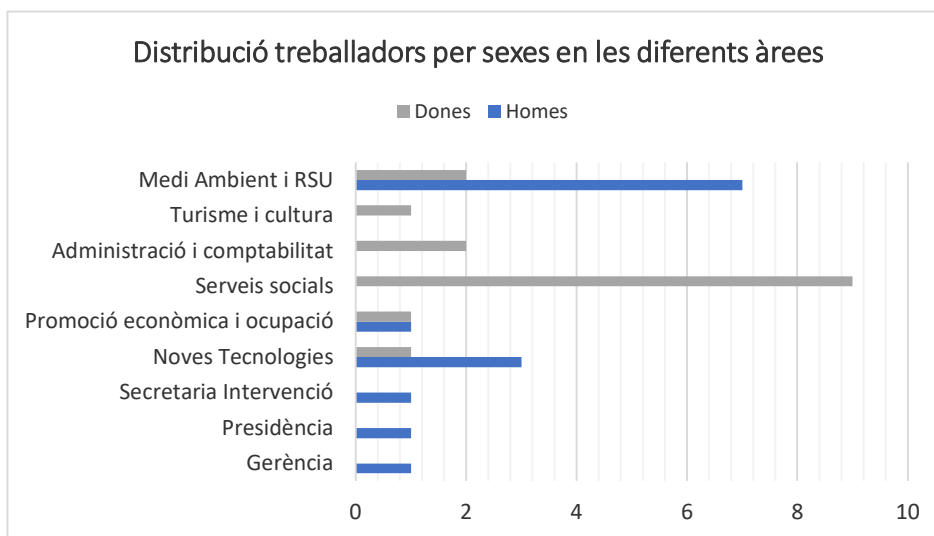
En aquesta relació de llocs de treball del CCAR s'han tingut en compte tant els treballadors que formen part de la plantilla com els que estan contractats de forma temporal, treballen per projectes o de forma autònoma.

Les dues línies de baix corresponen a personal que treballa en empreses que presten serveis de forma externalitzada, i que per tant, compten amb personal que no ha seleccionat o contractat el CCAR.

No s'inclouen al quadre les 4 persones que treballen de forma eventual (6 mesos) a la brigada del consell (àrea de medi ambient) gràcies a un pla d'ocupació del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Cada any, el CCAR compta amb plans d'ocupació que permeten contractar de forma eventual entre 4 i 10 treballadors, que treballen a l'entitat durant 6 ó 12 mesos. Cal esmentar el fet que la major part d'aquestes contractacions són personal masculí -en algunes convocatòries fins al 100%-, degut en part al tipus de projectes al que es vinculen aquests contractes, que solen ser de manteniment de la xarxa de camins i brigades d'obres, feines altament masculinitzades.

7- Gràfic distribució treballadors per sexes en les diferents àrees



Com es pot observar, el nombre de dones treballadores és lleugerament superior al d'homes: 17 dones front 13 homes. Si analitzem els perfils, comprovem que les dones ocupen tots els llocs de treball relacionats amb Serveis Socials (10) i també el administratiu (a Medi Ambient el personal femení hi fa tasques administratives). Per contra, l'àrea de Medi Ambient/RSU i la de Noves Tecnologies estan compostes majoritàriament per homes. Els llocs de més responsabilitat també estan ocupats per homes: gerència i intervenció, així com presidència -que no s'ha inclòs aquí doncs és un càrrec polític i no laboral-.

Taula 8- Relació de llocs de treball del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça per sexes i modalitat contractual

A la següent taula es disposa la relació de llocs de treball del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça tenint com a variable la modalitat contractual distribuïda per sexes.

	2017	
	Homes	Dones
Fixe/Indefinit/interí	1	6
Temporal	12	11
TOTAL	13	17

	2017	
	Homes	Dones
Temps complert	13	15
Temps parcial	0	2
TOTAL	13	17

Pel que fa a la temporalitat, la proporció de contractes fixes i interins és molt baixa respecte al total, tot i amb això és més alta entre les dones (6) que entre els homes (només 1).

Només dues persones (ambdues dones) treballen a temps parcial; la resta de personal ho fa a temps complet (entre 37,5 i 40 hores depenent del contracte).

5.3. Conclusions extretes de les enquestes

L'enquesta del II Pla d'Igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça va ser elaborada com a eina d'extracció de dades i opinions del personal de l'ens comarcal en relació a la igualtat entre dones i homes. El formulari, totalment anònim, es va posar a disposició dels treballadors i treballadores a través dels formularis de Google i es va facilitar l'accés per tal de poder-lo omplir amb les dades i informació sol·licitades. De la plantilla total del Consell Comarcal han contestat el qüestionari 20 persones, de les quals 15 són dones i 5 són homes, fet que mostra una notable diferència de participació tenint en compte el gènere.

A continuació us facilitem la informació extreta de les enquestes realitzades.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

- En relació al foment de la igualtat entre dones i homes per part del Consell, a través de les seves polítiques, un 47,4% opinen que sí es fomenta la igualtat a l'ens comarcal, enfront d'un 42,1% que opinen que no es potencia aquest àmbit. Un 10,5% prefereix no opinar sobre aquesta qüestió.

- Pel que fa a la desigualtat, un 42,1% dels enquestats considera que hi ha desigualtats entre dones i homes a la plantilla del Consell Comarcal, davant del 42,1% que consideren que no. Per tant, existeix un percentatge equitatiu de respostes afirmatives i negatives. Un 5,3% opta per no contestar.
- Existeixen diverses opinions relacionades amb les mesures que podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Les més destacades són: 1. Reduir la manca de paritat en quant als alts càrrecs i amb més responsabilitat, ja que la majoria són ocupats per homes, 2. Promoure l'adopció de mesures de conciliació familiar i flexibilitat horària.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE:

- En les comunicacions de feina, ja siguin orals o escrites, la majoria del personal considera que sempre (55%) o a vegades (30%) s' intenta utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu (sense utilitzar sempre el masculí com a genèric), davant d'un 15% que opina que no es fa servir un llenguatge no sexista.

ACCÉS ALS DIFERENTS LLOCS DE TREBALL:

- Dels 20 treballadors/es que han contestat l'enquesta, 19 opinen que sempre o quasi sempre es realitza la selecció de personal amb criteris objectius, transparents i neutres (sense discriminar dones i homes).
- Pel que fa a l'àmbit de la promoció laboral, el 50% de les persones que han respost l'enquesta consideren que hi ha possibilitat de promoció interna dins la plantilla. Per altra banda, un 25% considera que no existeix possibilitat de promoció interna i un altre 25% ha optat per no opinar sobre aquest àmbit. El 65% dels enquestats expressa no conèixer si els criteris utilitzats per a la promoció laboral són neutres i equitatius.

