



2017 - 2021

Pla Intern d'Igualtat

CONSELL COMARCAL DEL PALLARS SOBIRÀ



INDEX

INTRODUCCIÓ	3
MARC NORMATIU	5
PROCÉS METODOLÒGIC	10
PLA D'IGUALTAT	12
DIAGNOSI DE GÈNERE	15
1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	17
1.1 COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB POLÍTIQUES D'IGUALTAT	17
1.2 INDICADORS DE GÈNERE I DADES SEGREGADES PER SEXE	20
1.3 POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL	22
2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	28
3. REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES	34
3.1 PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	35
3.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS	36
3.3 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PEL NIVELL FORMATIU	37
3.4 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL	38
3.5 PARTICIPACIÓ POLÍTICA	40
4. SELECCIÓ DEL PERSONAL, AVALUACIÓ DE RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL	44
4.1 CRITERIS DE SELECCIÓ	44
4.2 FORMACIÓ	46

4.3 PROMOCIÓ	54
5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: CONTRACTE, JORNADA I NIVELL SALARIAL	57
6. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES	74
6.1 MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	75
6.2 PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL	76
7. SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	79
7.1 RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	79
7.2 CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	79
8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL	82
PLA D'ACCIÓ	93
SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	112
BIBLIOGRAFIA	113
GLOSSARI	115
ANNEXES	119



INTRODUCCIÓ

Per tal de poder viure en una societat democràtica, és imprescindible viure en una societat regida pel principi d'igualtat i la no discriminació.

Ja fa molts anys que es treballa i es lluita arreu del món per tal d'aconseguir poder viure en una societat on la desaparició de la discriminació envers les dones sigui una realitat però el fet que en ple segle XXI encara sorgeixin lleis per potenciar aquests principis vol dir que, actualment, encara hi ha obstacles que impedeixen la visibilitat de la dona en igualtat de condicions dins de la societat.

Des de la Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana, el qual era l'equivalent per a les dones - de la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà (1789), fins a l'actual Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, són moltes les dones que han estat i estan lluitant a través de diferents actes per poder aconseguir una societat democràtica sense cap tipus de desigualtat per raó de sexe. Tots aquests moviments feministes que s'han dut a terme han generat que a dia d'avui es treballi per obtenir polítiques d'igualtat dins de l'Administració pública.

Tot i que hi ha molta feina feta, el cert és que encara hi ha molta discriminació vers les dones i això s'observa fins i tots en les institucions públiques. En l'àmbit laboral, per norma general, la figura de la dona representa categories inferiors, i es dedica a feines administratives i/o socials normalment, en canvi, els homes acostumen a gestionar les direccions i els llocs de presa de decisions. Tot i ser de manera indirecta, és un fet discriminatori.

L'elaboració d'aquest nou Pla Intern d'Igualtat del CCPS pretén ser una eina més per establir accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots i cadascun dels àmbits de l'organització.

En primer lloc, es presenta la **normativa legal** seguida de la **metodologia** que s'ha seguit per dur a terme l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, i a continuació s'explica de manera breu en què consisteix i les tasques que ha d'acollir.

Seguidament es detalla la **diagnosi de gènere** on es realitza un estudi per valorar els punts forts i febles de l'organització a nivell d'Igualtat i de la qual sortiran les diferents accions a treballar i que es plantejaran en l'apartat del Pla d'Acció, que haurà de rebre un seguiment i una avaluació.

Per acabar, es presenta la **bibliografia** utilitzada durant l'elaboració d'aquest així com un **glossari** de paraules clau en l'àmbit de la Igualtat.



MARC NORMATIU:

El Pla Comarcal d'Igualtat d'Oportunitats que es mostra a continuació, es compon a partir dels acords i marcs legislatius vigents d'abast tant internacional, europeu, estatal, català i comarcal que tenen com a objectiu eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, ja sigui directa o indirecta per raó de gènere.

EUROPEU:

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.** Els articles 2.2 i 3 defineixen la igualtat de tracte entre dones i homes com un principi fonamental. L'article 141.3 fa referència a la igualtat d'oportunitats i a la igualtat de tracte entre dones i homes en aspectes de contractació i ocupació.
- **Directiva 75/117/cee** del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.
- **Directiva 96/34/CE** del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **Directiva 97/80/CE** del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.
- **Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball.

- **Directiva 2004/113/CE** del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés i l'aprovisionament de béns i servicis.
- **Carta Europea de les Dones a la Ciutat** (1995).
- **Aprovació del Tractat d'Amsterdam** 1997. (TUE):
 - article 2: estableix la promoció de la igualtat entre homes i dones com a objectiu de la UE.
 - article 3: obliga a la UE al compliment dels seus objectius, eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.
- **Any de la Igualtat d'Oportunitats** (2007). Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere. Es parla de caminar cap a una societat justa sense desigualtats per raó de sexe.
- **La Carta de la Dona** (2010). Estratègia per a la igualtat entre dones i homes per al període 2010 – 2015.

ESPANYOLA:

- **La Constitució Espanyola (1978)**. S'estableixen com a drets fonamentals, entre d'altres, la igualtat davant la llei i la no discriminació per raó de sexe, 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. Responsabilitza els poders públics de promoure les condicions de treball per a la llibertat i la igualtat de les persones.
- **Reial decret legislatiu 1/1995**, de 24 de març, que aprova l'Estatut dels treballadors. Recull el principi de la no discriminació en diversos articles: 4.2, 17.1, 24.2, 28.
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- 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**.



-
- **2003. 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.**
 - **2004. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** Primera llei que inclou dins del terme violència de gènere aspectes clau com són l'educació, aspectes socials, assistencials, sanitaris i penals.
 - **Ordre PRE/525/2005, de 7 de març.** Recull diverses mesures relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles 1.3, 7.1 i 7.2.
 - **2007. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** en tots els àmbits.
 - **2007. Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008 – 2011).** Treballar per garantir la igualtat de les dones i els homes al medi rural.
 - **2007. Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014 – 2016).**

CATALANA:

- **Llei 4/2001, de 9 d'abril,** de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que implica l'obligatorietat d'elaborar un informe d'impacte de gènere de totes les disposicions normatives de caràcter general (decrets, ordres i avantprojectes de llei) que elabora el Govern.
- **Decret 162/2002, de 28 de maig,** de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada.

- **2006. Estatut d'autonomia de Catalunya i normativa derivada:** article 19 (dret de les dones); article 41 (perspectiva de gènere); el capítol II, les matèries de les competències, i concretament l'article 153 que fa referència a la competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere.
- **Llei 8/2006, de 5 de juliol,** de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- **Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer,** per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2007, relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Aquesta Llei parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans i que la violència masclista n'és una vulneració que impedeix el desenvolupament de la seva ciutadania, autonomia i llibertat. Per això pretén instaurar un instrument actiu i efectiu per garantir els drets de les dones i per posar les eines jurídiques per a excloure de la nostra societat la violència masclista.
- **III Acord general de condicions de treball i VI Conveni laboral de la Generalitat.** Normativa sobre negociació col·lectiva en la matèria.
- **Pla estratègic de polítiques de dones (2012).** Per tal d'eradicar la violència masclista per tal que la societat catalana en general i les dones en particular visquin lliures d'aquesta violència. Aquest pla aposta per un canvi en el fer, l'organització i en la cultura de treball.
- **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 l'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.
- **Llei 17/2015. De 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.** Aquesta fa referència a la igualtat com un valor fonamental per a la democràcia, però a més a més, com una necessitat essencial en una societat



democràtica moderna que lluita per eradicar el sistema patriarcal,
androcèntric i sexista.

PROCÈS METODOLÒGIC:

A continuació es mostren les diferents fases que s'han anat seguint per elaborar el nou Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

COMPROMÍS DEL CCPS	Moment de decisió política i tècnica de posar en marxa el nou Pla d'Igualtat al CCPS.
CONTRACTACIÓ TÈCNIC/A D'IGUALTAT Octubre 2016	Contractació d'una persona per a l'àrea d'Igualtat per a poder realitzar les tasques pertinents a aquest àmbit.
CONSTITUCIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT Novembre 2016	Es crea la comissió d'Igualtat. Aquesta està formada per la gerència i vicepresidència del CCPS, la coordinadora de serveis socials, la tècnica de SIAD i Igualtat i el representant del comitè d'empresa.
REUNIÓ INICIAL Desembre 2016	Moment en què es presenta a tots els membres de la Comissió, s'explica des de la coordinació de Serveis Socials i l'àrea d'Igualtat el que serà el Pla d'Igualtat i els passos que s'ha d'anar seguint.
RECALL INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ Gener 2017	Recull de tota aquella informació que pugui ser d'importància per redactar i implantar el nou Pla d'Igualtat del CCPS.
ENQUESTES* Gener 2017	Es realitzen dos tipus d'enquestes a tot el personal del CCPS (excepte càrrecs polítics i Gerència) per tal de conèixer la situació laboral així com la percepció que tenen de la igualtat dins de l'ens.
DIAGNOSI DE GÈNERE Febrer – Abril 2017	Es fa un recull de totes les respostes obtingudes i juntament amb la informació obtinguda des de l'àrea d'intervenció s'analitzen els punts forts i o febles que hi ha dins del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.
PLA D'ACCIÓ	A partir dels punts forts i/o febles detectats, es generen unes mesures



Abril – Maig 2017	d'acció per treballar, sobretot en aquells punts febles en termes d'igualtat. Dins de cada línia estratègica es redacten unes mesures d'acció definides a partir de la descripció, metodologia, indicadors d'avaluació i temporalització. Totes aquestes accions estan treballades i consensuades amb tota la Comissió d'Igualtat.
VALIDACIÓ I APROVACIÓ DEL DOCUMENT Juny 2017	Després de treballar i consensuar tot el Pla Intern d'Igualtat i en concret les diferents accions a dur a terme per tota la plantilla del CCPS es valida el Pla i es presenta per ser aprovat, al Ple del mes de juny de 2017.

***Enquestes:** S'han realitzat dos tipus d'enquestes: una nominal en què s'estudia la situació laboral de cada persona treballadora de l'empresa i una altra anònima on s'analitza la percepció dels treballadors i treballadores sobre les igualtats i/o desigualtats en cadascun dels àmbits dins de l'empresa.

Primerament s'envia l'enquesta 1 i un cop contestada s'envia la 2. Donada la dificultat perquè contestés tothom, s'envia un segon correu electrònic a tots els treballadors amb els links de les dues enquestes.

S'envien un total de 73 enquestes (corresponent al nombre de treballadors i treballadores del CCPS segons el llistat facilitat per l'antic gerent sense comptar càrrecs polítics ni Gerència). A la primera enquesta han contestat un total de 61 persones, de les quals 37 són dones i 24 homes i a la segona, 54, de les quals 32 són dones i 22 homes. Estem davant d'un 83% de participació en la primera enquesta i un 73% en la segona enquesta.

PLA D'IGUALTAT

Tenint en compte que l'actual Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 15, regula per una banda *“que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques o privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar , en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball”* i per altra esmenta que *“els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball”*, és imprescindible que el Consell Comarcal del Pallars Sobirà implantí un nou Pla Intern d'Igualtat per tal de complir la legislació actual.

A més a més de l'aspecte legal, des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà, es treballa per a la incorporació d'un nou Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats per tal d'obtenir una eina més, que no l'única, per vetllar per a la igualtat real entre dones i homes i la no discriminació dins de l'organització.

Tal com defineix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un *“conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe”*.

Per tant un Pla d'Igualtat és una eina de treball necessària per aconseguir eradicar la desigualtat entre dones i homes als llocs de treball a partir de l'aplicació de diferents mesures que afavoreixin la situació de la dona de la mateixa manera que la de l'home en totes les ocupacions i també en tots els



nivells de responsabilitat i per tant, treballant en tots els aspectes que formen l'organització com són: l'accés al treball, l'ús de llenguatge no sexista, la classificació professional, la promoció, la formació, la retribució, les mesures de conciliació laboral, personal i familiar, la coeducació i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per redactar el que serà el nou Pla Intern d'Igualtat del CCPS cal tenir en compte els diferents requisits que segons l'article 15 de la Llei 17/2015 s'han de complir des del sector públic, entre d'altres:

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

A més a més, per a l'elaboració d'aquest es tindran en compte les polítiques d'igualtat en la funció pública que recull l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.



DIAGNOSI DE GÈNERE

La diagnosi de gènere mostra l'anàlisi de l'organització del Consell Comarcal del Pallars Sobirà i és fonamental per al disseny de les diferents accions que es pretenen dur a terme al nou Pla Intern d'Igualtat.

Durant la diagnosi s'analitza i s'avalua cada àmbit de treball per poder observar si dins d'aquell hi ha algun tipus de discriminació per raó de sexe i poder adoptar mesures per tal d'eliminar aquella i/o aquelles situacions que generin algun tipus de discriminació cap a la dona en l'àmbit laboral.

Per tal de poder fer una avaluació de manera exhaustiva és important treballar des de dades quantitatives extretes de les diferents enquestes realitzades a tot el personal del Consell Comarcal del Pallars Sobirà així com també amb aquelles dades més qualitatives extretes de les diferents reunions i grups de discussió generats des de totes les àrees de treball per poder elaborar el nou Pla Intern d'Igualtat 2017 - 2021.

A partir d'aquesta diagnosi amb què seran detectats els punts forts i/o febles de l'organització es dissenyarà el nou Pla Intern d'Igualtat a partir d'unes mesures i uns objectius a assolir per tal de que l'organització treballi des de la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes en cada àrea de treball. És per aquest motiu que es mostrarà especial èmfasi en aquells àmbits de l'entitat que es poden veure afectats per les desigualtats de gènere com poden ser la proporció de dones i homes en els diferents grups laborals i en la jerarquia d'aquests, les condicions de treball, les possibilitats de conciliació, la representació de dones en els òrgans de decisió... per poder assolir l'objectiu principal dins del Pla d'Acció: **Treballar des de la igualtat d'oportunitats dins de l'ens comarcal** i que per tant, no hi hagi discriminació per raó de sexe.

La diagnosi d'aquest Pla d'Igualtat es treballarà a partir de 8 línies estratègiques en les quals es descriurà la situació real de les dones i els

homes en cada àrea de treball i com a conseqüència, podrem valorar d'una manera molt més exhaustiva quins són els punts forts amb què comptem i que s'hauran de potenciar, i també, els punts que poden ser millorats per poder realitzar un bon Pla d'Acció i acabar amb aquestes situacions de desigualtat de gènere.

Aquestes 8 línies estratègiques a partir de les quals treballarem la diagnosi són:

- 1- Polítiques d'igualtat de gènere.
- 2- Comunicació, imatge i llenguatge.
- 3- Representativitat horitzontal i vertical de dones.
- 4- Selecció de personal, avaluació de rendiment, formació, desenvolupament i promoció del personal.
- 5- Condicions laborals i política salarial: contracte, jornada i nivell salarial.
- 6- Assetjament sexual, i per raó de sexe i actituds sexistes.
- 7- Salut laboral i condicions físiques de l'entorn de treball.
- 8- Conciliació de la vida personal, familiar i professional.

Per poder desenvolupar de manera efectiva aquestes 8 línies i poder dissenyar de manera efectiva el Pla Intern d'Igualtat, és imprescindible la col·laboració de totes les àrees de treball que formen el Consell Comarcal del Pallars Sobirà per poder implantar i fer els canvis pertinents per afavorir la igualtat efectiva de dones i homes dins del Consell Comarcal en cadascuna de les diferents àrees de treball.



Línia 1: POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE:

És igual d'important que necessari que les polítiques d'igualtat de gènere vagin cobrant força en tots els àmbits, des de lo social fins a lo polític passant pel cultural per estandarditzar de manera definitiva que la dona és exactament igual que l'home. Que no és més però tampoc es menys i que per tant, des de totes les vessants s'ha de tenir en compte per igual els dos sexes sense cap tipus de discriminació. Es per això que des d'aquest àmbit s'analitza quin és el valor i l'impuls que es fa de les polítiques d'igualtats de gènere dins del Consell Comarcal del Pallars Sobirà. Això és important que es treballi tant de manera externa, és a dir, amb els habitants de la comarca, com de manera interna, amb el personal que forma l'organització del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

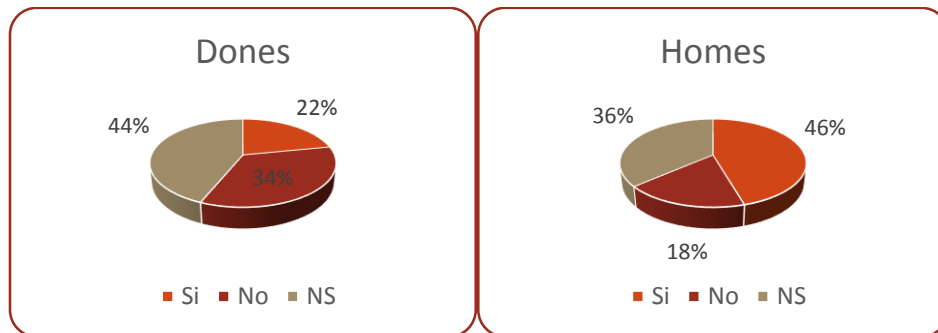
1.1 COMPROMÍS INSTITUCIONAL AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

Fins al moment, el CCPS treballava amb el Pla d'Igualtat que hi havia implantat des de l'any 2012. Cal dir però que aquest Pla no era conegut per tots i totes els/les treballadors/es del Consell. A més a més d'aquest, hi ha actualment un Pla de Polítiques de Dones gràcies al qual s'han dut a terme diferents accions destinades a la ciutadania per tal de fomentar el principi de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes arreu de la comarca. Aquestes accions es duen a terme majoritàriament en dies assenyalats de les dones així com són:

- 8 de març: Dia internacional de la Dona Treballadora
- 28 de maig: Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones
- 25 de novembre: Dia internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

Si hi ha un compromís o no per part de l'empresa referent a la Igualtat són els treballadors i treballadores del CCPS els que millor poden avaluar-ho.. Segons els resultats avaluats a partir de l'enquesta pel que fa a les qüestions del principi d'igualtat, podem dir que un total de 17 persones de la plantilla, de les quals 7 són dones i 10 homes, considera que la igualtat és un principi que es té en compte des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà davant de 15 persones, 11 dones i 4 homes que pensen tot el contrari i un total de 22 persones, de les quals 14 són dones i 8 homes que no saben si aquest es té en compte o no dins del CCPS.

GRÀFIC 1: Consideres que en el Consell Comarcal del Pallars Sobirà es té en compte la igualtat d'oportunitats?



Per tant, podem dir que un 31% de la plantilla del CCPS considera que dins de l'empresa es treballa des del principi d'igualtat d'oportunitats, el 41% dona a conèixer la seva desconeixença sobre aquest principi donant com a resposta un NO-SÉ i el 28% fa referència a l'absència d'aquest principi dins del CCPS.

Desglossant les dades per sexes cal destacar que del 31% que afirma que des del CCPS es treballa des del principi d'igualtat el 13% són dones i un 18% homes. Del 41% que dona com a resposta un NO SÉ, el 26% representa la figura femenina i el 15% representa la figura masculina. Per últim, del 28% que nega de manera directa l'aparició del principi d'Igualtat d'oportunitats dins de l'empresa, un 20% pertany a la representació femenina i només un 8% fa referència a la masculina.

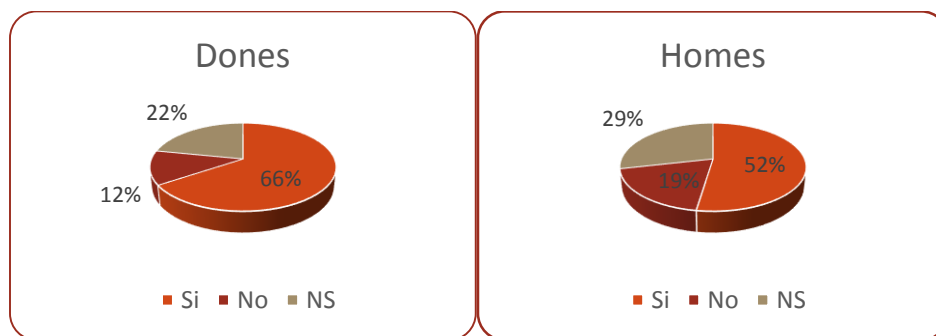
És important destacar l'elevat nombre de plantilla que han respost amb resposta de negació i/o de desconeixement donat que representen el 69%



(47% dones i 22% homes) de la plantilla davant d'un 31% (18% d'homes i 12% de dones) que creuen que es treballa des del principi d'igualtat. És per això que serà important començar a treballar amb polítiques d'igualtat en totes les àrees del CCPS i d'aquesta manera poder fer visible la importància que es dona a la igualtat d'oportunitats des del CCPS.

Així doncs és prioritari començar a treballar en la incorporació de mesures que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per tal de donar visió i que siguin conegudes per tots i totes les treballadores del Consell Comarcal del Pallars Sobirà tal i com manifesta i tal i com es veurà en el gràfic següent, la majoria de la plantilla del CCPS.

GRÀFIC 2: Consideres que en el Consell Comarcal del Pallars Sobirà és necessària la incorporació de mesures a l'empresa que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



Un 61% de la plantilla, de la qual un 39% són dones i un 22% homes, considera que seria necessària la incorporació de mesures per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones homes davant d'un 15%, el qual es un 7,5% de representació de dones i el mateix percentatge d'homes que no ho creu necessari i per últim un 24% de la plantilla que dona el NO SÉ com a resposta repartit en un 13% de representació femenina davant un 11% de representació masculina. És a dir, que més de la meitat de les persones treballadores del CCPS creuen important que

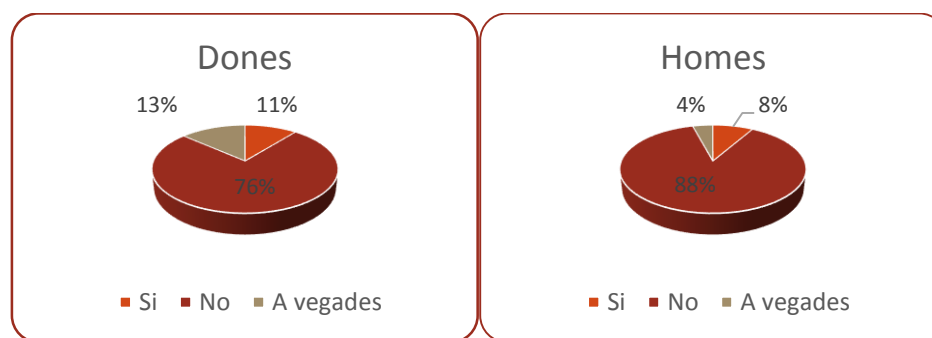
s'incorporin mesures per tal d'afavorir la igualtat entre dones i homes i per tant, és un punt en el qual s'hi hauria de treballar de manera immediata.

1.2 INDICADORS DE GÈNERE I DADES DESAGREGADES PER SEXE:

És de gran importància el fet que hi hagi una base de dades organitzada per sexes així com per edats per tal poder valorar si les necessitats, opinions.. de tots els/les treballadors/es del Consell Comarcal del Pallars Sobirà es tenen en compte per igual sigui quin sigui el sexe i l'edat de la persona treballadora.

Actualment al Consell Comarcal del Pallars Sobirà ens trobem que en la majoria d'àrees de treball no es desglossen les dades per sexes o es fa de manera esporàdica, fet a destacar de manera negativa donada la importància de treballar a partir de dades desglossades per portar un control de la feina feta, de la participació de les dones i dels homes en les diferents activitats i àrees, i d'aquesta manera poder valorar com millorar, si és necessària, la seva incorporació a les diferents accions.

GRÀFIC 3: En la teva àrea de treball se segregen les dades per sexe?