FORMACIÓ:

- Pel que fa a la formació reglada de la plantilla treballadora del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça, el 85% de les persones enquestades compten amb estudis universitaris (diplomatura o llicenciatura) i un 15% amb estudis secundaris.
- La majoria dels treballadors i treballadores han realitzat formació específica per al lloc de treball (85%).
- La modalitat de formació més utilitzada és la presencial, en un 60% dels casos, davant de la formació en línia (40%).
- El 80% de treballadors/es exposen no haver rebut formació sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, davant un 20% que si n'ha rebut.

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE FEINA I CONCILIACIÓ:

- Més de la meitat dels treballadors/es que han contestat l'enquesta (55%) tenen càrregues familiars. Les opinions que es deriven dels usos del temps estan directament relacionades amb el fet de tenir familiars a càrrec, ja que les càrregues familiars i la cura de la llar es converteixen en la principal tasca durant la setmana a nivell de dedicació. Tot i això, el 75% expressen no tenir dificultats a l'hora de conciliar la vida personal i professional.
- Pel que fa a les mesures de conciliació, el 40% manifesta desconèixer l'existència de mesures de conciliació al conveni del personal del Consell Comarcal. Per altra banda, un 35% creu que sí es contemplen mesures de conciliació en l'esmentat conveni, davant un 25% que consideren que no.

ENTORN DE TREBALL:

- En relació amb el tracte rebut per part de la resta de treballadors i treballadores del Consell Comarcal, el 100% del personal enquestat considera aquest tracte entre bastant i molt respectuós.
- Pel que fa al tracte rebut per part del personal directiu del Consell Comarcal, un 95% el consideren bastant o molt respectuós. Únicament un 5% el considera un tracte poc respectuós.
- Pel que fa a possibles situacions de discriminació i/o d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, el 75% exposa no haver vist o patit cap situació d'assetjament. Un 10% escull l'opció NS/NC. Un 15% expressa haver vist o patit una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, dada que resulta important tenir en compte a l'hora de desenvolupar el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

- Quant als aspectes que es perceben com a igualitaris dins l'àrea de treball i aquells que es considera necessari incorporar per assolir la igualtat, la majoria de treballadors/es coincideixen a remarcar l'existència d'àrees molt feminitzades, com per exemple Serveis Socials, i d'altres molt masculinitzades com la Brigada de l'Àrea de Medi Ambient i Serveis Territorials. Es considera també primordial la igualtat de sou i responsabilitats entre dones i homes.
- Pel que fa als suggeriments per millorar la igualtat a l'entitat comarcal, destaquen com a més freqüents les següents propostes:
 - Revisió i equiparació de sous
 - Flexibilitat horària
 - Discriminació positiva
 - Presència de dones als càrrecs directius i de responsabilitat.

6. Desenvolupament del Pla

Els principals factors de desigualtat a l'Alta Ribagorça estan derivats principalment de l'assignació tradicional dels rols de gènere, els estereotips i el repartiment diferenciat de tasques, la realitat geogràfica de la comarca i les conseqüents dificultats de mobilitat i d'accés als serveis, la encara desigual presència de la dona en alts càrrecs i la invisibilitat i reduïda presència pública de persones LGTBI.

Destaquem com factors favorables per assolir els objectius del Pla: la dinàmica d'implementació de la perspectiva de gènere desenvolupada amb el pla anterior, els recursos i serveis en actiu (SIAD, SIE), la voluntat tècnica i política, la coordinació entre agents de la comarca i àrea territorial del Pirineu, l'existència del Protocol d'Actuació en violències masclistes i del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal.

Amb l'anàlisi de les dades de la diagnosi inicial, podem establir una sèrie de factors favorables i desfavorables que influiran en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. A grans trets, aquests serien:

Factors favorables:

- Existència d'un cert equilibri en la composició total de la plantilla treballadora, tot i que el col·lectiu de dones representa el 56'6% del total (per sota del 60% a partir del qual es considera que està en situació de desigualtat)
- Taxes de temporalitat similars pels treballadors i les treballadores
- Existència del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)
- Existència de Plans de Polítiques de Dones des del 2006
- Equilibri en la repartició dels/de les caps d'àrea (50%)
- Augment de presència femenina en les conselleries i comissions polítiques respecte la darrera legislatura

Factors desfavorables:

- Els càrrecs de representació política més elevats (presidència, vicepresidència, gerència i tresoreria) són tots ostentats per homes
- Existència d'àrees de treball altament feminitzades (Serveis Socials, Turisme i Cultura) i àrees de treball altament masculinitzades (Medi Ambient i Tractament de Residus Urbans Sòlids)
- No hi ha un protocol d'ús de llenguatge inclusiu en cap dels departaments ni en els models de comunicació interna, ni en la web, ni en la publicitat de les accions de cara a l'exterior ni en la redacció del conveni col·lectiu vigent al CCAR
- Absència de promocions internes
- Manca de flexibilitat horària per conciliar la vida personal i professional
- Invisibilitat de l'atur femení a la comarca per manca de registres

6.1. Àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat

Partint del compromís de la institució amb la igualtat efectiva entre homes i dones, l'objectiu general del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça és contribuir a l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones, així com fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral. En aquest sentit, cal treballar per remoure els obstacles que impliquin l'existència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.

Aquest Pla està s'estructura en 8 eixos o àmbits d'actuació generals, els quals es materialitzen en 19 objectius operatius, que es concreten en 33 accions que es desenvoluparan de forma gradual a curt, mig i llarg termini.

A continuació es descriuen, per a cada acció, l'objectiu específic, l'àrea responsable i les persones destinatàries, el termini d'execució, si la seva execució comporta o no un cost econòmic, i els indicadors de seguiment i avaluació de cadascuna.

Des de la Comissió d'Igualtat es promourà la implementació i es farà el seguiment i avaluació de les diferents accions amb els responsables de les diferents àrees implicades. S'estableix un termini d'execució del Pla de 4 anys, des del juny del 2017 al desembre del 2020.

Els indicadors de seguiment i avaluació establerts per a cada acció seran els instruments de mesura en relació a l'execució de l'acció, en base als quals podrà analitzar-se l'impacte de l'acció en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ	OBJECTIUS
A. Política d'Igualtat d'oportunitats	A.1.- Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
	A.2.- Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
	A.3.- Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions comarcals.
B. Política d'impacte a la societat	B.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern.
	B.2. Afavorir la promoció de polítiques públiques amb perspectiva de gènere.
C. Accés al treball, selecció, promoció i desenvolupament	C.1.- Garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament ; i en la formació i constitució dels tribunals qualificadors.
	C.2.- Eliminar els obstacles que puguin generar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en l'accés al treball públic i al desenvolupament de la carrera professional del personal

	C.3.- Promoure la formació en igualtat de condicions per a ambdós sexes.
D. Condicions laborals	D.1.- Continuar garantint l'equitat de gènere en els condicions retributives dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal.
	D.2.- Millorar, si s'escau, els beneficis socials atorgats als treballadors i treballadores de l'ens comarcal, aplicant la perspectiva de gènere.
E. Comunicació corporativa	E.1.- Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica.
	E.2.- Impulsar accions de formació i sensibilització en relació a l'ús del llenguatge inclusiu i facilitar guies d'ús que treballin aquest àmbit.
F. Conciliació vida laboral, familiar i personal	F.1.- Millorar les mesures de conciliació existents a l'ens local, sense perjudici envers la carrera professional de les persones treballadores.
	F.2.- Fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit laboral, familiar i personal per tal d'avançar cap a una societat més igualitària i justa.
G. Assetjament sexual i/o per raó de sexe	G.1.- Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i les bones relacions a la feina.
H. Representativitat de dones i homes.	H.1.- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.
	H.2.- Mantenir, dins de les possibilitats, la presència de les dones en els llocs de treball de més responsabilitat i comandament.
	H.3.- Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en la representació sindical.

6.2. Accions del Pla d'Igualtat

6.2.1. Àmbit d'actuació A: **Política d'igualtat d'oportunitats**

El concepte de política o cultura d'igualtat de gènere fa referència al tracte igualitari com un dels fonaments del progrés en els hàbits de la societat.

Perquè parlem de cultura d'equitat de gènere és necessari el compromís de la institució, la participació i implicació dels col·lectius i de les persones que formen l'administració. Totes les persones s'han d'implicar en aquest projecte d'equitat de gènere de la institució i interioritzar-ne els valors.

El conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que una organització desenvolupa, determina una manera concreta d'actuació i estableix, per tant, una determinada política o cultura.

El present àmbit se centra en la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant dels càrrecs electes com dels treballadors i treballadores del CCAR en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'ens comarcal.

OBJECTIUS:

A.1.- Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla

A.2.- Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A.3.- Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions comarcals.

A.1. ELABORAR I IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA DE COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DEL PLA

ACCIÓ A.1.1. COMUNICACIÓ INTERNA DEL PLA			
Objectiu específic:			
Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats als treballadors i treballadores del CCAR			
Descripció:			
Elaboració d'una estratègia de comunicació interna del Pla a través de: circular informativa, correu electrònic, etc...			
Responsables:			
Comissió Pla d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries:			
Treballadors i treballadores de l'ens comarcal.			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interna usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació interna	Quantitativa	Anual

ACCIÓ A.1.2. COMUNICACIÓ EXTERNA DEL PLA			
Objectiu específic:			
Donar a conèixer a la població el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça.			
Descripció:			
Elaboració d'una estratègia de comunicació externa del Pla a través de: presentació pública, difusió mitjans de comunicació, web, circular informativa, correu electrònic			
Responsables:			
Comissió Pla d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries:			
Població de la comarca			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació usats	Documental	Anual

A.2. SENSIBILITZAR I CAPACITAR EL PERSONAL EN MATÈRIA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

ACCIÓ A.2.1. FORMACIÓ EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS			
Objectiu específic:			
Sensibilitzar el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat.			
Descripció:			
Realitzar periòdicament sessions formatives en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal del CCAR			
Responsables:			
Comissió Pla d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries:			
Treballadors i treballadores de l'ens comarcal			
Termini:			
Curt			
Cost:			
Si			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions formatives	Documental	Anual
2.	Nombre de persones assistents, sexe, categoria laboral, departament.	Quantitativa	Anual

ACCIÓ A.2.2. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS AL COS POLÍTIC

Objectiu específic:

Sensibilitzar al cos polític i capacitar-lo en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

Descripció:

Realitzar una sessió formativa en gènere i igualtat d'oportunitats a la corporació comarcal, a l'inici de cada legislatura.

Responsables:

Comissió Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Persones destinatàries:

Càrrecs electes

Termini:

Mig

Cost:

Per concretar

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat i grup polític	Quantitativa	Anual

A.3. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES DIFERENTS POLÍTIQUES I ACTUACIONS COMARCALS.

ACCIÓ A.3.1. CONSTRUCCIÓ I IMPLEMENTACIÓ D'INDICADORS EN GÈNERE			
Objectiu específic:			
Tenir en compte la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques públiques.			
Descripció:			
Construcció i implementació d'indicadors de gènere per a la mesura i avaluació de les polítiques públiques.			
Responsables:			
Comissió Pla d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries:			
Càrrecs electes			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre d'indicadors de gènere implementats.	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de polítiques impulsades en base als indicadors.	Documental	Anual

ACCIÓ A.3.2. REALITZACIÓ I/O REVISIÓ DEL PLA DE POLÍTIQUES DE DONES			
Objectiu específic:			
Realitzar i/o revisar periòdicament el Pla de Polítiques de Dones del CCAR			
Descripció:			
Elaboració d'un Pla de Polítiques de Dones com a conceptualització transversal de la perspectiva de gènere, que garanteixi que totes les polítiques incorporin la perspectiva de gènere i de les dones			
Responsables:			
Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD Alta Ribagorça)			
Persones destinatàries:			
Població de la comarca			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de Pla de Polítiques de Dones a l'ens comarcal	Documental	Quadriennal
2.	Revisió i modificació, si escau, del Pla de Polítiques de Dones	Documental	Biennal

6.2.2. Àmbit d'actuació B: **Política d'impacte a la societat**

Aquest àmbit fa referència a la incorporació de la perspectiva de gènere a la política comarcal en quant a la seva exteriorització social. És a dir, en la contribució del Consell Comarcal a la sensibilització i assoliment de la igualtat d'oportunitats al territori, en l'existència de polítiques i actuacions comarcals específiques i en la inclusió de la perspectiva de gènere en les seves relacions amb el teixit empresarial, entitats i associacions així com amb la població en general.

El Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça compta amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) des de l'any 2006. En aquest servei es dona orientació i assessorament en relació a qualsevol aspecte que pugui ser d'interès per a les dones, entre d'altres:

- Informació, orientació i assessorament sobre els drets de les dones i en els casos de violència de gènere.
- Suport psicològic.
- Assessorament jurídic.
- Detecció, acompanyament i derivació als serveis especialitzats en l'atenció en situacions de violència.
- Activitats, cursos i xerrades, tallers formatius, etc... sobre temes d'interès per a les dones.
- Suport a les associacions de dones.
- Accions de sensibilització comunitària.