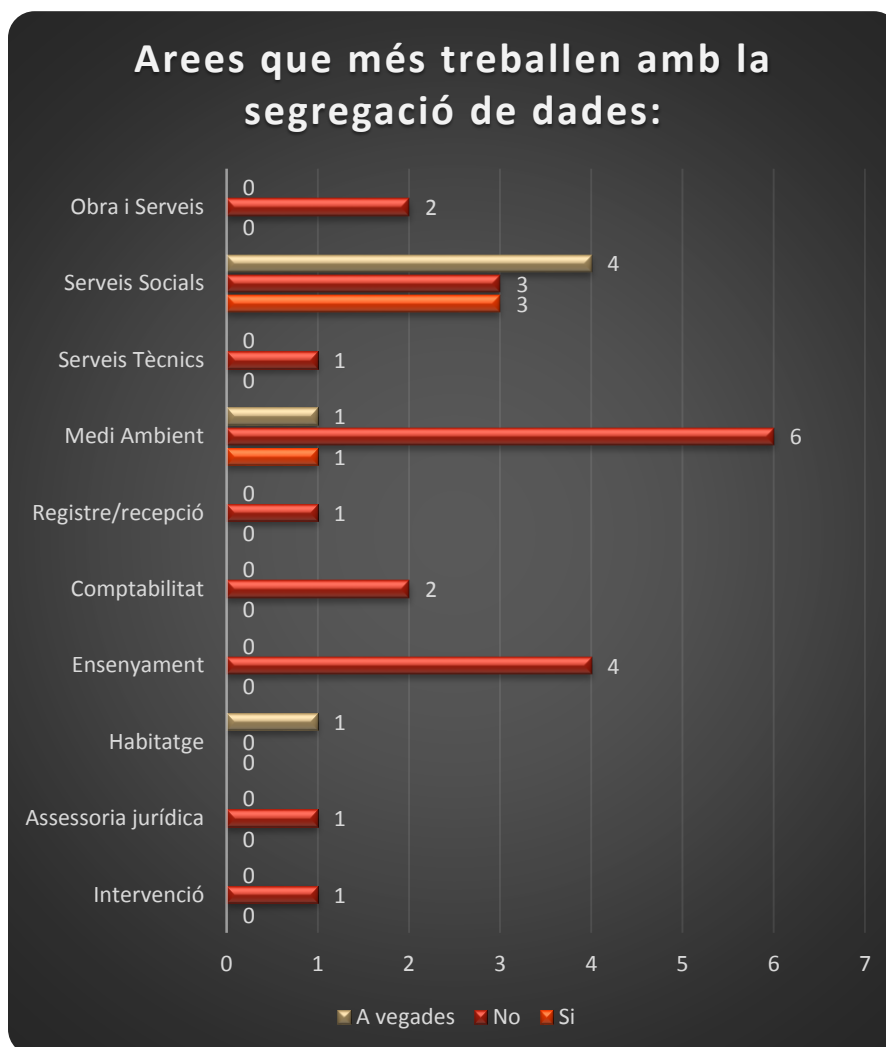


Un 80% de la plantilla del CCPS no segrega les dades per sexes i per tant, la informació que s'obté és totalment generalitzada sense tenir en compte les característiques de cada persona. Aquest és un punt totalment negatiu dins de l'empresa donat que això impedeix que hi hagi un control en quant a feina feta, participació en activitats, formació... de totes les dones i homes que treballen pel CCPS. També es cert que hi ha àrees que sí que



ho fan i és important destacar la feina ben feta. A continuació es mostra una gràfica juntament amb una justificació que fa referència a aquest aspecte.

Taula 1: Segregació de dades per àrees.



Tal i com s'observa en la gràfica, les úniques àrees que treballen amb segregació de dades són Habitatge, Medi Ambient i Serveis Socials. Habitatge ho fa de manera esporàdica, Medi Ambient juntament amb Serveis Socials hi ha treballadors i/o treballadores que ho fan sempre, altres que ho fan "a vegades" i altres que no ho fan mai.

De les 10 treballadores de Serveis Socials, 4 segreguen les dades de manera esporàdica, 3 ho fan sempre i 3 mai. La tècnica d'Habitatge, ho fa

de manera esporàdica i en l'àrea de Medi Ambient, la gran majoria dels treballadors no segreguen les dades per sexes, un home sí que ho fa i un altre ho fa en ocasions.

La resta d'àrees no segreguen les dades per sexes i això porta a generalitzar els resultats i per tant, no conèixer-los amb la profunditat necessària per treballar de manera cauta, segura i el més important, tenint en compte totes i cadascuna de les característiques de cada persona de manera que poc control es pot portar de les persones i/o tasques ateses i/o realitzades.

De totes formes, també s'ha de tenir present que en algunes àrees de treball, no es desglossen les dades perquè els/les treballadors/es no exerceixen feines en què puguin realitzar aquesta tasca (xofers, manteniment...) però sí que hi ha les persones tècniques responsables de gestionar cada àrea que han de dur a terme aquesta tasca.

Així doncs, s'ha de treballar de manera immediata en aquest aspecte i que des del moment que es presenti aquest nou Pla, totes les àrees han de començar a treballar desglossant les dades per sexes.

1.3 POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL:

A partir de l'any 2015 que la Llei obliga que tots els ens locals disposin d'un Pla d'Igualtat, des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà es comença a treballar per a la redacció i pròxima implantació del nou Pla Intern d'Igualtat del CCPS.

Durant el novembre de 2016 es constitueix una Comissió per tal de dur a terme la realització del Pla així com del seguiment i l'avaluació d'aquest.

Aquesta Comissió d'Igualtat és aprovada a la sessió extraordinària número 8/2016 del 30 de novembre de 2016 del Ple del CCPS. Està formada en un principi per un total de 5 persones de les quals, tres són dones i dos homes. Tot i això, actualment la formen 4 dones i un home donat que la gerència ha passat a ser gestionada per una dona.. Així doncs, aquesta comissió d'Igualtat la formen una part tècnica, composta per la coordinadora de Serveis Socials, la tècnica d'Igualtat, el President del comitè d'empresa i Gerència i una part política formada per la



Vicepresidenta. A curt termini seria interessant introduir dins d'aquesta Comissió una persona adscrita a l'àmbit de la promoció econòmica ja que tal com fa referència la fitxa núm. 37 del contracte programa, a més a més de persones directives i/o tècniques de recursos humans i representants dels treballadors, és també necessària la figura d'una persona tècnica responsable de les polítiques d'igualtat, preferentment adscrita a l'àmbit de la promoció econòmica municipal.

Seguidament, des de l'àrea de Serveis Socials juntament amb l'àrea d'Igualtat es comença a redactar el que serà el nou Pla d'Igualtat del CCPS a partir de les dades obtingudes a través d'enquestes, reunions amb treballadors i treballadores de l'empresa i informació i dades obtingudes des d'algunes àrees que tot i la dificultat d'adquirir-les en un principi, finalment s'han pogut obtenir.

Un cop dissenyat el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, les funcions de la comissió de treball seran les següents:

- Seguiment del compliment de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Avaluació de les mesures realitzades.
- Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius per a l'efectivitat de les mesures adoptades.
- Assessorament en matèria d'igualtat en aquelles decisions que siguin competència decisòria dels òrgans de representació dels treballadors.
- Seguiment de l'aplicació de les mesures.
- Coneixement i resolució de conflictes derivats de l'aplicació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Coneixement i realització dels compromisos acordats.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa.

- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de forma que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.

Seria interessant que la Comissió es reunís mínim tres cops a l'any. Un cop durant el primer quadrimestre de l'any per tal d'avaluar els següents passos:

- Resultats obtinguts amb l'execució del Pla durant l'any.
- Conclusions i reflexions.
- Identificacions de possibles accions futures per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Durant el segon quadrimestre de l'any seria interessant reunir-se per veure si el seguiment s'està duent a terme i si s'està realitzant de la manera que s'ha acordat i per treballar si hi ha hagut imprevistos en el moment de realitzar alguna acció

I durant l'últim quadrimestre de l'any també s'hauria de reunir la Comissió per tal d'avaluar:

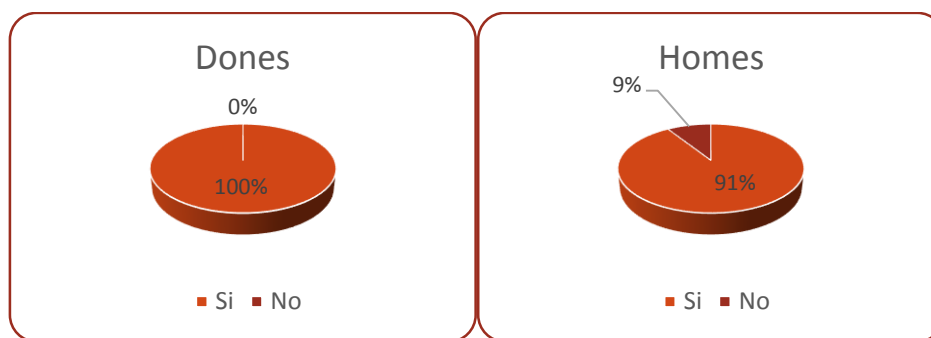
- El grau de compliment dels objectius.
- Nivell de correcció de les desigualtats observades durant la diagnosi.
- Grau de compliment dels resultats esperats.
- Grau de dificultat per dur a terme les diferents accions proposades al Pla.
- Tipus de dificultats trobades.
- Canvis produïts en les accions.
- Reducció de desequilibris en la presència, participació de dones i homes.

Tot i que el mínim de trobades de la Comissió hauria de ser de dos cops a l'any, una a principis d'any i l'altra a final d'any, sempre es poden realitzar reunions extraordinàries per treballar algun tema en concret que sigui important resoldre i que no estigui contemplat al Pla o que no estigui clar.



Tenint en compte el que significa treballar des del principi d'Igualtat, s'ha intentat conèixer l'opinió de tota la plantilla del CCPS sobre la importància i/o necessitat de redactar i implantar un Pla Intern d'Igualtat. Cal destacar la dificultat amb què ens hem trobat per obtenir informació de tota la plantilla donat que en moltes ocasions s'han mostrat poc inclinats a contestar les enquestes o donar informació que podia ser útil per conèixer la situació de l'empresa. Tot i això, a través de les respostes plasmades en les diferents enquestes contestades s'observa que gairebé tothom està d'acord que és imprescindible implantar un Pla d' Igualtat dins del CCPS en el qual es plasmin diferents accions per tal que dins del CCPS es treballi sempre i en cadascuna de les àrees des del principi d'igualtat i eradicar les possibles situacions de discriminació que pugui haver-hi.

GRÀFIC 4: Consideres important l'elaboració del Pla d' Igualtat del Consell Comarcal del Pallars Sobirà?



Tal com s'observa a la gràfica, solament hi ha dos persones, concretament dos homes, que no consideren important l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat.

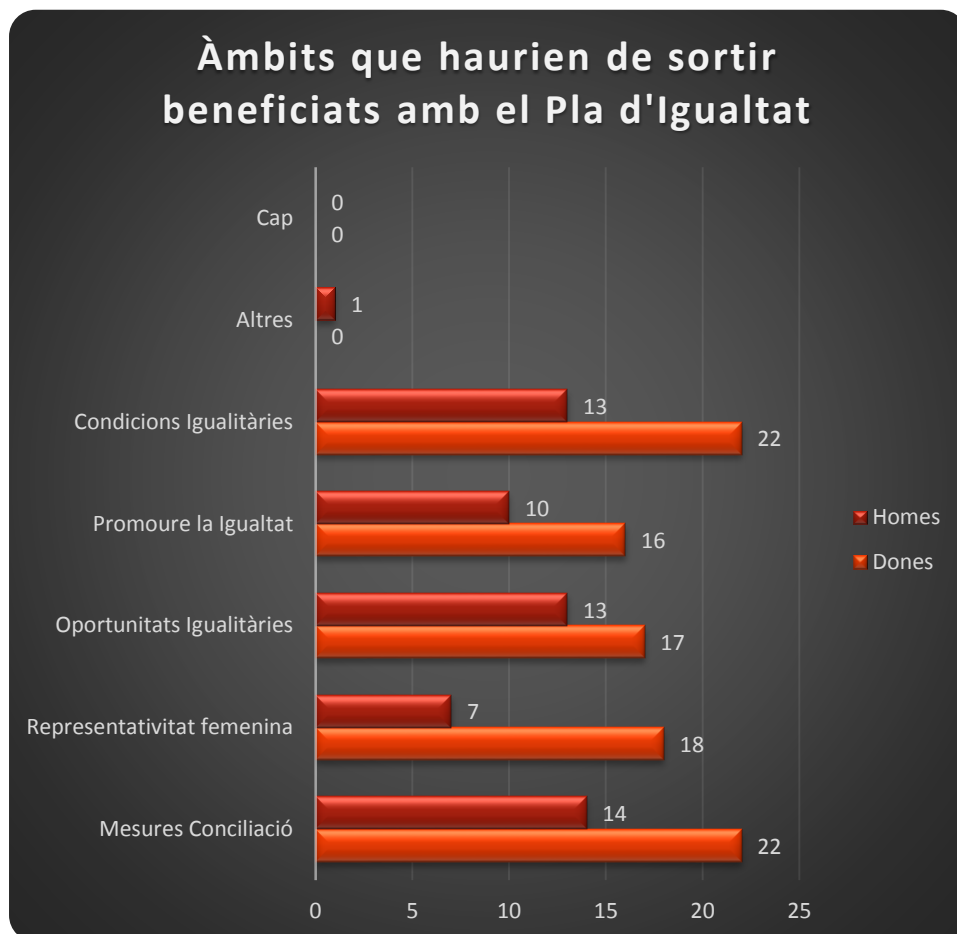
A través dels formularis, s'ha demanat a tota la plantilla que esmenti en quins àmbits creuen que hauria de beneficiar la implantació d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats al CCPS.

Tal com s'observarà en la gràfica següent, els resultats de les enquestes mostren que la gran part de la plantilla coincideix que l'àmbit en què

s'hauria de posar més èmfasi des del Pla Intern d'Igualtat és en les mesures de conciliació amb un 68,75% de respostes femenines i un 63,63% de respostes masculines. Pel que fa a les dones, amb el mateix percentatge voten les condicions igualitàries.

En segon lloc, amb un 56,25% les dones situen la representativitat femenina i els homes amb un 59,09% col·loquen la igualtat d'oportunitats i les condicions igualitàries. Seguidament les dones amb un 53,12% posicionen les oportunitats igualitàries i els homes amb un 45,45% aposten per promoure la igualtat. En l'última posició, les dones amb un 50% col·loquen el fet de promoure la igualtat i els homes amb un 31,81% la representació femenina en totes i cadascuna de les àrees de treball, en totes les categories així com en els diferents nivells de responsabilitat.

GRÀFIC 5: En quins àmbits creus que el Pla d'Igualtat hauria de beneficiar el personal del Consell Comarcal del Pallars Sobirà?





A continuació es mostren aquells punts forts i/o febles que s'han pogut extreure de l'estudi detallat d'aquesta línia estratègica i dels quals sorgiran diverses línies d'acció per treballar i millorar tot allò que sigui necessari, així com per potenciar aquells aspectes positius en l'àmbit de les polítiques d'Igualtat de Gènere dins del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
1. 31% de la plantilla (13% dones i 18% homes) afirma que dins del CCPS es treballa des del principi d'igualtat.	1. El 41% (26% dones i 15% homes) de les persones que han respost les enquestes, desconeix si el principi d'igualtat està present dins de l'empresa.
2. Un total de 3 àrees (Serveis Socials, Habitatge i Medi Ambient) intenten i s'esforcen a desglossar les dades per sexes.	2. Un 28% de la plantilla (20% dones i 8% d'homes) nega rotundament que al CCPS es treballi a partir del principi d'igualtat d'oportunitats.
3. El 100% de les dones i el 97% dels homes creuen necessària la redacció i la implantació del Pla d'Igualtat 2017 – 2021 del CCPS.	3. Totes les àrees excepte Habitatge, Serveis Socials i Medi Ambient no segreguen les dades.
	4. Absència d'un/a representant de l'àmbit de la promoció econòmica municipal.
	5. Absència de l'àrea de Recursos Humans.

Línia 2: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE:

Aquest àmbit analitza i avalua la introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa del Consell Comarcal del Pallars Sobirà. Es treballa a partir de l'observació i valoració que aquesta organització s'esforça per fer visible la figura de la dona i de quina manera es fa. Per poder valorar això, es posarà èmfasi per una banda, en la neutralització del llenguatge utilitzat tant a nivell escrit com oral per part de totes les persones que formen el Consell Comarcal del Pallars Sobirà i per altra, també en la utilització d'imatges no sexistes als diferents mitjans de comunicació que s'utilitzin des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà per fer difusió de totes i cadascuna de les notícies a destacar. També s'analitzarà la relació entre tota la plantilla.

Actualment, els mitjans de comunicació tenen molta força davant de la societat i és per això que des d'aquests s'ha de plasmar la informació des d'un llenguatge neutre i gens sexista per poder donar la importància que es mereix al terme igualtat.

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des del Consell Comarcal per donar a conèixer a la població les diferents notícies a destacar són:

- Web del Consell Comarcal del Pallars Sobirà (<http://www.pallarssobira.cat/>)
- Red Social Facebook

Pel que fa a la web del Consell Comarcal del Pallars Sobirà, no hi ha gairebé gens presència d'un llenguatge androcèntric en els seus redactats així com tampoc imatges que donin peu a pensar en la desigualtat dins d'aquest àmbit. El mateix passa amb el Facebook que s'utilitza per tenir informada de l'actualitat la població del Pallars Sobirà. Tot i l'important i positiu que és això, s'ha de tenir en compte que el llenguatge, les imatges i la comunicació no sexista no depèn solament dels mitjans de comunicació, i és que les relacions entre els companys i companyes de feina, entre els directius... és a dir, les relacions personals així com la manera de comunicar-se, de treballar i de fer dins de l'àmbit laboral també tenen molta responsabilitat per assolir un bon clima de treball, una

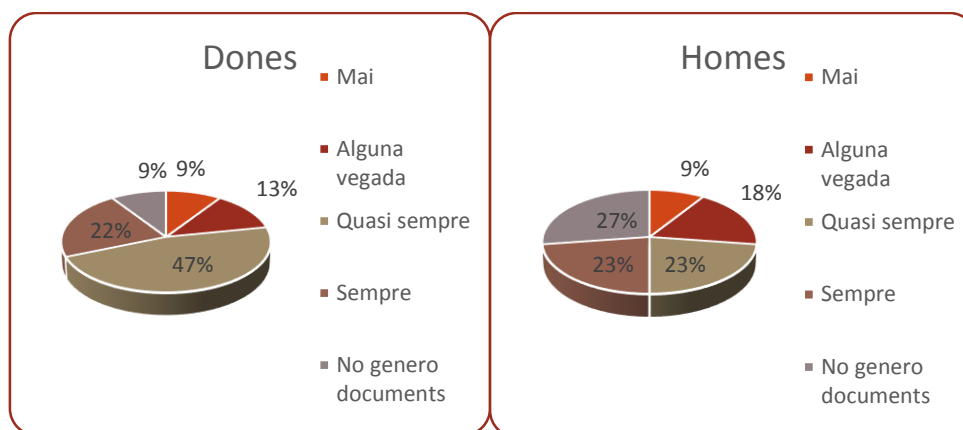


comunicació gens discriminatòria i per tant, que es treballi des del respecte i des de la igualtat.

El 37% de la plantilla manifesta que gairebé sempre utilitza un llenguatge neutre. Aquest 37% representa un 28% de dones i un 9% d'homes.

El 22% de la plantilla, distribuït en un 13% de dones i un 9% d'homes, afirma que sempre emprava un llenguatge neutre. Esporàdicament un 7,5% de les dones i un 7,5 dels homes fan servir un llenguatge no sexista. Aquella part de la plantilla que mai utilitza el llenguatge neutre representen el 5,5% de les dones i el 3,7 dels homes, sent d'aquesta manera, el 9,2% de la plantilla del CCPS. Per últim, un 5% de dones i un 11% d'homes esmenten que no generen documents.

GRÀFIC 6: Utilitza el llenguatge neutre (no sexista) en la teva àrea de treball (elaboració de documents, relacions personals...)



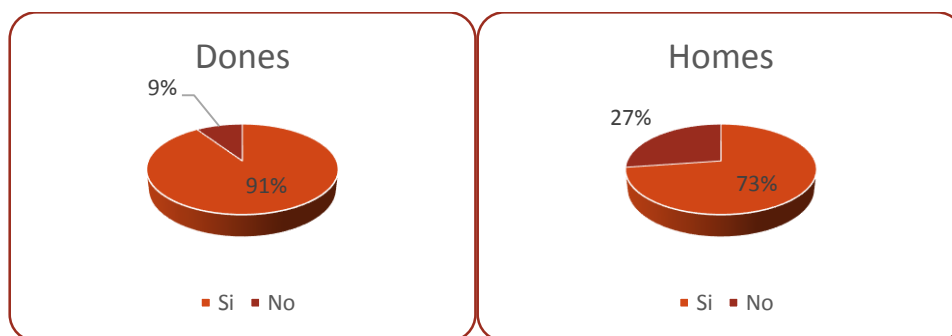
El fet de no utilitzar un llenguatge neutre en les relacions personals i/o en les diferents tasques laborals (generar documents, trucades telefòniques, introducció de dades...) no vol dir que hi hagi discriminació de manera indiscutible. Uns cops la desconeixença i altres els costums arrelats fan que la gent no s'adoni que s'està tenint un llenguatge sexista. És per això que és important informar i formar tothom (part tècnica i directiva) per tal

d'evolució en aquest aspecte i realitzar totes i cadascuna de les tasques a partir d'un llenguatge neutre.

S'han de tenir en compte també aquells documents que s'utilitzen diàriament (actes, cartes, convocatòries...) per realitzar les tasques professionals donat que el fet d'utilitzar una eina de manera contínua des de fa molts anys fa que no ens adonem que els redactats en moltes ocasions poden generar desigualtats.

Tal com es mostra a continuació, un 84% dels treballadors i les treballadores del CCPS estimen necessari que hi hagi una formació i informació referent al llenguatge no discriminatori dins de l'empresa davant d'un 16% que no ho creu necessari. Cal destacar que ja durant el desembre del 2009 es va editar al CCPS la Guia de Llenguatge No Sexista que es va facilitar a tota la plantilla per treballar des d'un llenguatge neutre no sexista.

GRÀFIC 7: Creus que seria necessari rebre informació i/o formació per posar en ús un llenguatge no discriminatori?



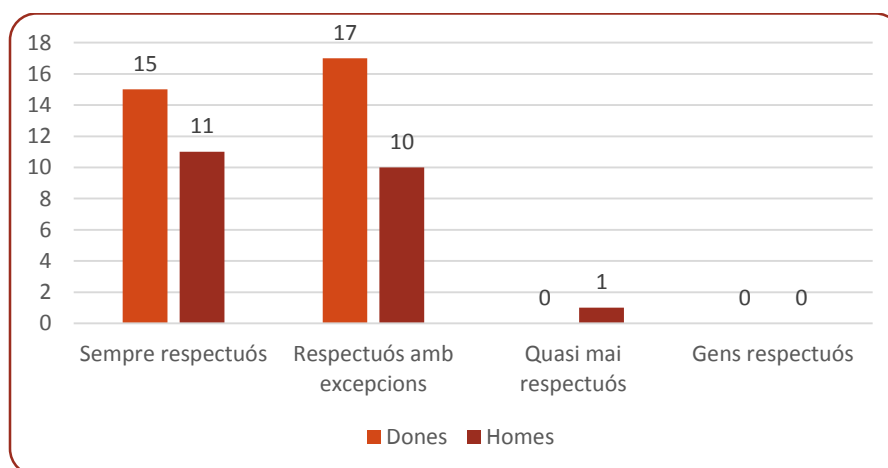
A partir de les diferents percepcions i/o experiències de cada persona treballadora, la concepció d'una bona relació i d'un bon tracte amb la resta de treballadors i/o treballadores serà una o una altra.

Segons les enquestes realitzades a la plantilla del CCPS, podem parlar d'una relació correcta, amb un tracte educat i respectuós entre tots els/les professionals. Tot i això, sempre hi ha excepcions i en aquest cas, hi ha part de la plantilla que així ho afirma.



Exactament, tal i com es plasma en el gràfic següent, un total del 48% de la plantilla (28% dones – 20% homes) fan referència que el tracte és sempre respectuós cap a ells, el 50% (31% dones – 19% homes) opina que generalment es respectuós tot i que amb alguna excepció i per últim, un únic home manifesta que el tracte amb ell gairebé mai no és respectuós.

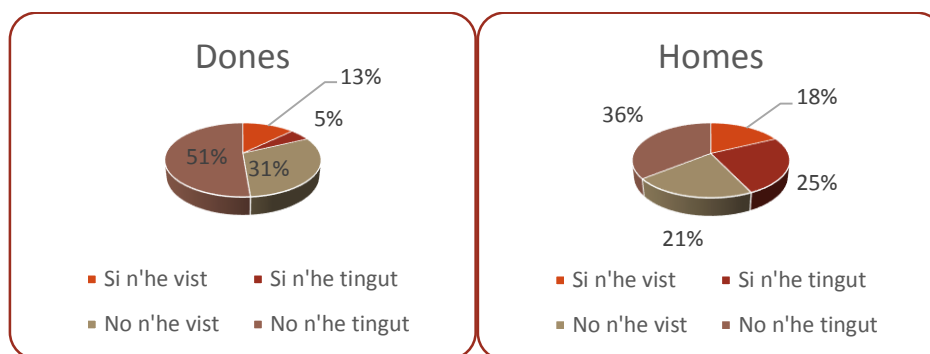
GRÀFIC 8: Com valoraries el tracte de la resta de la plantilla respecte a tu?



És tan important la relació entre tota la plantilla de professionals que s'ha de tenir en compte també la relació i el tracte entre la resta de professionals i si s'observa un cas de discriminació, o d'un tracte incorrecte cap a algú, s'ha de denunciar.

Actualment al CCPS hi ha un total de 15 persones que manifesten haver vist i/o patit tractes discriminatoris davant de 39 persones que declaren que ni han vist ni han patit cap tipus de tracte discriminatori. Aquestes 15 persones representen el 28% de la plantilla.

GRÀFIC 9: Consideres que has vist o has tingut, en alguna ocasió, algun tracte discriminatori?



Crida molt l'atenció el 43% d'homes que manifesten haver vist i/o tingut algun tracte discriminatori davant del 17% de dones donat que es gairebé la meitat de la plantilla masculina qui afirma que hi ha tractes discriminatoris dins del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

La part de la plantilla que ha declarat que ha vist i/o patit tractes discriminatori han manifestat comentaris com per exemple: “ser ignorat pels alts càrrecs polítics”, “acomiadaments de dones per substituir el lloc de treball per homes”, “increments salarials no pactats amb els representats dels treballadors a homes i no a dones de la mateixa categoria o en les mateixes circumstàncies laborals”, “no avisar a tothom de les formacions”, “comentaris de forma genèrica cap a les dones i/o a l'aspecte físic molt poc agradables”, “qüestions salarials” entre d'altres.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar que s'han identificat durant aquesta línia després de realitzar un seguiment de manera detallada i dels quals sortiran accions per obtenir millores en aquells aspectes que sigui necessari.



<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
1. Un 84% de la plantilla que ha contestat (54% dones i 30% homes) creu necessari rebre informació i/o formació de llenguatge no sexista.	1. Solament 12 persones (7 dones i 5 homes) utilitzen sempre el llenguatge no sexista.
2. El 98% de la plantilla que ha respost les enquestes (59% dones i 39% homes) manifesten que hi ha una bona relació amb els companys de l'empresa.	2. El 60% de la plantilla que ha respost les enquestes (43% d'homes i 17% de dones), manifesten que han vist i/o patit algún tracte discriminatori.

Línia 3: REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES:

La igualtat es basa en el mateix tracte tant per a dones com per a homes, tant a nivell social com a nivell laboral i per tant, és de gran importància i de gran necessitat estudiar, analitzar i valorar si la distribució del personal del CCPS està equilibrada en tots i cadascun dels nivells organitzatius: categories i òrgans de govern, en els càrrecs de decisió i també en tots els departaments o àrees de treball en què s'estructura el Consell Comarcal del Pallars Sobirà per tal de poder valorar des del saber, si la representativitat de les dones és la mateixa que la dels homes dins de l'organització.

Poder dur a terme aquest estudi ha estat de gran dificultat donat que al CCPS no existeix l'àrea de Recursos Humans per la qual cosa la informació i la documentació està dispersa i desagregada i ha estat molt complicat obtenir-la.

3.1 PLANTILLA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL:

Realitzar l'organigrama del Consell Comarcal a nivell tècnic ens permetrà saber la distribució que hi ha dins de l'empresa i així observar la distribució del personal per les diferents àrees i comprovar quin sexe predomina en cada àrea i d'aquesta manera treballar per superar, sempre i quan sigui necessari, aquells obstacles presents que fan que no hi hagi una representativitat equitativa de dones i homes dins de l'organització.

<u>PLANTILLA DEL CONSELL COMARCAL DEL PALLARS SOBIRÀ</u>	
Dones	44
Homes	29
Total	73



Ha estat de gran dificultat obtenir un llistat amb la plantilla al complet que treballa al CCPS així com també obtenir les seves adreces de correu electrònic per poder enviar les enquestes. Finalment se'ns va facilitar un llistat amb un total de 73 persones treballadores del Consell Comarcal. Són aquestes 73 persones a les quals s'envia les dues enquestes per poder realitzar part de la diagnosi.

D'aquestes 73 persones, tal i com es plasma en el quadre, 44 són dones i 29 homes. Tot i que hi ha més dones que homes treballant pels serveis del Consell Comarcal, no hi ha una majoria absoluta de dones donat que representen un 59% de les persones que treballen al CCPS davant d'un 41% que representen els homes. Així doncs, podem dir que quant al nombre de treballadors, està força compensat.

En aquesta graella no es contempla el personal polític que hi ha dins de l'organització del Consell Comarcal del Pallars Sobirà donat que més endavant s'estudia un punt que fa referència solament a la part política de l'organització.

Pel que fa a les diferents edats del personal del Consell Comarcal del Pallars Sobirà, segons les enquestes obtingudes, els resultats són:

EDAT:	DONES	HOMES
20-30	3	0
31 - 40	9	5
41 - 50	10	7
51 - 60	13	4
+ de 60	1	3

3.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS:

Per accedir a cada categoria s'ha de tenir un nivell formatiu específic contemplat en el conveni col·lectiu de l'empresa. Cada àrea ha d'estar formada per un seguit de professionals que disposin del nivell formatiu que requereix la tasca a desenvolupar. La formació que és necessària per a les diferents categories és:

GRUP A1: Tècnics superiors. Títol de grau superior o equivalent.

GRUP A2: Tècnics superiors. Diplomats i/o graduats.

GRUP C: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o formació professional de 2n grau o equivalent.

GRUP D: Auxiliar administratiu i personal especialitzat. Títol de graduat escolar o formació professional de 1r grau o equivalent (o capacitació provada en relació amb el lloc de treball). En aquesta categoria hi ha xofers, cloradors, auxiliars administratius...

GRUP E: Personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolarització (o capacitació provada en relació amb el lloc de treball). Dins d'aquesta categoria hi ha les tasques de cuina, servei de neteja, monitoratge de menjador i peons d'escombraries.

A continuació es mostra una graella amb les diferents categories professionals que hi ha dins del Consell Comarcal i el total de dones i homes que pertanyen a cadascuna.

	A1	A2	C	D	E	Total
Dones	3	12	10	7	12	44
Homes	5	4	1	13	6	29
Total	8	16	11	20	18	73

Tal com ens mostra el quadre de les diferents categories del CCPS, són 3 les categories encapçalades per dones (A2, C i E), entre aquestes hi ha la categoria més baixa (E) la qual representa el 16% de dones davant el



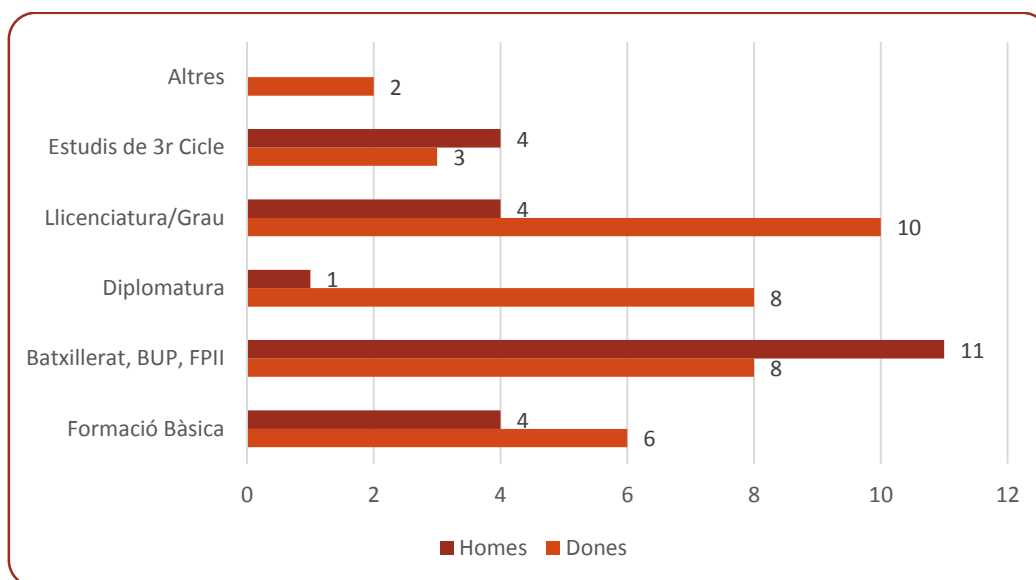
7% d'homes. Pel que fa als homes, lideren la categoria més alta (A1) juntament amb la D la qual té el doble d'homes que de dones.

La representació equitativa s'ha d'aconseguir en cadascuna de les àrees, des de la més alta fins a la més baixa per tal de que no hi hagi desigualtat. És important destacar la situació de la categoria E en què les tasques a realitzar són feines de cuina, neteja, monitoratge i peons i en la qual el nombre de dones es més del doble que d'homes, és a dir, que són feines que encara ara s'observen com a feines feminitzades i en canvi, són treballs capacitats perquè els realitzin tant les dones com els homes.

3.3 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PEL NIVELL FORMATIU

A continuació es presenta el nivell formatiu que tenen les diferents persones que han contestat les enquestes i que treballen al CCPS.

GRÀFIC 10: Quin es el teu nivell formatiu?



Pel que fa a la formació bàsica, és la que tenen els treballadors i treballadores que pertanyen al grup de la categoria D i E. Per pertànyer a la categoria C, mínim es necessari el batxillerat, BUP, FPII i per pertànyer

a les categories més altes de la taula s'ha de disposar d'un títol universitari (diplomatura, llicenciatura i/o grau), i/o estudis de tercer cicle com són màsters i/o postgraus.

En algunes categories trobem que hi ha personal treballant amb més nivell formatiu del que actualment es reconeix al seu lloc de treball.

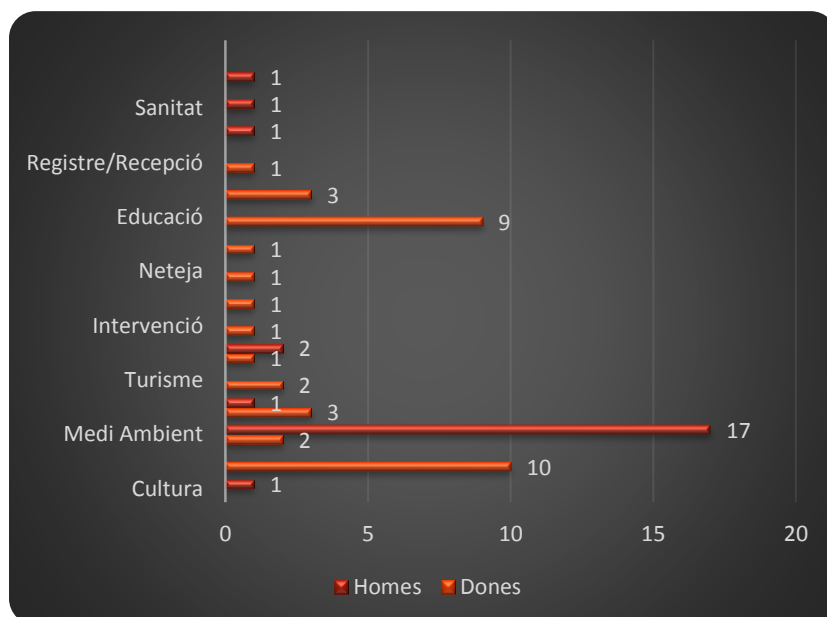
Hi ha un total de 8 persones més, que disposen de titulacions superiors al lloc de treball que ocupen en l'actualitat. D'aquestes totes són dones, amb un nivell formatiu de categoria A1 i A2 ocupant llocs de treball de la categoria C i fins i tot D.

3.4 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER ÀREES DE TREBALL:

L'anàlisi d'aquest àmbit es clau per tal d'observar si des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà es treballa tenint en compte la igualtat d'oportunitats en el moment de contractar personal per fer front a les diferents gestions de treball o si per contra, no es treballa sota el criteri de paritat.

Hi ha alguna àrea del CCPS que està totalment feminitzada i alguna altra que està totalment masculinitzada. Són aquestes les coses que cal anar millorant per donar constància que es lluita per treballar des del principi d'igualtat dins del CCPS.

Gràfic 11: Quina és la teva àrea de treball?



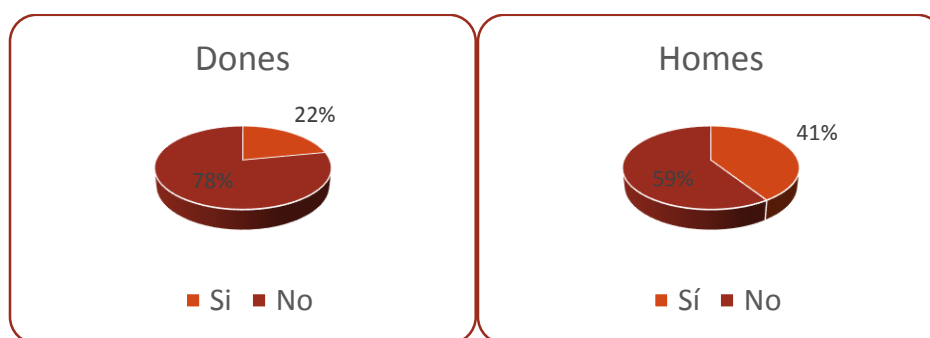


Dins del CCPS ens trobem 3 àrees totalment feminitzades com són l'àrea d'Educació, Serveis Socials i Comptabilitat davant de Medi Ambient que es una àrea totalment masculinitzada.

Justament també són aquestes 4 àrees les que, segons alguna part de la plantilla, estant en ocasions infravalorades per part de la direcció i/o de la resta de companys i companyes del CCPS.

Pel que fa a la resta d'àrees, estan força equilibrades. S'ha de tenir en compte que moltes són gestionades per un nombre petit de persones i s'intenta que el treball es dugui a terme entre dones i homes com és el cas de l'àrea de joventut i promoció econòmica.

GRÀFIC 12: Consideres que hi ha alguna àrea del CCPS que estigui infravalorada envers d'altres àrees per part de la direcció?

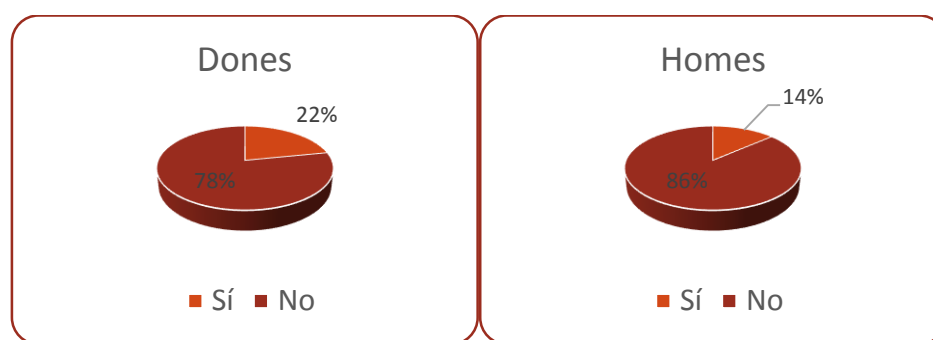


Un total de 16 persones (de les quals 9 són homes i 7 són dones), que treballen al CCPS, els/les quals representen el 30% de la plantilla, senten que hi ha algunes àrees que són infravalorades respecte altres.

Són les àrees de Serveis Socials, Medi Ambient i l'Administrativa les que segons alguns/es de les/els professionals del CCPS estan infravalorades per part de la direcció davant les altres.

Per poder justificar el Sí, entre les preguntes afirmatives s'esmenta la “desconeixença per part de la direcció d'alguns serveis i/o tasques que es duen a terme dins del CCPS”, la “retribució de complements específics a alguna part de la plantilla i a altres no havent entrat en les mateixes circumstàncies i períodes”, “àrees desateses”, “importància solament en depèn de quines tasques dins de cada àrea”, “molta feina i poc personal sobretot en algunes dates de l'any”.

GRÀFIC 13: Consideres que hi ha alguna àrea que estigui infravalorada envers d'altres àrees per part del personal?



El 81% de la plantilla no creu que hi hagi àrees que estiguin infravalorades per la resta de companys i companyes, en canvi, un 19% considera que sí. Del 81% que dona com a resposta un no, 25 són dones i 19 homes, i del 19% que afirma que hi ha àrees infravalorades, 7 són dones i solament 3 homes.

Per justificar-ho, algunes de les respostes que ha donat la plantilla és que hi ha dues àrees com són Serveis Socials i Medi Ambient que pateixen aquesta infravaloració. L'enveja, les ganes de crítica o el creure's més que la resta són algunes de les opinions esmentades en aquest apartat.

3.5 PARTICIPACIÓ POLITICA.

Analitzar l'àmbit polític és clau per tal de poder observar si es camina cap a l'impuls de les polítiques de gènere o per contra, si queda molta feina per fer.

L'augment de dones dins de la representació política dona peu a pensar que cada cop més es té en compte la figura i l'opinió de la dona, en canvi,



l'absència de dones en els llocs de representació política i de presa de decisions és quelcom preocupant donat que això pot portar a ignorar els plantejaments, interessos i punts de vista d'aquestes i per tant, no treballar a partir de la realitat. És a dir, que és quelcom important que la representació política vagi augmentant a nivell de representació femenina.

Pel que fa a la gestió del Consell Comarcal a nivell polític, actualment hi ha un total de 18 representants polítics, dels quals, 15 són homes i només 3 dones. En canvi, la Presidència i la Gerència estan gestionades per un home i una dona respectivament. Per tant, la representació dels alts càrrecs del CCPS representa un 50% i per tant podem dir que està equilibrada.

A partir d'aquestes xifres, s'observa que al Consell Comarcal del Pallars Sobirà hi ha molta més representació masculina a nivell polític quant als consellers que formen equip que no pas dones però s'ha de tenir molt present la representació femenina en Gerència i en Vicepresidència donat que hi ha poques dones però les que hi ha ocupen llocs importants per a les decisions del CCPS.

Seria interessant que a nivell de consellers i conselleres augmentés la representativitat femenina.

A nivell dels diferents ajuntaments de la comarca, passa el mateix i la representació femenina és escassa.

AJUNTAMENTS		
MANDAT	Alcaldesses	Alcaldes
1979 – 1983	0	15
1983 – 1987	0	15

1987 – 1991	0	15
1991 – 1995	1	14
1995 – 1999	0	15
1999 – 2003	1	14
2003 – 2007	3	12
2007 – 2011	1	14
2011 – 2015	2	13
2015 – 2016	1	14

El Pallars Sobirà el formen un total de 15 municipis que engloben 120 nuclis de població. Des de l'any 1979 fins a l'actualitat, han passat un total de 150 alcaldes per les diferents poblacions de la comarca i d'aquests 150, el 94% han estat homes i només hi ha hagut un 6% de representació femenina.

A nivell de província també hi ha una certa desigualtat ja que segons l'article publicat el 31/03/2017 al diari La Mañana "*Només un 24 per cent de les alcaldies de Lleida estan ocupades per dones*". Aquestes xifres, segons la publicació, sorgeixen d'un estudi realitzat per l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC). Per tant, els homes representen el 76% de les alcaldies lleidatanes i en conseqüència, hi ha una absència d'igualtat dins d'aquest àmbit.

A continuació, es presenta un quadre en el qual es resumeixen els punts forts d'aquest àmbit així com els punts que s'haurien de modificar per tal de poder assolir l'objectiu general que es pretén.

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
1. Representativitat femenina en Gerència i Vicepresidència.	1. Àrees totalment feminitzades com són Serveis Socials (10 dones) i àrees totalment masculinitzades com la Deixalleria (17 homes – 2 dones).
	2. Absència de l'àrea i/o tasques de Recursos Humans.



	3. Sentiment d'algunes persones de la plantilla, d'infravaloració sobre algunes tasques.
	4. Sentiment d'alguna part de la plantilla que la repartició de tasques no és equitativa.

Línia 4: SELECCIÓ DEL PERSONAL, AVALUACIÓ DE RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL:

La selecció de personal dins d'una organització gairebé sempre és responsabilitat de l'àrea de Recursos Humans però el Consell Comarcal del Pallars Sobirà no disposa d'aquesta àrea i la selecció de personal es fa a partir de les entrevistes realitzades per la part tècnica de cada àrea juntament amb una part política.

Aquest és un punt més en què s'observa de la importància de disposar de l'àrea de Recursos Humans o si més no d'un/a tècnic/a que realitzi les funcions d'aquesta.

A part d'això, pel que fa a la contractació d'empreses per dur a terme diferents serveis d'obres, es disposa de la Mesa de Contractació la qual fa la valoració de les empreses que es presenten per prestar els seus serveis. Aquesta Mesa està formada per un total de 10 persones de les quals solament 1 és una dona. És a dir, que solament hi ha el 10% de representació femenina davant d'un 90% de representació masculina.

Per poder demanar a la ciutadania i a tota la plantilla del CCPS que treballi per formar una societat que visqui a partir del principi d'igualtat, s'ha de donar exemple des dels òrgans administratius i treballar també des d'aquest principi i en aquest cas, en la Mesa de Contractació, això no s'assoleix.

4.1 CRITERIS DE SELECCIÓ:

Per tal que no hi hagi conflictes en el moment de resoldre una plaça dins de l'empresa és important que hi hagi uns criteris de selecció que regeixin els passos a tenir en compte al moment d'escollir una persona per realitzar les tasques de la feina que es requereixi. Aquests criteris es fan imprescindibles que tinguin en compte els mèrits de les persones així com la capacitat d'aquestes per poder realitzar la feina de la millor manera possible i que no es valorin aspectes que no tenen rellevància per al lloc de treball i d'aquesta manera evitar situacions de desigualtat.

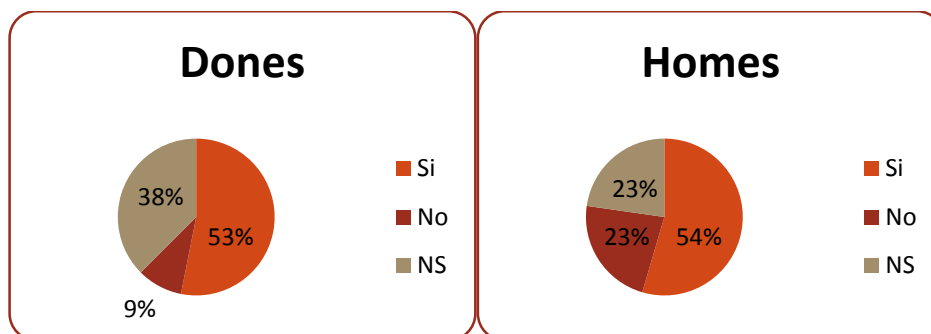


S'ha de tenir en compte que no és el mateix procediment el que s'ha de seguir per dur a terme un contracte temporal i/o un contracte laboral fix. Segons el Conveni Col·lectiu del CCPS quan es tracta de contractació temporal, la selecció de personal es realitza d'acord amb els criteris objectius fixats pel Ple de la corporació (amb un representant dels treballadors), atenent a les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir i per les normes reguladores establertes. En canvi, quan parlem de contractació laboral fixa, la plaça ha de sortir a concurs i els aspirants han d'oposar-hi per ella. A més a més, es té en compte els mèrits i l'experiència dels aspirant i la llur capacitat i idoneïtat per al desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball.