OBJECTIUS:

B.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern.

B.2. Afavorir la promoció de polítiques públiques amb perspectiva de gènere.

B.1. CONTINUAR AMB LES POLÍTIQUES DE FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT EXTERN.

ACCIÓ B.1.1 FOMENT DE LA COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ALS CENTRES EDUCATIUS.

Objectiu específic:

Promoure una educació que potenciï la igualtat d'oportunitats, elimini la discriminació per gènere i integri la perspectiva de gènere

Descripció:

Continuar amb el projecte de la Taula de Salut, consistent en la realització de tallers específics a escoles i IES pel foment de la internalització d'actituds i pràctiques més igualitàries entre nens i nenes, i les seves famílies, que a l'hora es projectin i visibilitzin en tots els àmbits de la seva vida

Responsables:

Coordinadores Taula de Salut d'Infància i Taula de Salut Jove

Persones destinatàries:

Centres Educatius

Termini:

Curt

Cost:

Sí

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de tallers realitzats	Documental	Anual
2.	Valoració del centre (alumnat, professorat i/o famílies)	Documental	Anual

ACCIÓ B.1.2 PORTAR A TERME PROJECTES I/O CAMPANYES DE PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT EXTERN.

Objectiu específic:

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern per la sensibilització de la població.

Descripció:

Continuar amb el disseny i implementació de projectes, campanyes i/o programes pel foment de la igualtat d'oportunitats: celebració de dies internacionals, jornades i tallers específics, exposicions, debats, presentacions, programes específics per a dones, etc...

Responsables:

SIAD Alta Ribagorça

Persones destinatàries:

Població del territori

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de projectes, programes o campanyes realitzats	Documental	Anual
2.	Nombre d'assistents per sexe	Documental	Anual
3.	Valoració del projecte, programa o campanya.	Enquesta	Anual

ACCIÓ B.1.3. SENSIBILITZAR ELS PROFESSIONALS DELS ÀMBITS DE COMUNICACIÓ.

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els mitjans de comunicació del territori.

Descripció:

Realitzar sessions formatives relatives a la introducció de la perspectiva de gènere en la informació

Responsables:

Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

Persones destinatàries:

Mitjans de comunicació i treballadors/es del CCAR

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions realitzades	Documental	Biennal
2.	Nombre d'assistents per sexe, edat i categoria laboral.	Documental	Biennal

B.2. AFAVORIR LA PROMOCIÓ DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

ACCIÓ B.2.1. COMUNICAR A EMPRESES PROVEÏDORES DE SERVEIS PÚBLICS EL COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions externes del CCAR			
Descripció:			
Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores el compromís del Consell Comarcal amb la igualtat d'oportunitats.			
Responsables:			
Comissió d'Igualtat d'oportunitats			
Persones destinatàries:			
Empreses proveïdores de serveis públics			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de comunicacions	Documental	Anual
2.	Identificació de les empreses proveïdores que han rebut comunicació.	Documental	Anual

ACCIÓ B.2.2. FOMENTAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN LES RELACIONS NEGOCIALS.			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb relacions negocials amb el Consell Comarcal			
Descripció:			
Establir criteris d'adjudicació que donin preferència a aquelles empreses que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat.			
Responsables:			
Serveis Tècnics			
Persones destinatàries:			
Empreses			
Termini:			
Mig			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació de les empreses adjudicatàries que compten amb Pla o mesures d'Igualtat	Documental	Biennal

ACCIÓ B.2.3. COMUNICAR EL COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I FOMENTAR-LA EN ASSOCIACIONS I ENTITATS.

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les relacions externes del CCAR.

Descripció:

Comunicar a entitats i associacions el compromís del Consell Comarcal amb la igualtat d'oportunitats i fomentar la seva implicació en el si de les organitzacions

Responsables:

Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

Persones destinatàries:

Entitats i associacions de la comarca

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació de les entitats que han rebut comunicació	Documental	Biennal
2.	Identificació de les mesures de foment	Documental	Biennal

6.2.3. Àmbit d'actuació C: **Accés al treball, selecció, promoció** **i desenvolupament professional**

Complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal, passa per treballar amb transparència i equitat, tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i també pel que fa a la mobilitat i la promoció interna.

Aconseguir aquesta equitat de gènere en l'accés i el desenvolupament professional del personal, així com aconseguir una presència equilibrada en dones i homes en tots els col·lectius, unitats i llocs de treball depèn en gran part de tots ells, i de la capacitat de les dones per assolir les diferents tasques que es desenvolupen dins del Consell Comarcal. S'ha de treballar per tal que les pròpies dones desenvolupin un interès per accedir a categories i llocs de treball de més alt nivell.

S'han de garantir les condicions d'equitat per a les dones i homes i aprofitar el potencial de les dones, les seves competències, valors i coneixements. Per aconseguir-ho cal que l'accés, la promoció i el desenvolupament es produeixin en igualtat de condicions.

En els darrers anys la conjuntura econòmica i les nombroses i importants reformes en l'àmbit administratiu han fet pràcticament invisible la possibilitat de treure places en oferta pública, però podem dir que existeix encara una evident desigualtat a l'hora de concursar per determinades places.

Des de la perspectiva de formació per tal d'aconseguir els coneixements i actualitzacions necessàries per tal de donar un millor servei o de qualitat als ciutadans, les dades mostren que les dones són les que tenen una inquietud més elevada en aquest aspecte.

Alguns punts febles s'han de millorar en aquest àmbit, i els podem resumir en: manca de dades segregades per sexe en l'àmbit de formació així com també en els processos selectius, mancances en la publicitat i redacció de les bases d'accés a qualsevol lloc de treball, que no incorporen paràmetres relatius a la igualtat d'oportunitats.

Per tot això, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- C.1.- Garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament, i constitució dels tribunals qualificadors.
- C.2.- Eliminar els obstacles que puguin generar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en l'accés i promoció al treball públic, i al desenvolupament de la carrera professional de les persones treballadores al Consell Comarcal.
- C.3.- Promoure la formació en igualtat de condicions per a ambdós sexes.

C.1. GARANTIR L'APLICACIÓ DEL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS , LA SELECCIÓ, LA PROMOCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT, I EN LA CONSTITUCIÓ DELS TRIBUNALS QUALIFICADORS.