Durant els últims anys, les places que han sortit al CCPS han estat majoritàriament places de contractes temporals i a més a més han sortit amb caràcter d'urgència per la qual cosa no surten a concurs per tal d'ocupar-les. De totes maneres, els criteris que se segueixen haurien de ser els estipulats pel Conveni Col·lectiu de l'empresa el qual parla de la contractació a partir de la igualtat, del mèrit, i de la capacitat.

Actualment però, no s'ha pogut obtenir una resposta clara dels requisits que se segueixen al moment de realitzar una contractació laboral dins del CCPS. No s'ha pogut aconseguir donat que, com es comentava anteriorment, no es disposa de l'àrea de Recursos Humans i no hi ha cap àrea que realitzi les tasques d'aquesta i, per tant, cada àrea, en el moment que ho necessita, es gestiona les contractacions juntament amb una part política realitzant entrevistes i escollint el personal que consideri més adient per assolir les tasques d'aquell lloc de treball. El fet de no haver-hi unes línies a seguir quant a la contractació, pot donar peu a pensar en desigualtats per accedir als diferents llocs de treball del CCPS.

GRÀFIC 14: Tenen les dones i els homes les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?



Segons les enquestes realitzades a la plantilla del CCPS, pel que fa a les possibilitats d'accés al procés de selecció, un total de 29 persones de la plantilla, de les quals 17 són dones i 12 són homes, creuen que això és així i que tothom té les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció i solament 3 dones i 5 homes creuen que no. De totes maneres però, hi ha un total de 12 dones i 5 homes que no saben si això és així o no, per tant, estem parlant d'un 38% de dones i un 23% d'homes que o bé no coneix el funcionament del procés de selecció o no ha entès la pregunta. No conèixer el funcionament del procés de selecció és un punt a destacar de manera negativa donat que això hauria de ser informació coneguda per tot el personal del CCPS.

4.2 FORMACIÓ:

El S.XXI és un segle en què la progressió de tots els àmbits va en augment i això comporta la necessitat d'haver d'estar en un continu aprenentatge tant a nivell personal com professional per tal de no quedar-se estancat i no evolucionar.

A nivell professional és interessant que des de l'organització s'ofereixi formació per a tothom que treballi dins del Consell Comarcal i així poder anar evolucionant tant a nivell de la seva àrea de treball com en àmbits interessants per a tothom sigui quin sigui el seu lloc de treball, com per exemple, la formació d'igualtat de gènere, que és imprescindible per a tothom i no solament per al personal de l'àmbit social.



Al Consell Comarcal del Pallars Sobirà des de l'any 2014 fins al moment, els cursos que s'han dut a terme són:

<u>CURSOS 2014</u>	ASSISTENTS
Introducció a la gestió tributària i recaptació amb el programa d'Absis.	1
Aspectes bàsics del funcionament i la gestió administrativa d'entitats locals.	3
Novetats en matèria de tutela financera.	3
Aprendre a estalviar. Finances personals i familiars.	0
Jornada de protecció civil.	1
Gestió de documents a l'oficina.	5
Community manager nivell incial.	3
Photoshop CS6 nivell avançat	1
Comptabilitat pública local	13
Facturació electrònica	8
Programació neurolingüística i estratègies d'influència	15
ACTIC Nivell intermedi	12

<u>CURSOS 2015</u>	ASSISTENTS
Redacció, revisió i correcció de documents administratius (Pallars Sobirà).	13
Supervisió grupal per a persones de Serveis Socials.	6
La negociació en el procediment negociat. Element singularment discret.	3
Transparència, accés a la informació i bon govern a l'administració local.	3
Procediment administratiu (nivell bàsic).	6
Prevenició d'incendis forestals.	3
Gestió de les relacions i necessitats financeres amb les entitats bancàries.	3
Transformant coneixements en valor.	3

<u>CURSOS 2016</u>	ASSISTENTS
Supervisió grupal per a personal de Serveis Socials.	6
Obtenció del certificat d'aptitud professional per al transport col·lectiu de mercaderies (CAP)	5
Funcions de tresoreria a les entitats locals.	7
Aplicació pràctica de la digitalització dels expedients i documents a l'OAGRTL.	8
Lleis 39 i 40 de 2015, de procediment administratiu i règim jurídic del sector públic.	10
Gestió i tramitació de les llicències municipals d'activitats.	4
Mantenidors de piscina municipals o públiques.	3
Llei de pressupostos generals de l'estat 2016 i altres novetats.	6



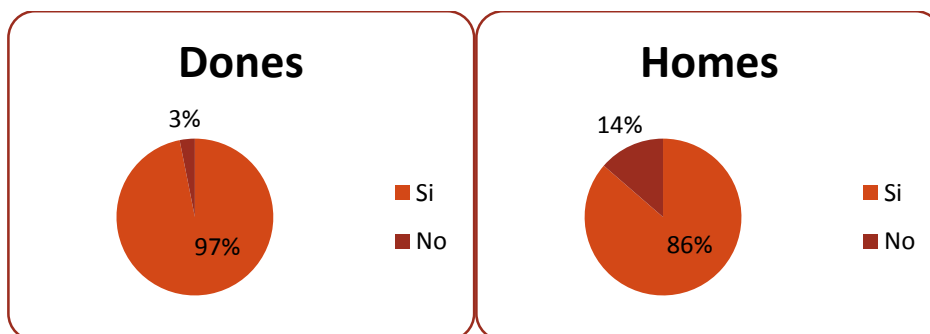
Tal com es pot observar en les graelles de cursos, les dades no estan desglossades per sexes, i per tant, no es pot saber si les persones que participen en aquests cursos són dones i/o homes. Així doncs, s'ha d'incidir a tota la plantilla del CCPS en la importància de desglossar les dades per sexes.

Com es pot veure en les diferents taules de formació, durant aquests últims tres anys no s'ha dut a nivell intern formació d'igualtat per als treballadors i treballadores del CCPS. Tot i això, es coneix que l'àrea de Serveis Socials està essent formada en temes d'igualtat assistint a diferents formacions.

La formació és quelcom fonamental per a l'evolució dels llocs de treball i per tant és necessari que des dels llocs de treballs es vetlli per oferir formació a tots i cadascun dels membres que formin en aquest cas, el Consell Comarcal del Pallars Sobirà. Qui forma el CCPS és tant els treballadors com els polítics i per tant, la formació també ha d'arribar tant als treballadors com als polítics.

Pel que fa a les dones, solament 1 dona ha contestat que no ho considera necessari davant de les altres 31 que han contestat que sí. 19 homes han respost que és necessària la formació d'igualtat tant per a treballadors i treballadores com per a polítics davant de 3 homes que no ho consideren necessari.

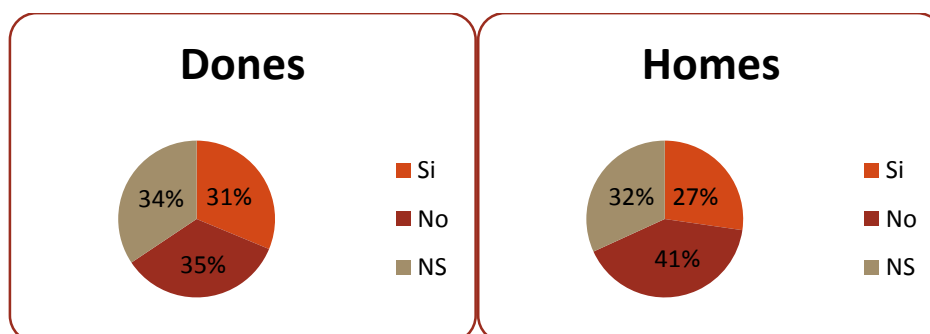
GRÀFIC 15: Creus necessari que rebin formació d'igualtat tant els tècnics com els polítics del CCPS?



Per tant, estem parlant que el 93% de la plantilla considera necessària la formació d'igualtat tant per a tècnics/es com per a polítics/es davant d'un 7% que no ho creu pertinent.

Quant a la formació que ofereix el Consell als treballadors i treballadores i a l'accés a poder-hi participar, a continuació es mostra un gràfic on es plasma la diversitat d'opinions que hi ha.

GRÀFIC 16: En el Consell Comarcal del Pallars Sobirà tota la plantilla accedeix per igual a la formació oferta per l'empresa?



El fet que hi hagi tanta diversitat d'opinions pel que fa a l'accés de tota la plantilla a la formació, fa que estiguin molt igualades totes les opcions. Un 30% de la plantilla, del qual un 19% són dones i un 11% homes, creu que tothom accedeix per igual a la formació de la que disposa l'empresa. Que creguin que això no és així i que en ocasions hi hagi desigualtats en aquest aspecte són un 20% de dones i un 11% d'homes. Un 20% de les dones i un 13% dels homes donen un NO SÉ com a resposta, és a dir,



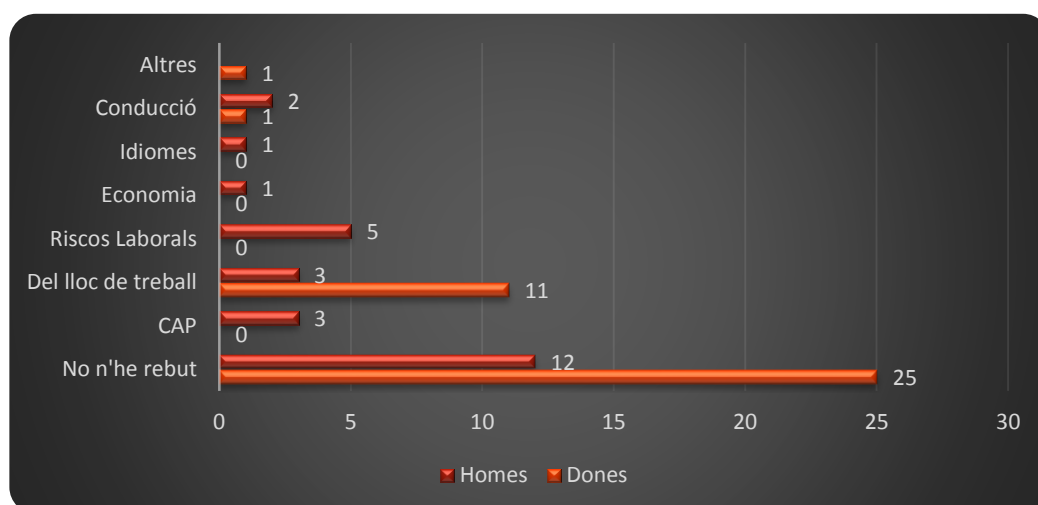
que no saben si tothom té les mateixes possibilitats per accedir a la formació que presta l'empresa.

Hi ha dos tipus de formació que s'ofereix als treballadors i treballadores del CCPS. Per un costat hi ha la formació interna del CCPS i per altra, la formació externa subvencionada pel CCPS.

Pel que fa a la formació interna rebuda en els últims dos anys, 24 persones de les quals són 12 dones i 12 homes manifesten haver rebut aquest tipus de formació davant de 25 dones i 12 homes que diuen no haver rebut cap tipus de formació interna durant els últims dos anys. És a dir, un 61% de la plantilla ha rebut formació interna davant d'un 39% que no. Aquest 61% representa un 41% de representació femenina i un 20% de representació masculina. El 39% representa un 18,5% de dones i un 18,5% d'homes.

A continuació es mostra el tipus de formació interna que han rebut alguns dels treballadors i treballadores del CCPS. S'intenta, en la mesura del possible, que sigui formació que pugui ser útil per al lloc de treball a curt i/o llarg termini.

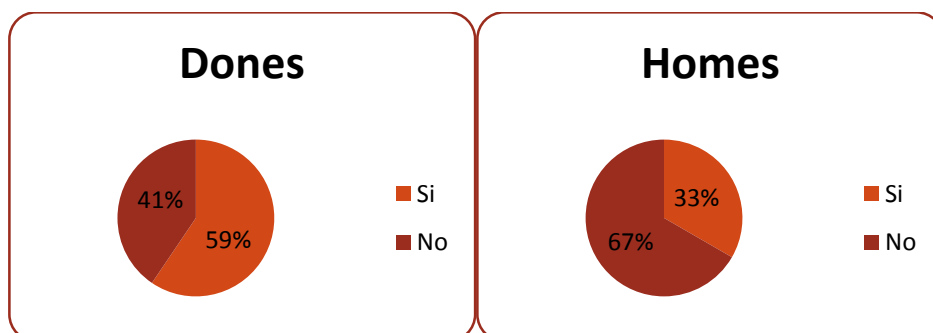
GRÀFIC 17: Indica la formació interna (per al personal del Consell Comarcal) que has rebut en els darrers dos anys:



És molt destacable de manera negativa la gran quantitat de treballadors/es que manifesten no haver rebut formació interna per part de l'empresa donat que segons l'article 23 de l'Estatut dels/les Treballador/es, *els treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa*. Per tant, tots els/les treballadors/es haurien de rebre formació cada any per tal d'evolucionar en coneixements per al lloc de treball que ocupen.

Pel que fa a la formació externa subvencionada hi ha un 49% de persones que diuen haver rebut formació externa, dels qual un 36% són dones i un 13% són homes i un 51% diu que no ha rebut formació externa subvencionada, dels quals un 25% són dones i un 26% són homes.

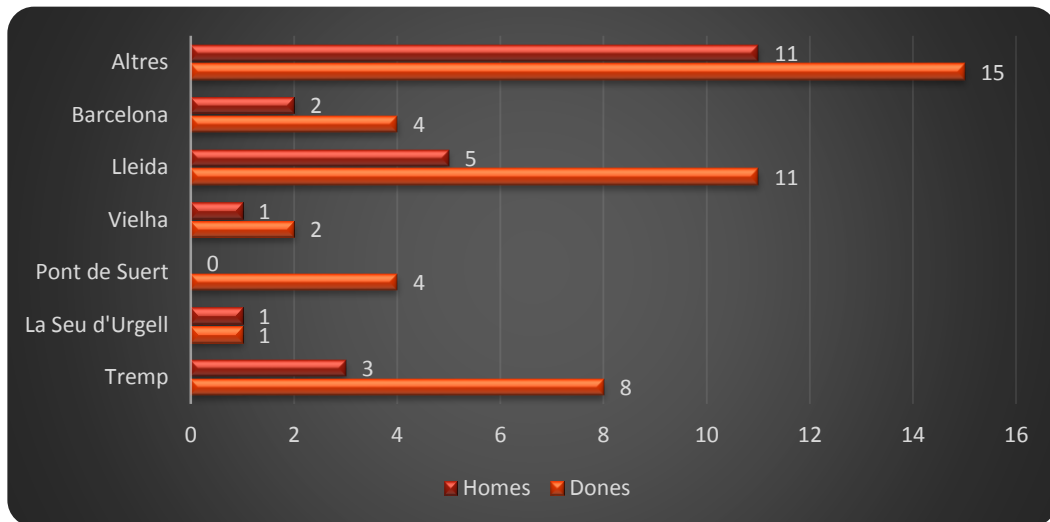
GRAFIC 18: Has rebut formació externa subvencionada pel Consell Comarcal del Pallars Sobirà?



Aquesta formació externa, majoritàriament s'ha rebut fora de la comarca del Pallars Sobirà. El lloc on més formacions han participat la plantilla del CCPS ha estat Lleida, amb un total de 16 persones (11 dones i 5 homes) seguit de Tremp on s'hi ha format 11 persones (8 dones i 3 homes). Dins de l'opció altres s'hi inclouen diverses poblacions com són: Sort, la Poble de Segur, Solsona, Balaguer, Esterri i Escaló.



GRÀFIC 19: En cas d'haver rebut formació, en quina localitat o població l'has realitzat?

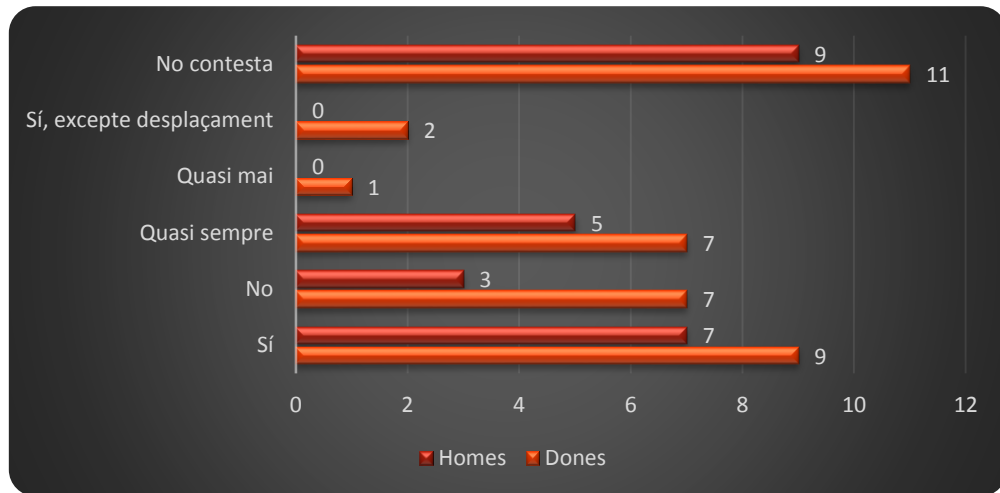


Rebre formació fora de la població del lloc de treball comporta haver de desplaçar-se i per tant, disposar d'unes hores per poder arribar al lloc de la formació amb el temps suficient. Si es té en compte que el lloc on més formacions assisteix el personal del CCPS és a Lleida, s'ha de tenir en compte que es necessita 2 hores per arribar a Lleida i 2 hores més per tornar. Per tant, rebre les formacions sempre fora de la població on hi ha el lloc de treball, acaba essent un inconvenient donat que hi ha hores de la vida laboral, personal i/o familiar que s'han de sacrificar per poder rebre una formació necessària per desenvolupar les tasques del de treball.

L'ideal, doncs, seria que les formacions es duguessin a terme o a la població on es treballa o en hores de jornada laboral tenint en compte també l'estona del desplaçament o fins i tot, per videoconferència.

Tot seguit es mostra un gràfic on es plasma la quantitat de formacions que es reben dins de l'horari laboral.

GRAFIC 20: Aquestes accions formatives les has realitzat durant l'horari laboral?



De tots els membres de la plantilla que han contestat les enquestes, un total de 9 dones i 7 homes manifesten que les formacions les reben en horari laboral i 7 dones i 5 homes donen per resposta un *quasi sempre*. Per contra, 7 dones i 3 homes manifesten que mai reben les formacions dins de l'horari laboral i una dona contesta que *quasi mai* les rep durant les hores de la jornada laboral. Solament hi ha dos dones que diuen que reben les formacions dins de l'horari laboral excepte el desplaçament.

4.3 PROMOCIÓ

Es important el reconeixement a la feina ben feta i per tant és quelcom que s'ha de produir en tots els llocs de treball sempre i quan sigui possible.

Per tal de que no hi hagi malentesos en el moment de promocionar els treballadors i treballadores del Consell Comarcal del Pallars Sobirà, és prominent que es defineixin uns requisits així com les característiques que portin a l'obtenció de la promoció a nivell professional donat que així ja no es pugui generar el dubte que s'atorga a qui els càrrecs polítics decideixen.

El Conveni Col·lectiu del Consell Comarcal del Pallars Sobirà pel que fa a la promoció professional esmenta que “*en les convocatòries pel procediment de promoció interna es podrà presentar tot el personal del CCPS, sempre i que reuneixi els requisits establerts per accedir a la plaça*

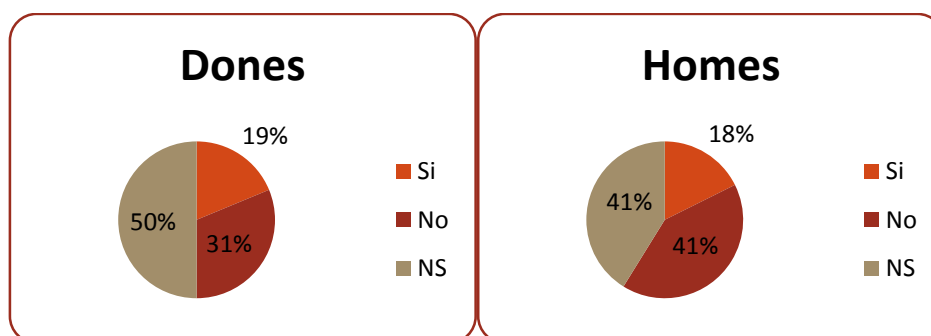


en qüestió. El procediment de selecció consistirà en concurs de mèrits. La Comissió Paritària serà la que faci l'elaboració de les bases per a cobrir les places, i participarà amb veu i vot als diferents tribunals creats a l'efecte”.

Les opinions de la plantilla a si es promociona de la mateixa forma els homes i a les dones dins del CCPS, a partir de les enquestes podem observar que un total de 23 persones de les quals 16 són dones i 7 són homes donen com a resposta un NO HO SÉ. De la resta, un total de 17 persones – 10 dones i 7 homes-, creuen que hi ha desigualtats i que no es promociona de la mateixa manera dones i homes i per últim, 6 dones i 8 homes esmenten que si que es promociona de la mateixa manera i que per tant, no hi ha desigualtats.

És important tenir en compte que la majoria de la plantilla desconeix o creu que es promocioni d'igual forma les dones que als homes, per tant, o consideren que hi ha desigualtat quant això o es torna a donar el cas de la desconeixença d'informació.

GRÀFIC 21: En el Consell Comarcal del Pallars Sobirà promocionen les treballadores i els treballadors per igual?



A continuació es plasma un quadre amb tots els punts forts i/o febles amb què compta el Consell Comarcal del Pallars Sobirà a partir dels quals es

podran prendre mesures per vetllar per a la igualtat màxima dins del lloc de treball:

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
<p>1. El 93% de la plantilla (58% dones i 35% homes) consideren que els/les tècnics/es han de formar-se en temes d'igualtat.</p>	<p>1. Solament 16 persones (10 dones i 6 homes) creuen que tota la plantilla accedeix per igual a la formació que ofereix l'empresa. 20 persones (11 dones i 9 homes) creuen que NO i la resta, 11 dones i 7 homes no ho saben.</p>
<p>2. 29 persones (17 dones i 12 homes) consideren que tothom té les mateixes possibilitats d'accedir al procés de selecció.</p>	<p>2. Solament 14 persones (6 dones i 8 homes) de les que han respòs les enquestes creuen que la promoció és la mateixa per a dones i per a homes.</p>
	<p>3. No hi ha formació d'igualtat a nivell intern.</p>
	<p>4. Molta desconeixença en l'àmbit dels processos de selecció, promoció.. per part de la plantilla.</p>
	<p>5. No existència de dades recollides a l'empresa referent a les promocions internes, contractacions... dels darrers anys.</p>



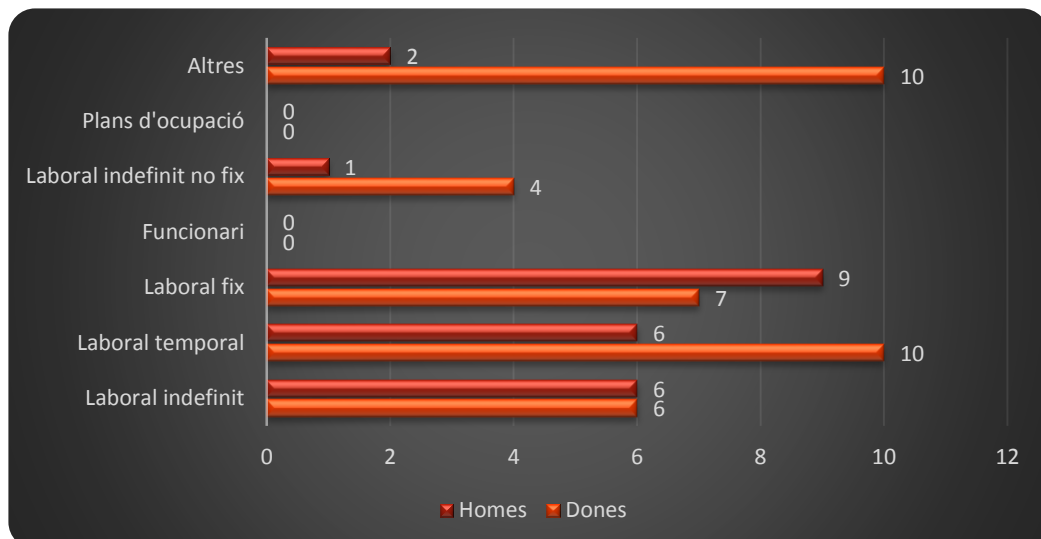
Línia 5: CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: Contracte, jornada i nivell salarial.

Tenint en compte que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes també s'ha de garantir a través de les condicions de treball és important i necessari estudiar aquest nivell d'organització per valorar si tant dones com homes tenen les mateixes condicions laborals dins del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

Per efectuar una bona valoració de la situació és imprescindible fer un estudi exhaustiu de les condicions laborals tant a nivell de contracte, categoria, jornada laboral a més a més de les opinions i valoracions personals dels propis treballadors i treballadores del CCPS.

Tot seguit es mostren diverses gràfiques on es plasmen els resultats de les diferents condicions de cada treballador/a.

GRÀFIC 22: Tipus de contracte de la plantilla:

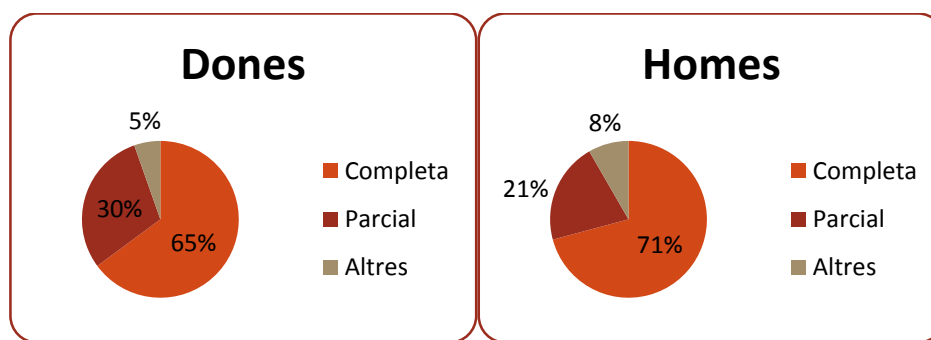


A partir de les respostes obtingudes en les enquestes, podem dir que el CCPS conta amb el 100% de la plantilla laboral, no hi ha ningú que sigui funcionari. Els tipus de contractes més comuns són: laboral fix amb 7

dones i 9 homes, laboral temporal en què s'hi troben 10 dones i 6 homes i el laboral indefinit en el qual hi ha 6 dones i 6 homes. L'opció d'*altres* també es bastant àmplia amb 10 dones i 2 homes. A més a més, cal destacar que dins d'aquesta opció, molta gent manifesta no saber el tipus de contracte que té o que no ho té massa clar.

Pel que fa al tipus de jornada que realitza la plantilla del CCPS, 24 dones i 17 homes tenen jornada completa, 11 dones i 5 homes tenen jornada parcial i per últim, 2 dones i 2 homes tenen un altre tipus de jornada (70% de la jornada, no té horari, segons el servei...)

GRÀFIC 23: Tipus de jornada laboral de la plantilla:



Del 27% de la plantilla que realitza jornada parcial, el 25% fa esment a que era una condició de l'oferta de feina. Solament una persona ho va escollir ella per tal de poder cuidar el seu fill menor d'edat.

Per estudiar les retribucions de la plantilla del CCPS s'utilitzaran les dades relatives al salari anual a partir del sou base i dels complements que té cada persona treballadora. Per poder dur a terme aquest estudi és imprescindible que es tingui clar els tipus de complements que s'ofereixen i quan al CCPS.

1. Complement de destí: Ve estipulat a partir del nivell que té cada persona dins de la categoria. És a dir, depenent del nivell que tingui la persona, cobrarà una quantitat o una altra per complement de destí.
2. Complement personal: És un complement únicament i exclusivament per a la persona i no pel lloc de treball que ocupa. És a dir, és un complement que no pot variar ni eliminar-se mentre hi hagi aquella



persona en aquell lloc de treball; en canvi, quan la persona abandoni el lloc de treball, el complement també desapareixerà. Així doncs la persona que entri a ocupar aquell lloc de treball no rebrà aquell complement personal.

Actualment al Consell Comarcal del Pallars Sobirà, les persones que cobren aquest tipus de complement són aquelles persones més antigues de la casa i el cobren perquè el complement específic no és el mateix que la resta de persones de la mateixa categoria amb el mateix nivell. Per tant, per igualar-lo s'ha posat la quantitat que falta com a complement personal.

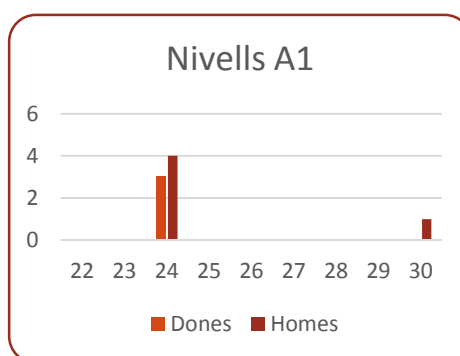
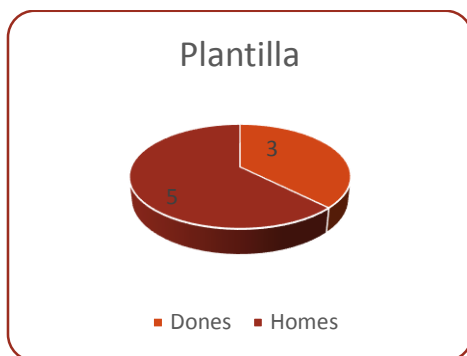
3. Complement específic: Aquest és un complement que pot anar variant. Segons s'ha pogut saber, el CCPS va acordar amb el Comitè d'Empresa que totes les persones que treballessin al CCPS cobrarien aquest complement.
4. Complement de productivitat: Per norma general aquest complement el reben aquelles persones que no tenen complement específic (la llei no permet pujar els sous) i se'ls paga com a complement de productivitat per poder igualar el seu sou amb el de la resta de persones amb les mateixes condicions i característiques. Hi ha 4 casos que han estat pactats amb el Comitè d'Empresa per tal d'igualar el salari entre la plantilla de la mateixa categoria i amb les mateixes característiques i hi ha 2 casos s'han acordat en el Ple 1/2017 de 23 de gener.

A continuació, es mostren un seguit de gràfics i taules de cada categoria per poder avaluar juntament amb les respostes de les enquestes i la informació oferta per l'àrea d'intervenció si les retribucions de la plantilla estan equilibrades tenint en compte el nivell, la categoria i els complements, així com la titulació i el lloc de treball de cada persona treballadora del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

L'avaluació que es realitza dins de cada categoria es realitza a partir de la situació de tota la plantilla que forma el CCPS. De totes formes, s'ha de tenir present que la taula on s'hi plasma la formació, titulació i lloc de treball solament s'hi reflexa la informació extreta a partir de les enquestes. per tant, no sabem aquesta informació d'aquelles persones que no han respost a les enquestes.



CATEGORIA A1:



Categoria A1			
Formació	Titulació	Lloc de treball	D/H
Llicenciatura - Grau	Llicenciatura en DRET	- Assessoria Jurídica - Secretari	H
Estudis 3r cicle	Biologia	Medi Ambient	H
Estudis 3r cicle	Llicenciatura en Història i geografia	Promoció Econòmica	H
Estudis 3r cicle	Enginyeria Industrial	Serveis Tècnics	H
Llicenciatura – Grau	Llicenciatura en Sociologia	Tècnic de Joventut	H
Llicenciatura – Grau	Llicenciatura en DRET	SAT	D

Font: Enquestes per al nou Pla Intern d'Igualtat. Elaboració pròpia

En aquesta categoria els homes predominen davant de les dones. Hi ha 5 homes davant de 3 dones.

Dins d'aquesta categoria l'interval de nivells és del 22 al 30. Totes les persones que formen aquesta categoria tenen atorgat el nivell 24 excepte

un home que disposa del nivell més alt de la taula, el nivell 30. Així doncs, hi ha un home dins d'aquesta categoria que cobrarà un complement de destí superior a la resta.

El complement personal, solament el cobra un home i en aquest cas no s'ajusta amb la teoria de ser un complement per igualar l'específic de totes les persones de la mateixa categoria donat que la persona que el cobra, acaba tenint un específic superior a la resta de persones de la categoria. Per últim, destacar que un home d'aquesta categoria, no cobra el complement específic ni tampoc el de productivitat. Aquest mateix home es troba catalogat en la categoria A1 tenint la mateixa formació (tal com es veurà quan es valorin els resultats obtinguts de les enquestes) i la mateixa catalogació del lloc de treball (tècnic) que les persones de la categoria A2.

A mode de resum es presenta una graella en què es podrà observar la situació de la bretxa salarial dins d'aquesta categoria.

Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa
A1	28.296,72	30.339,12	-2.042,4	- 6,7%

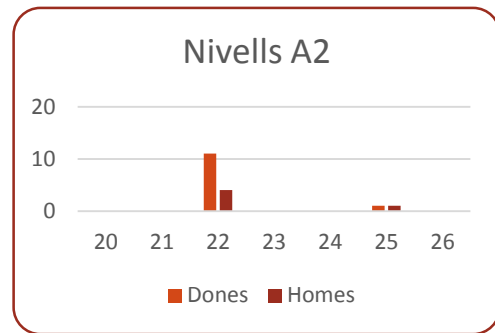
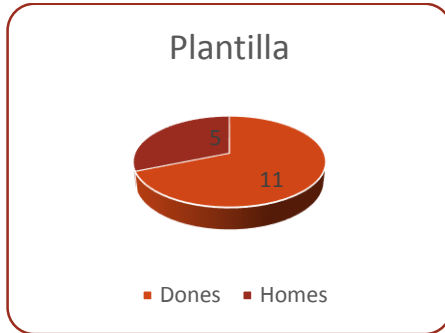
Font: Taula de nòmines del mes de març de 2016. Elaboració pròpia

La diferència salarial que s'estudia en aquesta graella la formen els complements de destí, específic, personal, de productivitat i de coordinació juntament amb el salari base de cada persona treballadora de la categoria.

Aquesta bretxa salarial negativa s'explica tenint en compte per una banda, el nivell superior que hi ha adjudicat en un lloc de treball donada la realització de tasques essencials dins del CCPS com són la secretaria i l'assessorament jurídic dins de l'empresa i per altra, un complement específic superior en un altre lloc de treball també per les tasques que es desenvolupen en aquest lloc de treball com són la guardia 24 hores al dia per desenvolupar els serveis tècnics de l'empresa.



CATEGORIA A2:



Categoria A2			
Formació	Titulació	Lloc de treball	D/H
Diplomatura	Diplomatura en Educació Social	Tècnic/a Serveis Socials	D
Diplomatura	Diplomatura en Treball Social	Tècnic/a Serveis Socials	D
Diplomatura	Enginyeria Tècnica d'obres Públiques	Medi Ambient	H
Diplomatura	Ciències de l'educació	Promoció Econòmica	D
Llicenciatura – Grau	Grau en Educació Social	Tècnic/a en Serveis Socials	D
Llicenciatura – Grau	Grau en Treball Social	Tècnic/a Serveis Socials	D
Llicenciatura – Grau	Psicologia	Joventut	D
Llicenciatura – Grau	Grau en Treball Social	Coordinador/a Serveis Socials	D

Llicenciatura – Grau	Llicenciatura en Història i Geografia	Cultura (Arxiu)	H
Llicenciatura – Grau	Llicenciatura Biologia	Medi Ambient	H
Llicenciatura – Grau	Enginyeria tècnica en Química	Joventut	D
Llicenciatura – Grau	Llicenciatura en DRET	Administració	D
Estudis 3r cicle	Diplomatura en Educació Social + Postgrau	Joventut	D
Estudis 3r cicle	Educació Social Pedagogia	Tècnic/a Serveis Socials	D
Estudis 3r cicle	Ciències Empresarials	Promoció Econòmica	H

Font: Enquestes per al nou Pla Intern d'Igualtat. Gener 2017. Elaboració pròpia

Categoria totalment feminitzada. 11 dones davant de 4 homes. L'interval de nivell dins d'aquesta categoria és de 20 a 26.

Totes les persones treballadores d'aquesta categoria tenen un nivell pertanyent a la part baixa de la taula com es el nivell 22 excepte una dona i un home que tenen un nivell 25 i per tant, tindran un complement de destí superior a la resta donat que tenen el segon nivell més alt de la categoria. El complement específic el rep tothom excepte cinc dones i dos homes. Un d'aquests homes rep el complement de productivitat per tal d'igualar el seu sou a la resta de les persones de la categoria, per tant, són 5 dones i 1 home els que no disposen de cap tipus de complement addicional com la resta de persones i per tant, es troben en una situació de desigualtat davant la resta.

A més a més, cal destacar que dins d'aquesta categoria, hi ha dos llocs de treball que cobren el complement específic i que a més a més cobren un complement de productivitat el qual fa que aquests sous siguin superiors a la resta de persones de la mateixa categoria, i encara més d'aquells llocs de treball de la mateixa categoria que no tenen atribuït el complement específic.



Tal com s'esmenta en la categoria anterior (A1), hi ha llocs de treball catalogats com A2, ocupats per 8 dones, els quals tenen el mateix nivell de formació que llocs de treball catalogats com A1 (5 homes i 1 dona). A partir de la informació extreta de la taula de nòmines facilitada per l'àrea d'intervenció, es presenta la situació de la bretxa salarial d'aquesta categoria.

Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa
A2	23.397,96	27.644,28	-4.246,32	-15,36%

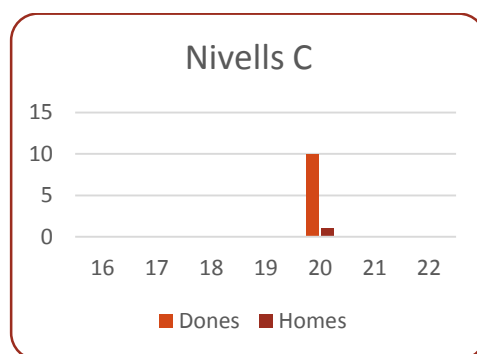
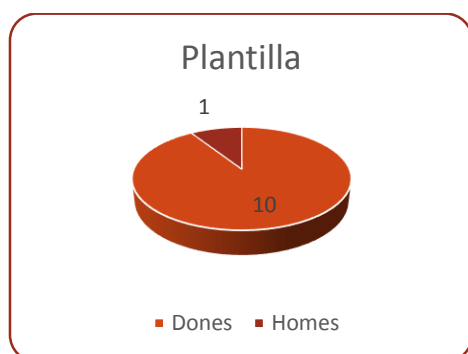
Font: Taula de nòmines del mes de març de 2016. Elaboració pròpia

De la mateixa manera que a la categoria anterior, la diferència salarial que s'estudia en aquesta graella la formen els complements de destí, l'específic, el personal, el de productivitat i de coordinació juntament amb el salari base de cada persona treballadora de la categoria que atenguin a una jornada completa, per tant, en aquest resultat no estan contemplades les jornades de menys hores que tenen dos dones i dos homes.

Tal com s'observa, la bretxa salarial torna a ser negativa vers a les dones i es que en aquest cas, les dones de la categoria reben un 15,36% menys de salari que els homes.

Aquesta bretxa salarial negativa pot justificar-se a partir dels dos llocs de treball que tenen atribuït un complement de productivitat a més a més del complement específic i també per aquells llocs de treball que sense que es coneguin els criteris, no tenen adjudicat el complement específic com la resta de la plantilla.

CATEGORIA C:



Categoria C			
Formació	Titulació	Lloc de treball	D/H
Batxillerat, BUP, FP II o equivalent	Administració	Secretaria	D
Batxillerat, BUP, FP II o equivalent	FP II Administració	Comptabilitat	D
Diplomatura	Diplomatura Ensenyament Primària	Intervenció	D
Títol Propi UB	Graduat tècnic tributari i comptable	Habitatge	D
Llicenciatura – Grau	Llicenciatura en psicologia	Educació	D
Llicenciatura – Grau	Grau en Educació Social	Serveis Socials	D
Estudis 3r cicle	Educació Infantil Psicopedagogia	Serveis Socials	D

Font: Enquestes per al nou Pla Intern d'Igualtat. Gener 2017. Elaboració pròpia

Aquesta és una altra àrea totalment feminitzada ja que hi ha 10 dones i 1 sol home. L'interval de nivells dins d'aquesta categoria és de 16 a 22. Totes les persones que formen aquesta categoria es troben situades al mateix nivell, en aquest cas a un nivell de mitja taula (nivell 20).



Dins d'aquesta categoria hi ha 4 dones que cobren el complement personal per tal d'igualar el complement específic amb el de la resta de persones de la mateixa categoria. Aquestes 4 dones van entrar a treballar a l'empresa entre els anys 1986 i 1990.

A part d'aquestes 4 dones, hi ha 3 dones més que no cobren el complement específic i per tant, s'entén que de la mateixa manera que la resta de la plantilla en la mateixa situació, haurien de cobrar el complement de productivitat per igualar els salaris però solament hi ha una dona que el cobra, per tant, continua havent-hi dos dones que no cobren ni complement específic ni complement de productivitat i per tant, els seus sous són inferiors a la resta de la plantilla.

Cal tenir en compte que aquest fet no té res a veure amb l'antiguitat de les persones treballadores ja que com s'observarà en l'apartat de la categoria D, sigui quin sigui l'any d'entrada a l'empresa, el complement específic és un complement que es concedeix.

La bretxa salarial d'aquesta categoria es calcula de la mateixa manera que la de les altres categories. És a dir, a partir dels complements de destí, específic, personal, el de productivitat i el de coordinació juntament amb el salari base mensual de cada persona treballadora de la categoria que atenguin a una jornada completa, per tant, en aquest resultat no estan contemplades tampoc les jornades de menys hores.

Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa
C	20.336,4	20.203,92	132,48	0,66%

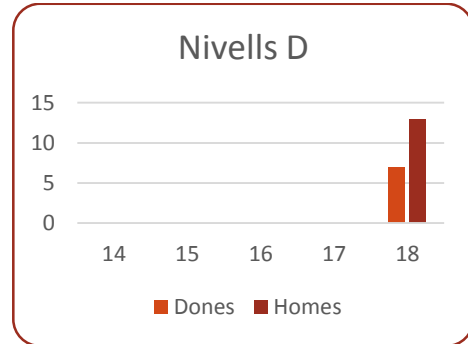
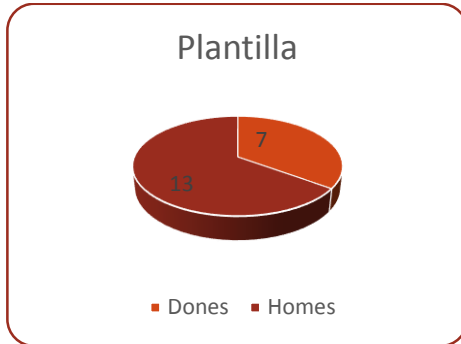
Font: Taula de nòmines del mes de març de 2016. Elaboració pròpia

Aquesta categoria presenta, per la mínima, una bretxa salarial positiva cap a les dones. És una categoria en què solament hi ha un home i els complements específics (variables per molt poc) poden ser els que facin aparèixer aquest 0,66% per a les dones de la categoria.

Pel que fa a les jornades d'aquesta categoria, són 3 dones les que realitzen jornada parcial.



CATEGORIA D:



Categoria D			
Formació	Titulació	Lloc de treball	D/H
Formació bàsica, EGB o equivalent	EGB i FPII	Serveis Socials	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	ESO	Serveis Escolars	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	ESO	Medi Ambient	H
Formació Bàsica, EGB o equivalent	ESO	Medi Ambient	H
Batxillerat, BUP, FPII o equivalent	CFGM Forestals	Sanitat	H
Batxillerat, BUP, FPII o equivalent	Administració	Serveis Socials	D
Batxillerat, BUP, FPII o equivalent	Batxillerat	Taxa Escombreries	H
Batxillerat, BUP, FPII o equivalent	COU	Serveis Escolars	D

Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent	Batxillerat	Medi Ambient	H
Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent	Batxillerat	Medi Ambient	H
Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent	Tècnic Agrari Forestal	Medi Ambient	H
Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent	FPIL	Medi Ambient	H
Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent	Administració	Medi Ambient	D
Diplomatura	Administració	Turisme	D
Diplomatura	Turisme	Tècnic Turisme	D

Font: Enquestes per al nou Pla Intern d'Igualtat. Gener 2017. Elaboració pròpia

Estem davant d'una categoria masculinitzada ja que hi ha gairebé el doble d'homes que de dones. 13 homes davant de 7 dones. L'interval de nivells dins d'aquesta categoria és del 14 al 18 i totes les persones que treballen dins d'aquesta categoria estan al nivell més alt de la taula (18).

Un total de 7 persones (5 homes i 2 dones) disposen del complement personal, aquestes van entrar a treballar al CCPS durant els anys 1991 – 1998. Aquest complement fa que, juntament amb el complement específic d'aquestes 7 persones, el complement específic de tota la plantilla de la categoria sigui gairebé el mateix i per tant, fa que no es produeixin distincions en cap lloc de treball.

El complement de productivitat en aquesta categoria solament el cobra una dona per poder igualar el seu complement específic amb la resta de persones treballadores de la mateixa categoria amb les mateixes condicions.

Contràriament a la categoria anterior, en aquesta, sigui quin sigui l'any d'entrada a treballar a l'empresa, la persona treballadora cobra el complement específic, excepte una dona que va entrar a treballar al desembre del 2016. Pel que fa a la resta de persones, les quals van entrar



a l'empresa entre els anys 1991 – 2016, en aquesta categoria totes cobren el complement específic, cosa que no succeeix a la categoria C.

Pel que fa a la bretxa salarial dins d'aquesta categoria, a continuació es presenta el resultat, extret exactament de la mateixa manera que en la resta de categories: salari base + complement de destí + complement personal + complement específic + complement de productivitat + complement de coordinació de les persones que realitzen una jornada completa.

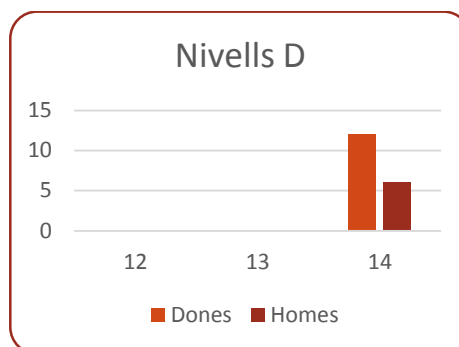
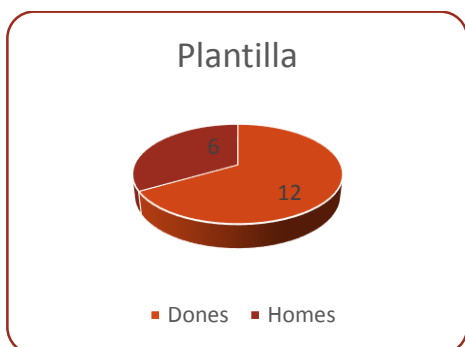
Categoria Laboral	Dones	Homes	Diferència Salarial	Bretxa
D	15788,4	18.747	-2958,6	-16%

Font: Taula de nòmines del mes de març de 2016. Elaboració pròpia

Ens trobem un altre cop amb una bretxa salarial negativa, concretament les dones cobren un 16% menys que els homes.

En aquesta categoria, dos homes i 1 dona realitzen jornades parcials i el salari d'aquestes no es contempla dins d'aquesta bretxa.

CATEGORIA E:



Categoria E			
Formació	Titulació	Lloc de treball	D/H
Formació bàsica, EGB o equivalent	EGB i 3r d'E.S.O	Medi Ambient	H
Formació bàsica, EGB o equivalent	CAFEMN/ T1 – T2 esquí i mitja muntanya	Medi Ambient	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Serveis Escolars	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Medi Ambient	H
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Serveis Escolars	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Serveis Escolars	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Serveis Escolars	D
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Medi Ambient	H
Formació bàsica, EGB o equivalent	E.G.B	Serveis Escolars	D



La categoria laboral més baixa és una categoria liderada per dones. Són 12 dones davant de 6 homes. L'interval de nivells d'aquesta categoria és del 12 al 14 i totes les persones que formen part d'aquesta categoria pertanyen al nivell 14.