ACCIÓ C.1.1. REVISAR LA DENOMINACIÓ I LA DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL I DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS UTILITZANT UN LLENGUATGE NEUTRE.			
Objectiu específic:			
Evitar la discriminació d'homes i dones en l'accés, la selecció i la promoció al treball.			
Descripció:			
Realitzar un estudi o informe, des de la perspectiva de gènere i l'ús d'un llenguatge no sexista, en relació a la denominació, la descripció dels llocs de treball i les competències professionals. Revisió, propostes de modificació i implementació.			
Responsables:			
Recursos Humans/Personal			
Persones destinatàries			
Personal del Consell Comarcal			
Termini:			
mig			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Biennal
2.	Nombre i descripció de les propostes de modificació	Documental	Biennal
3.	Nombre i descripció de les propostes implementades	Documental	Biennal

C.2. ELIMINAR ELS OBSTACLES QUE PUGUIN GENERAR QUALESVOL TIPUS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE EN L'ACCÉS I PROMOCIÓ AL TREBALL PÚBLIC, I AL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL DE LES PERSONES TREBALLADORES AL CONSELL COMARCAL.

ACCIÓ C.2.1. DONAR VISIBILITAT ALS PRINCIPIS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ.			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball.			
Descripció:			
Explicitar i fer visible en els procediments de selecció criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes.			
Responsables:			
Gerència i Caps d'Àrea (suport de Secretaria i Recursos Humans)			
Persones destinatàries			
Treballadors/es del Consell Comarcal			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ACCIÓ C.2.2. REVISIÓ DE LES PROVES I CRITERIS EN LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Objectiu específic:

Vetllar per la neutralitat de les proves i criteris utilitzats en la selecció i promoció professional.

Descripció:

Revisar les proves i criteris de selecció i promoció des de la perspectiva de gènere i implementar les propostes de modificació.

Responsables:

Gerència i Caps d'Àrea (suport Comissió d'Igualtat)

Persones destinatàries

Personal del Consell Comarcal

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures revisades	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de mesures modificades	Documental	Anual

C.3. PROMOURE LA FORMACIÓ EN IGUALTAT DE CONDICIONS PER A AMBDÓS SEXES.

ACCIÓ C.3.1. DONAR VISIBILITAT ALS PRINCIPIS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ.			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats en la formació.			
Descripció:			
Establir criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats en la formació.			
Responsables:			
Comissió d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries			
Plantilla del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Quadriennal

6.2.4. Àmbit d'actuació D: Condicions Laborals

Les diferències salarials entre dones i homes són un fet molt generalitzat a tota Europa i l'actual formulació internacional i europea del principi de no discriminació per raó de sexe tant en matèria de classificació com de retribució és la de « igual retribució per un treball d'igual valor ». Aquesta concepció d'igualtat retributiva que lliga el concepte de remuneració al de valoració del treball i la classificació professional, pretén superar una realitat molt arrelada en el món laboral on algunes tasques, tenint el mateix valor que altres, són considerades diferents, de categories diferents i en conseqüència, amb salaris diferents.

Diversos estudis del propi Departament de Treball mostren que, en alguns casos, es dóna una discriminació directa vers les dones, és a dir, el salari que reben les dones per la mateixa feina i categoria és inferior a la exercida per un home. Però en moltes ocasions es produeix el que es denomina *discriminació indirecta*, que és molt més subtil i té un abast molt més gran i que està directament relacionada amb els sectors on es desenvolupa l'activitat, la categoria assolida i en definitiva, amb la valoració dels llocs de treball.

La desigualtat salarial també té a veure amb la classificació professional sovint discriminatòria, que prové de les antigues ordenances laborals i que molts dels convenis laborals no han modificat substancialment, ja que no s'ha dut a terme una nova valoració no sexista dels llocs de treball, tal com es recomana en les directives europees i en la Llei per a la Igualtat efectiva de dones i homes, tant a nivell estatal com autonòmic.

Per tot això es proposen els següents

OBJECTIUS:

D.1. Continuar garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal.

D.2.- Millorar, si s'escau, els beneficis socials atorgats als treballadors i treballadores de l'ens comarcal, aplicant la perspectiva de gènere.

D.1. CONTINUAR GARANTINT L'EQUITAT DE GÈNERE EN LES CONDICIONS RETRIBUTIVES DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CONSELL COMARCAL.

ACCIÓ D.1.1 REALITZAR UN INFORME DE LES RETRIBUCIONS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.			
Objectiu específic:			
Conèixer i donar visibilitat a la situació de les empleades de l'ens comarcal quant a igualtat retributiva.			
Descripció:			
Elaborar un informe que reflecteixi les retribucions del personal del Consell Comarcal, segregades per sexe i, amb identificació i descripció del lloc de treball i tipus de jornada laboral i de totes les percepcions salarials, des de la perspectiva de gènere.			
Responsables:			
Recursos humans/ Personal			
Persones destinatàries			
Treballadors i treballadores del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Quadriennial

ACCIÓ D.1.2. ESTABLIR UN SISTEMA DE LLOCS DE TREBALL NEUTRE.			
Objectiu específic:			
Vetllar per l'equitat retributiva.			
Descripció:			
Basar la valoració de llocs de treball en un sistema neutre, quantitatiu de punts, que no produeixi un resultat negatiu sobre cap col·lectiu.			
Responsables:			
Gerència (suport de Secretaria i Recursos Humans)			
Persones destinatàries			
Treballadors i treballadores del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Aprovació de la valoració de llocs de treball	Documental	Quadriennal

D.2. MILLORAR, SI S'ESCAU, ELS BENEFICIS SOCIALS ATORGATS ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'ENS COMARCAL, APLICANT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

ACCIÓ D.2.1. ELABORAR UN INFORME ANUAL EN RELACIÓ ALS BENEFICIS SOCIALS QUE ATORGA EL CONSELL COMARCAL, TENINT EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Objectiu específic:

Conèixer les dades segregades per sexe dels diferents beneficiaris/es del fons social en funció de les categories previstes.

Descripció:

Elaborar un informe anual en relació als beneficis socials que atorga el Consell Comarcal, segregat per sexe, des de la perspectiva de gènere.

Responsables:

Recursos humans/ Personal

Persones destinatàries

Treballadors i treballadores del Consell Comarcal

Termini:

curt

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ D.2.2. ESTABLIR I IMPLEMENTAR, SI S'ESCAU, MILLORES DELS BENEFICIS SOCIALS.

Objectiu específic:

Consolidar una millora, si s'escau, en els beneficis socials que atorga l'organització, més propera a les necessitats reals del personal.

Descripció:

En base a l'informe i a les necessitats dels treballadors i treballadores de l'ens comarcal, establir, aprovar i implementar, si s'escau, millores en els beneficis socials.