Aquesta és una categoria molt dispersa quant a horaris i jornades de les persones que la formen donat que són serveis molt diferents i que necessiten ser atesos en horaris diferents també (serveis escolars, neteja, deixalleria...). Tot i això, és la categoria on menys desigualtats hi ha pel que fa a salaris donat que tothom cobra el complement específic i ningú cobra complement de productivitat ni tampoc complement personal. Per tant, és la categoria on menys desigualtats s'observen donat que el sou base és l'estipulat i tothom rep els mateixos complements.

A continuació es plasmen els punts fort i/o febles que s'han detectat durant la diagnosi d'aquesta línia:

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
1. Els llocs de treball que responen a les categories laborals més baixes (D-E), tenen el nivell més alt dins de la categoria.	1. No es coneixen els criteris pels quals es reconeixen categories laborals superiors,
	2. Els nivells que tenen les persones de les categories laborals A1 i A2 pertanyen a nivells de la part baixa de la taula.
	3. No es coneixen els criteris pels quals s'atribueixen o no complements específics a llocs de treball amb les mateixes condicions i/o característiques.
	4. De les 16 jornades parcials, 11 les gestionen dones i 5 homes.

Línia 6: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES:

Entenent tal i com defineix l'article 3 de la Llei 5/2008 la violència masclista, que la defineix com "*la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat*", podem dir que la desigualtat social que es pateix encara en l'actualitat es palpa sobretot en l'àmbit de la violència masclista. Durant l'any 2016 a l'estat Espanyol, un total de 40 dones han mort en mans dels seus homes. Un nombre extremadament alarmant. A més a més, un 10% de la població espanyola pensa que la responsabilitat que les dones pateixen violència masclista és de la pròpia víctima, un altre fet d'allò més important. Això és una mostra més de la falta de sensibilització i la falta d'igualtat que es viu encara ara en la nostra societat.

Pel que fa a la violència dins de l'àmbit laboral fa referència a la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Per tal de prevenir, detectar i actuar davant de qualsevol conducta d'assetjament és imprescindible seguir el que marca la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes a l'article 62 referent als protocols d'actuació davant l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe donat que fa esment que "*les administracions públiques han de negociar amb representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació*" és a dir, que s'ha de disposar d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal



del Pallars Sobirà, avaluable, i s'hauria de revisar de forma periòdica per tal de poder realitzar sempre i que sigui necessari els canvis pertinents.

És essencial també que s'informi i doni a conèixer a cadascun dels treballadors el protocol i per tant, que els/les treballadors/es del Consell Comarcal del Pallars Sobirà el coneguin de manera detallada per tal de poder saber de quines situacions parlem quan fem referència a l'assetjament i saber tots i cadascun dels processos que es poden seguir en cas de patir i/o veure una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'àmbit laboral.

A més a més de tenir un protocol i conèixer-lo al detall, és necessari també que hi hagi una formació per a tots els/les professionals del CCPS adaptant-se a cadascun dels nivells que formen l'organització (direcció, tècnics, representants...). Com més campanyes informatives i més formació hi hagi, més prevenció hi haurà al lloc de treball i per tant, menys casos d'assetjament sexual i per raó de sexe s'hauran de tractar.

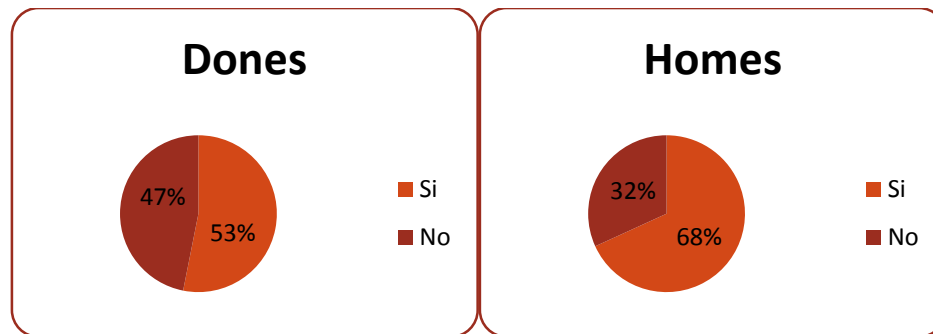
6.1 MECANISMES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Per prevenir, detectar i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe és fonamental disposar d'un protocol específic d'actuacions per a la intervenció en casos d'aquest tipus dins de l'àmbit laboral. És bàsic que dins d'aquest protocol quedi ben especificat quins comportaments poden arribar a ser comportaments d'assetjament i d'aquesta manera evitar que algú es justifiqui en la desconeixença.

Actualment, el Consell Comarcal del Pallars Sobirà no disposa d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per tant, és complicat que la plantilla treballadora conegui els diferents passos a seguir si es trobés davant d'una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. De totes formes s'ha formulat una qüestió

referent a què fer quan es pateix una situació d'aquest tipus en l'àmbit laboral.

GRÀFIC 24: Sabries què fer en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina?



Coincidint amb l'absència d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe és totalment lògic que hi hagi un gran nombre de persones que responguin de forma negativa quant a saber què fer en el moment que es trobessin amb una d'aquestes situacions i per tant és prioritari determinar un protocol per tal de tenir mecanismes de prevenció, detecció i d'actuació en aquest aspecte.

6.2 PERCEPCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES A L'ÀMBIT LABORAL

Les visions, opinions, sentiments, emocions... són diferents per a cadascuna de les persones que formem la societat i el mateix passa amb la percepció sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i actituds sexistes. Una actuació pot ser totalment vista de manera diferent per una persona o per una altra. És per aquest motiu que s'ha de tenir clar que tot allò que no sigui desitjat o que molesti la persona que ho rep, es pot considerar perfectament assetjament. La persona treballadora no ha de rebre cap comportament verbal, no verbal, físic... que no vulgui rebre i menys encara cap comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

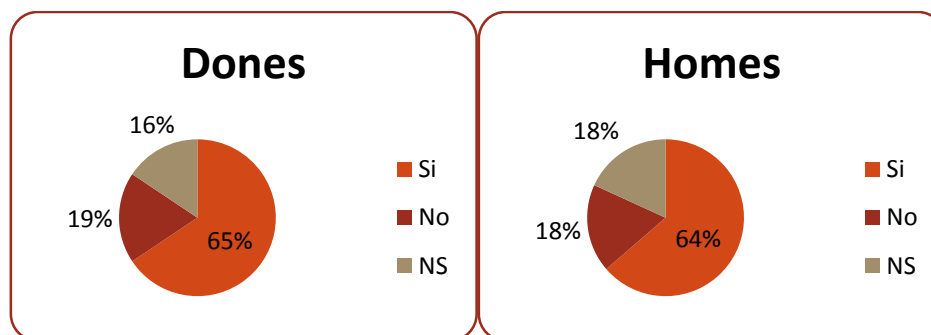
És important a més que tota la plantilla del CCPS conegui tots aquells comportaments que poden portar a patir i/o manifestar una conducta



d'assetjament sexual o per raó de sexe per tal de ser conscients si al lloc de feina s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per conèixer si els treballadors i treballadores del CCPS creuen que en el seu lloc de treball s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe s'ha formulat una qüestió a les enquestes passades a tota la plantilla.

GRÀFIC 25: En el teu lloc de treball s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



Pel que fa a la plantilla femenina del CCPS, un 65% afirma que el seu lloc de treball afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, un 16% no ho sap i un 19% respon de forma negativa pel que fa a l'entorn lliure d'assetjament. En el cas dels homes de la plantilla, un 64% afirma que sí s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, un 18% ho desconeix i també un 18% respon de manera negativa a si en el lloc de treball s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual.

Seguidament es mostra una graella amb els punts forts i febles d'aquesta línia per tal de poder elaborar les accions necessàries perquè sigui una línia treballada des de la igualtat.

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
1. El 64% d'homes i el 65% de dones afirmen que al CCPS s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe.	1. Al CCPS no es disposa de Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
	2. El 19% de les dones i el 18% dels homes, malgrat no donar cap explicació, manifesten que en el seu lloc de treball no s'afavoreix un entorn lliure d'assetjament sexual.



Línia 7: SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL:

Entenent la salut laboral com l'estat del benestar de les persones treballadores en els seus llocs de treball a partir d'un equilibri físic, psíquic i social, cal que es tingui en compte garantir unes condicions laborals dignes per tal d'evitar situacions de risc i així assegurar una bona salut en el lloc de treball.

Per aquest motiu és necessari que es tingui en compte les característiques de cada lloc de treball per conèixer les necessitats de cadascun i d'aquesta manera habilitar i adequar sempre que sigui necessari i possible els espais i les condicions a les diferents necessitats de la plantilla tenint en compte les tasques que ha de desenvolupar.

7.1 RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE:

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa esment que *“les administracions públiques han de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laboral, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones que hi treballen”*. Per tant, entenent l'assetjament sexual també com un risc laboral de caràcter psicosocial s'ha de contemplar i treballar també des de l'àmbit de riscos laborals i no solament des de l'àmbit social.

7.2 CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL:

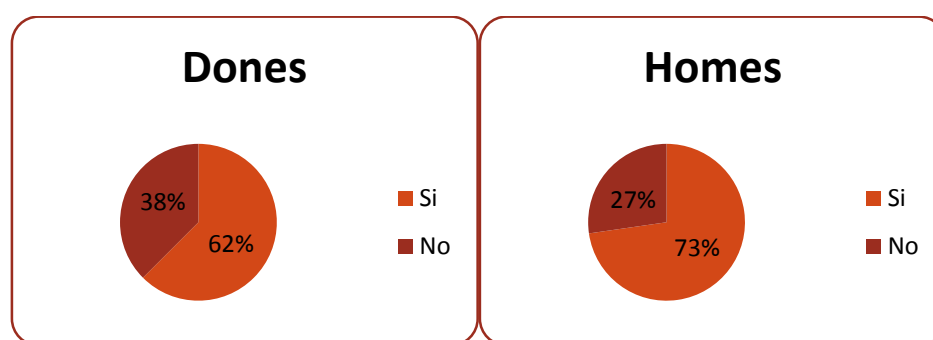
Actualment són moltes les hores que es passen al lloc de treball i per aquest motiu és imprescindible que l'entorn laboral de la persona sigui un entorn amb unes condicions idònies per poder desenvolupar les seves tasques de la manera més adient possible.

Les condicions físiques de l'entorn de treball embarquen aquelles condicions derivades de la càrrega de treball i aquelles derivades de factors psicosocials. És a dir, aquelles condicions generades a partir de l'esforç, ja sigui físic i/o mental realitzat a l'hora de dur la tasca laboral i aquelles condicions generades per les interaccions entre el treball, el medi ambient que ens envolta, la satisfacció del treball i les condicions de la seva organització així com les capacitats del treballador, les seves necessitats, la seva cultura i la seva situació fora del treball....

Totes aquestes condicions, a partir de les percepcions i/o experiències dels treballadors i treballadores, poden influir en la salut, en el rendiment i en la satisfacció personal de cadascú.

Per dur a terme la valoració d'aquestes condicions, s'ha dut a terme un seguit de qüestions per què la plantilla del CCPS exposi la seva opinió vers les seves condicions quant a l'espai físic en què es troben i en el que han de desenvolupar les seves tasques diàries (les relacions personals entre la plantilla estan exposades en el punt 2, gràfic 8).

GRÀFIC 26: Creus que la teva ubicació física (l'entorn físic d'espai, sala o despatx) és la correcta?



Actualment, s'està treballant per reubicar la seu del Consell Comarcal a un altre edifici més gran i adequat donat que a la seu actual, l'espai es insuficient pel gran nombre de persones treballadores que hi ha. En principi es vol començar reubicant tots els serveis i la plantilla excepte serveis socials que ho faran més endavant.



Això és un punt a destacar de manera positiva donat que entre les respostes negatives de la plantilla destaca aquest col·lapse de gent en l'espai donant com a resultat a la poca intimitat dels treballadors i treballadores a l'hora de realitzar cadascuna de les seves tasques (atendre visites, trucades telefòniques, redactar documents...)

Si es treballa per què no hi hagi aquest amuntegament i la gent tingui més intimitat en el moment de realitzar els treballs pertinents al lloc de feina, segurament el rendiment de la plantilla i els resultats de les feines millorarà i serà més efectiu.

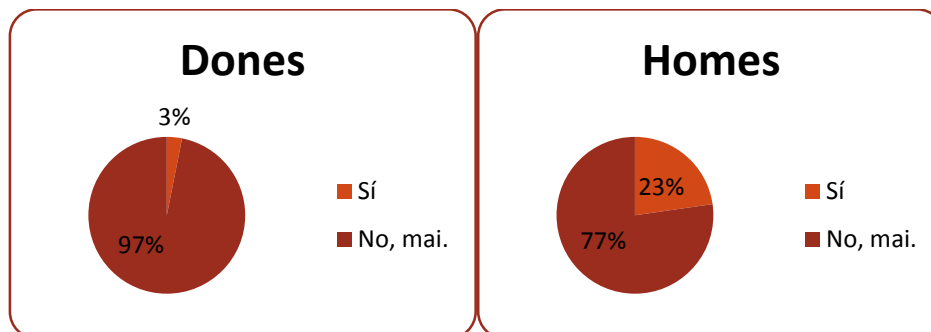
A continuació es realitza una graella destacant els punts més forts d'aquesta línia i aquells més febles per tal d'adoptar mesures per potenciar els forts i per solucionar en mesura del que sigui possible els febles.

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
	1. Un 38% de dones i un 27% d'homes consideren que l'espai físic on treballen no és el correcte per desenvolupar les tasques que el seu lloc de treball requereix. Massa gent en un mateix espai, no haver-hi un lloc per rebre visites, una única sala de reunions... són algunes de les respostes que dona la plantilla per justificar que l'espai no és el correcte.

Línia 8: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL:

Podem definir la conciliació de la vida personal, familiar i professional com aquell equilibri entre dones i homes en la participació de les tasques familiars i laborals amb la finalitat d'introduir la igualtat d'oportunitats tant en l'àmbit laboral com en les tasques més estereotipades per tal de cobrir les necessitats diàries d'un mateix així com la de les persones a càrrec. Però no solament depèn d'això poder conciliar la vida personal, laboral i familiar ja que, actualment, les empreses tenen molta responsabilitat sobre aquest aspecte. Són les que a partir de diferents mesures de conciliació poden vetllar per què hi hagi un equilibri entre la vida laboral, familiar i personal.

GRÀFIC 27: T'han posat algun inconvenient a l'hora de demanar permisos, llicències i/o prestacions socials? (permís maternitat/paternitat, dies d'assumptes propis, excedències, compensació d'hores, etc.)

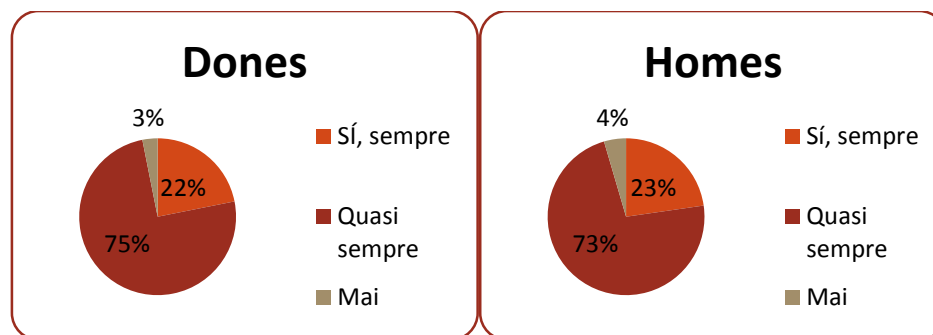


Conèixer si els treballadors i treballadores del CCPS actualment poden conciliar la vida laboral amb la personal i familiar es bàsic per saber si cal treballar en aquesta línia o si per contra, és una línia totalment assolida. Solament 1 dona esmenta que li han posat algun inconvenient en el moment de demanar algun permís, les 31 restants que han respost les enquestes declaren que mai no ha tingut cap problema a l'hora de demanar un permís. Els homes, 17 diuen que no els han posat mai cap inconvenient i 5 s'han trobat amb algun problema al moment de demanar algun permís.



Per tant, un 89% de la plantilla (57% dones – 32% homes) esmenta que mai ha tingut cap problema en el moment de demanar permisos, davant d'un 11% (2% dones – 9% homes) que diu que sí.

GRÀFIC 28: Consideres que pots conciliar adequadament la vida personal, familiar i laboral?



Al CCPS un tant per cent molt elevat fa referència que quasi sempre pot conciliar la vida laboral amb la personal i familiar, gairebé gens són els que mai la poden conciliar i molt pocs són els que sempre la poden conciliar. Tal com es veu en els percentatges, la situació es gairebé la mateixa pel que fa als homes i a les dones. Exactament un total de 24 dones i 16 homes responen a que quasi sempre poden conciliar la vida personal, familiar i laboral, representant així el 74% de la plantilla (44% dones i 30% homes). Són 7 les dones i 5 els homes els que SEMPRE poden conciliar la vida personal amb la familiar i laboral, representant d'aquesta manera el 22% de la plantilla (13% dones i 9% homes) i per últim, solament una dona i un home diuen que mai.

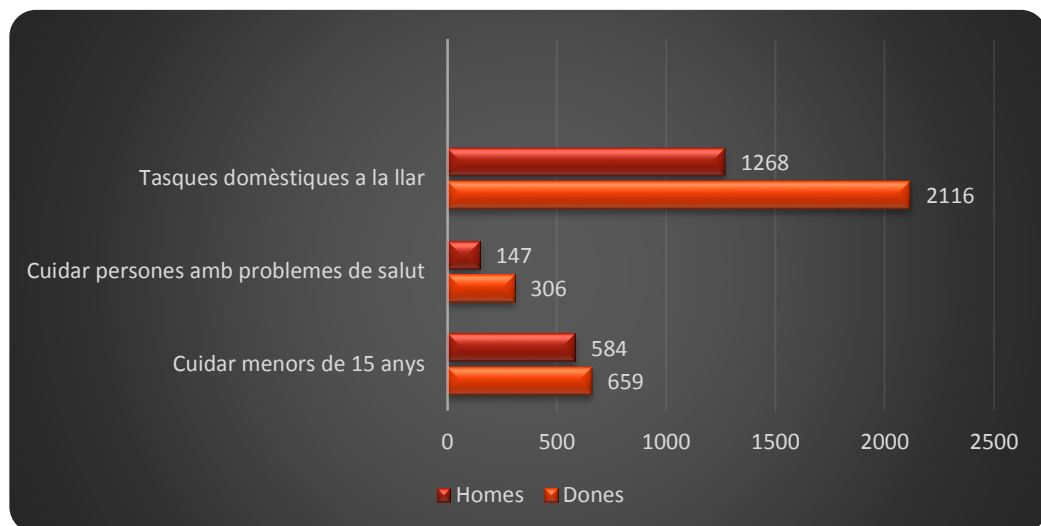
És important tenir clar que les mesures de conciliació van dirigides tant a les dones treballadores com als homes ja que encara ara es dona el gran error d'associar les mesures de conciliació familiar a les dones i d'aquesta manera, atorgar de manera involuntària la responsabilitat total de la cura

dels fills/es i de les diferents tasques familiars i domèstiques a la dona, fet que condiona i molt en la seva participació i permanència a la feina de manera negativa.

Tot i les evolucions que s'estan produint en la repartició de les responsabilitats familiars, encara hi ha àmbits que no trenquen amb allò tradicional i en què encara recau tota la responsabilitat sobre la dona com són les tasques domèstiques de la llar.

A la nostra comarca, segons les dades plasmades a la font d'Idescat, algunes de les responsabilitats familiars no remunerades estan de la següent forma:

GRÀFIC 29: Responsabilitats familiars no remunerades:



Font: Idescat 2015. Elaboració pròpia.

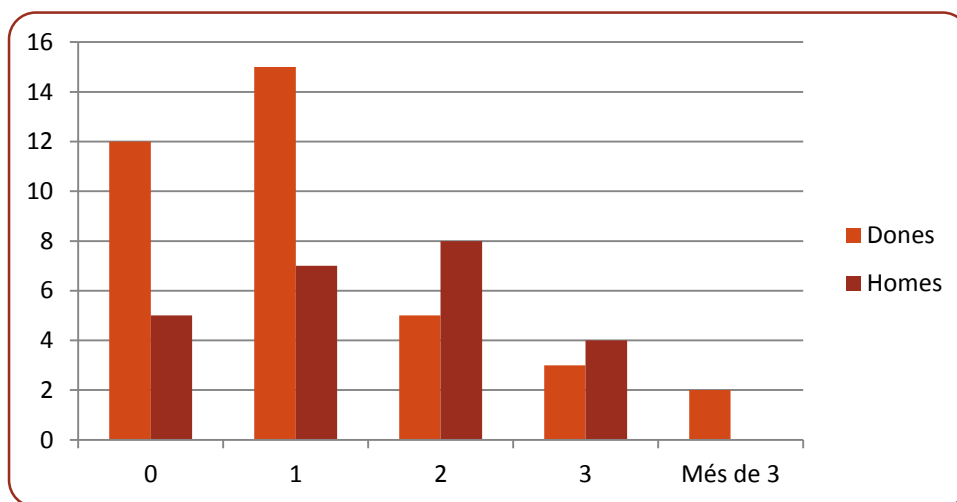
Observant la gràfica de les feines no remunerades en la comarca del Pallars Sobirà, podem fixar-nos que en cadascuna de les tasques destacades predomina la figura de la dona però, tal i com comentàvem anteriorment, hi ha tasques en les quals la figura de l'home comença a deixar-se veure com és en la cura dels menors que hi ha a la llar. Per contra, encara s'està molt lluny d'aconseguir la igualtat en la repartició de les tasques domèstiques de la llar ja que de 3.384 persones que realitzen aquesta tasca, 2.116 són dones i 1.268 homes, és a dir, estem parlant d'un 63% de representació femenina vers un 37% de masculina en la



realització de les tasques del dia a dia per poder portar una vida ordenada i de qualitat.

És interessant que des de l'empresa es conegui la situació de cada persona que treballi al CCPS per poder oferir mesures que s'adaptin a les diferents situacions de cada persona treballadora. Per aquest motiu a continuació es mostra una graella amb el nombre de fills de cada persona de la plantilla així com una altra on es plasma les persones a càrrec que tenen els treballadors i les treballadores del CCPS.

GRÀFIC 30: Nombre de fills dels treballadors i treballadores del CCPS



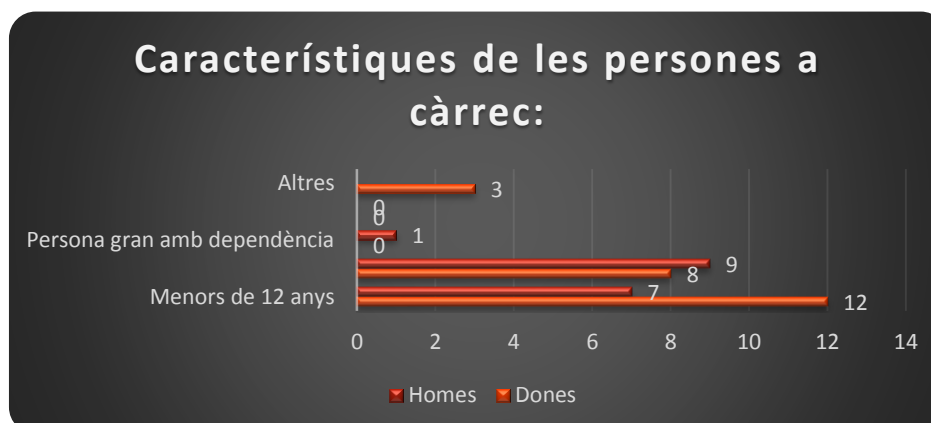
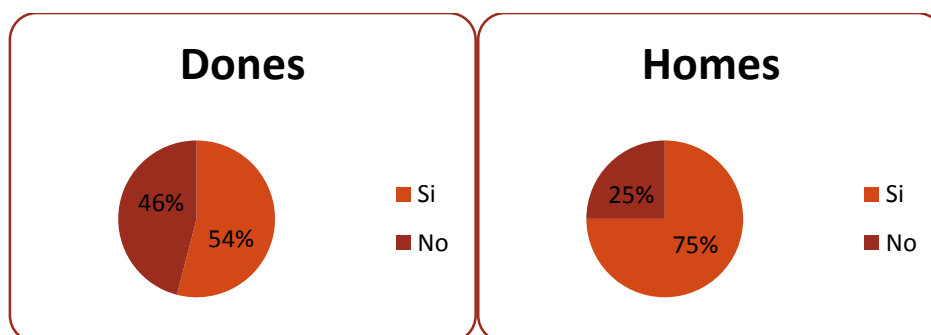
Tal com s'observa en la gràfica numero 30, el 72% (41% dones i 31% homes) dels treballadors i treballadores del CCPS tenen descendència, i per tant, han de respondre per al bon desenvolupament i creixement d'aquests a tots els nivell i això comporta despeses econòmiques així com temps personal i treball emocional.