Responsables:

Gerència/Representants de personal

Persones destinatàries

Treballadors i treballadores del Consell Comarcal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de millores implementades	Documental	Anual

6.2.5. Àmbit d'actuació E: Comunicació corporativa

La comunicació, tant l'oral i l'escripta com la visual, està sotmesa a usos de biaix sexista que modelen la nostra percepció de la realitat segons uns patrons d'ús comú. L'acompliment del nostre treball genera un flux continu d'informació, que no sempre es transmet sota una perspectiva igualitària.

Una vegada identificada aquesta fissura en la nostra comunicació, ens plantejem tot un seguit de bones pràctiques dirigides a detectar i corregir l'ús esbiaixat del llenguatge a causa del sexisme i l'androcentrisme, a fi d'afavorir el canvi en la nostra expressió tot sent conscients del poder de la comunicació en la configuració dels rols i els estereotips socials. L'ús del llenguatge incluiu reflectiria la cultura corporativa del Consell Comarcal en la seva responsabilitat d'aconseguir la igualtat efectiva entre les dones i els homes de la seva comunitat.

En aquest sentit, l'article 14.11 de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes assenyala, com a criteri general d'actuació dels poders públics, "la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el foment d'aquest en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques".

Es reconeix, així, la responsabilitat dels poders públics en l'ús incluiu i igualitari del llenguatge, que, d'altra banda, com una estratègia de qualitat en la seva comunicació amb la població.

Per aconseguir aquest canvi en la nostra realitat cal un esforç conjunt, i per impulsar aquest canvi en la percepció de la realitat s'han elaborat, des de diverses instàncies, documents que recomanen l'ús igualitari de la llengua.

Des de l'ens comarcal es proposa adoptar un conjunt d'estratègies per introduir bones pràctiques en la comunicació corporativa per tal d'assolir una comunicació no sexista.

Per tot això es proposen els següents

OBJECTIUS:

E.1.- Formalitzar i consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica.

E.2.- Impulsar accions de formació i sensibilització en relació a l'ús del llenguatge incluiu i facilitar guies d'ús que treballin aquest àmbit.

E.1. CONSOLIDAR I FORMALITZAR L'ÚS D'UN LLENGUATGE I COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO SEXISTA

ACCIÓ E.1.1. IMATGE INTERNA I EXTERNA DEL CONSELL COMARCAL.

Objectiu específic:

Donar visibilitat a les dones i evitar una imatge corporativa androcèntrica, sexista i/o discriminatòria.

Descripció:

Revisió i actualització de la imatge interna i externa del CCAR: web, cartells, campanyes informatives, mitjans de comunicació, etc...

Responsables:

Comunicació Consell Comarcal

Persones destinatàries:

Treballadors/es del Consell Comarcal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre d'imatges revisades	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre d'imatges actualitzades	Documental	Anual

ACCIÓ E.1.2. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DEL CONSELL COMARCAL.

Objectiu específic:

Evitar un ús sexista i androcèntric en el llenguatge i la comunicació del CCAR, tant en l'àmbit intern com extern.

Descripció:

Revisió i actualització del llenguatge i la comunicació interna (circulars, comunicats, denominacions llocs de treball, etc..) i externa (notificacions, sol·licituds, reglaments, etc.)

Responsables:

Totes les àrees del Consell Comarcal

Persones destinatàries:

Treballadors/es del Consell Comarcal i altres

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de documents interns revisats i actualitzats	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de documents externs revisats i actualitzats	Documental	Anual
3.	Valoracions àrees afectades actualització documentació	Documental	Anual

E.2. IMPULSAR ACCIONS DE FORMACIO I SENSIBILITZACIO EN RELACIO A L'US DEL LLENGUATGE INCLUSIU I FACILITAR GUIES D'US QUE TREBALLIN AQUEST AMBIT.

ACCIÓ E.2.1. FORMACIÓ EN LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA I/O ANDROCÈNTRIC.

Objectiu específic:

Conscienciar a la plantilla de l'ens comarcal i als responsables polítics de la necessitat d'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica.

Descripció:

Realitzar formació al personal tècnic, al directiu i al polític en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica.

Responsables:

Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

Persones destinatàries:

Treballadors/es del Consell Comarcal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions de formació realitzades	Documental	Biennal
2.	Nombre de personal assistent per sexe , edat, categoria laboral i àrea del Consell Comarcal	Documental	Biennal
3.	Valoracions del personal assistent a la formació.	Documental	Biennal

ACCIÓ E.2.2. DISTRIBUCIÓ DE MATERIALS I GUIES DE LLENGUATGE NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC.

Objectiu específic:

Facilitar materials i guies de llenguatge no sexista al personal del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça.

Descripció:

Distribuir materials per facilitar l'ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions que provenguin de qualsevol àrea de l'ens comarcal.

Responsables:

Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

Persones destinatàries:

Treballadors/es del Consell Comarcal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de materials d'ús de llenguatge inclusiu distribuïts	Documental	Biennal
2.	Nombre de documents de comunicació efectivament revisats i/o modificats.	Documental	Biennal

6.2.6. Àmbit d'actuació F: **Conciliació vida laboral, personal** **i familiar**

La incorporació de les dones a les funcions públiques així com al món laboral ha mobilitzat una reflexió sobre el concepte de conciliació, donada la important funció de les dones dins l'espai familiar.

La conciliació fa possible compatibilitzar la feina remunerada amb les tasques domèstiques, responsabilitats familiars, i el temps personal, tenint en compte que no es refereix només a les dones, sinó també als homes.

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral no només significa facilitar a les dones la compatibilitat de les seves funcions de maternitat i custòdia de la salut, tant dels infants com de la gent gran, sinó l'alliberament de la doble càrrega que assumenixen les dones en incorporar-se al mercat laboral. Aquest aliberament només serà factible si es procedeix al repartiment de totes les funcions entre homes i dones.

Per aquests motius, l'objectiu no ha de consistir en establir mesures conciliadores només per a les dones, sinó que haurien d'anar dirigides tant a dones com a homes. Cal la presència d'homes i dones en el context de la convivència familiar i laboral per parlar d'equitat.

El Consell Comarcal compta amb les mesures de conciliació determinades per llei, però es pot observar en aquest àmbit cert desequilibri entre dones i homes. Acostumen a ser les dones les que sol·liciten compactacions i reduccions de jornada, entre d'altres mesures, per tal de poder fer-se càrrec de la família.

Per tot això es proposen els següents

OBJECTIUS:

F.1. Millorar les mesures de conciliació existents a l'ens local, sense perjudici envers la carrera professional de les persones treballadores.

F.2. Fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit laboral, familiar i personal per tal d'avançar cap a una societat més igualitària i justa.

F.1. MILLORAR LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS A L'ENS LOCAL, SENSE PERJUDICI ENVERS LA CARRERA PROFESSIONAL DE LES PERSONES TREBALLADORES.

ACCIÓ F.1.1. IDENTIFICAR LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DEL PERSONAL.			
Objectiu específic:			
Conèixer les necessitats reals de conciliació dels empleats i les empleades del Consell Comarcal per a poder ajustar les accions en aquest àmbit.			
Descripció:			
Elaborar un estudi qualitatiu sobre les necessitats reals de la conciliació de la plantilla municipal.			
Responsables:			
SIAD			
Persones destinatàries			
Treballadors i treballadores del Consell Comarcal			
Termini:			
mig			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Biennal

ACCIÓ F.1.2. ESTABLIR MESURES QUE FACILITIN LA CONCILIACIÓ			
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Millorar la qualitat de vida de la plantilla municipal ▪ Millorar la qualitat en la gestió dels recursos humans 			
Descripció:			
Establir mesures que facilitin la conciliació dels empleats i empleades del Consell Comarcal. En base a l'estudi qualitatiu elaborat sobre les necessitats reals de conciliació.			
Responsables:			
Comissió d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries			
Treballadors i treballadores del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de les mesures aprovades	Documental	Quadriennal

F.2. FOMENTAR LA CORRESPONSABILITAT ENTRE HOMES I DONES EN L'AMBIT LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL PER TAL D'AVANÇAR CAP A UNA SOCIETAT MES IGUALITARIA I JUSTA.

ACCIÓ F.2.1. REALITZAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE CORRESPONSABILITAT.			
Objectiu específic:			
Impulsar la corresponsabilitat entre els treballadors i treballadores del Consell Comarcal.			
Descripció:			
Realitzar campanyes adreçades als treballadors i treballadores de foment de la corresponsabilitat en l'àmbit domèstic.			
Responsables:			
Comissió d'Igualtat d'Oportunitats			
Persones destinatàries			
Treballadors i treballadores del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
Sí			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de campanyes de corresponsabilitat	Documental	Quadriennal
2.	Valoració per part dels treballadors i treballadores	Enquesta	Quadriennal

6.2.7. Àmbit d'actuació G: **Assetjament sexual i/o per raó** **de sexe**

En aquest àmbit s'analitza la prevenció de les conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe dins l'àrea laboral.

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal, i/o físic, no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea una entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

La diagnosi efectuada a l'ajuntament ha analitzat la prevenció que l'ajuntament realitza sobre les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.

El Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça va aprovar l'any 2010 el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. L'objectiu d'aquest protocol era determinar les bases d'actuació a l'ens comarcal davant d'una situació d'aquesta índole.

En el protocol es determina:

- Les obligacions i orientacions de les persones amb responsabilitat dins de l'Administració i dels treballadors.
- Els drets i obligacions dels treballadors
- Les orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per a persones que es consideren afectades.
- La informació, sensibilització i formació en la temàtica
- El procés per presentar una queixa
- El procés de resposta a la queixa dins de la gestió interna de l'Ajuntament
- El nomenament de Comissió de Seguiment encarregada de dur a terme les actuacions necessàries per tal de donar solució a la problemàtica denunciada.

Des de la data analitzada, no consta al Consell Comarcal cap denúncia d'assetjament sexual ni horitzontal, ni vertical ascendent. Per tant, les dades de la diagnosi són clarament positives en aquest aspecte, i la percepció dels treballadors/es i responsables és la inexistència de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, tanmateix cal continuar treballant per fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte entre companys i companyes.

Amb tot això, es proposa el següent

OBJECTIU:

G.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i les bones relacions a la feina.

G.1 FOMENTAR UN CLIMA DE TREBALL ADEQUAT, BASAT EN EL RESPECTE MUTU I LES BONES RELACIONS A LA FEINA.

ACCIÓ G.1.1. INFORMAR A LA PLANTILLA SOBRE EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT.

Objectiu específic:

Donar a conèixer a la plantilla el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Descripció:

Planificar i portar a terme una estratègia de comunicació interna del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Responsables:

Comissió d'Igualtat

Persones destinatàries

Treballadors/es del Consell Comarcal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual

ACCIÓ G.1.2. REALITZAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ INTERNA ENFRONT LA VIOLÈNCIA			
Objectiu específic:			
Aconseguir una tolerància nul·la enfront la violència			
Descripció:			
Elaborar i implementar campanyes de sensibilització enfront la violència de gènere adreçades a la plantilla, fent especial èmfasi en les relacions de desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral			
Responsables:			
SIAD			
Persones destinatàries			
Treballadors/es del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
Sí			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes implementades	Documental	Quadriennal
2.	Valoracions dels treballadors/es	Qüestionari	Quadriennal

6.2.8. Àmbit d'actuació H: **Representativitat de dones i homes**

La igualtat formal de drets entre dones i homes està reconeguda en la nostra societat però la igualtat real d'oportunitats encara no s'ha consolidat. Els darrers anys s'ha produït una millora en les condicions de vida de moltes dones, però aquest avenç no s'ha fet palès en les estructures de presa de decisions, encara que últimament s'estan donant actuacions encaminades a garantir la paritat en determinats àmbits com ara el polític.

La voluntat d'elaborar i implementar aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, posa de manifest la inquietud política i tècnica de l'Ajuntament del Pont de Suert de treballar en aquest sentit, sense perdre de vista que les polítiques d'igualtat afecten a tots els àmbits d'actuació d'una administració, i per tant, és necessari treballar de manera transversal, per tal que s'incorpori la mirada de les dones a totes les polítiques i actuacions municipals.

Pel que fa als càrrecs polítics i la presència de les dones, cal dir que la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes recull en el preàmbul que ha d'haver una composició equilibrada de dones i homes alhora d'ocupar càrrecs públics, per aquest motiu actualment s'ha minimitzat la diferència, atès que la mateixa Llei obliga als ens públics a que les persones de cada sexe no superin el 60% ni estiguin per sota del 40%, per tal d'assegurar una representació significativa dels dos sexes en els càrrecs de responsabilitat.

Per tant, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- H.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.
- H.2. Mantenir, dins de les possibilitats, la presència de dones en els llocs de treball de més responsabilitat i comandament.
- H.3. Fomentar la participació de les dones a la vida política comarcal.
- H.4. Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en la representació sindical.

H.1. FOMENTAR LA PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS

ACCIÓ H.1.1 ESTABLIR MESURES CORRECTORES PER EVITAR LA SEGREGACIÓ VERTICAL			
Objectiu específic:			
Potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts			
Descripció:			
En base a la diagnosi de gènere i als informes anuals, establir les mesures correctores necessàries per equilibrar la presència de dones i homes en la representació política, i en especial, en els òrgans de decisió.			
Responsables:			
Ordenació Administrativa i Corporativa			
Persones destinatàries:			
Treballadors/es del Consell Comarcal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanisme de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de les mesures correctores proposades	Documental	Quadriennal
2.	Nombre i descripció de les mesures implantades	Documental	Quadriennal

H.2. MANTENIR, DINS DE LES POSSIBILITATS, LA PRESENCIA DE DONES EN ELS LLOCS DE TREBALL DE MÉS RESPONSABILITAT I COMANDAMENT.