Però no només són els menors els que necessiten atenció per part dels pares i mares sinó que hi ha majors d'edat que es troben en situació

d'estudiant i són els progenitors els que han de respondre també, a més a més, també pot ser que es tingui una responsabilitat sobre persones grans amb dependència i/o discapacitat o altres situacions. Aquestes també són situacions a tenir en compte a l'hora d'oferir mesures de conciliació.

A continuació es plasma la situació de tots i cadascun dels treballadors i treballadores del CCPS quant a la responsabilitat que tenen sobre altres persones i les característiques d'aquestes.

GRÀFIC 31: Personal del CCPS amb persones a càrrec:



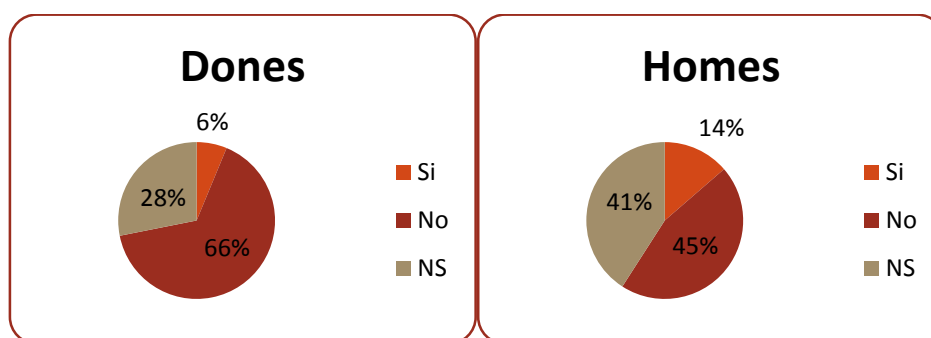
Tal com es pot observar en els gràfics anteriors, el 62% (33% dones i 30% homes) del personal del CCPS esmenta que té persones a càrrec. En la majoria de casos les persones a càrrec són fills/es menors d'edat però hi ha 3 dones que han marcat l'opció altres i 1 home que esmenta que té a càrrec una persona gran amb dependència.

Actualment, el CCPS posa a disposició del personal un seguit de mesures de conciliació per ajudar a conciliar aquestes tres vessants.



És imprescindible però, saber si tothom que forma part del personal del CCPS coneix cadascuna d'aquestes mesures per fer-ne ús quan ho necessiti.

GRÀFIC 32: Consideres que en el CCPS es coneixen les mesures de conciliació que estan disponibles?

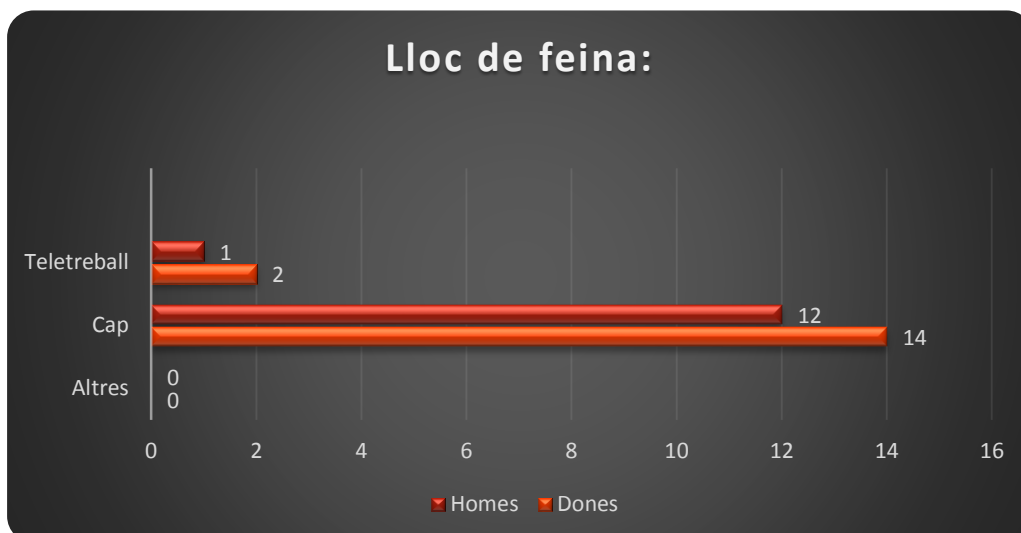
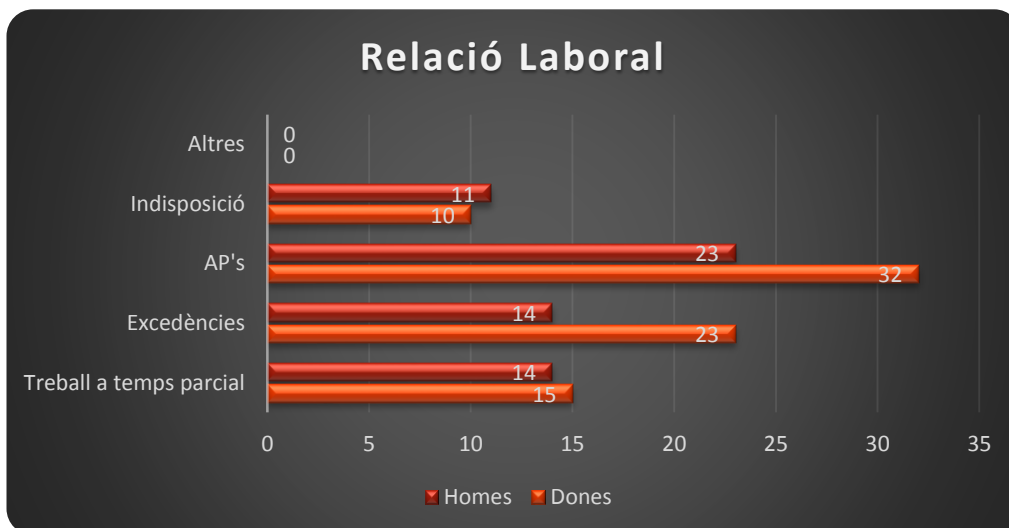
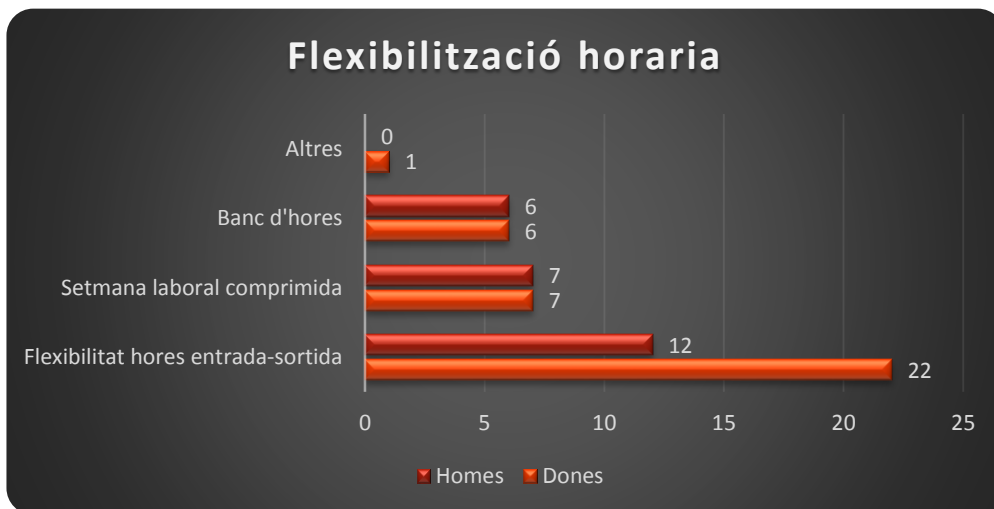


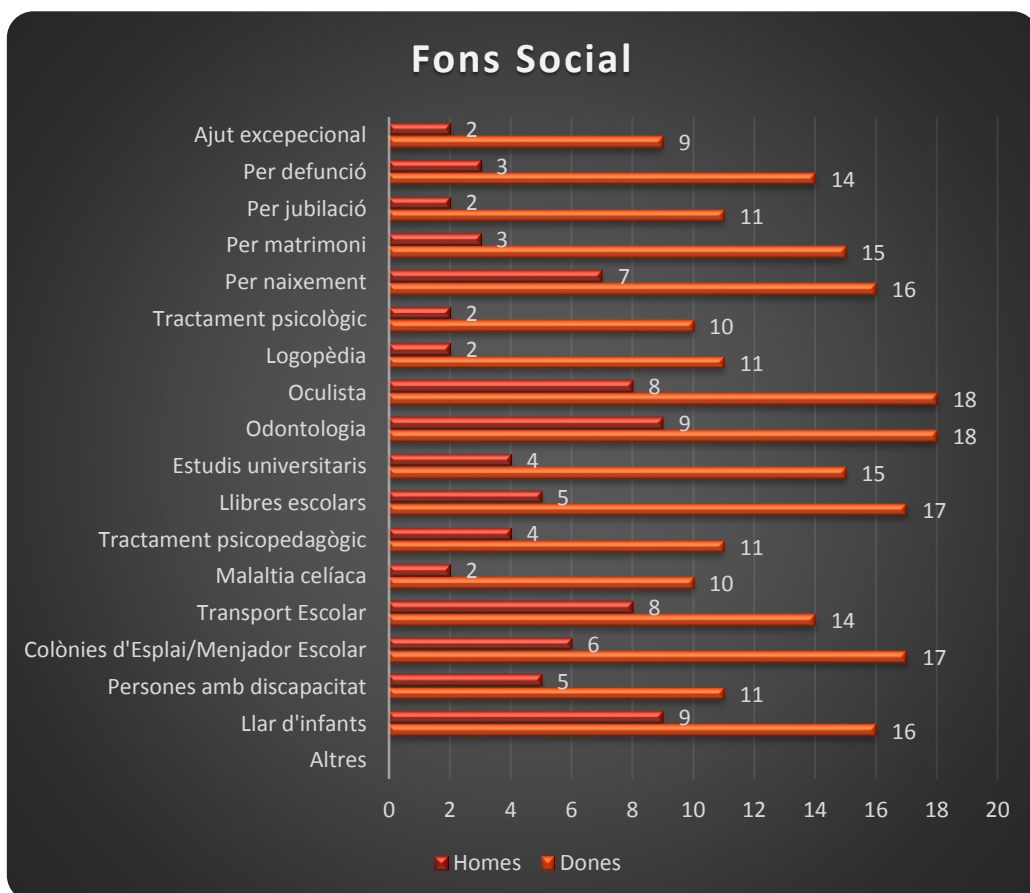
Tal com s'aprecia en la gràfica, una gran part de la plantilla considera que no es coneixen les mesures de conciliació disponibles al CCPS. Exactament hi ha 2 dones i 3 homes únicament que afirmen que es coneixen les mesures de conciliació. Aquestes representen solament un 6% del total de les dones i el 14% dels homes.

21 dones i 10 homes, les quals representen el 66% i el 45% de la plantilla respectivament donen un NO com a resposta quant al coneixement de les mesures de conciliació. Per últim, 18 persones (9 dones i 9 homes) no saben si es coneixen les mesures de conciliació disponibles dins del CCPS. Aquestes 18 representen el 33% de la plantilla total (16,5% dones i 16,5% d'homes).

A més a més, tal i com es mostrarà a continuació, hi ha mesures que es coneixen més que altres i n'hi ha que es desconeixen totalment pels diferents treballadors i treballadores del CCPS, i això repercuteix també en el moment de fer ús d'unes mesures o altres tal com es veurà en la gràfica 33 que es mostra a continuació.

GRÀFIC 33: Mesures de conciliació que tot el personal del CCPS coneix i sap que estan a la seva disposició:

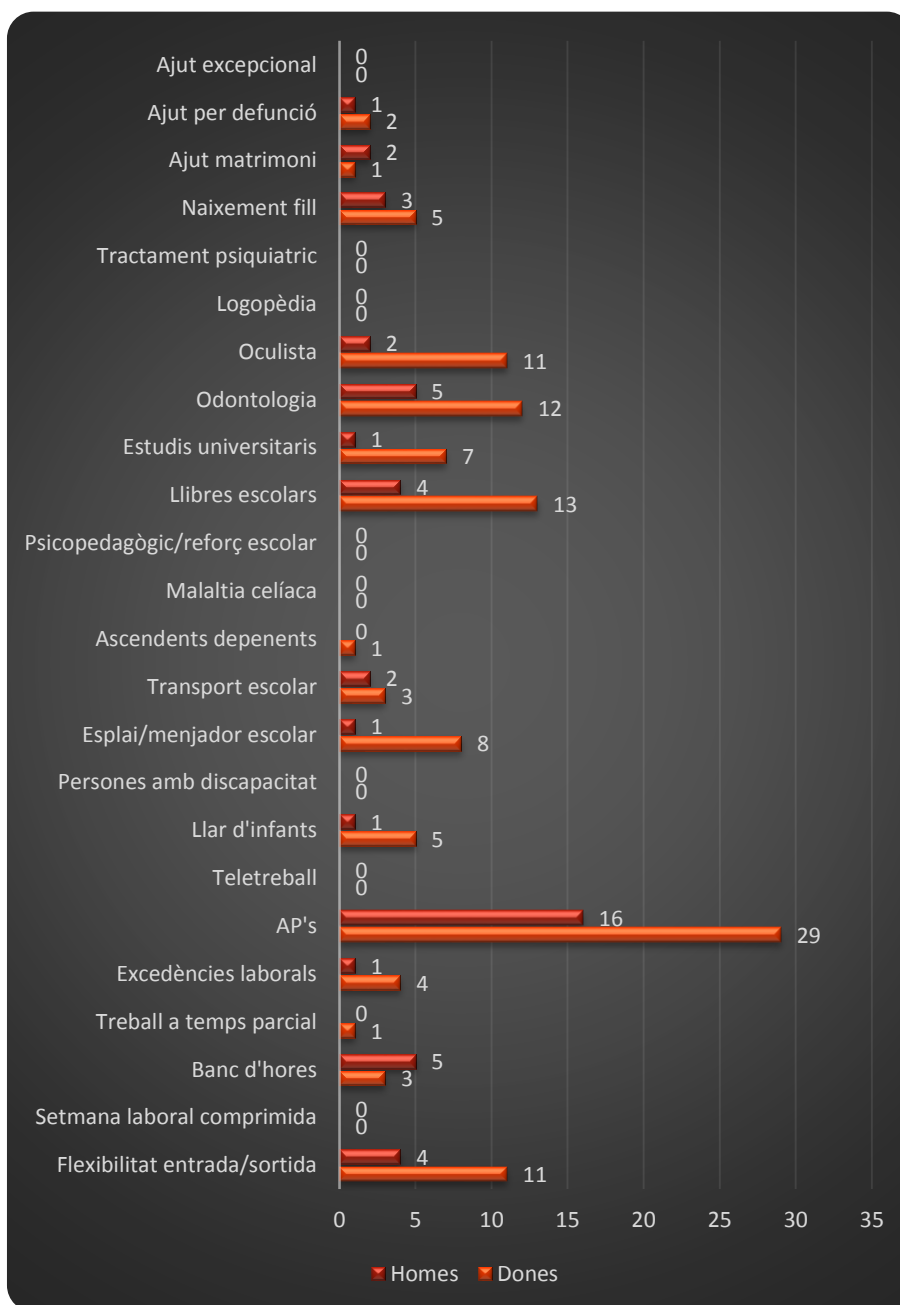




Totes aquestes mesures estan registrades en els articles 27 i 28 del Conveni Col·lectiu d'empresa i tots/es els/les treballadors/es tenen dret de conèixer-les i utilitzar-les.

El fet de que algunes no es coneguin i/o altres es coneguin més, respon a la possibilitat de no estar treballant aquesta vessant de la millor manera possible donat que tothom hauria de conèixer totes i cadascuna de les mesures que té a la seva disposició així com el procediment que hauria de fer per tal de poder demanar-les. No conèixer-les és tant responsabilitat de l'empresa com de la persona treballadora donat que aquesta pot interessar-se pels drets i deures que té quan entra a treballar-hi.

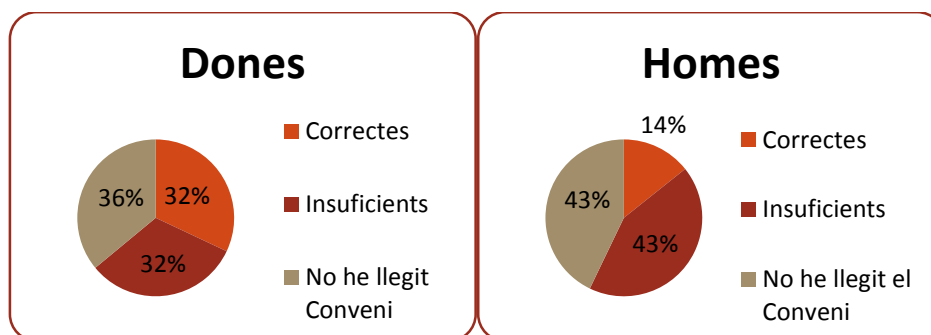
GRÀFICA 34: D'aquestes mesures marca aquelles de les quals has fet ús:



A través de les enquestes, també s'ha preguntat a tots els treballadors i treballadores del CCPS si consideren que les mesures que contempla el Conveni dels treballadors i treballadores del CCPS són suficients o no i les respostes han estat les que es mostren a continuació al gràfic.



GRÀFIC 35: Consideres correctes les mesures que ja contempla el Conveni col·lectiu del personal laboral, o en proposaries de noves?



El 25% (17% dones – 8% homes) de la plantilla que considera insuficient les mesures de conciliació, com a propostes de noves mesures de conciliació coincideixen que s'oficialitzin les següents mesures de conciliació:

- Banc d'hores
- Flexibilització horària
- Teletreball

Quelcom d'allò més important és la falta de comunicació interna que manifesta una gran part de la plantilla del CCPS. La desconeixença de totes les mesures de conciliació i el no haver-se llegit el conveni col·lectiu de l'empresa representa el 73% de la plantilla. Aquesta és una situació que demostra que tota la plantilla treballadora no coneix la documentació bàsica de l'empresa. El 27% (17% dones i 10% homes) de la plantilla restant creu que són correctes les mesures de conciliació que s'ofereixen des del CCPS.

A continuació es mostra una graella destacant els punts forts i febles d'aquesta línia per així poder elaborar les diferents accions per potenciar els punts forts i millorar els febles.

<u>PUNTS FORTS</u>	<u>PUNTS FEBLES</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. El 89% de la plantilla (57% dones i 32% homes) no han tingut mai cap problema en el moment de demanar permisos. 2. El 74% de la plantilla (44% dones i 30% homes) poden gairebé sempre conciliar la vida personal amb la laboral i familiar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hi ha 5 persones (2 dones i 3 homes) que afirmen que es coneixen totes les mesures de conciliació disponibles. 31 persones (21 dones i 10 homes) manifesten que NO es coneixen les diferents mesures de conciliació que s'ofereixen des del CCPS i per últim, 18 persones (9 dones i 9 homes) diuen no saber si es coneixen o no les mesures de conciliació.



PLA D'ACCIÓ:

A continuació es presenta la planificació de les diferents accions en matèria d'igualtat que s'impulsaran i es duran a terme des del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

L'estructura d'aquest Pla d'Acció es realitza a partir de les 8 línies d'estratègia que s'ha desenvolupat anteriorment en les quals s'ha pogut analitzar i observar cadascun dels punts forts així com els punts a millorar de cada àmbit de treball. Les diferents accions que es pretenen dur a terme, es redacten a continuació a través d'una fitxa en la qual es plasma la definició de l'acció, els indicadors d'avaluació, les àrees i persones responsables de l'acció així com el calendari per dur a terme les accions proposades.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: POLÍTIQUES DE GÈNERE

Acció 1: DIFONDRE EL PLA D'IGUALTAT DEL CCPS

Descripció:	Difondre entre tots els treballadors i treballadores el Pla d'Igualtat així com les accions de polítiques d'Igualtat que es portin a terme des del CCPS.
Metodologia:	<ul style="list-style-type: none">→ Presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a tota la plantilla.→ Còpia del Pla d'Igualtat 2017 – 2021 per a tots els/les treballadors del CCPS.→ Construir dins de la web un espai propi de FÀCIL accés per al Pla d'Igualtat 2017 – 2021 per tal de descriure les accions portades a terme i les accions futures.→ Enviar un correu electrònic a tota la plantilla amb un link que els/les reenvii directament al Pla Intern d'Igualtat 2017 – 2021.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none">→ Presentació realitzada del Pla Intern d'Igualtat 2017 - 2021→ Difondre a tota la plantilla el Pla Intern d'Igualtat 2017 - 2021→ Publicació del Pla Intern d'Igualtat 2017 – 2021 a la web del CCPS
Àrea responsable:	Gerència – Recursos Humans
Calendari:	Setembre 2017



Acció 2: IMPLANTAR MESURES QUE AFAVOREIXIN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Descripció:	Promoure accions positives o mesures específiques en polítiques de gènere en totes les àrees del CCPS.
Metodologia:	→ Cursos de Formació per a tota la plantilla i per als/les polítics/es del CCPS en polítiques d'Igualtat.
Indicadors d'avaluació:	→ Total de cursos en termes d'Igualtat realitzats per a la plantilla i per als/les polítics/es de l'empresa.
Àrea Responsable:	Gerència – cap de personal
Calendari:	Curt termini: 2017 - 2018

Acció 3: DADES SEGREGADES PER SEXE DE TOTES LES ÀREES I SERVEIS DEL CCPS

Descripció:	Elaborar i difondre sistemàticament les dades del CCPS (internes i externes) desagregades per sexe.
Metodologia:	→ Establir la directriu d'informar la plantilla de treballar obligatòriament desglossant totes les dades per sexes.
Indicadors d'avaluació:	→ Nombre de dades internes desagregades per sexe en totes les àrees.

	→ Nombre de dades externes desagregades per sexe en totes les àrees.
Àrea Responsable:	Gerència – totes les àrees de treball
Calendari:	A partir de la implantació del Pla Intern d'Igualtat. 2017
Acció 4: PROMOCIÓ ECONÒMICA DINS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	
Descripció:	<p>Complir amb el que s'esmenta a la fitxa núm. 37 del contracte programa quant a les persones que han de formar la Comissió d'Igualtat. Segons aquesta fitxa, les persones que han de constituir la Comissió són:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persona directiva o tècnica adscrita a la unitat de recursos humans. - Persona tècnica responsable de les polítiques d'igualtat, preferentment adscrita a l'àmbit de la promoció econòmica municipal. - Representants de les persones treballadores.
Metodologia:	Introduir a la Comissió d'Igualtat una persona adscrita a l'àmbit de la promoció econòmica
Indicadors d'avaluació:	→ Existència d'un representant de l'àrea de promoció econòmica a la Comissió d'Igualtat.
Àrea responsable:	Gerència – Presidència
Calendari:	2017



Acció 5: COMISSIÓ DE TREBALL DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Descripció:	A partir de l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat 2017 – 2021, la Comissió d'Igualtat que la dut a terme passarà a ser també la comissió de treball de seguiment i avaluació i per tant, les seves funcions seran també, realitzar el seguiment de les diferents accions a dur a terme així com l'avaluació d'aquestes.
Metodologia:	Seguint i avaluant si es compleixen o no les diferents mesures establertes i si es realitzen en el temps establert.
Indicadors d'avaluació:	Creació de la Comissió de Treball de Seguiment i Avaluació.
Àrea responsable:	Gerència
Calendari:	Anual.

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Acció 1: REVISIÓ LLENGUATGE ANDROCENTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ EXTERNA

Descripció:	Per poder demostrar a la població que des del CCPS es treballa a partir del principi d'igualtat és imprescindible utilitzar un llenguatge neutre en tots aquells espais que proporcionen informació a la població com són el web, xarxes socials, fullets informatius...
Metodologia:	Revisar el llenguatge del Consell Comarcal del Pallars Sobirà en els diferents espais que donen informació a la població com són el web, xarxes socials, fullets informatius... perquè es doni visibilitat a la dona de manera no discriminatòria.
Indicadors d'avaluació	→Nombre de revisions realitzades. →Nombre de canvis realitzats.
Àrea Responsable:	Totes les àrees.
Calendari:	Curt termini: 2017



Acció 2: REVISIÓ LLENGUATGE ANDROCÈNTRIC EN LA DOCUMENTACIÓ INTERNA

Descripció:	La documentació diària que s'utilitza per realitzar els tràmits pertinents a cada lloc de treball, ha de presentar també un llenguatge neutre no sexista.
Metodologia:	Revisar el llenguatge de tota la documentació interna del CCPS, perquè es doni visibilitat a les dones i de manera no discriminatòria.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none">→ Revisió dels diferents plans, programes, projectes... que s'elaborin per tal d'incorporar-hi la perspectiva de gènere.→ Revisió de la documentació diària interna que s'utilitza en cadascuna de les àrees.→ Nombre de correccions en la documentació diària.
Àrea Responsable:	Totes les àrees – CNL
Calendari:	Curt termini: 2017 – 2018

Acció 3: REVISAR LA GUIA “GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA”

Descripció:	La guia de llenguatge no sexista editada pel CCPS l'any 2009 és bàsica per treballar a partir d'un llenguatge neutre i no sexista.
-------------	--

Metodologia:	→ Crear un esborrany amb les actualitzacions necessàries per poder difondre la Guia de Llenguatge No Sexista.
Indicadors d'avaluació:	→ Nombre de canvis que es creuen necessaris per actualitzar la Guia de Llenguatge No Sexista.
Àrea Responsable:	Normalització lingüística – responsable web
Calendari:	Curt termini: 2017
Acció 4: ACTUALITZAR LA GUIA “GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA”	
Descripció:	Editar la Guia de Llenguatge No Sexista actualitzada amb les diferents actualitzacions destacades durant la revisió de la guia per poder utilitzar una Guia actual.
Metodologia:	→ Recollir les actualitzacions plasmades a l'esborrany realitzat durant l'any 2017. → Fer arribar la guia del llenguatge a tota la plantilla.
Indicadors d'avaluació:	→ Nova Guia de Llenguatge No Sexista → Nombre de canvis realitzats a la Guia de Llenguatge No Sexista
Àrea Responsable:	Gerència - Normalització lingüística.
Calendari:	Curt termini: 2018



Acció 5: PROPORCIONAR INFORMACIÓ I/O FORMACIÓ DE LLENGUATGE NO DISCRIMINATORI PER TÈCNICS/ES I POLÍTICS /ES

Descripció:	És essencial que tant la plantilla com la part política del CCPS rebi informació i/o formació referent al llenguatge no sexista.
Metodologia	→ Cursos de llenguatge no sexista a nivell escrit i/o oral. → Proporcionar eines per a l'aplicació d'un llenguatge neutre no sexista.
Indicadors d'avaluació:	→ Quantitat de cursos de llenguatge no discriminatori. → Difusió de la Guia de Llenguatge No Sexista
Àrea Responsable:	Gerència – cap de personal (incorporar al pla de formació del CCPS).
Calendari:	Curt termini: 2017 – 2018

Acció 6: DIFONDRE EL PLA D'IGUALTAT 2017 – 2021 DEL CCPS

Descripció:	És important donar a conèixer a la població la implantació del nou Pla d'Igualtat del CCPS per tal de que coneguin el contingut del nou Pla així com les diferents accions que es duran a terme per treballar des del principi d'igualtat i la no discriminació.
-------------	--

Metodologia:	<ul style="list-style-type: none">→ Informar els ciutadans de la implantació del Pla d'Igualtat 2017 - 2021 del CCPS a través dels diferents mitjans de comunicació comarcals.→ Donar a conèixer les diferents mesures d'acció que presenta el Pla d'Igualtat del CCPS.→ Fer visible les diferents accions que el CCPS du a terme.
Indicadors d'avaluació:	<ul style="list-style-type: none">→ Publicació del Pla Intern d'Igualtat 2017 – 2021 a la web del CCPS.→ Publicació als diferents mitjans de comunicació locals i/o comarcals de les accions dutes a terme.
Àrea Responsable:	Gerència - Premsa
Calendari:	Curt termini: 2017 - 2018



LÍNIA ESTRATÈGICA 3: REPRESENTATIVITAT HORIZONTAL I VERTICAL DE LES DONES

Acció 1: EVITAR ÀREES TOTALMENT FEMINITZADES I/O MASCULINITZADES

Descripció:	Promoure accions per incorporar dones en llocs de treball masculinitzats i homes en treballs feminitzats per disminuir la segregació horitzontal.
Metodologia:	A partir de l'avaluació de mèrits, en igualtat de condicions, prioritzar la: → Contractació d'homes en àrees totalment feminitzades. → Contractació de dones en àrees totalment masculinitzades.
Indicadors d'avaluació:	→ Nombre de dones contractades en àrees totalment masculinitzades en igualtat de condicions. → Nombre d'homes contractats en àrees totalment feminitzats en igualtat de condicions.
Àrea Responsable:	Tècnic/a de cada àrea i Gerència
Calendari	Durant 2017 - 2021 (Revisions anuals).

Acció 2: REDACTAR UN PLA D'ACOLLIDA

Descripció:	Per acompanyar i integrar les noves persones professionals que s'incorporin a l'empresa, seria interessant disposar d'un document de caràcter tècnic en el que s'estableixi la metodologia, el procés i els documents que s'utilitzin en relació a l'organització del treball, processos, protocols i altres instruments definits.
Metodologia:	Redactar el document pertinent per poder disposar d'una eina en la que s'acompanyi i integri a les persones novingudes als diferents llocs de treball.
Indicadors d'avaluació:	→ Implantació del Pla d'Acollida
Àrea Responsable:	Gerència – Recursos Humans i Cada àrea es responsable del propi Pla d'Acollida.
Calendari:	Mitjà termini: 2018



LÍNIA ESTRATÈGICA 4: SELECCIÓ DEL PERSONAL, AVALUACIÓ DE RENDIMENT, FORMACIÓ, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DEL PERSONAL.

Acció 1: OFERIR FORMACIÓ D'IGUALTAT TANT A NIVELL TÈCNIC COM POLÍTIC

Descripció:	Per poder treballar des de la igualtat és imprescindible que tota la plantilla i la part política, coneguin l'àmbit de manera profunda per poder treballar en aquesta direcció.
Metodologia:	Realitzar formació a nivell d'igualtat tant per als polítics com per als tècnics de l'ens local.
Indicadors d'avaluació:	→ Cursos de formació interna a nivell d'igualtat
Àrea Responsable:	Gerència – Recursos Humans – Pla de formació del CCPS.
Calendari	Durant els 4 anys. (2017 – 2021)

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL: Contracte, jornada i nivell salarial.

Acció 1: CATALOGACIÓ DEL TREBALL

Descripció:	Adequar la relació dels llocs de treball a la situació real reflectint tots els llocs estructurats i d'aquesta manera garantir al personal que la seva situació està degudament recollida i contemplada en la relació de llocs de treball.
Metodologia:	Definir les tasques, les obligacions i/o compromís de cada lloc de treball així com la categoria i nivell a la qual pertany.
Indicadors d'avaluació:	→ Document de catalogació de llocs de treball.
Àrea Responsable:	Gerència - Recursos Humans.
Calendari:	Curt termini: 2018

Acció 2: REVISAR LA SITUACIÓ DELS COMPLEMENTS SALARIALS DE TOTA LA PLANTILLA

Descripció:	La retribució dels complements fixada a les condicions personals de la plantilla, al treball realitzat per tota la plantilla entre d'altres, s'ha d'aplicar a tothom i regint-se pels mateixos requisits a partir de les condicions i/o circumstàncies de cada persona treballadora.
-------------	--



Metodologia:	Revisar si totes les persones, amb les mateixes condicions i característiques, tenen reconeguts els mateixos complements.
Indicadors d'avaluació:	Comparativa dels complements de la plantilla de la mateixa categoria i la mateixa jornada laboral.
Àrea Responsable:	Gerència – Àrea responsable de gestionar les tasques de Recursos Humans
Calendari:	Mitjà termini: 2019 - 2020
Acció 3: REDUCCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL	
Descripció:	Fer les accions necessàries per reduir i acabar eliminant la bretxa salarial entre dones i homes de la mateixa categoria laboral i la mateixa jornada.
Metodologia:	Comparativa dels salaris anuals de la plantilla de la mateixa categoria i jornada laboral i aplicar les mesures necessàries per disminuir la desigualtat de salaris.
Indicadors:	Disminució de la bretxa salarial
Àrea Responsable:	Presidència – Gerència
Calendari:	Mitjà termini: 2019 - 2020

LÍNIA ESTRATÈGICA 6: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES.

Acció 1: ELABORACIÓ I APROVACIÓ D'UN PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PE RAÓ DE SEXE.

Descripció:	La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte i per tant, és important disposar d'un protocol per poder abordar situacions d'aquesta mena.
Metodologia:	→ Redactar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
Indicadors d'avaluació:	→ Implantació del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Àrea Responsable:	SIAD – Igualtat
Calendari:	Començar 2017



LÍNIA ESTRATÈGICA 7: SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL:

Acció 1: VETLLAR PER LA COMODITAT DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN QUAN A L'UBICACIÓ FÍSICA.

Descripció:	El benestar al lloc de treball es bàsic per dur a terme una bona tasca laboral.
Metodologia:	→ Adaptar l'espai a les necessitats del lloc de treball per poder desenvolupar una bona tasca laboral.
Indicadors d'avaluació:	→ Que es puguin realitzar les tasques laboral de manera còmoda i ordenada per assolir els objectius del lloc de treball.
Àrea Responsable:	Presidència – Gerència
Calendari:	Curt termini: 2017 - 2018

LÍNIA ESTRATÈGICA 8: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL.

Acció 1: DONAR A CONÈIXER A LA PLANTILLA TOTES I CADASCUNA DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ.

Descripció:	Tota la plantilla ha de conèixer els drets que tenen per poder conciliar la vida personal, familiar i professional.
Metodologia:	<ul style="list-style-type: none">→ Fer arribar a tota la plantilla el Conveni Col·lectiu de l'empresa.→ Informar tota la plantilla dels drets i deures que tenen com a persona treballadora de l'empresa.
Indicadors d'avaluació:	→ Coneixement per part de tota la plantilla del Conveni de l'empresa
Àrea Responsable:	Recursos Humans.
Calendari:	En totes les contractacions durant el període 2017 – 2021



Acció 2: FORMALITZAR ALGUNES MESURES DE CONCILIACIÓ.

Descripció:	Formalitzar dins del conveni de l'empresa algunes mesures de conciliació necessàries per a la plantilla.
Metodologia:	Formalitzar el banc d'hores, la flexibilització horària i el teletreball.
Indicadors d'avaluació:	→ Formalització a nivell d'empresa el banc d'hores, la flexibilització horària i el teletreball.
Àrea Responsable:	Gerència i Recursos Humans.
Calendari:	Curt termini: 2018

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:

Per poder avaluar i fer un seguiment de les accions que es pretenen dur a terme, a continuació es presenta la fitxa que serà l'eina per seguir i avaluar els diferents processos per assolir els objectius de cada acció.

Línia estratègica:				
Acció:				
Descripció:				
Temps d'execució:	Curt termini (2017):			
	Mitjà termini (2018 – 2019):			
	Llarg termini (2020 – 2021):			
Compliment d'indicadors:				
Recursos invertits:	Humans:			
	Tècnics:			
	Econòmics:			
Grau de compliment	Alt	Mitjà	Baix	Nul
Observacions:				



BIBLIOGRAFIA:

- ➔ Institut d'Estadística de Catalunya, IDESCAT.
<http://www.idescat.net>

- ➔ Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.
<http://dones.gencat.cat>

- ➔ Consell Comarcal del Pallars Sobirà
www.pallarssobira.cat

- ➔ Ajuntament de Sort
www.sort.cat

- ➔ Catàleg de Plans d'Igualtat, Generalitat de Catalunya.
http://canalempresa.gencat.cat/ca/02_serveis_per_temes/07_treball_i_tr_eballadors/03_relacions_laborals/06_igualtat_d_oportunitats_integracio_i_insercio_laboral/04_plans_d_igualtat_a_les_empreses/catalog_de_plan_s_d_igualtat/

- ➔ Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. BOE

- ➔ Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

- ➔ Guia per al disseny i la Implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Barcelona 2010.

- ➔ Indicators d'Igualtat per a les empreses. Recull d'indicators per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

- ➔ Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. 2016

- ➔ 10 perquè per la igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009. Barcelona.

- ➔ IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Alt Urgell 2016 – 2019. Consorci d'atenció a les persones de l'Alt Urgell. Consell Comarcal de l'Alt Urgell.

- ➔ Pla Intern d'Igualtat (2016 – 2019). Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça. Diputació de Barcelona. iServeis Einstic SL. Col·labora: Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça.



GLOSSARI:

A continuació es presenta un recull de definicions lligades amb el terme d'igualtat de gènere. Aquestes han estat extretes de documents com la *Guia per al disseny i la Implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats als Ajuntaments (2007)*, del *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* i de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- **Accions positives:** Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.
- **Agent per a la igualtat:** Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.
- **Assetjament sexual:** És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.
- **Avaluació de l'impacte segons el gènere:** Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

- **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.
- **Discriminació directa:** Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.
- **Discriminació:** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.
- **Discriminació indirecta:** Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.
- **Discriminació múltiple:** la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- **Discriminació per raó de sexe:** Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.
- **Equitat de gènere:** Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- **Estereotip de gènere:** És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen



característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

- **Gènere:** Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.
- **Igualtat de gènere:** Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.
- **Igualtat de tracte entre dones i homes:** Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.
- **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 persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- **Transversalització de gènere:** És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

- **Segregació horitzontal:** Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.
- **Segregació vertical:** Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.
- **Sensibilització:** Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de les desigualtats.
- **Sexe:** Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.
- **Sexisme en el llenguatge:** Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.
- **Sostre de vidre:** Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.
- **Violència masclista:** Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



ANNEXES

Annex 1. Enquesta nominal. Situació laboral de la plantilla.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CCPS

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CCPS

Us convidem a completar el següent qüestionari per tal de poder conèixer i valorar la vostra situació laboral i treballar per poder millorar en aquells aspectes que ho requereixin. Per tal de poder fer una valoració exhaustiva, us agrairiem que contestéssiu a cadascuna de les preguntes plantejades amb la major sinceritat.

*Obligatorio

1. 1. Nom i cognoms: *

.....

2. 2. Edat: *

.....

3. 3. Nombre de fills: *

.....

4. 4. Àrea de treball: *

Marca solo un óvalo.

- Cultura
- Serveis Socials
- Medi Ambient
- Joventut
- Turisme
- Promoció Econòmica
- Otro:

5. 5. Quin és el teu nivell formatiu: *

Marca solo un óvalo.

- Formació bàsica, EGB o equivalent
- Batxillerat, BUP, FPIL o equivalent
- Diplomatura
- Llicenciatura/Grau
- Estudis de tercer cicle: màsters, postgraus i doctorats
- Otro:

6. 6. Quina és la teva titulació: *

.....



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CCPS

7. 7. Quina és la teva categoria professional (segons el contracte): *

Marca solo un óvalo.

- A1
 A2
 C
 D
 E
 Otro:

8. 8. Com es la teva jornada laboral: *

Marca solo un óvalo.

- Completa
 Parcial
 Otro:

9. 8.1 En cas de tenir jornada parcial, vas triar tu aquesta opció o era una de les condicions de l'oferta de feina? Si vas escollir-ho tu, digues el motiu:

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

10. 9. Quin tipus de contracte tens? *

Marca solo un óvalo.

- Laboral indefinit
 Laboral temporal
 Laboral fix
 Funcionari
 Laboral indefinit no fix
 Plans d'ocupació
 Otro:

11. 10. En la teva àrea de treball se segreguen les dades per sexe?: *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 A vegades

12. 11. Indica la formació interna (per al personal del Consell Comarcal) que has rebut en els darrers dos anys: *

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

13. 12. Has rebut formació externa subvencionada pel Consell Comarcal del Pallars Sobirà?: *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

14. 13. En cas d'haver rebut formació, en quina localitat o població l'has realitzat?:

Selecciona todos los que correspondan.

- Tremp
 La Seu d'Urgell
 El Pont de Suert
 Vielha
 Lleida
 Barcelona
 Otro:

15. 13.1 Aquestes accions formatives les has realitzat durant l'horari laboral?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Quasi sempre
 Quasi mai
 Sí (excepte el desplaçament)

16. 14. Indica si tens persones al teu càrrec a nivell familiar? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CCPS

17. 14.1 Indica si són:

Selecciona todos los que correspondan.

- Menors de 12 anys
- Entre 13 i 17 anys
- Persona gran amb depenència
- Persona gran amb discapaciat
- Otro:

MESURES DE CONCILIACIÓ

Marca totes les opcions que sàpigues que existeixen al Consell Comarcal

18. 15. MESURES DE FLEXIBILITAT HORÀRIA

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilitat de les hores d'entrada i sortida del lloc de feina
- Setmana laboral comprimida
- Banc d'hores
- Otro:

19. 16. MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ A LA RELACIÓ LABORAL

Selecciona todos los que correspondan.

- Treballar a temps parcial
- Excedències laborals
- Dies d'assumptes propis
- Dies d'indisposició
- Otro:

20. 17. MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ DEL LLOC DE FEINA

Selecciona todos los que correspondan.

- Teletreball
- Cap
- Otro:

21. 18. AJUTS DEL FONS SOCIAL

Selecciona todos los que correspondan.

- Ajut per a llar d'infants
- Ajut per a persones amb discapacitat
- Ajut per a colònies d'esplai i menjador escolar
- Ajut per a transport escolar
- Ajut per a persones amb discapacitat
- Ajut per a tractament de persones afectades de malaltia celíaca
- Ajut per a tractament psicopedagògic i/o altres de reforç educatiu
- Ajuts per a llibres escolar (3-16 anys)
- Ajuts per a estudis universitaris
- Ajut protètic-odontològic
- Ajut per a oculista
- Ajut per a tractament de foniatríia i logopèdia
- Ajut per a tractament psiquiàtric o psicològic
- Ajut per a naixement/adopció fill
- Ajut per a matrimoni
- Ajut per a jubilació
- Ajut per a defunció
- Ajut excepcional
- Otro:



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CCPS

22. 18.1 D'aquestes mesures marca aquelles de les quals has fet ús:

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilitat de les hores d'entrada i sortida del lloc de feina
- Setmana laboral comprimida
- Banc d'hores
- Treball a temps parcial
- Excedències laborals
- Dies d'assumpes propis
- Teletreball
- Llar d'infants
- Persones amb discapacitats
- Colònies d'esplai i menjador escolar
- Transport escolar
- Ascendents depenents
- Persones amb discapacitat
- Tractament de persones afectades de malaltia cel·laca
- Tractament psicopedagògic i/o altres de reforç educatiu
- Llibres escolars (3-16 anys)
- Estudis universitaris
- Protètic-odontològic
- Pròtesi auditives
- Tractament odontològic
- Oculista
- Tractament de foniatria i logopèdia
- Tractament psiquiàtric o psicològic
- Naixement/adopció fill
- Ajut per matrimoni
- Ajut per defunció
- Ajut excepcional

23. 19. Creus que falta alguna mesura que seria interessant que hi fos? Quina?

.....

.....

.....

.....

.....

24. 20. Consideres correctes i suficients les mesures de conciliació que contempla el Conveni col·lectiu del personal laboral, o en proposaries de noves? *

Marca solo un óvalo.

- Considero correctes les mesures que ja contempla el conveni
- Les considero insuficients
- No he llegit el Conveni

Moltes gràcies per la vostra col·laboració

Con la tecnologia de
 Google Forms



Annex 2. Enquesta anònima. Percepció de la plantilla vers al principi d'igualtat dins del CCPS.

PLA D'IGUALTAT DEL CCPS.

PLA D'IGUALTAT DEL CCPS.

Les vostres opinions són de gran importància i facilitaran l'elaboració de la diagnosi i posterior disseny del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Comarcal del Pallars Sobirà; per aquest motiu us convidem a completar el següent qüestionari adreçat a les treballadores i treballadors del Consell Comarcal del Pallars Sobirà.

*Obligatori

1. 1. Consideres que en el Consell Comarcal del Pallars Sobirà... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No	No ho sé
es té en compte la igualtat d'oportunitats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tenen les dones i els homes les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
promocionen les treballadores i treballadors per igual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es coneixen les mesures de conciliació que estan disponibles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es necessària la incorporació de mesures a l'empresa que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tota la plantilla accedeix per igual a la formació oferta per l'empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. 2. Consideres important l'elaboració del Pla d'Igualtat del CCPS? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

3. 3. En el teu lloc de treball s'afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No ho sé

4. 4. Sabries què fer en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1Z1SICcdkGYJ8c3seDHJ1bAIXSnjIGcmRs0DStkz6A/edit>

1/5

5. Utilitzes el llenguatge neutre (no sexista) en la teva àrea de treball (elaboració de documents, relacions personals...)? *

Marca solo un óvalo.

- Mai
- Alguna vegada
- Quasi sempre
- Sempre
- No genero documents

6. Creus que seria necessari rebre informació i/o formació per posar en ús un llenguatge no discriminatori? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

7. T'han posat algun inconvenient a l'hora de demanar permisos, llicències i/o prestacions socials? (permís maternitat/paternitat, dies d'assumptes propis, excedències, compensació d'hores, etc.) *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No, mai

8. 7.1 En cas d'haver respost afirmativament en la pregunta anterior, exposa el cas o el tipus d'inconvenient.

.....

.....

.....

.....

.....

9. 8. Consideres que pots conciliar adequadament la vida personal, familiar i laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, sempre
- Quasi sempre
- Mai



PLA D'IGUALTAT DEL CCPS.

10. 8.1 En cas que hagi respost negativament la qüestió anterior, exposa'n el motiu

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

11. 9. Com valoraries el tracte de la resta de la plantilla respecte a tu? *

Marca solo un óvalo.

- Sempre respectuós
 Respectuós, amb excepcions
 Quasi mai respectuós
 Gens respectuós

12. 10. Consideres que has vist o has tingut, en alguna ocasió, algun tracte discriminatori? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí, n'he vist
 Sí, n'he tingut
 No, mai n'he tingut
 No, mai n'he vist

13. 10.1 Si has contestat afirmativament a la pregunta anterior, exposa el cas

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

14. 11. Consideres que hi ha alguna àrea del Consell Comarcal del Pallars Sobirà que estigui infravalorada envers d'altres àrees per part de la direcció? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

15. 11.1 En cas afirmatiu, exposa quina àrea és i perquè ho consideres així

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

16. 12. Consideres que hi ha alguna àrea que estigui infravalorada envers d'altres àrees per part del personal? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

17. 12.1 En cas afirmatiu, exposa quina àrea i perquè ho consideres així

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

18. 13. Creus que la teva ubicació física (l'entorn físic d'espai, sala o despatx) és la correcta? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

19. 13.1 Si has respost negativament la pregunta anterior, digues el perquè?

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



PLA D'IGUALTAT DEL CCPS.

20. 14. En quins àmbits creus que el Pla d'Igualtat hauria de beneficiar el personal del Consell Comarcal del Pallars Sobirà? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Representativitat de les dones en totes les àrees, categories i nivells de responsabilitat
- Oportunitats igualitàries per a dones i homes en els processos de selecció, formació i promoció
- Promoure la igualtat retributiva entre dones i homes
- Obtenir condicions igualitàries (tipus de contracte, jornades laborals...)
- Cap
- Otro:

21. 15. Creus necessari que rebin formació d'igualtat tant els tècnics com els polítics del Consell Comarcal del Pallars Sobirà?: *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

22. 16. Per poder realitzar l'anàlisi de les dades necessitem saber el sexe de la persona que ha respost aquest qüestionari: *

Marca solo un óvalo.

- Dona
- Home

23. Moltes gràcies per la vostra col·laboració!

.....

.....

.....

.....

.....