ACCIÓ H.2.1 REALITZACIÓ D'UN INFORME AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA PLANTILLA DEL CONSELL COMARCAL

Objectiu específic:

Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les diverses àrees de treball i als llocs de més responsabilitat

Descripció:

Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació i la formació de la plantilla per a incentivar el seu accés, d'una banda, en àrees feminitzades, a homes, i en àrees masculinitzades, a dones

Responsables:

Comissió d'Igualtat

Persones destinatàries

Plantilla del Consell Comarcal

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció mesures proposades i implementades	Documental	Quadriennial

H.3. MANTENIR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

ACCIÓ H.4.1 ELABORACIÓ DE MESURES, SI S'ESCAU, PER COMPTAR AMB UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I DONES EN LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

Objectiu específic:

Garantir la paritat en la representació sindical del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça

Descripció:

Establir mesures, si s'escau, per garantir la paritat en la representació sindical de l'ens comarcal.

Responsables:

Comissió d'Igualtat

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanisme de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de mesures, si s'escau.	Documental	Quadriennal

7. Seguiment i avaluació del pla

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permeten conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultat obtinguts en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens faciliten informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i/o correcció, proporcionant al Pla cert grau de flexibilitat.

Objectius:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Òrgans responsables:

La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat, duent a terme les següents funcions:

- Promoure la seva implementació
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions
- Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
- Traspasar informació periòdica a la Comissió Executiva sobre el desenvolupament i nivell d'execució del Pla i els efectes observables que les accions estan produint a diferents nivells de l'organització.
- Elaborar les respectives fitxes de seguiment i avaluació.

La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats també debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de les fitxes de seguiment i avaluació que podeu consultar al material annex.

8. Material Annex

8.1. Glossari:

Als efectes del que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, s'entén per:

Coeducació: l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per aró de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en la possibilitat de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de presones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudicimés gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

8.2. Model enquesta treballadors/es CCAR

Enquesta del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça (2017-2020)

0.- Dona

Home

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

1.- Creus que el Consell Comarcal fomenta, amb les seves polítiques, la igualtat entre dones i homes?

Sí
 No
 NS/NC

2.- Consideres que hi ha desigualtats entre dones i homes a la plantilla del Consell Comarcal?

Sí
 No
 NS/NC

3.- Quines mesures creus que podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

.....
.....
.....
.....

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

4.- En les comunicacions de feina, ja siguin orals o escrites, intentes utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu (sense utilitzar sempre el masculí com a genèric)?

- Sí
 No
 A vegades

ACCÉS ALS DIFERENTS LLOCS DE TREBALL

5.- Creus que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres (sense discriminar dones i homes)?

- Sí
 No
 Quasi sempre

6.- Saps si hi ha possibilitat de promoció interna dins la plantilla?

- Sí
 No
 NS/NC

7.- Penses que els criteris utilitzats per a la promoció són neutres i equitatius?

- Sí
 No
 NS/NC

FORMACIÓ

8.- Pel que fa a la formació reglada de la plantilla treballadora del Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça, quina formació tens?

- Diplomatura, llicenciatura, postgrau (o combinació d'aquestes)
 Formació bàsica, EGB o equivalent
 Batxillerat, BUP, FP II o equivalent

9.- Has rebut formació específica per al lloc de treball?

Respon sí o no. En el cas que no n'hagis rebut, explica per què.

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

.....
.....

10.- Quin és el nombre d'hores dedicades a formació segons la modalitat?

Presencial	<input type="text"/>
En línia	<input type="text"/>

11.- Has rebut formació sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE FEINA I CONCILIACIÓ

12.-Tens familiars a càrrec ?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

13.- Pel que fa a la distribució dels usos del temps :

Quant temps dediques a l'oci propi?
Quant temps dediques a la cura dels fills i/o filles?
Quant temps dediques a la cura de familiars dependents?
Quant temps dediques a les tasques de la llar?

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

14.- Tens dificultats per conciliar la vida personal i professional? Quines?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Quasi sempre

.....
.....
.....

15.-Coneixes si es contemplen mesures de conciliació al conveni del personal del Consell Comarcal?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

15.1.- Com consideres aquestes mesures?

<input type="checkbox"/>	Suficients
<input type="checkbox"/>	Insuficients

ENTORN DE TREBALL

16.- En relació amb el tracte rebut per part de la resta de treballadors i treballadores del Consell Comarcal, com ha estat aquest tracte?

<input type="checkbox"/>	Molt	respectuós
<input type="checkbox"/>	Bastant	respectuós
<input type="checkbox"/>	Poc	respectuós
<input type="checkbox"/>	Gens respectuós	

17.-En relació amb el tracte rebut per part del personal directiu del Consell Comarcal, com ha estat aquest tracte?

<input type="checkbox"/>	Molt	respectuós
<input type="checkbox"/>	Bastant	respectuós
<input type="checkbox"/>	Poc	respectuós
<input type="checkbox"/>	Gens respectuós	

18.- Pel que fa a possibles situacions de discriminació i/o d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, n'has vist o patit alguna?

<input type="checkbox"/>	Sí, n'he vist/patit.
<input type="checkbox"/>	No, mai.
<input type="checkbox"/>	NS/NC

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

19.- Quins aspectes perceps com a igualitaris dins l'àrea de treball ?

.....
.....
.....
.....
.....

20.- Quins aspectes consideres necessaris incorporar per assolir la igualtat dins la teva àrea?

.....
.....
.....
.....
.....

21.- Suggestiments per millorar la igualtat de l'entitat comarcal.

8.3. Fitxes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

FITXA 1. SEGUIMENT DE L'ACCIÓ

1.- Identificació de l'acció

NOM DE L'ACCIÓ:
 Persones responsables:
 Període de seguiment:
 Data:
 Emplenat per:

2.- Desenvolupament de l'acció

Activitats desenvolupades durant el període

--

Assoliment objectius
 Nivell d'execució de l'acció
 Nombre dones participació acció
 Nombre homes participació acció

En cas de no desenvolupament de l'acció

Activitat

--

Motiu

3.- Resultats Indicador

Ha millorat ____ No s'ha modificat ____ Ha empitjorat ____

Explicació:

--

4.- Incidència en el desenvolupament de l'acció

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció