

OCTUBRE 2024

# PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS



Conselh Generau d'Aran



# ÍNDEX

<b>1. Introducció.....</b>	<b>1</b>
1.1. Què és un pla de gènere i d'igualtat d'oportunitats? .....	3
1.2. El nostre pla.....	3
<b>2. Model organitzatiu .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Metodologia.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Àmbit d'aplicació i vigència .....</b>	<b>31</b>
4.1. Àmbit temporal .....	31
4.2. Àmbit funcional i personal .....	31
<b>5. Pla d'acció .....</b>	<b>32</b>
5.1. Cronograma.....	32
5.2. Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats .....	35
5.3. Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat.....	42
5.4. Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.....	53
5.5. Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.....	57
5.6. Àmbit V. Condicions laborals: auditoria retributiva .....	61
5.7. Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional .....	66
5.8. Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral...	73
5.9. Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere .....	78
5.10. Àmbit IX. Violències masclistes.....	81
<b>6. Seguiment i avaluació del pla .....</b>	<b>91</b>
6.1. Fitxa de seguiment i avaluació.....	93
<b>7. Bibliografia .....</b>	<b>95</b>

## 1. Introducció

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics en l'àmbit internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el **Tractat de Roma (1957)** una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la **Constitució espanyola**, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)** té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. En l'article 5, que tracta sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, recull el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tant en l'àmbit de l'ocupació pública com en l'ocupació privada.

L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

I pel que fa a les empreses, l'article 45, concreta les obligacions d'aquestes en matèria d'igualtat, i estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, les quals s'hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb les persones representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral.

El **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, per tal que les empreses tinguin plans d'igualtat efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir estereotips de

gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2020, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut-en aquesta línia, es fan referències precises al **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En l'àmbit autonòmic, **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH)** reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària. Una societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

Per l'elaboració d'aquest pla, també s'ha de tenir en compte la nova **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual s'estableixen obligacions quant a la prevenció de riscos laborals incloent la violència sexual com un risc laboral concorrent en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores, es regulen mesures de conciliació dirigides a la protecció de les treballadores víctimes de violència sexual, entre d'altres.

Així mateix, cal mencionar la nova **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**. En aquesta, s'estableix l'obligació que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclouï de forma expressa a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans. Aquesta, també estableix que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com **un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere.**

L'article 45.3 de la LOIEDH recull l'obligació, aplicable en aquest cas, d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable a l'empresa, independentment del nombre de persones treballadores que formin part d'aquesta.

### 1.1. Què és un pla de gènere i d'igualtat d'oportunitats?

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats exigents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquest Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats en una organització genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

### 1.2. El nostre pla

El document que ens ocupa és el **Pla de Gènere i Igualtat del Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran**, un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia, tant del Conselh Generau d'Aran com de Foment Torisme Val d'Aran.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís del Conselh Generau d'Aran en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris perquè dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla s'estructura en 9 àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructurèn la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions laborals: auditoria retributiva.

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Violències masclistes.

## 2. Model organitzatiu

La Comissió d'igualtat, qui vetlla pel seguiment, impuls i avaluació del present Pla es regirà pel que es disposa al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i pel reglament regulador a desenvolupar pel Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran, si s'escau.

Així mateix, la seva composició i el seu funcionament, està degudament determinat en el protocol de funcionament intern de la comissió d'igualtat de l'ens, aprovat per l'acte de reunió de la comissió d'igualtat del Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran el dimecres 23 d'agost de 2023.

### Composició

**Per part de l'administració:** una persona representant del cos polític i la persona tècnica de gestió de personal.

**Per part de les persones representants dels treballadors i treballadores:** una persona representant de la Junta de Personal (personal funcionari) i una persona representant del Comitè d'empresa (personal laboral).

### 3. Metodologia

L'elaboració del present document que suposa el Pla d'Igualtat del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi que ha permès fer una cartografia de la realitat a les organitzacions de la Vall d'Aran.

Els àmbits d'anàlisi es van plantejar segons es preveu en el marc legal del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball així com, tenint en compte el marc d'actuació del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, incloent-hi aspectes que poden influir en la consecució de la igualtat de gènere tant en les mateixes organitzacions i en la ciutadania en general:

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions de treball.

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.



Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Violències masclistes.

El procés metodològic realitzat ha combinat l'anàlisi quantitativa i qualitativa, a partir de la recopilació, sistematització i tractament disponible de les dades recollides mitjançant la documentació i les bases de dades de Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran, així com un qüestionari dirigit a tota la plantilla d'ambdues organitzacions i persones responsables (en el cas de Conselh Generau d'Aran).

A partir de les dades recollides, s'ha classificat la informació segons punts forts i àrees de millora, el que, en aquest últim cas, ha suposat el punt de partida per al disseny de les accions previstes en el nou pla d'acció del Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

A continuació, es presenten les conclusions de la diagnosi realitzada sobre el Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran. Aquestes conclusions s'han estructurat en nou àmbits diferents per tal de proporcionar una anàlisi detallada i exhaustiva. És important destacar que les conclusions relatives al Conselh Generau d'Aran s'identifiquen amb les inicials CGA, mentre que les de Foment Torisme Val d'Aran s'identifiquen amb les inicials FTVA.

Per facilitar la comprensió i la identificació dels punts clau, s'ha utilitzat una codificació amb símbols: el símbol  indica les conclusions que representen punts forts de les organitzacions i, en canvi, el símbol  assenyalen les conclusions que constitueixen àrees de millora.

És fonamental subratllar que, en algunes ocasions, tant els punts forts com les àrees de millora poden simplement descriure la realitat existent, sense que hi hagi possibilitat d'intervenció o modificació. Aquesta descripció objectiva de la situació actual és essencial per a una comprensió precisa i per al desenvolupament del pla d'igualtat, objecte final d'aquesta diagnosi.

## ÀMBIT I. POLITICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Marc normatiu		CGA	El marc normatiu d'aplicació per al personal susceptible d'anàlisi, funcionari i laboral, no preveu cap apartat o menció a la igualtat de gènere.	X
		FTVA		
Foment igualtat d'oportunitats (persones responsables)	Foment de la igualtat d'oportunitats i paritat de gènere	CGA	Totes les persones responsables tenen una percepció positiva en relació amb el foment de la igualtat d'oportunitats i paritat de gènere al Conselh Generau d'Aran, ja que el 50% de les dones consideren que es fomenta <i>bastant</i> , el 100% dels homes que es fomenta <i>molt</i> i el 50% de les dones que es <i>fomenta</i> .	✓
	Perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs	CGA	El 50% de les persones responsables (100% de les dones i 25% dels homes) consideren que no s'han dut a terme actuacions que fomenten la igualtat de gènere, en canvi, el 75% dels homes consideren que sí que s'han efectuat. La incorporació de la perspectiva de gènere en el treball diari és favorable, ja que el 16,67% de les persones responsables assenyalen que <i>s'aplica</i> , el 33,3% creu que <i>s'aplica molt</i> i el 50% determina que <i>s'aplica bastant</i> .	✓
	Formació i sensibilització de gènere	CGA	Les persones responsables no tenen una visió positiva de les formacions en perspectiva de gènere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 66,66% de les persones responsables afirmen que les persones treballadores no han rebut formació en perspectiva de gènere.</li> <li>- El 83,3% assenyalen que es requereix més formació en aquest àmbit.</li> </ul>	X
Foment igualtat d'oportunitats (persones treballadores)	Foment de la igualtat d'oportunitats i paritat de gènere	CGA	Percepció positiva de les persones treballadores en relació amb el foment de la igualtat d'oportunitats i paritat de gènere: 52,08% de la plantilla es fomenta <i>bastant</i> i <i>molt</i> , 22,92% es fomenta <i>poc</i> o <i>gens</i> i el 25% <i>es fomenta</i> .	✓
		FTVA	Percepció positiva de les persones treballadores en relació amb el foment de la igualtat d'oportunitats i paritat de gènere: 16,67% es fomenta <i>poc</i> , 33,33% es fomenta i el 50% es fomenta <i>molt</i> . S'observen diferències intergènere, ja que el 50% dels homes consideren que es fomenta <i>poc</i> , el 25% de les dones i el 50 d'homes que es fomenta i el 75% de les dones que es fomenta <i>molt</i> .	✓
	Estereotips de gènere	CGA	Tot i que la percepció en general és positiva, s'identifica com hi ha una tendència a què les dones identifiquin els següents casos d'estereotips de gènere: la direcció de l'empresa que els homes i les dones tenen capacitats i habilitats diferents, com hi ha una creença que els perfils de competència per alguns llocs estan més masculinitzats i per a altres més feminitzats i com hi ha una creença generalitzada a l'empresa que les dones estan més interessades en allò privat que en allò públic.	X
		FTVA	Percepció generalitzada sobre el fet que no existeixen estereotips de gènere que afecten una distribució i valoració esbiaixada de les aptituds i capacitats associades a determinats llocs de treball i càrrecs de responsabilitat, així com pel que fa a l'interès de les dones amb el seu desenvolupament professional.	✓
	Concepte d'igualtat	CGA	Si bé, a grans trets, les persones treballadores identifiquen el concepte d'igualtat, el percentatge reduït de persones que han	X

		<p>seleccionat altres opcions detallades a continuació evidencia la necessitat de realitzar formacions en aquest sentit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribució segons àrees de treball especialitzades segons gènere: 25% d'homes i 3,57% de dones.</li> <li>- Distribució segons les capacitats diferenciades de dones i homes: 5% d'homes i 10,71% de dones.</li> </ul>	
	FTVA	<p>Si bé, a grans trets, les persones treballadores identifiquen el concepte d'igualtat, el percentatge de persones que han seleccionat altres opcions detallades a continuació evidencia la necessitat de realitzar formacions en aquest sentit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribució segons àrees de treball especialitzades segons gènere: 50% d'homes.</li> <li>- Distribució segons les capacitats diferenciades de dones i homes: 50% d'homes i 25% de dones.</li> </ul>	X
Pla d'igualtat intern prèvi	CGA	En data 28 de novembre de 2016 es va aprovar el Pla d'igualtat del Conselh Generau d'Aran (2016 – 2020). Del total de 32 accions previstes en el pla d'igualtat (2016 – 2020), s'han executat el 71,87% d'aquestes.	✓
	FTVA		
Difusió del Pla d'igualtat que ens ocupa	CGA	Un 47,92% de la plantilla determina que no se'ls ha informat sobre l'elaboració del nou pla, el 41,67% que sí que han rebut la informació i el 10,42% que s'han assabentat per canals externs a l'organització.	X
	FTVA	Un 16,67% de les persones afirmen que se'ls ha informat, però no per part dels ens, sinó per canals externs. El 50% de la plantilla afirmen que no se'ls ha informat i el 33,33% confirma haver rebut la informació.	X
Comissió Negociadora del Pla d'igualtat	CGA	En data 23 d'agost de 2023 es va constituir la comissió negociadora del pla d'igualtat del Conselh Generau d'Aran, formada paritàriament per membres de la corporació i la representació de les persones treballadores. A Conselh Generau d'Aran hi ha una persona responsable en matèria d'igualtat de gènere.	✓
	FTVA		
Pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats	CGA	El Conselh Generau d'Aran disposa d'un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.	✓
	FTVA		
Activitats informatives	CGA	<p>Des del Conselh Generau d'Aran s'han realitzat diferents activitats informatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A nivell intern: accions per a la sensibilització, visibilització i erradicació de la violència masclista.</li> <li>- A nivell extern: <i>Casa dera Hemna</i> (2014 – 2023), lectures de manifest i actuacions per a la promoció i reivindicació del dret de les dones (8 de març i 15 d'octubre), sensibilització per a polítics sobre la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, presentació de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva en les administracions, organismes públics i entitats privades, formació sobre perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats per a persones treballadores de les</li> </ul>	✓

		<p>administracions públiques, producció i difusió del <i>video Èm visibles i webinar Hemnes en entorns laboraus masculinizadi</i>.</p> <p>A la web del Conselh Generau d'Aran s'evidencia que es fa difusió dels diferents actes commemoratius (8M i 25N). Addicionalment es dona publicitat a la creació per part del govern d'Aran de la Mesa per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBifòbiques i mostren suport a l'Oficina d'Igualtat de tracte i no discriminació de l'Alt Pirineu. També dona publicitat al SIAH i al servei de primera acollida per a persones nouvingudes.</p>	
	FTVA	<p>Pel que fa a les activitats informatives, li són d'aplicació les del Conselh Generau d'Aran, per la seva vinculació. En l'agenda de la pàgina web, s'hi mostren els diferents actes publicats també a la web del Conselh Generau d'Aran.</p>	✓
<b>Formació i sensibilització de gènere</b>	CGA	<p>Tot i que la formació en llenguatge inclusiu es va impartir al 62,33% de la plantilla, la resta de cursos només els han gaudit tres persones treballadores concretes.</p>	✗
		<p>El 42,86% de les dones i el 55% dels homes afirmen que han rebut formació en perspectiva de gènere.</p>	✓
	FTVA	<p>La formació en llenguatge inclusiu s'ha impartit només al 38,88% de la plantilla.</p>	✗
		<p>Només el 50% de les dones afirmen haver rebut formació en perspectiva de gènere, per tant, el 100% dels homes i el 50% de les dones, en els qüestionaris han informat que no han rebut aquesta formació.</p>	✗

En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 6 accions:

1. Carta de compromís d'iniciar el Pla d'Igualtat
2. Constitució Comissió d'Igualtat
3. Elaboració procediment intern en la gestió i organització de la Comissió
4. Presentació Pla d'Igualtat a tota la plantilla.
5. Crear un espai a la intranet a la pàgina web del Conselh en la qual tota la plantilla tingui accés al Pla d'Igualtat.
6. Formació en perspectiva de gènere a la plantilla del Conselh.

D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran el 100% d'aquestes accions s'han dut a terme i ja han finalitzat.

## ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats	Programes específics per a dones	CGA	Segons les dades de les organitzacions, hi ha oportunitats laborals a les dones mitjançant contractes subvencionats pel Servei d'Ocupació de Catalunya. Des del Conselh Generau d'Aran s'ofereix un curs específic per a dones "Autocontrol emocional, motivació i autodefensa per a dones". La Vall d'Aran té tres plans d'igualtat territorials que aborden polítiques d'informació i atenció a les dones.	✓
		FTVA		
	Participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats	CGA	El Conselh Generau d'Aran té un paper actiu en la promoció de la igualtat de gènere: - Punts de llibre per difondre el SIAH - Campanya <i>Dera man contra era violència masclista</i> . - Campanya <i>Som hemmes, son vides, son persones</i> .	✓
			En l'anàlisi de la pàgina web, no s'observa un apartat fix que faciliti l'accés a la informació dels diferents recursos en relació amb la igualtat de gènere i oportunitats.	✗
		FTVA	Ha donat suport a les iniciatives del Conselh Generau d'Aran a través de la pàgina web i participant en les campanyes i projectes.	✓
			En l'anàlisi de la pàgina web, no s'observa un apartat fix que faciliti l'accés a la informació dels diferents recursos amb relació a la igualtat de gènere i oportunitats.	✗
	Registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe	CGA	No s'efectua un registre de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries dels serveis. Tot i que en alguns serveis específics, sí que es du a terme aquest registre, no hi ha la possibilitat d'accés a aquestes dades. El 71,43% de les dones i el 90% dels homes han determinat que els formularis, instàncies o les sol·licituds de les persones usuàries de les àrees de treball no estan desagregades per sexe i/o gènere. I el 78,57% de les dones i el 90% dels homes afirmen que les memòries de servei, els projectes i estudis de les seves àrees de treball estan desagregades per sexe i/o gènere.	✗
		FTVA	No existeix un registre de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries dels serveis. El 100% de les persones treballadores creuen que les instàncies o les sol·licituds de les persones usuàries de les àrees de treball no estan desagregades per sexe i/o gènere així com tampoc les memòries de servei, els projectes i/o estudis de les seves àrees de treball.	✗
	Relacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades	CGA	No s'inclou una relació que tingui en compte la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat. Així, hi ha absència general de clàusules relacionades amb la igualtat de gènere juntament amb la manca d'un sistema de seguiment i avaluació per garantir el compliment d'aquestes mesures.	✗
		FTVA		

En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouia 1 acció:

- Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida de dades i en el tractament d'aquestes, per detectar i prevenir situacions de risc laboral vinculades amb el gènere.

D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran aquesta acció no s'ha executat i, per tant, resta pendent.

### ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

Foment de l'ús no sexista i discriminatori del llenguatge, les imatges i la comunicació	Ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació a les webs	CGA	En la revisió de la pàgina web, s'identifica una falta d'homogeneïtzació en l'ús del llenguatge, ja que sovint s'empra el masculí genèric i en altres coses es fa la distinció entre gèneres.	X
		FTVA	A la pàgina web de Foment Torisme Val d'Aran també s'observa una inconsistència de l'ús no discriminatori del llenguatge, perquè de vegades s'utilitza el masculí genèric.	X
Percepció de les persones treballadores sobre el foment de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista		CGA	El 74% de les dones i el 70% dels homes afirmen que <i>s'aposta, bastant i molt</i> pel foment de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista amb els grups d'interès. En general, les persones treballadores tenen una bona percepció respecte al fet que la comunicació i documentació contingui elements sexistes (28,57% de les dones i 15% dels homes), que en conté <i>bastant</i> (10,71% de les dones i el 5% dels homes) i <i>molt</i> (3,57% de les dones). El 5,71% de les dones i el 50% dels homes consideren que no en contenen <i>gens</i> i el 21,43% de les dones i el 25% dels homes <i>pocs</i> .	✓
		FTVA	El 100% de les dones i un 50% dels homes afirmen que <i>s'aposta i molt</i> . En canvi, el 50% dels homes restants, responen que consideren que no <i>s'aposta gens</i> . Hi ha una percepció positiva respecte als elements sexistes en la comunicació i documentació perquè el 75% de les dones i el 50% dels homes afirmen que no en contenen <i>gens</i> . En canvi, el 50% dels homes afirmen que <i>en contenen</i> i el 25% de les dones que en contenen <i>molt</i> .	✓
Foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge		CGA	Disposen d'una Guia del llenguatge inclusiu als textos administratius del Conselh Generau d'Aran. Les organitzacions també han rebut una formació sobre el llenguatge inclusiu.	✓
		FTVA		
		CGA	S'observa com les persones treballadores tenen un gran desconeixement sobre l'existència de documentació de referència per assolir un llenguatge i una comunicació no sexista a l'organització, concretament el 64,29% de les dones i un 55% dels homes.	X
		FTVA	Seguint la mateixa tendència que al Conselh Generau d'Aran, el 50% de les dones i el 100% dels homes afirmen desconèixer si existeix documentació de referència per un llenguatge i una comunicació no sexista.	X

En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 3 accions:

8. Revisió dels documents i imatges internes i externes de tots els departaments de la institució per corregir les imatges i el llenguatge sexista.
9. Formació de comunicació, imatge i llenguatge no sexista.
10. Elaboració i difusió d'una guia sobre el llenguatge no sexista

D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran d'aquestes tres accions, dos han estat completades (66,66%) i una (la qual representa el 33,33%) la revisió dels documents i imatges internes i externes de tots els departaments de la institució per corregir les imatges i el llenguatge sexista no s'ha dut a terme i, per tant, resta pendent d'implementar-se.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

Representativitat de gènere	Dades representació plantilla	CGA	<p>La plantilla, l'any 2022, estava formada per 146 persones, 66 dones (45,2%) i 80 homes (54,8%), així es compleix el criteri de paritat (60%-40%) i es tracta d'una plantilla paritària quant al gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pel que fa a la distribució segons centre de treball: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Femenitzat: Escoles, Salardú i Vilamòs.</li> <li>o Masculinitzat: Casau i Pont d'Arròs.</li> <li>o Paritària: Arròs, Artiga de Lin, Les i Vielha.</li> </ul> </li> <li>- Pel que fa a la distribució segons departaments: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Femenitzat: Departament d'Igualtat, Salut e Benèster, Departament de Coneishement, Departament de Governacion i Departament de Sindicatura.</li> <li>o Masculinitzat: Departament de Naues Tecnologies e Innovacion, Departament de Pompièrs e Emergències i Departament de Territori, Paisatge e Gestion Ambientau.</li> <li>o Paritària: Departament d'Economia, Torisme e Promocion Economica i Departament de Cultura e Lengua.</li> </ul> </li> <li>- Pel que fa a la distribució per grup professional: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Femenitzat: A2.</li> <li>o Masculinitzat: AP i C1.</li> <li>o Paritària: A1 i C2.</li> </ul> </li> <li>- Pel que fa a la distribució segons lloc de treball: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Els llocs amb una major representació de dones són Auxiliar/a de convèrsa (9,59%), Administratiu/a (8,22%) i Auxiliar/a administratiu/a (5,48%).</li> <li>o Els llocs amb major representació d'homes són Peon forest (14,63%), Oficiau 1a (12,19%), Agent de Mieï Ambient (8,54%) i Agent auxiliar de Mieï Ambient (7,32%).</li> <li>o Del total de 74 llocs de treball identificats, únicament hi ha 7 llocs de treball on hi ha representació de dones i homes de la plantilla del Conselh Generau d'Aran, la qual cosa representa el 9,46% dels llocs de treball.</li> <li>o Si bé en els llocs de direcció els llocs de treball de persones responsables d'àrees de servei i caps de servei estan masculinitzats, les persones director/a de servei estan feminitzats. Cal ressaltar, que només hi ha una dona gerent de servei i que els llocs de Secretari/ària, Interventor/a, Tresaurèr/a-Requeptador/a i Enginhere/a estan ocupats exclusivament per una persona del gènere masculí.</li> </ul> </li> </ul>	X
		FTVA	<p>L'any 2022 hi havia 18 persones treballadores, 13 dones (72,22%) i 5 homes (27,77%), així no es compleix amb el criteri de paritat (60% - 40%) i es tracta d'una plantilla feminitzada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pel que fa a la distribució segons centre de treball: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ocupat només per una dona: Salardú.</li> <li>o Femenitzat: Vielha.</li> </ul> </li> </ul>	X

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tota la plantilla de Foment Torisme treballa al Departament d'Economia, Turisme i Promocion Economica, per tant, està feminitzada.</li> <li>- Pel que fa a la distribució per grup professional:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Feminitzat: C2.</li> <li>o Ocupat només per una dona: C1.</li> </ul> </li> <li>- Pel que fa a la distribució segons lloc de treball:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tots els llocs de treball estan ocupats principalment per dones. Els llocs ocupats només per una dona són administratiu/a i auxiliar/a administratiu/a. En canvi, el lloc d'auxiliar informador/a toristic, està ocupat principalment per dones (11 dones i 5 homes).</li> </ul> </li> </ul> <p>Per tant, del total de tres llocs de treball identificats només al lloc d'auxiliar/a informador/a toristic hi ha representació de dones i homes.</p>	
<p><b>Percepció de les persones treballadores sobre l'accés i participació intergènere en els diferents llocs de direcció i responsabilitat</b></p>		<p>CGA</p>	<p>Pel que fa a l'accés i participació intergènere en els diferents llocs de direcció i responsabilitat, s'observa que hi ha una percepció de les persones treballadores força positiva quant a la representació de dones i homes a la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 53,57% de les dones i el 55% dels homes consideren que no té més probabilitat de ser contractat un home en llocs de direcció i amb igualtat de condicions.</li> <li>- El 64,29% de les dones i el 55% dels homes creuen que no té més probabilitats de ser contractada una dona en llocs de direcció, tenint la mateixa qualificació que un home.</li> <li>- El 46,43% de les dones i el 60% dels homes determinen que els llocs de direcció no són ocupats majoritàriament per homes.</li> <li>- El 64,29% de les dones i el 65% dels homes afirmen que els llocs de direcció no són ocupats majoritàriament per dones.</li> <li>- El 46,43% de les dones i el 65% dels homes creuen que hi ha una representació equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat.</li> </ul>	<p>✓</p>
		<p>FTVA</p>	<p>Pel que fa a l'accés i participació intergènere en els diferents llocs de direcció i responsabilitat, s'observa que hi ha una percepció de les persones treballadores força positiva quant a la representació de dones i homes a la plantilla, tot i que les dones consideren en major mesura que no hi ha una representació equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 50% de les dones i el 50% dels homes consideren que no té més probabilitat de ser contractat un home en llocs de direcció i amb igualtat de condicions.</li> <li>- El 75% de les dones i el 50% dels homes creuen que no té més probabilitats de ser contractada una dona en llocs de direcció, tenint la mateixa qualificació que un home.</li> <li>- El 50% de les dones i el 50% dels homes determinen que els llocs de direcció no són ocupats majoritàriament per homes.</li> <li>- El 50% de les dones i el 50% dels homes afirmen que els llocs de direcció no són ocupats majoritàriament per dones.</li> </ul>	<p>✗</p>

		- El 25% de les dones i el 50% dels homes creuen que hi ha una representació equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat.	
<b>Dades representació sindical</b>	<b>CGA</b>	Hi ha dues representacions legals: - Junta de Personal (3 dones i 2 homes) - Comitè d'Empresa (4 dones i 1 home) Com s'observa la Junta de Personal té una representació paritària pel que fa al gènere, en canvi, el Comitè d'Empresa, no compleix les regles de paritat (60%- 40%), tenint en compte, a més, que hi ha una representació paritària de gènere a la plantilla.	X
	<b>FTVA</b>	La representació legal de Foment Torisme Val d'Aran és el Comitè d'Empresa, format pel 80% de les dones i el 20% d'homes (4 dones i 1 home). En aquest cas, no es compleixen les regles de paritat (60%- 40%).	X
<b>Percepció de les persones treballadores respecte a la representació sindical</b>	<b>CGA</b>	La percepció generalitzada de les persones treballadores que han respost al qüestionari, és que existeix una representació equilibrada en l'òrgan de representació de les persones treballadores (82,14% de les dones i 80% dels homes).	✓
	<b>FTVA</b>	La percepció generalitzada de les persones treballadores que han respost al qüestionari, és que existeix una representació equilibrada en l'òrgan de representació de les persones treballadores (75% de les dones i 100% dels homes).	✓

<p>En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 2 accions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Accions positives per tenir una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents departaments.</li> <li>12. Adoptar mesures d'acció positiva per eliminar la segregació vertical</li> </ol> <p>D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran d'aquestes accions ambdues s'han dut a terme i ja ha finalitzat la seva execució.</p>	✓
--	---

### ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Condicions contractuals	Tipologia de contractes	CGA	La major part de la plantilla tenen un contracte temporal/interí (57,53% de les dones i 58,54% dels homes) i indefinit/fix (30,14% de les dones i 39,02% dels homes).	✓
		FTVA	Els contractes formalitzats majoritàriament són contractes temporals/interí (82,35% de les dones i 83,33% dels homes).	✓
	Antiguitat de la plantilla	CGA	<p>Gairebé la meitat de la plantilla del Conselh Generau d'Aran (48%) tenen una antiguitat a l'organització inferior a 9 anys.</p> <p>Pel que fa a la plantilla amb més de 10 anys d'antiguitat (52%), són personal indefinit/fix i temporal/interí.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el cas de les dones, el 50% tenen una antiguitat de 0 a 9 anys, un 9,1% de 10 a 14 anys, un 13,6% de 15 a 16 anys i un 15,1% de 20 a 24 anys, en canvi, només el 6,1% de 25 a 29 anys i el 6,1% de 30 anys o més.</li> <li>- Pel que fa als homes de la plantilla, el 46,2% tenen una antiguitat de 0 a 9 anys i un 8,7% de 10 a 14 anys. El 16,2% tenen una antiguitat de 15 a 19 anys i el 20% de 20 a 24 anys, i un 7,5% tenen una antiguitat de 25 a 29 anys i un 1,2% de 30 o més anys.</li> <li>- Si tenim en compte els grups professionals, s'observa que pel que fa a les persones amb menys de 4 anys d'antiguitat, aquestes són principalment del grup C2 (25 contractes), AP (13 contractes), A2 (11 contractes), C1 (6 contractes), i A1 (5 contractes).</li> </ul>	✓
		FTVA	<p>El 61,11% de la plantilla té una antiguitat a l'organització inferior a 9 anys, i totes aquestes persones tenen un contracte temporal/interí.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el cas de les dones, el 23,07% tenen una antiguitat de 0 a 4 anys, el 30,77% tenen una antiguitat de 5 a 9 anys, el 23,07% tenen una antiguitat de 10 a 14 anys, el 15,38% de 15 a 19 anys i el 7,69% de 20 a 24 anys.</li> <li>- Quant als homes, el 60% tenen una antiguitat de 0 a 4 anys, el 20% de 5 a 9 anys i el 20% restant de 20 anys a 24 anys.</li> <li>- Si tenim en compte els grups professionals, totes les persones amb una antiguitat inferior a 9 anys pertanyen al grup C2.</li> </ul>	✓
		Cessaments dels anys 2021 i 2022	CGA	Durant els anys 2021 i 2022 s'han produït un total de 101 cessaments de contracte, 45 a dones i 56 a homes. Tant en el cas de les treballadores com els treballadors, els cessaments de contracte es donen en una majoria fruit de finalitzacions de contracte sigui a instància de l'organització o per fi de contracte (84,44% dels cessaments de les dones i el 87,5% dels cessaments dels homes). Cal ressaltar, que la majoria són personal procedent de contractes vinculats a subvencions i contractacions d'estiu. Pel que fa als llocs de treball més representatius quant a cessaments de contracte, es troben les persones que han ocupat els llocs de Guida culturau (13,86% del total de cessaments; 8 dones i 6 homes), Peon (12,87% del total de cessaments; 13 homes), Peon forest (11,88% del total de cessaments; 12 homes) i Oficiau 1a (7,92% del total de cessaments; 8 homes).
	FTVA		En el període 2021 – 2022 s'han produït un total de 20 cessaments (15 dones i 5 homes). La majoria d'aquests cessaments han estat per finalitzacions de contracte (93,33% de les dones i 100% dels homes).	✗

			Centrant-nos en els cessaments, aquests es donen únicament en persones amb contracte temporal/interí i el lloc de treball que ocupen totes aquestes persones és d'auxiliar informador/a turístic/a.	
Tipologia jornada laboral	Tipologia de contractes	CGA	La majoria de les persones treballadores tenen una jornada laboral completa (100%), concretament, el 87,67% de les dones i el 96,34% dels homes.	✓
		FTVA	El 76,47% de les dones i el 100% dels homes tenen contractes de jornada completa (100%). Cal ressaltar, que dels 4 contractes de jornada parcial (50%) una és la mateixa persona, la qual durant l'any 2022 ha signat quatre contractes diferents.	✓
	Horari laboral	CGA	La majoria de les persones treballadores efectuen un horari continu (84,93% de les dones i 84,15% dels homes). Els torns partits (15,07% de les dones i 15,85% dels homes) estan associats principalment als llocs de treball Agent auxiliar de Mieï Ambient, Agent de Mieï Ambient, Auxiliar/a de conversa, Director/a der Archiu, Recepcioniste/a i Subaltèrn/a Musèus. La majoria de les persones treballadores el (67,86% de les dones i el 70% dels homes) estan satisfets amb el seu horari laboral.	✓
		FTVA	La major part de les persones treballadores, el 73,91% (76,47% de les dones i 66,66% dels homes) treballen amb un torn partit, en canvi, només el 23,53% de les dones i el 33,33% dels homes tenen una jornada continuada. El torn partit s'associa al lloc de treball auxiliar informador/a turístic/a.	✗
Auditoria retributiva	CGA	<p>La bretxa salarial a favor dels homes d'un 10,6% fruit del càlcul de la mitjana es veu condicionada per les diferències en les retribucions segons grup professionals les quals tenen com a resultat diferències retributives substancials. Aquesta es redueix fins a un 4% en el càlcul de la mediana, element que té en compte el valor central de les retribucions.</p> <p>En aquells <b>llocs de treball</b> on s'ha identificat una bretxa salarial, aquesta es veu condicionada pels següents factors:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratiu/a (2,2% a favor dels homes) influïda pels següents factors: equiparació salarial complements d'accident i IT. Un dels homes, fruit de l'equiparació salarial, percep unes retribucions superiors a la resta, sent un cas atípic. És per això que no s'observa bretxa salarial en aquest lloc de treball.</li> <li>- Agent auxiliar de mieï ambient (13,3% a favor dels homes) condicionada per la distribució de les persones treballadores per gènere en aquest lloc de treball masculinitzat i pel complement d'antiguitat, ja que en la resta d'elements, no s'observen diferències salarials.</li> <li>- Arquitecte/a (1,4% a favor de les dones) la qual s'explica per l'equiparació salarial de l'home en els complements salarials prestació malaltia a càrrec, malaltia, accident i IT, encara que d'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran, les persones que gaudeixen de baixa veuen complementades les seves retribucions al 100%.</li> <li>- Auxiliar informador/a: no hi ha bretxa salarial.</li> <li>- Guida culturau (2% a favor de les dones) condicionada per la tipologia de contracte d'una de les treballadores que no gaudeix d'un contracte d'estiu com la resta de dones i homes, cas atípic que ja identifica la mediana.</li> <li>- Professor/a revirador/a (10,5% a favor de les dones) les diferències salarials es donen pel complement d'antiguitat inferior d'un home que</li> </ul>	✗	

		<p>ocupa aquest lloc de treball, respecte a les treballadores. Per tant, no s'identifiquen diferències salarials significatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projecte LOUPO (7,7% a favor dels homes) a conseqüència de l'equiparació salarial de les percepcions extrasalarials prestació malaltia a càrrec, malaltia i IT.</li> <li>- Tecnic/a nivologia (9,2% a favor dels homes) es deu a petites variacions en el salari base i en els complements de destí, específic, antiguitat, plus nivologia, tot i això, cal tenir en compte que aquestes percepcions salarials estan equiparades a un mateix nombre d'hores.</li> </ul> <p>Quant als <b>grups professionals</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grup A1 (19,8% a favor dels homes). Resultat de les diferències que es donen, principalment, en el complement de destí, perquè els homes tenen associats uns nivells salarials més elevats d'acord amb el que determina la LPGE, i en el complement específic, determinat per la relació de llocs de treball del personal laboral del Conselh Generau d'Aran i del sector públic, la qual cosa suposa l'obtenció per part dels homes de millors condicions retributives. En aquest grup, les persones que perceben una major retribució en el complement de destí, també la perceben en el complement específic. Si comparem els diferents llocs de treball no s'observen diferències significatives.</li> <li>- Grup A2 (14,5% a favor dels homes). Per dos factors: a) distribució desigual de la plantilla segons gènere en aquest grup professional feminitzat i b) segregació horitzontal, perquè les dones ocupen llocs de treball associats de manera generalitzada a uns nivells salarials inferiors respecte als homes, i a més a més, d'acord amb la relació de llocs de treball se'ls assigna una menor retribució en concepte de complement específic. No obstant això, si comparem els diferents llocs de treball, no s'observen diferències significatives.</li> <li>- Grup AP (2,8% a favor de les dones). Condicionada perquè hi ha un grup d'homes que tenen unes retribucions més baixes, vinculades a contractes de treball lligats a la línia subvencionada de Treball i Formació. No obstant això, tant el salari base com el complement de destí de la resta de persones d'aquest grup professional s'ajusta a la LPGE i el complement de destí a les retribucions que marca la relació de llocs de treball.</li> <li>- Grup C1 (13,5% a favor dels homes). Resultat de les diferències dels complements específics i de destí d'un grup de treballadors que ocupen els llocs d'agents de miei ambient, de cap des agents de miei ambient i agent de miei ambient, només ocupats per homes, puix que les retribucions que corresponen als citats complements salarials són més elevats que en la resta de persones que conformen el grup professional, d'acord amb la LPGE i la relació de llocs de treball.</li> <li>- Grup C2 (10,7% a favor dels homes). La bretxa salarial es veu condicionada per les retribucions elevades dels treballadors en el complement de destí, ja que tots els homes tenen assignat o bé el nivell salarial 12 o bé el 14 (50% dels homes aquest darrer), mentre que les dones tenen assignats els nivells 13, 12 i 14 (aquest darrer només el 26,92% de les dones), fruit de la segregació ocupacional. També condicionen les retribucions en</li> </ul>	
--	--	--	--

		<p>concepte de complement específic assignades en la relació de llocs de treball.</p> <p>Quan s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball del Conselh Generau d'Aran per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, no s'han detectat diferències retributives significatives, pels següents motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agrupació 1 i 3: resultat de tenir personal que forma part de contractes vinculats a subvencions o de contractacions d'estiu.</li> <li>- Agrupació 2 i 4: a) en l'agrupació 2 per la distribució desigual de les persones treballadores per raó de gènere i per la segregació ocupacional en el cas de l'agrupació 4, b) circumstàncies individuals i personals de persones treballadores i c) contractes vinculats subvencions i contractacions d'estiu.</li> <li>- Agrupació 5 i 6: segregació ocupacional d'alguns llocs de treball.</li> <li>- Agrupació 7: tal com s'identifica amb les diferències entre la mitjana i la mediana hi ha un cas atípic, d'un home que ocupa el lloc base de Responsable/a, que tot i percebre el mateix salari base, té unes retribucions menors en el complement de destí i específic, cas que explica la bretxa salarial.</li> </ul> <p>Els resultats de l'auditoria retributiva, doncs, evidencien que les diferències salarials estan lligades a diferents factors: a) segregació ocupacional, b) tipus de personal i marc regulador d'aplicació. No obstant això, cal ressaltar que les diferències en tot cas, en aquestes tipologies de contractes són notables en la quantitat d'elements que perceben, però en cap cas afecta les retribucions totals, ja que en aquestes no s'observen diferències significatives, i c) retribucions més elevades en els complements de destí, a causa de la distribució de la plantilla en els diferents nivells salarials, i específic d'un grup de persones treballadores, associades a llocs de treball concrets, tot i que compleixen amb el que disposen, respectivament, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2022 i la relació de llocs de treball del personal del Conselh Generau d'Aran i del sector públic. Així doncs, tal com s'ha examinat en l'apartat corresponent sobre els complements de destí i específic, la bretxa salarial del 10,6% a favor dels homes, es veu influenciada perquè s'observa la tendència que dins de cada grup professional, les dones estan situades als nivells salarials inferiors del complement de destí i a les retribucions més baixes que disposa la relació de llocs de treball examinada.</p> <p>Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.</p>	
	FTVA	<p>La bretxa salarial a favor de les dones del 12,7% fruit del càlcul de la mitjana es veu condicionada per diversos factors, a) per una distribució desigual de la plantilla en termes de gènere, b) perquè un nombre més gran de dones es troba a la part alta de l'escala salarial, mentre que la majoria dels homes estan situats a la part baixa d'aquest mateix retributiu i c) perquè una majoria d'homes tenen contractes d'estiu i no perceben alguns complements.</p> <p>En el <b>lloc de treball</b> que s'ha identificat bretxa salarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auxiliar informador/a turístic/a (4,8% a favor de les dones): condicionada pel total de dones (11) i homes (5) de la plantilla, per la tipologia de contractes d'estiu en el cas de la majoria dels homes sent que, si comparem la quantia de les retribucions de les dones</li> </ul>	X

		<p>respecte a les dels homes, el rang salarial és el mateix i, per tant, no s'observen diferències salarials.</p> <p>Quant a la bretxa salarial identificada per <b>grup professional</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- C2 (4,8% a favor de les dones): condicionada pels següent motius, (1) complement de destí, a causa de la distribució per gènere dels nivells salarials, tot i que es compleix amb la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2022, (2) pel complement específic, perquè la majoria d'homes no perceben aquest complement per provenir d'una contractació d'estiu, a diferència de les dones que el perceben tal com disposa la relació de llocs de treball del Conselh Generau d'Aran i també (3) pel complement de "major responsabilitat", associat a diferents llocs de treball i tipologies de contracte i (4) en la prestació per percepcions extrasalarials de prestació malaltia a càrrec, malaltia i IT, associades a casos concrets i atípics.</li> </ul> <p>En l'anàlisi efectuada per la valoració de llocs de treball, la bretxa salarial identificada també és de 4,8% a favor de les dones en l'agrupació 3, explicada pels mateixos motius anteriors, ja que únicament recull el grup professional C2 i el lloc de treball d'auxiliar informador/a turístic.</p> <p>Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.</p>	
Percepció de les persones treballadores respecte a la igualtat retributiva	CGA	Hi ha una percepció generalitzada positiva, car el 57,14% de les dones i el 65% dels homes afirmen que hi ha igualtat (existeix, bastant i molta).	✓
		De les persones que consideren que hi ha <i>gens</i> o <i>poca</i> igualtat retributiva (42,85% de les dones i 35% d'homes), el 17,86% de les dones afirmen que aquestes diferències salarials estan associades al gènere, sent que el 80% de les dones que han respost que es troben associades al gènere consideren que són més altes en el cas dels homes.	✗
	FTVA	Hi ha una percepció generalitzada positiva, ja que el 66,67% de les persones treballadores creuen que d'alguna manera existeix igualtat retributiva.	✓
		Pel que fa a l'origen de les diferències salarials, el 25% de les dones consideren que aquestes diferències estan associades al gènere, i el 25% de les dones que consideren que aquestes diferències estan associades al gènere afirmen que les retribucions són més elevades en el cas dels homes.	✗
Relació de llocs de treball	CGA	Disposen d'una relació de llocs de treball, però aquesta no està elaborada amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere d'acord amb el que s'estableix en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.	✗
	FTVA		

En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020) , respecte aquest àmbit, s'inclouen 2 accions:

13. Elaborar per part de recursos humans un registre amb perspectiva de gènere, sistematitzant les dades desagregades per sexe, per categoria laboral, departament, retribucions...
14. Retribució paritària entre homes i dones en diferents categories professionals.

D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran, una acció s'ha dut a terme, la qual representa el 50% i l'altra (50% restant), elaborar per part de recursos humans un registre amb perspectiva de gènere, sistematitzant les dades desagregades per sexe, per categoria laboral, departament, retribucions, queda pendent d'executar-se.

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal	Processos de selecció i desenvolupament professional	CGA	Pel que fa als processos de selecció, se selecciona el personal més adequat per desenvolupar les funcions del lloc de treball ofert, basant-se en els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'accés del personal laboral fix es realitza mitjançant convocatòria pública i, generalment, pel sistema de concurs-oposició. Els procediments selectius poden incloure proves teòriques i pràctiques, així com entrevistes i altres proves objectives per determinar els mèrits i la capacitat dels candidats. Tant el Conveni col·lectiu de treball del Conselh Generau d'Aran del personal laboral com l'Acord de Condicions del personal funcionari propi del Conselh Generau d'Aran regulen la formació i perfeccionament, en l'article 17 i 9, respectivament.	✓
		FTVA		
	Perfil de les persones que intervien en la selecció, gestió i retenció de talent	CGA	Les persones que intervien en els processos de selecció, gestió i retenció del talent són persones membres dels Tribunals de Selecció, format per personal assignat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, per la Generalitat de Catalunya o del mateix Conselh Generau d'Aran, i asseguren que totes aquestes institucions públiques fomenten la formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere. Tanmateix, no es vetlla per la paritat en els tribunals de selecció i tampoc s'assegura que les persones que formen part tinguin formació en matèria d'igualtat.	✗
		FTVA		
	Canals de comunicació en els processos de selecció i contractació	CGA	Quant als canals de comunicació i/o informació utilitzats en els processos de selecció i contractació, el Conselh Generau d'Aran afirma que tota la informació relativa als processos actuals es publica, d'una banda, al Conselh Generau d'Aran (CGA) i, d'altra banda, al Butlletí Oficial de la Província de Lleida (BOP).	✓
		FTVA		
	Llenguatge i contingut convocatòries de selecció	CGA	D'acord amb la informació facilitada per les organitzacions en les convocatòries de selecció s'utilitza el llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball i que en els formularis de sol·licitud, per la selecció dels llocs de treball, es té especial cura en l'ús del llenguatge i no es demana quin és el sexe o gènere de la persona aspirant. No obstant això, com ja s'ha ressaltat, l'organització no disposa d'unes mesures per emprar de manera estandaritzada el llenguatge inclusiu i no discriminatori tant en la comunicació interna com en la comunicació externa, tal com d'evidència en l'anàlisi de les convocatòries d'alguns processos selectius.	✗
		FTVA		
Percepció persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats en els processos selectius	CGA	Percepció positiva de l'existència d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius. Un total del 89,28% de les dones (21,4% <i>existeix igualtat</i> , 28,6% <i>bastant</i> i 39,3% <i>molt</i> ) i del 65% dels homes (10% <i>existeix igualtat</i> , 10% <i>bastant</i> i 45% <i>molt</i> ) creuen que l'empresa assegura la igualtat en els processos selectius.	✓	
	FTVA	Percepció positiva de l'existència d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius, ja que el 66,67% de les persones treballadores que han respost el qüestionari consideren que hi ha <i>molta</i> igualtat d'oportunitats en els processos selectius, concretament, han escollit aquesta opció el 75% de les dones i el 50% dels homes.	✓	
Contractacions dels últims 4	CGA	Durant el període 2019 – 2022 del total de la plantilla de 2022 s'han realitzat un total de 78 contractacions que corresponen en un	✗	

	<p>anys de la plantilla del 2022</p>		<p>48,72% a les contractacions de les treballadores (31) i un 51,28% a les contractacions dels treballadors (40). Cal tenir en compte, que aquests nombres no són per persona individual sinó per nombre de contractacions, ja que una persona ha pogut estar contractada més d'un cop.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 88,40% d'aquestes contractacions han estat contractades una única vegada (80,64% de les dones i el 94,74% dels homes), en canvi, l'11,59% ha estat contractada més d'una vegada (19,35% de les dones i el 5,26% dels homes).</li> <li>- Aquestes dades sobre la contractació, en alguns casos no són sinònim de noves incorporacions durant aquests 4 últims anys.</li> <li>- En el cas de les dones, n'hi ha 6 contractades més d'una vegada, les quals han signat un total de 13 contractes entre totes. D'aquests 13 contractes, 8 són contractes fix discontinu ocupant els llocs de treball de Tecnica nivologia i Auxiliara de convèrsa i 5 són contractes temporal/interí en els llocs de treball d'AODL, Tecnica dinamizadora laborau, Tècnica mig i Tecnica Administracion Generau (COVID).</li> <li>- En el cas dels homes, hi ha dos homes contractats més d'una vegada. Un ha ocupat dos llocs de treball: Agent de Mieí Ambient i Projècte LOUPO (temporal/interí) i l'altre, ocupa el lloc de treball de tecnic nivologia (fix discontinu).</li> </ul>	
		FTVA	<p>Durant l'any 2019 – 2022 del total de la plantilla de 2022 s'han realitzat un total de 17 contractacions que corresponen en un 70,59% (12 contractes) a les contractacions de les treballadores i un 29,41% (5 contractes) a les contractacions dels treballadors.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 75% d'aquestes contractacions en els últims 4 anys han estat contractades una única vegada (75% de les dones i el 75% dels homes), en canvi, el 25% d'aquestes persones han estat contractades més d'una vegada (25% de les dones i el 25% dels homes).</li> <li>- L'únic lloc de treball sobre el qual s'han efectuat noves contractacions en els últims 4 anys, és el d'Auxiliar informador/a turístic/a, ja que totes les contractacions s'han formalitzat per ocupar aquest lloc de treball que correspon al grup professional C2.</li> </ul>	X
Igualtat d'oportunitats en la formació i promoció professional	Formació	CGA	<p>Durant l'any 2022 han rebut formació el 31,47% de la plantilla (22,72% de les dones i 8,75% dels homes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El gruix de dones que ha rebut formació (44,44%) pertanyen al Departament de Governacion. En canvi, el gruix d'homes que ha rebut formació (50%) formen part del Departament de Territori, Paisatge e Gestion Ambientau.</li> <li>- En el cas de les treballadores, els grups professionals que han rebut més formació amb un percentatge del 38,89% els dos, són el grup A2 i C1. En el cas dels treballadors, el grup que ha gaudit de més formació és l'A1 (62,5%).</li> <li>- Pel que fa a les dones la formació a la qual han assistit més dones ha estat Competic 3 (48,45%) i quant als homes les</li> </ul>	X

			<p>formacions amb més homes assistents han estat Competic 2 (21,50%) i Gestió cinegètica (20,16%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La major part de les persones treballadores han efectuat les seves formacions de manera presencial (56,53% de les hores de les dones i 60,48% de les hores dels homes).</li> </ul>	
		CGA	Quant a la formació específica en matèria d'igualtat, el 66,67% de les dones i el 45% dels homes han efectuat aquesta formació. En aquest sentit, cal ressaltar que 91 persones, conformades per persones treballadores del Conselh Generau d'Aran i per Foment Torisme Val d'Aran han efectuat la formació en "llenguatge inclusiu".	X
		FTVA		
Percepcions en relació amb la igualtat d'oportunitats en la formació		CGA	La percepció de la plantilla es distribueix gairebé de manera igualitària pel que fa al nombre de persones que creuen que l'oferta formativa és adequada respecte a aquells que no (29,17% <i>adequada</i> , 20,83% <i>bastant</i> adequada, el 20,83% <i>gens</i> adequada, el 16,67% <i>poc</i> adequada i el 12,5% <i>molt</i> adequada).	X
		FTVA	La percepció és positiva, perquè el 100% de les persones treballadores consideren que és adequada (100% dels homes és <i>adequada</i> ; 50% dones <i>bastant</i> adequada i 50% dones <i>molt</i> adequada).	✓
Horaris de les formacions		CGA	El 67,86% de les dones i el 70% dels homes de la plantilla que han respost el qüestionari, consideren que els horaris de les formacions són <i>adequats</i> , <i>bastant</i> i <i>molt</i> adequats, respecte al 32,14% de les dones i el 30% dels homes que creuen que aquests són <i>poc</i> o <i>gens</i> adequats.	✓
		FTVA	El 16,67% del total de la plantilla (50% dels homes) consideren que els horaris són <i>adequats</i> . El 33,33% del total (50% de les dones), afirmen que són <i>bastant</i> adequats i un altre 33,33% (50% de les dones) consideren que són <i>molt</i> adequats. El 16,67% del total de les persones treballadores (50% dels homes) determinen que els horaris de les formacions són <i>gens</i> adequats.	✓
Accés a les formacions		CGA	Un 96,43% de les dones i un 80% dels homes, afirmen que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació: <i>igualitàries</i> (17,86% de les dones i 10% dels homes), <i>bastant</i> igualitàries (25% de les dones i 5% dels homes) i <i>molt</i> igualitàries (53,57% de les dones i 65% dels homes).	✓
		FTVA	El 83,33%, consideren que hi ha molta igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació, és a dir, el 100% de les dones i el 50% dels homes.	✓
Organització i gestió del temps		CGA	El 35,71% de les dones i el 50% dels homes exposen que no saben com afecta l'organització del temps de l'organització a les persones amb responsabilitats familiars, per tant, hi ha un desconeixement important en el gènere masculí, principalment. El 32,14% de les dones i un 35% dels homes creuen que no afecta les persones de la plantilla amb responsabilitats familiars.	X
		FTVA	El 50% de les dones i un 50% dels homes, afirmen que no hi ha dificultats perquè les persones amb responsabilitats familiars puguin assistir a les reunions, formacions, entre altres.	✓
Promocions professionals		CGA	Durant els anys 2021 – 2022 no s'han produït promocions professionals.	X

		FTVA	Durant els anys 2021 – 2022 no s'han produït promocions professionals.	X
Percepcions sobre la promoció interna		CGA	El 71,43% de les dones i un 80% dels homes, afirmen que no coneixen les mesures de promoció interna. Des de l'organització, no es promou la promoció interna com a via d'accés per a la provisió dels llocs de treball.	X
		FTVA	El 83,33% del total de les persones treballadores (75% de les dones i pel 100% dels homes), afirmen que no coneixen les mesures de promoció interna. Des de l'organització, no es promou la promoció interna com a via d'accés per a la provisió dels llocs de treball.	X
Satisfacció mesures de promoció interna		CGA	El 58,33% del total de les persones que han respost els qüestionaris es mostren <i>satisfetes, bastant o molt satisfetes</i> , en contraposició un 41,67% del total de les persones que han respost el qüestionari es mostren <i>gens satisfetes o poc satisfetes</i> .	✓
		FTVA	Hi ha diferència en els entre el gènere masculí i femení, el 50% de les dones estan satisfetes, el 25% de les dones estan bastant satisfetes i, en canvi, estan gens satisfets (25% de les dones i 50% dels homes) i poc satisfets (50% dels homes).	X
Possibilitats de promoció interna		CGA	El 72,92% (67,86% de les dones i el 80% dels homes) creuen que existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per als homes i per a les dones i per al col·lectiu LGTBI.	✓
		FTVA	El 83,33% (75% de les dones i 100% dels homes) creuen que existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per als homes i per a les dones i per al col·lectiu LGTBI.	✓

En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 8 accions:

15. Recollida d'informació de les bases dels processos de selecció.
16. Publicació del compromís en la igualtat d'oportunitats del Conselh, en les ofertes d'ocupació.
17. Analitzar el contingut de les entrevistes en la selecció del personal.
18. Elaboració de mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe en els processos de selecció.
19. Formació en les mesures d'accions positives per l'equip de selecció de personal.
20. Formació per al desenvolupament professional.
21. Formació específica en la gestió pels càrrecs directius.
22. Mantenir les mateixes possibilitats de promoció per a tota la plantilla.

D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran, d'aquestes vuit accions previstes, cinc s'han executat (representant el 62,5%) i, en canvi, el 37,5% restant conformat per l'acció de publicar el compromís en la igualtat d'oportunitats del Conselh en les ofertes d'ocupació, analitzar el contingut de les entrevistes en la selecció del personal i formació específica en la gestió pels càrrecs directius, no s'han dut a terme.

X

**ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR**

Ús de les diferents mesures de conciliació	Regulació	CGA	En el capítol 5 del Conveni col·lectiu de treball del Conselh Generau d'Aran, personal laboral es preveuen permisos i llicències. L'Acord de condicions de personal funcionari propi del Conselh Generau d'Aran especifica també permisos retribuïts i no recuperables. Els ens afirmen que el 2021 es van aprovar modificacions substancials d'aquests permisos, constituint una millora.	✓
		FTVA		
		CGA	Les corporacions no preveuen cap mesura concreta per garantir el "Dret a la desconnexió digital".	✗
		FTVA		
	Aplicació mesures de conciliació	CGA	3 homes van acollir-se a alguna mesura de conciliació, totes elles relacionades amb les cures, l'any 2022. Cal ressaltar, que durant l'any 2022 cap dona va acollir-se a aquest tipus de mesures de conciliació.	✓
		FTVA	Una persona treballadora, una dona, durant l'any 2022 s'ha acollit al permís de maternitat i posteriorment al de lactància.	✓
	Percepció mesures de conciliació	CGA	<p>Percepció negativa de les persones treballadores pel que fa a la cultura de l'organització respecte a les mesures de conciliació.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinió generalitzada que les mesures de conciliació laboral/personal són per a dones: 46,43% de les dones i 10% dels homes.</li> <li>- Les excedències per cura de fills i filles i grans les prenen majoritàriament les dones: 78,57% de les dones i 30% dels homes.</li> <li>- Resulta estrany que un home sol·liciti jornada reduïda o demani excedència per tenir cura de familiars: 42,86% de les dones i 25% dels homes.</li> </ul>	✗
		FTVA	<p>Tot i que hi ha diferències en les respostes del gènere femení i masculí, hi ha una percepció força positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinió generalitzada que les mesures de conciliació laboral/personal són per a dones: 25% de les dones.</li> <li>- Les excedències per cura de fills i filles i grans les prenen majoritàriament les dones: 50% de les dones i 50% dels homes.</li> <li>- Resulta estrany que un home sol·liciti jornada reduïda o demani excedència per tenir cura de familiars: 25% de les dones.</li> </ul>	✓
	Coneixement mesures de conciliació	CGA	El 20% de les dones i el 28,57% dels homes desconeixen quines són les mesures de conciliació. Les mesures amb major grau de coneixement són la flexibilitat d'entrada i sortida (75% de les dones i 50% dels homes), les reduccions de jornada més enllà de les establertes per la llei (21,43% de les dones i 15% dels homes) i els permisos retribuïts per tenir cura de menors i persones a càrrec seu (17,86% de les dones i 15% dels homes).	✗
		FTVA	Les mesures amb major grau de coneixement són la flexibilitat d'entrada i sortida (100% de les dones i 50% dels homes) i les reduccions de jornada més enllà de les establertes per la llei (75% de les dones i 50% dels homes). No obstant això, la plantilla desconeix altres mesures que afavoreixen la conciliació.	✗
Facilitació d'acollir-se a les mesures	CGA	La majoria de les persones de la plantilla que han respost el qüestionari afirmen que l'organització facilita la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, representant aquestes el 67,86% de les dones i el 80% dels homes.	✓	

	de conciliació existents	FTVA	El 100% de les persones treballadores de Foment Torisme Val d'Aran determinen que l'organització facilita l'aplicació de les mesures de conciliació per part de les persones de la plantilla.	✓
	Suficiència de les mesures de conciliació	CGA	El 39,28% de les dones i el 30% dels homes creuen que les mesures de conciliació són <i>suficients</i> , el 25% de les dones i el 15% dels homes consideren que són <i>bastant</i> suficients i <i>molt</i> suficients ho creuen el 14,28% de les dones i el 20% dels homes. No obstant això, el 14,24% de les dones i el 20% dels homes creuen que són <i>poc</i> suficients i el 7,14% de les dones i el 15% dels homes <i>gens</i> .	✓
		FTVA	El 50% de les dones creuen que les mesures de conciliació són molt suficients, el 25% de les dones consideren que són suficients i, en contraposició, el 25% de les dones afirmen que són poques. El 100% dels homes asseguren que les mesures de conciliació existents són bastant suficients.	✓

<p>En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 8 accions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>23. Informació a les persones treballadores dels seus drets de conciliació segons l'estat de les persones treballadores.</li> <li>24. Sensibilització en la seva responsabilitat.</li> <li>25. Difusió de les mesures de conciliació a través de la intranet per a tota la plantilla.</li> <li>26. Organització de reunions dins l'horari laboral.</li> <li>27. Programació de formacions atenent el personal amb reducció de jornada per responsabilitat familiar.</li> <li>28. Formacions per videoconferència sempre que sigui possible.</li> <li>29. Formació de la gestió del temps.</li> <li>30. Mesures d'acció positiva que permetin que les persones treballadores no hagin d'acollir-se a la reducció de jornada per a la conciliació laboral, familiar i personal.</li> </ol> <p>D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran, d'aquestes vuit accions previstes, s'han executat 7 accions (el 87,5%), en canvi, hi ha una acció (12,5%), la <u>sensibilització en la seva responsabilitat</u>, que no s'ha dut a terme.</p>	X
--	---

**ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

Descripció dades de prevenció de la salut i riscos laborals	Accidents de treball	CGA	Durant l'any 2022 s'han produït un total de 54 accidents laborals sent que una majoria d'aquests els han experimentat els treballadors (55,55%) respecte a les treballadores (44,44%). No només són més nombrosos el total d'accidents que han sofert els treballadors pel que fa a les treballadores, sinó que, a més, aquests van estar un major nombre de dies de baixa. Principalment, per la COVID-19.	X
		FTVA	S'han produït un total de 3 accidents de treball essent que tots els han experimentat les treballadores (100%), ja que els treballadors no n'han patit cap. Amb tot, el còmput total de dies d'absència de les dones és de 25 dies, tots ells a conseqüència d'infecció de COVID-19.	X
	Malaltia professional	CGA	No s'ha produït cap mena de malaltia professional.	✓
		FTVA		
	Contingència comuna	CGA	Durant el 2022 s'han produït un total de 20 baixes en el cas de les dones i de 15 baixes en el cas dels homes per contingència comuna.	X
		FTVA	Durant l'any 2022 s'han produït un total de 2 baixes, una en el cas de les dones i l'altra en el cas dels homes, per contingència comuna.	X
	Comitè de Seguretat i salut	CGA	El Comitè de Seguretat i Salut, el qual comparteixen les dues organitzacions, està feminitzat, ja que està format per 5 dones i 3 homes.	X
		FTVA		

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

Descripció de les actuacions, serveis i programes en relació amb la violència de gènere	Mesures de prevenció i reparació integral per a les víctimes de violència de gènere	CGA	Des del Conselh Generau d'Aran es disposava fins ara del Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAH- <i>Servici d'Informacion e Atencion ara Hemna</i> ) el qual vetlla pels següents eixos: <ol style="list-style-type: none"> <li>L'atenció, orientació i assessorament generalista a les dones, amb especial èmfasi en la detecció i primera atenció de les dones en situació de violència masclista.</li> <li>La intervenció per a la sensibilització comunitària a favor de la igualtat entre homes i dones.</li> </ol> Actualment, aquest servei ha estat substituït pel Servei pels Drets de les Dones i Persones LGBTIQ+ (SDHLGTBIQ+).	✓
		FTVA		
Programes o mesures específiques per a víctimes de violència de gènere per al personal de les organitzacions		CGA	No es disposa de mesures específiques de <u>conciliació</u> per a víctimes de violència de gènere. No obstant això, tota la plantilla, si compleix amb els requisits d'atorgament, pot acollir-se al permís "per deures inexcusables". Tampoc s'efectuen accions positives en la <u>contractació</u> de víctimes de violència de gènere, ni en la contractació interna ni en l'externa.	✗
		FTVA		
Atenció a situacions d'assetjament	Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	CGA	El 2011 es va aprovar el <i>Protocòl de prevencion e abordatge des conductes abusives en trebah</i> , aquest inclou els següents protocols: <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Protocòl entara prevencion, actuacion e resolucio dauant es situacions d'assetjament sexuau per rason de sexe, per rason d'orientacion sexuau e identitat de genre.</i></li> <li><i>Protocòl entara prevencion e abordatge der assetjament e violència en trebalh.</i></li> </ul> No s'ha activat durant l'any 2022.	✓
		FTVA		
		CGA	En el <i>Protocòl entara prevencion, actuacion e resolucio dauant es situacions d'assetjament sexuau per rason de sexe, per rason d'orientacion sexuau e identitat de genre</i> l'àmbit d'aplicació no inclou el cos polític i no s'incorpora la regulació d'abstenció o recusació per part de la Comissió de gestió de casos.	✗
		FTVA		
	Comissió d'investigació i gestió de casos	CGA	El 2016 es va crear la Comissió d'Igualtat deth Conselh Generau d'Aran mitjançant el Decret de Sindicatura 441/2016, de 21 de novembre. En el mateix Decret, es va aprovar el règim organitzatiu, de funcionament i de gestió d'aquesta Comissió. Està formada pel vicesíndic primer del Conselh Generau d'Aran, la secretaria del Conselh Generau d'Aran i la persona tècnica d'igualtat del Conselh i per dues persones representants de les persones treballadores.	✓
		FTVA		
CGA		No es pot verificar que totes les persones de la comissió de gestió de casos hagin rebut formació específica en assetjament sexual i per raó de sexe.		

Mesures de prevenció i abordatge (persones responsables)	Necessitat d'un protocol d'assetjament sexual	CGA	De les 6 persones responsables que han respost el qüestionari, només un home considera que el protocol d'assetjament sexual no és necessari a l'ens, en canvi, les persones restants, dues dones i tres homes creuen que sí que ho és.	✓
	Coneixement de documentació en relació amb l'assetjament sexual	CGA	El 25% del total de la plantilla que ha respost el qüestionari afirma <i>conèixer</i> els documents en relació amb l'assetjament sexual i, en contraposició, el 2,08% afirma que <i>no en té coneixement</i> i el 72,92% respon que <i>no ho sap</i> .	✗
		FTVA	El 66,67% (50% de les dones i 100% dels homes) de la plantilla afirma <i>no saber</i> si existeixen o no documents relatius a l'assetjament sexual i un 16,67% (25% de les dones) determinen que <i>no</i> coneixen l'existència d'aquesta documentació. El 16,67% de les persones treballadores (25% de les dones) <i>sí</i> que tenen coneixement dels documents amb relació a l'assetjament sexual.	✗
	A qui dirigir-se en cas d'assetjament	CGA	El 47,92% del total de la plantilla no sap a qui dirigir-se en cas d'assetjament i, en canvi, el 52,08% determina que sí que coneix a la persona de referència en cas d'assetjament.	✗
		FTVA	El 50% de la mostra manifesta no comptar amb coneixement respecte a la identificació de la figura a la qual dirigir-se en cas de ser víctima d'assetjament, mentre que el 50% restant, afirma tenir claredat respecte a la identificació d'aquesta persona de referència.	✗
	Presència d'assetjament	Casos	CGA	Una dona afirma haver sigut víctima d'aquestes situacions per part de persones usuàries d'algun servi del Conselh Generau d'Aran. També afirma que ho va comunicar a la persona responsable de l'organització, i creu que no es van aplicar ni desenvolupar les mesures adequades.
FTVA			Cap persona treballadora afirma haver sigut víctima d'aquestes situacions.	✓

<p>En el Pla d'Igualtat intern (2019 – 2020), respecte aquest àmbit, s'inclouen 2 accions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>31. Reunió de la comissió del protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per actualitzar el protocol.</li> <li>32. Informació i formació al personal sobre el contingut del protocol.</li> </ol> <p>D'acord amb la informació facilitada pel Conselh Generau d'Aran, una acció s'ha dut a terme, 50%, i l'altra està semifinalitzada, ja que només s'ha informat el personal sobre el contingut del protocol, però no s'ha dut a terme la formació.</p>	✗
--	---

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen l'organisme d'aplicació, a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

De forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades.

Una vegada exposat l'anterior, a partir d'aquest pla, s'estableixen dos objectius generals:

1. Impulsar la transversalitat de gènere al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.
2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin a totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, desenvolupar la seva carrera professional sense que es produeixi cap mena de discriminació.

## 4. Àmbit d'aplicació i vigència

### 4.1. Àmbit temporal

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran preveu un total de **28 accions**, a desenvolupar en un termini de 4 anys (2024 a 2028), comptats a partir de la seva aprovació formal.

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any. Aquesta informació es detallarà en l'apartat corresponent.

### 4.2. Àmbit funcional i personal

L'àmbit d'aplicació del Pla inclou el personal del Conselh Generau d'Aran assignat tant a l'organització executiva com a l'organisme autònom Foment Torisme Val d'Aran.

No obstant això, com es detallarà en el present document, quant a l'àmbit d'aplicació de les diferents accions, les adreçades a Foment Torisme Val d'Aran també seran aplicables al Conselh Generau d'Aran. En canvi, les mesures adoptades pel Conselh Generau d'Aran no sempre seran d'aplicació a Foment Torisme Val d'Aran.

## 5. Pla d'acció

D'acord amb els resultats recollits en el document de diagnosi, el Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran preveu un total de **28 accions**, a desenvolupar en un termini de 4 anys. A continuació, s'especifiquen les diferents accions segons els àmbits d'anàlisi corresponents.

### 5.1. Cronograma

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran preveu un total de **28 accions**, a desenvolupar en un termini de 4 anys (2024 a 2028), comptats a partir de la seva aprovació formal d'aquest per mitjà del Ple del Conselh Generau d'Aran. Els terminis orientatius fixats corresponen a:

Curt termini: 28/10/2024- 28/10/2025

Mig termini: 29/11/2025- 28/11/2027

Llarga termini: 29/11/2027- 28/10/2028

Tot seguit, es detalla que descriu les accions segons calendari i temporalització:

	28/10/2024- 28/10/2025	29/11/2025- 28/10/2026	29/11/2026- 28/11/2027	29/11/2027- 28/10/2028
<b>Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats</b>				
<u>ACCIÓ 1.1. Comunicació interna i externa del Pla.</u>				
<u>ACCIÓ 1.2. Sensibilització i capacitació de les persones responsables i cos polític en perspectiva de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 1.3. Creació d'una comissió interdepartamental.</u>				
<b>Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat</b>				
<u>ACCIÓ 2.1. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 2.2. Elaboració i implementació d'indicadors de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 2.3. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'igualtat de gènere en relació amb les determinacions incloses en les licitacions públiques i en els contractes menors.</u>				
<u>ACCIÓ 2.4. Creació al web de l'apartat específic "Igualtat".</u>				
<u>ACCIÓ 2.5. Provisió de Tècnic/a d'Equitat.</u>				
<b>Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria</b>				
<u>ACCIÓ 3.1. Elaboració d'una auditoria sobre els usos del llenguatge de l'organització.</u>				

<u>ACCIÓ 3.2. Difusió de la Guia del llenguatge inclusiu als textos administratius del Consell General d'Aran a les persones treballadores i responsables.</u>				
<b>Àmbit IV. Representativitat de dones i homes</b>				
<u>ACCIÓ 4.1. Accions positives en contractacions i mobilitat interna del personal.</u>				
<u>ACCIÓ 4.2. Establir la paritat en l'òrgan de representació legal, concretament al Comitè d'empresa (60%-40%).</u>				
<b>Àmbit V. Condicions laborals: auditoria retributiva</b>				
<u>ACCIÓ 5.1. Elaboració de la valoració econòmica de la RLT des de la perspectiva de gènere.</u>				
<b>Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional</b>				
<u>ACCIÓ 6.1. Establir la promoció interna com a forma de provisió dels llocs de treball.</u>				
<u>ACCIÓ 6.2. Vetllar per una representació paritària en els òrgans de selecció.</u>				
<u>ACCIÓ 6.3. Impartir formació per al correcte desenvolupament del lloc de treball.</u>				
<u>ACCIÓ 6.4. Garantir la formació continuada en matèria d'igualtat a totes les persones de la comissió d'igualtat.</u>				
<b>Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>				
<u>ACCIÓ 7.1. Realització d'una enquesta a la plantilla on es plantegin qüestions sobre les mesures de conciliació.</u>				
<u>ACCIÓ 7.2. Elaboració d'un pla de desconexió digital.</u>				
<b>Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>				
<u>ACCIÓ 8.1. Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut.</u>				
<u>ACCIÓ 8.2. Formació específica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.</u>				
<b>Àmbit IX. Violències masclistes</b>				
<u>ACCIÓ 9.1. Ampliació i revisió de la protecció prevista en el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe,</u>				

<u>orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 9.2. Disseny d'un pla de difusió i comunicació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual identitat i/o expressió de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 9.3. Realització de formacions específiques per part de totes les persones membre de la comissió de gestió de casos.</u>				
<u>ACCIÓ 9.4. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.</u>				
<u>ACCIÓ 9.5.. Difusió dels drets reconeguts legalment a les víctimes de violència de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 9.6. Elaboració d'un pla d'ocupació per a les víctimes de violència de gènere.</u>				
<u>ACCIÓ 9.7. Formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes.</u>				

## 5.2. Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com l'absència de tota discriminació per raó de sexe, sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquesta anàlisi s'ha detectat que ambdues organitzacions presenten una mancança notable en la difusió del Pla d'Igualtat, evidenciant la falta de comunicació i sensibilització tant interna com externa. Aquesta carència es reflecteix en l'absència d'un apartat específic a les seves pàgines web dedicat a les accions i iniciatives en matèria d'igualtat de gènere, fet que dificulta la visibilitat i el reconeixement dels esforços realitzats en aquest camp.

A més, es destaca la necessitat de proporcionar formacions sobre la igualtat. En particular, al Conselh Generau d'Aran s'ha observat que les dones perceben en major mesura els estereotips de gènere, per part de l'organització, que els homes, la qual cosa subratlla la importància d'implementar programes de sensibilització que arribin a totes les persones membres de l'organització.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general;

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Així com objectius específics;

O.E.1. Donar a conèixer el Pla de Gènere i d'Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran.

O.E.2. Capacitar a les persones de l'organització per tal de treballar des d'una perspectiva de gènere.

O.E.3. Consolidar el compromís de la corporació amb la igualtat de gènere.

## ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

**O.E.1. Donar a conèixer el Pla de Gènere i d'Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.**

### ACCIÓ 1.1. Comunicació interna i externa del Pla.

#### DESCRIPCIÓ

Implementació de l'estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla, la qual consistirà en les següents accions.

- De manera interna:
  - Enviament de circulars informatives a través d'e-mail.
  - Publicació de la notícia a la Intranet.
  - Presentació del Pla a les persones treballadores.
  - Construcció d'un "segell" identificatiu. L'elaboració d'aquest segell implicarà que aquest s'incorpori en tota aquella documentació que es derivi de la implementació d'accions específiques del pla d'acció, sempre que sigui possible. Per exemple, la realització d'alguna acció formativa prevista en aquest document s'identificarà com una acció del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran mitjançant aquest segell tant en la comunicació com respecte al material divulgatiu si se'n deriva
- De manera externa:
  - Publicació de notícies a la web.
  - Comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat.
  - Publicació de la notícia a la premsa.

No obstant això, cal ressaltar que aquestes estratègies en cap cas són restrictives i es poden adaptar segons la necessitat de l'organització.

La finalitat d'aquesta acció és promoure el coneixement per part de les persones treballadores no només del contingut del pla d'igualtat, sinó també poder fer un seguiment de la seva execució.

#### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

#### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

#### COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

#### CALENDARI

Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.</li> <li>- Abast de la comunicació.</li> <li>- Existència del segell identificatiu.</li> <li>- Material, documentació, comunicacions, etc. que incorporen el segell.</li> </ul>	Documental	Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran i puguin fer un seguiment del procés d'execució.

## ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

O.E.2. Capacitar a les persones de l'organització per tal de treballar des d'una perspectiva de gènere.

**ACCIÓ 1.2. Sensibilització i capacitació de les persones responsables i cos polític en perspectiva de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Realitzar una sessió formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones responsables, de comandament, i cos polític de l'organització en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com respecte al col·lectiu LGTBI+. Cal ressaltar, que en tot cas, aquesta formació serà complementària a la resta de les formacions previstes en el document que ens ocupa.

Concretament, es durà a terme la formació de lideratge des de la perspectiva de gènere, la qual tindrà com a objectius donar a conèixer l'impacte i papers dels rols i estereotips de gènere en els lideratges i estils de direcció, així com, l'aportació d'eines i estratègies per aplicar lideratges amb perspectiva de gènere en els diferents àmbits de treball.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran

### AGENTS

Responsables: Comissió Tècnica Igualtat i Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Personal formador.

### COL·LECTIU DESTINATARI:

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (400 € anuals).

### CALENDARI

Curt termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones responsables o de comandament, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones del cos polític, responsables i comandament rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

<p>assisteixen a les formacions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones del cos polític que han realitzat formacions.</li> <li>- Valoració de la formació.</li> </ul>		
--	--	--

## ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

**O.E.3. Consolidar el compromís de la corporació amb la igualtat de gènere.**

**ACCIÓ 1.3. Creació d'una comissió interdepartamental.**

### DESCRIPCIÓ

La constitució d'aquesta comissió persegueix la implementació de forma coordinada, transversal i integral de la perspectiva de gènere en tots els departaments del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, per tal de consolidar la cultura organitzativa de foment i impuls actiu de la perspectiva de gènere tant des d'un vessant intern, que implica al personal i cos polític de la corporació, com externa, per mitjà de les polítiques públiques.

#### Composició:

La comissió de treball estarà constituïda per personal polític i tècnic, de manera paritària sempre que sigui possible quant al gènere, de cadascuna de les àrees del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran. Si bé caldrà l'elaboració d'un reglament que determini el funcionament, composició i competències, aquesta es reunirà, almenys, dues vegades a l'any.

Pel que fa a la representació tècnica, caldrà que les persones treballadores tinguin formació i capacitat específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, tenint en compte les funcions de la comissió interdepartamental, per tal de garantir un treball eficient pel que fa a l'execució de les accions del pla d'igualtat intern, es requereix que hi hagi una persona representant de la comissió d'igualtat de gènere. Això no obstant, si bé pot exercir simultàniament la representació d'alguna de les àrees de les dues organitzacions, caldrà garantir la seva participació, facilitant si és necessari, la seva participació, exclusivament, com a membre de la comissió d'igualtat.

#### Funcions de la comissió:

- a) Proposar criteris comuns que facilitin la implementació, avaluació i seguiment del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran per part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- b) Facilitar l'intercanvi d'informació mitjançant informes, memòries i d'altra documentació, sobre el contingut previst en el Pla o d'altra informació relacionada amb les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats tant pel que fa a l'àmbit intern com extern.
- c) Proposar estratègies, directrius i criteris en polítiques de gènere tant pel que fa a la gestió interna del consistori com vers les polítiques públiques dirigides a la ciutadania, que permetin l'aportació d'informació tant a la comissió d'igualtat com l'intercanvi de mètodes de treball, propostes de millora, etc. entre els diferents departaments.
- d) Impulsar la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'interior dels departaments i a les diferents subàrees i unitats orgàniques que els componen, en col·laboració amb els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere. Aquesta acció es pot realitzar impulsant grups de treball dintre de cada departament que apleguin les diferents unitats i àrees d'actuació tant de gestió interna com de polítiques vers la ciutadania.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

#### AGENTS

Responsables: Responsables d'àrees del Conselh Generau d'Aran.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

#### COL·LECTIU DESTINATARI:

Persones treballadores.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

#### CALENDARI

Curt termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència de la comissió interdepartamental.</li> <li>- Existència del reglament de funcionament intern.</li> <li>- % de responsables d'àrea participants en la comissió.</li> <li>- Nombre de reunions anuals realitzades.</li> <li>- Documentació, informes, mesures, etc. generades a partir del treball de la comissió.</li> </ul>	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Transversalització de la perspectiva de gènere a les organitzacions.</p>

### 5.3. Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat

Segons la Declaració del Parlament de les Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les organitzacions i empreses es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt de la societat. Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els atorguen una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

Aquest àmbit té en compte la repercussió en l'àmbit extern que té la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.

La Diagnosi prèvia ha fet una anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència els següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha detectat que es fomenta l'impuls i participació de programes específics per a dones i la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. No obstant això, es detecten necessitats pel que fa, d'una banda, a la falta del recull de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries dels serveis i, d'altra banda, en la incorporació de la perspectiva de gènere en les relacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

Respecte als objectius específics;

O.E.1. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.

O.E.2. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

O.E.3. Visibilitzar el compromís per la igualtat de gènere de la corporació vers la ciutadania.

O.E.4. Fomentar la igualtat de gènere en les empreses i entitats municipals.

## ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.1. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.**

**ACCIÓ 2.1. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Recollir i analitzar dades desagregades per gènere de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries de serveis, així com de la mateixa entitat en relació amb la plantilla i als programes propis de la societat com a base per a la planificació, avaluació i definició de les polítiques públiques.

Modificar formularis, bases de dades i esmenar memòries de serveis, projectes i estudis de l'entitat per usar l'anàlisi desagregada per identitat de gènere, incloent-hi tant dones, homes com persones no binàries. També es pot incloure el nom sentit.

Aquesta acció hauria d'incloure també la modificació del software de bases de dades de les organitzacions.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Responsables de tots els departaments.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporació de la identitat de gènere en la documentació.</li> <li>- Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades.</li> <li>- Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.</li> </ul>	Documental.	Que tots els departaments /àrees recullin dades desagregades, que es reflecteixin en la documentació pròpia de l'organització i que els resultats es tinguin en compte en el disseny i execució de les accions tant internes com externes.

- Implementació dels resultats en les accions ordinàries de l'ens.		
--	--	--

## ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.1. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.**

**ACCIÓ 2.2. Elaboració i implementació d'indicadors de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Elaboració d'acord amb les característiques interdepartamentals, d'indicadors de gènere que permetin transversalitzar la incorporació de la perspectiva de gènere a la política de la Vall d'Aran tant pel que fa al disseny, com implementació i avaluació de les accions i/o programes.

Tenint en compte que la creació dels indicadors de gènere s'ha d'efectuar en referència a les fases de disseny, implementació i avaluació, es proposen els següents exemples concrets d'indicadors de gènere en l'àmbit laboral, tot i que en l'acció s'han d'incloure altres àmbits específics d'acord amb els diferents departaments del Conselh Generau d'Aran. Alguns exemples d'indicadors concrets són els següents:

- Pel que fa al disseny:
  - % de persones desagregades per sexe i/o gènere ocupades de manera prèvia a l'adhesió dels plans d'ocupació.
  - % de plans d'ocupació que incorporen objectius específics per abordar les desigualtats de gènere o per promoure la igualtat de gènere.
- Quant a la implementació:
  - % de persones desagregades per sexe i/o gènere beneficiàries dels plans d'ocupació.
  - % de persones desagregades per sexe i/o gènere que accedeixen a formació, assessorament o altres suports durant la implementació del pla d'ocupació.
- En relació amb l'avaluació:
  - % d'increment de persones desagregades per sexe i/o gènere que han participat en els plans d'ocupació.
  - % de persones desagregades per sexe i/o gènere que han participat en els plans d'ocupació produint-se una inserció sociolaboral posterior.
  - Taxa de satisfacció de les persones adherides als plans d'ocupació.

L'objectiu d'aquesta acció és anar més enllà d'una anàlisi estadística i desagregada per sexe i/o gènere, per tal que les polítiques i accions de les organitzacions, incideixin en les desigualtats de gènere que condicionen la vida de la ciutadania.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Responsables de departaments.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència d'indicadors de gènere.</li> <li>- Nombre d'indicadors de gènere implementats per àrees o departaments.</li> <li>- Identificació de polítiques impulsades d'acord amb els indicadors de gènere.</li> <li>- Valoració de l'impacte de les polítiques locals.</li> </ul>	Documental.	Que tots els departaments /àrees en les dades que recullin tinguin indicadors de gènere.

## ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.2. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

ACCIÓ 2.3. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'igualtat de gènere en relació amb les determinacions incloses en les licitacions públiques i en els contractes menors.

### DESCRIPCIÓ

Aquesta mesura implica dos vessants:

- a) Incorporació de clàusules específiques en matèria d'igualtat en les licitacions públiques i en els contractes menors. Tenint en compte l'exposat en la diagnosi, es proposen les següents clàusules, que en cap cas esdevenen restrictives: exigència del compliment normatiu en matèria d'igualtat i, per tant, prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei. Així doncs, la valoració de mesures de foment de la igualtat no estarà vinculada només a casos d'empat en les puntuacions, sinó que es considerarà en la part inicial de la valoració assignant, d'aquesta manera, una puntuació.
- b) Avaluació de les clàusules específiques en matèria d'igualtat identificades anteriorment. La incorporació de clàusules socials no només implica la seva identificació en les licitacions i contractes menors, sinó que s'ha d'establir de forma clara, en les clàusules de les licitacions i contractes menors, com es comprovaran les determinacions imposades en gènere, tant a les persones licitadores com a les persones adjudicatàries, i portar a terme aquest seguiment i avaluació de compliment de les clàusules en gènere exigides.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Empreses proveïdores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere.	Documental.	Que les contractacions de l'ens incloguin clàusules socials de gènere.

- Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere.		
--	--	--

## ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.3. Visibilitzar el compromís per la igualtat de gènere de la corporació vers la ciutadania.

ACCIÓ 2.4. Creació al web de l'apartat específic "Igualtat".

### DESCRIPCIÓ

Crear un apartat específic a la pàgina web del Conselh Generau d'Aran per tal de visibilitzar les diferents polítiques, campanyes i actuacions en matèria d'igualtat i LGTBI+ impulsades des de l'administració. El recull d'informació a partir de notícies o la publicació d'alguns dels serveis, com el SIAD, pot dificultar l'accés i coneixement per part de la ciutadania.

És per això, que el recull fix de la informació respecte a les polítiques i actuacions del Conselh Generau d'Aran en aquesta matèria, permetrà no només transmetre una imatge de compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere, sinó també millorar el grau de coneixement pel que fa als diferents recursos, actuacions, etc. de la Vall d'Aran.

Es proposa que, en el cas de la web del Conselh Generau d'Aran, en l'apartat "Araus" hi hagi l'apartat específic "Igualtat", on es recullin, sense ser aquests una llista tancada, els següents punts:

- Polítiques de la Vall d'Aran: Informació sobre els plans i protocols vigents a la Vall d'Aran.
- Material d'interès: guia del llenguatge inclusiu als textos administratius del Consell General d'Aran.
- Serveis i recursos: servei SDHLGTBIQ+ (*Servici pes Drets des Hemnes e Persones LGBTIQ+*), servei d'acollida per a la immigració.
- Recull de notícies d'interès: dies commemoratius, etc.
- Bústia de suggeriments i propostes de la ciutadania.
- (...)

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Equip de govern.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Ciutadania en general.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	-------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"><li>- Existència de l'apartat "Igualtat".</li><li>- Nombre de bones pràctiques publicades.</li><li>- Nombre de publicacions fetes al web.</li><li>- Nombre de notícies.</li><li>- Visualitzacions del web.</li></ul>	Documental	Visibilitzar les polítiques d'igualtat de gènere en la ciutadania.
--	------------	--

## ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.4. Fomentar la igualtat de gènere en les empreses i entitats municipals.**

**ACCIÓ 2.5. Provisió de Tècnic/a d'Equitat.**

### DESCRIPCIÓ

Creació del lloc de treball de Tècnic/a d'Equitat per fomentar a les empreses i entitats del territori la implementació de projectes en matèria d'igualtat.

Entre les tasques d'aquest lloc de treball, es destaca la promoció de la creació d'instruments, recursos i serveis de suport i assessorament destinats a aconseguir l'equitat de gènere en els llocs de treball. Això inclou fomentar la implantació de projectes, proves pilot, actuacions i intercanvis de bones pràctiques entre empreses, entitats i ens del sector públic del territori. A més, també la proporció d'acompanyament en la implementació de plans i mesures d'igualtat, auditories salarials, registres salarials i valoracions de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Aquest acompanyament es realitzarà tant a empreses com a entitats i ens del sector públic del territori.

Un altre aspecte clau serà donar suport a accions que facilitin la paritat en càrrecs directius, de lideratge i responsabilitat, així com impulsar les iniciatives d'emprenedoria i lideratge femenins. A més, es crearan i implementaran pactes pel dret al temps d'àmbit local, i es dinamitzaran projectes i actuacions per a la reorganització social dels usos del temps, fomentant la corresponsabilitat.

Amb tot, la plaça contribuirà a dur a terme actuacions anàlogues, entre les quals es troben les citades, sense que en cap cas siguin excloents d'altres, que promoguin una economia basada en la justícia de gènere, garantint l'equitat en els treballs i el dret al temps i a les cures.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Equip de govern i Responsable de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Ciutadania en general.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECUILL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	--------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"><li>- Creació del lloc de treball Tècnic/a d'Equitat</li><li>- Nombre d'intercanvis amb empreses i entitats del territori</li></ul>	Documental	Augment del nombre d'empreses i d'entitats del territori participen en el foment de la igualtat de gènere.
---	------------	--

## 5.4. Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu sexe. En l'ús del llenguatge diari, que deriva de la tradició patriarcal present a la nostra societat, es tendeix a menystenir o infravalorar les dones per allò que són. Aquesta discriminació a vegades té una expressió molt marxada en el llenguatge, però d'altres, és més subtil i es produeix a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

El llenguatge és sexista perquè la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és. La cultura tendeix a conservar trets sexistes derivats de la tradició patriarcal.

I cal tenir en compte que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran s'ha tingut en compte, d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació i, d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

Amb aquesta anàlisi s'ha pogut detectar per part de les dues organitzacions que tot i disposar d'una guia de llenguatge inclusiu als textos administratius i es contempla una percepció positiva de les persones treballadores sobre el foment de l'ús d'un llenguatge, s'observa, d'una banda, l'ús inconsistent del llenguatge no discriminatori i, d'altra banda, el desconeixement per part de les persones treballadores de la documentació de referència per assolir l'ús no discriminatori del llenguatge.

Per tant, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Així com específics;

O.E.1. Estandarditzar els usos del llenguatge inclusiu i no discriminatori.

O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

### ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**

**O.E.1. Estandarditzar els usos del llenguatge inclusiu i no discriminatori.**

**ACCIÓ 3.1. Elaboració d'una auditoria sobre els usos del llenguatge de l'organització.**

#### DESCRIPCIÓ

Elaboració d'una auditoria externa sobre els usos del llenguatge per part d'una empresa especialitzada, amb l'objectiu de revisar de manera exhaustiva l'ús del llenguatge al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran. Aquesta auditoria abordarà els continguts del conveni col·lectiu, els estatuts de l'organització i altres documents rellevants, identificant les incongruències entre l'ús del masculí genèric i les expressions inclusives i no discriminatòries.

Posteriorment, l'empresa externa proposarà accions de millora específiques per estandarditzar i harmonitzar l'ús del llenguatge, amb l'objectiu de garantir la coherència i aplicació uniforme de les recomanacions d'ús de llenguatge no sexista en tots els documents, siguin interns o externs.

És important que les accions de millora resultants de l'auditoria siguin difoses entre les persones treballadores i les persones responsables del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, assegurant que sigui accessible per a tot el personal i els càrrecs amb responsabilitat dins de l'organització. Posteriorment, s'hauran d'enviar comunicacions específiques a tot el personal per informar-los de la publicació dels resultats quant als usos del llenguatge inclusius.

#### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

#### AGENTS

Responsables: Empresa externa contractada i responsables de comunicació.

Hi intervenen: Equip de govern.

#### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

#### RECURSOS

Remuneració personal extern (1.200 € aprox.).

#### CALENDARI

Mig termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboració de l'auditoria sobre el llenguatge.</li> <li>- Existència de l'informe auditor.</li> <li>- Nombre de difusions per canals dels resultats de l'informe.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria en l'àmbit intern i extern al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.

- Nombre de persones treballadores que coneixen els resultats de l'informe auditor.		
---	--	--

### ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**

**O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.**

**ACCIÓ 3.2. Difusió de la Guia del llenguatge inclusiu als textos administratius del Consell General d'Aran a les persones treballadores i responsables.**

#### DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén difondre a la plantilla la Guia del llenguatge inclusiu als textos administratius del Consell General d'Aran a causa dels resultats dels qüestionaris, puix que es determina que les persones treballadores no coneixen aquesta documentació.

Així doncs, caldrà dissenyar un pla de difusió i comunicació perquè arribi a totes les persones treballadores. No obstant això, i en tot cas, caldrà que la difusió del contingut de la citada guia es realitzi de manera activa amb la voluntat de garantir el coneixement informat de totes les persones de la plantilla.

En aquest sentit, cal difondre la Guia del llenguatge inclusiu als textos administratius de forma interna.

#### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

#### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

#### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

#### RECURSOS

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

#### CALENDARI

Curt termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECUll INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals d'informació interns usats per a la difusió</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, a les quals ha arribat la informació</li> </ul>	Documental	Assolir l'ús del llenguatge no sexista per part de totes les persones treballadores, tant al Conselh Generau d'Aran com a Foment Torisme Val d'Aran.

## 5.5. Àmbit IV. Representativitat de dones i homes

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitament de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en els diferents departaments i categories professionals del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, la posició que ocupen les dones a l'organització i si hi ha paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La Diagnosi prèvia del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran per fer una anàlisi d'aquest àmbit, ha tingut en compte tres vessants: la representació política, la representació de plantilla i la representació sindical.

Pel que fa al Conselh Generau d'Aran, tot i que la plantilla l'any 2022 complia amb el criteri de paritat (60 – 40%), ja que estava composta pel 45,2% de les dones i 54,8% d'homes, s'observa una segregació horitzontal a l'organització especialment en determinats llocs de treball o àrees tradicionalment feminitzades i masculinitzades, respectivament. Quant als llocs de treball de persones responsables d'àrees de servei i cap de servei, aquests estan masculinitzats, mentre que les persones director/a de servei estan feminitzats. Per la seva part, la plantilla de Foment Torisme Val d'Aran està feminitzada, ja que el 72,22% són dones i el 27,77% són homes. En conseqüència, els tres llocs de treball identificats, administratiu/a, auxiliar/a administratiu/a i informador/a torístic estan ocupats principalment per dones.

En relació amb les dades de representació sindical, el Comitè d'Empresa, el qual actua tant al Conselh Generau d'Aran com a Foment Torisme Val d'Aran, no compleix amb les regles de paritat (60%- 40%), car el 80% són dones i el 20% són homes.

Per aquests motius, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.

Així com específics;

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball.

O.E.2. Impulsar una representació legal de la plantilla equitativa.

## ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

**O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.**

**O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball.**

**ACCIÓ 4.1. Accions positives en contractacions i mobilitat interna del personal.**

### DESCRIPCIÓ

Aquestes accions positives en les contractacions, així com la mobilitat interna del personal hauran d'anar orientades, en el cas del Conselh Generau d'Aran a aconseguir una representació més equilibrada entre ambdós gèneres per tal de corregir la segregació horitzontal existent a l'organització, especialment pel que fa a determinats departaments i, en el cas de Foment Torisme Val d'Aran, a corregir la feminització de la plantilla. Aquesta mesura s'haurà de desenvolupar fins que, al Conselh Generau d'Aran, deixi d'existir la segregació horitzontal i, a Foment Torisme Val d'Aran, s'assoleixi la paritat de la plantilla.

Així doncs, al Conselh Generau d'Aran es tracta de fomentar la contractació de dones en els departaments de treball especialment masculinitzats (com per exemple, peon forest, oficiu 1a, agent de miei ambient i agent auxiliar de miei ambient), així com la contractació d'homes en els llocs de treball feminitzats (com per exemple, auxiliar/a de convèrsa, administratiu/a i auxiliar/a administratiu/a). A Foment Torisme Val d'Aran, en les noves contractacions caldrà tenir en compte, especialment, el gènere més infrarepresentat a la plantilla, el masculí, per contractar més homes, i poder assolir, a llarg termini, una plantilla paritària.

Es proposen algunes de les següents accions positives:

- Reserves de plaça pel col·lectiu menys representat d'acord amb la legislació vigent.
- Vetllar perquè el 60% de les pròximes contractacions per mitjà de plans d'ocupació en el personal dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats siguin del gènere contrari.
- Promoure un percentatge de les pròximes contractacions per a persones del col·lectiu trans, especialment dones trans.
- Desenvolupar plans d'ocupació per a dones, homes i persones no binàries, específics en els sectors menys representats.
- Determinar que en una situació "d'igualtat de condicions curriculars, d'experiència i competencials" es prioritzarà la contractació de dones en els llocs de treball masculinitzats i la contractació d'homes en els llocs de treball feminitzats. També es tindrà en compte la contractació de personal trans en aquests llocs de treball.
- Oferir formacions dirigides a col·lectius específics de la ciutadania, o amb prioritació d'accés, en aquelles professions masculinitzades i feminitzades.
- Realitzar campanyes publicitàries orientades al col·lectiu menys present com per exemple la que va fer l'Ajuntament de Barcelona en "Som dones, som urbanes", etc.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

<p><b>COL·LECTIU DESTINATARI</b>                  Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>                  Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.</p> <p><b>CALENDARI</b>                  Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mesures implementades.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, que s'han incorporat a àrees i llocs de treball feminitzats i masculinitzats.</li> </ul>	<p>Documental.</p>	<p>Assolir la paritat en totes les àrees i llocs de treball.</p>

## ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals

O.E.2. Impulsar una representació legal de la plantilla equitativa.

ACCIÓ 4.2. Establir la paritat en l'òrgan de representació legal, concretament al Comitè d'empresa (60%-40%).

### DESCRIPCIÓ

Promoure que la representació legal de les persones treballadores, concretament, el Comitè d'empresa, tingui una representació paritària de gèneres, assolint una representació de 60%-40%.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Comitè d'empresa.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Mig termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència de representació paritària en el Comitè d'empresa.	Documental.	Assolir la paritat o equilibri en el Comitè d'empresa.

## 5.6. Àmbit V. Condicions laborals: auditoria retributiva

La participació de les dones al mercat de treball és un fet normalitzat a la gran majoria de països de la Unió Europea, però cal tenir en compte que aquesta participació no s'ha produït, ni molt menys, de manera igualitària.

La divisió i assignació de rols diferenciats en funció del sexe i/o gènere d'una persona permeten perpetuar aquestes desigualtats entre dones i homes en les seves relacions al mercat laboral. Aquests estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge.

Les organitzacions han de garantir que totes les seves persones treballadores reben un tracte igualitari en les condicions del seu lloc de treball i igualtat retributiva, sense que en cap cas es produeixi una discriminació per raó de sexe i/o gènere, directa o indirecta.

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de les persones treballadores així com les diferents mesures existents per fer front a la discriminació i a la igualtat d'oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran ha tingut en compte els següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laboral i les retribucions.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- El 48% de la plantilla del Conselh Generau d'Aran i el 61,11% de Foment Torisme Val d'Aran té una antiguitat inferior a 9 anys, sent en el cas del Conselh Generau d'Aran principalment personal temporal/interí (57,53% de les dones i 58,54% dels homes) i indefinit/fix (30,14% de les dones i 39,02% dels homes) i, en el cas de Foment Torisme Val d'Aran, personal temporal interí (82,35% de les dones i 83,33% dels homes).
- Durant els anys 2021 i 2022 al Conselh Generau d'Aran s'han produït 101 cessaments de contracte (45 dones i 56 homes), els quals majoritàriament es produeixen fruit de finalitzacions de contracte sigui a instància de l'organització o per fi de contracte (84,44% dels cessaments de les dones i el 87,5% dels cessaments dels homes). Cal ressaltar, que la majoria d'aquests contractes eren relatius a contractes vinculats a subvencions i contractacions d'estiu. En aquest mateix període, a Foment Torisme Val d'Aran, s'han dut a terme 20 cessaments (15 dones i 5 homes) a causa de finalitzacions de contracte (93,33% de les dones i 100% dels homes), aquests es donen únicament en persones amb contracte temporal/interí.
- Quant a l'anàlisi retributiva del Conselh Generau d'Aran:
  - o La bretxa salarial a favor dels homes d'un 10,6% fruit del càlcul de la mitjana es veu condicionada per les diferències en les retribucions segons grup professionals les quals tenen com a resultat diferències retributives substancials. Aquesta es redueix fins a un 4% en el càlcul de la mediana, element que té en compte el valor central de les retribucions.
  - o En aquells llocs de treball on s'ha identificat una bretxa salarial, aquesta es veu condicionada pels següents factors:
    - Distribució no paritària quant al gènere en alguns llocs de treball com els d'administratiu/iva i agent auxiliar de miei ambient.
    - Tipus de personal contractat (contractes d'estiu) i contractes vinculats a subvencions.

- Diferències en les retribucions en concepte de complement de destí i complement específic, complements salarials lligats als diferents llocs de treball, així com en les percepcions extrasalarials malaltia a càrrec, malaltia, accident i IT, retribucions que depenen de les circumstàncies personals i particulars de cada persona treballadora.
  - No hi ha cap grup professional amb una bretxa salarial superior al 25%.
  - Les diferències salarials dins d'un mateix grup professional es veuen condicionades pel tipus de personal contractat i per les diferents percepcions, especialment, complement de destí i complement específic associats a diferents llocs de treball i també a les percepcions extrasalarials malaltia a càrrec, malaltia, accident i IT.
  - Quan s'han realitzat la valoració dels llocs de treball de l'empresa per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, no s'han detectat diferències retributives, ja que les bretxes salarials identificades en les agrupacions 1 i 3 són el resultat de contractacions vinculades a subvencions o contractacions d'estiu; en el cas les agrupacions 2 i 4 influeixen la distribució desigual per raó de gènere i per lloc de treball, les circumstàncies individuals dels treballadors i treballadores i els contractes vinculats a contractacions d'estiu o subvencions; en les agrupacions 5 i 6 les bretxes salarials són fruit de la segregació ocupacional i en l'agrupació 7 a causa d'un cas atípic d'un home Responsable/a.
  - Els resultats de l'auditoria retributiva, doncs, evidencien que les diferències salarials estan lligades a diferents factors: a) segregació ocupacional, b) tipus de personal i marc regulador d'aplicació i c) retribucions més elevades en els complements de destí i específic d'un grup de persones treballadores, associades a llocs de treball concrets.
  - Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.
- Pel que fa a l'anàlisi retributiva de Foment Torisme Val d'Aran:
- S'identifica una bretxa salarial del 12,7% en les retribucions totals en favor de les dones, la qual es veu condicionada per dos factors, en primer lloc, per una distribució desigual de la plantilla en termes de gènere i, en segon lloc, perquè un nombre més gran de dones es troba a la part alta de l'escala salarial, mentre que la majoria dels homes estan situats a un rang retributiu més baix.
  - No s'identifiquen bretxes d'acord amb els llocs de treball. En el cas del lloc de treball d'administratiu/a no s'ha pogut calcular perquè només ocupen aquest lloc de treball dones. Pel que fa al lloc de treball d'auxiliar informador/a turístic/a la bretxa identificada s'explica perquè hi ha més dones que homes que ocupen aquest lloc de treball i a més a més, tot i estar dins del mateix rang de retribucions tant les dones com els homes, els homes se situen a la part baixa de les retribucions i, en canvi, les dones majoritàriament, a la part alta.
  - No s'identifica bretxa salarial en els grups professionals. Quant al grup professional C1, no ha estat possible calcular la bretxa salarial atès que únicament està format per dones. En relació amb el grup professional C2, el qual correspon solament al lloc de treball d'auxiliar informador/a turístic/a, l'explicació rau en el fet de la distribució desigual de la plantilla pel que fa al gènere i també pel que fa al rang de retribucions, tal com s'ha indicat en la justificació anterior.
  - Quan s'ha efectuat la valoració dels llocs de treball de Foment Torisme Val d'Aran per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, s'ha detectat bretxa en l'agrupació 3 la qual s'explica per la diferència associada al lloc de treball d'auxiliar informador/a turístic/a i al grup professional C2.

- o Els complements que depenen de variables externes al gènere com ara el Complement de destí, el Complement específic, i en les percepcions extrasalarials prestació malaltia a càrrec, malaltia i IT són els que presenten una major bretxa intergènere.
  - o Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.
- Tant el Conselh Generau d'Aran com Foment Torisme Val d'Aran no disposa de la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere.

Cal esmentar que l'Auditoria Retributiva s'ha analitzat a partir de les eines establertes, d'una banda, per part del Ministerio de Igualdad (enllaç: [Herramientas para la igualdad- Igualdad en la Empresa- Ministerio de Igualdad](#)) i, de l'altra, per part de la Generalitat de Catalunya (enllaç: [Eina de diagnosi](#)).

Per aquests motius, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores dels ens.

Així com específics;

O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.

## ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

**O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores dels ens.**

**O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.**

**ACCIÓ 5.1. Elaboració de la valoració econòmica de la RLT des de la perspectiva de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Elaborar i aprovar la RLT amb valoració econòmica, per gènere, descripció de tasques, funcions, categoria professional, retribucions i complements, des d'una valoració objectiva.

L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia, per a la justificació dels quals, s'han d'incorporar a la relació, els documents següents:

- a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
- b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat (manual de funcions).
- c) La memòria que justifiqui com s'anirà ajustant i/o modificant la relació de llocs de treball.
- d) La valoració econòmica, d'acord amb el que es disposa a l'article 74 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Si bé, després del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, s'estableix l'obligatorietat que aquesta definició de llocs de treball i valoració econòmica corresponent es realitzin des de la perspectiva de gènere i s'incorporin al Pla d'igualtat.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Persones responsables: Equip de govern i Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis o externalització del servei (2.500 €)

### CALENDARI

Llarg termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECUILL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	--------------------	---------------------

- Elaboració de l'informe.	Documental	Que la RLT incorpori la valoració econòmica en perspectiva de gènere.
----------------------------	------------	---

## 5.7. Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

En aquest sentit, les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa una anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Per fer aquesta anàlisi, la Diagnosi prèvia ha tingut en compte els següents vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha detectat que l'organització no vetlla per la paritat en els tribunals de selecció, en els diferents processos de selecció, gestió i retenció de talent. De la diagnosi, també es conclou que falta formació específica dels diferents llocs de treball en les dues organitzacions, i també formació específica en matèria de gènere, ja que entre les dues organitzacions, només el 66,67% de les dones i el 45% dels homes l'han rebuda. Tanmateix, en el cas de les persones treballadores del Conselh Generau d'Aran es deixa palès que el 35,71% de les dones i el 50% dels homes desconeixen com afecta l'organització del temps de l'organització a les persones amb responsabilitats familiars. Quant a les promocions professionals, en ambdues organitzacions durant els anys 2021 – 2022 no s'han produït promocions professionals. Pel que fa a la promoció interna, les persones treballadores de l'entitat desconeixen com accedir a aquesta i, a més a més, des de l'entitat no es promou la provisió dels llocs de treball per aquesta via d'accés.

Per aquest motiu, es proposen els següents objectius generals:

O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.

O. G. 2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.

Respecte als objectius específics són els següents:

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, inclosa la formació en matèria de gènere i LGTBI+.

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

**O.G.1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.**

**O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.**

**ACCIÓ 6.1. Establir la promoció interna com a forma de provisió dels llocs de treball.**

### DESCRIPCIÓ

Implementar la promoció interna com a mètode per cobrir les vacants de llocs de treball, reservant algunes places per poder accedir a través d'aquesta via. Aquest tipus de promoció interna consistirà en l'ascens des del cos d'un grup o subgrup de titulació, al grup o subgrup superior. Correspondrà a l'organització determinar les escales, subescales, classes i categories des de les quals es podrà accedir a la promoció interna.

No obstant això, els processos de promoció interna es poden fer mitjançant oposició o concurs oposició. Aquests processos es poden desenvolupar a través d'un torn restringit dins d'una convocatòria o bé mitjançant una convocatòria independent.

En tot cas, s'haurà de respectar, d'una banda, l'art. 59 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, el qual estableix els següents requisits pel que fa a la promoció interna amb relació a les places vacants de l'oferta pública:

- Les vacants de promoció interna no poden excedir el 65% de les places incloses en l'oferta pública.
- S'ha de reservar per a promoció interna un mínim del 20% de les places vacants de l'oferta pública en els casos en què hi hagi cos o escala de subgrup (o grup, si no hi ha subgrups) inferior de la mateixa àrea o especialitat.

I, d'altra banda, caldrà ajustar-se a l'article 169 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, que determina el següent:

- En l'accés a la subescala tècnica, s'han de reservar per a promoció interna el 25% dels llocs de treball per a personal de la subescala administrativa que acrediti com a mínim cinc anys de serveis prestats en l'escala de procedència.
- En l'accés a la subescala administrativa, s'han de reservar el 50% dels llocs de treball per a personal de la subescala auxiliar d'administració general que acrediti com a mínim cinc anys de serveis en l'escala de procedència.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Mig termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percentatge de places reservades per a promoció interna respecte al total de places incloses en l'oferta pública.</li> <li>- Nombre total de processos de promoció interna convocats.</li> <li>- Percentatge de vacants cobertes per promoció interna.</li> </ul>	Documental	Garantir un sistema de promoció interna que permeti el desenvolupament professional de les persones treballadores en igualtat de condicions.

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

**O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.**

**O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.**

**ACCIÓ 6.2. Vetllar per una representació paritària en els òrgans de selecció.**

### DESCRIPCIÓ

Promoure que els òrgans de selecció siguin paritaris des del punt de vista del gènere d'acord amb el que es preveu en els articles 51 i 52 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 16 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

El principi de paritat de gènere no només serà d'aplicació en la determinació del personal intern de la corporació, sinó que aquest se sol·licitarà la participació d'una persona d'un gènere concret pel que fa al personal de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC, d'ara endavant) per tal de donar compliment al Pla d'Igualtat vigent.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sol·licituds realitzades a l'EAPC.</li> <li>- Percentatge d'òrgans paritaris en els processos selectius.</li> </ul>	Documental.	Representació paritària en els òrgans de selecció.

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

**O.G.2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.**

**O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, inclosa la formació en matèria de gènere i LGTBI+.**

**ACCIÓ 6.3. Impartir formació per al correcte desenvolupament del lloc de treball.**

### DESCRIPCIÓ

Aquesta acció consisteix en la realització, en primer lloc, de la realització d'una formació en perspectiva de gènere per a totes les persones treballadores de l'organització, perquè la plantilla pugui treballar des d'una perspectiva de gènere, on es detallaran coneixements i habilitats bàsics per comprendre i promoure la igualtat de gènere en el lloc de treball. Aquesta formació es realitzarà anualment per assegurar que totes les persones treballadores es mantinguin actualitzades en la millora de les pràctiques i en les novetats en matèria de gènere.

En segon lloc, es produiran formacions associades a les tasques pròpies de cada lloc de treball, és a dir, s'efectuarà l'adaptació d'una formació específica per a cada lloc de treball. Per dur a terme aquesta acció, inicialment, caldrà que en el procés d'elaboració de les fitxes descriptives de cada lloc de treball, document que formarà part de la relació de llocs de treball, s'incloguin les necessitats formatives en funció del lloc de treball i de les tasques que es desenvolupen en aquest. Amb aquesta informació, es realitzaran formacions anuals personalitzades basades en les necessitats detectades en el citat document, les quals s'adaptaran a les necessitats i particularitats específiques per al desenvolupament del lloc de treball. No obstant això, serà possible la revisió de les fitxes descriptives per identificar noves necessitats formatives.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis més % retribucions del personal adscrit a la tasca i retribucions del personal formador (pels 4 anys): 15.000€

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de persones desagregades per sexe i/o gènere que han completat la formació	Documental	D'una banda, formar a tota la plantilla en igualtat de gènere i, d'altra banda, adaptar formacions a les necessitats

<p>anual en igualtat de gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de formacions identificades en les fitxes descriptives de la RLT.</li><li>- Percentatge de formacions específiques adaptades a les necessitats identificades per lloc de treball.</li></ul>		<p>específiques de cada lloc de treball mitjançant la inclusió d'aquestes necessitats en les fitxes descriptives de cada lloc de treball (incloses en la RLT).</p>
--	--	--

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O. G. 2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, inclosa la formació en matèria de gènere i LGTBI+.

ACCIÓ 6.4. Garantir la formació continuada en matèria d'igualtat a totes les persones de la comissió d'igualtat.

### DESCRIPCIÓ

Realització de formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ per part de totes les persones membre de la comissió d'igualtat, garantint una formació en les diferents matèries i àmbits que conformen el pla d'acció que representa aquest document.

Si bé les formacions poden tenir un caràcter més introductor i no tan especialitzat d'acord amb el perfil professional de les persones de la comissió negociadora, caldrà garantir que totes les persones membre tinguin unes nocions bàsiques sobre les diferents matèries previstes en aquest document.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i/o externalització del servei (350 € aprox.)

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades per les persones membre de la comissió d'igualtat.</li> <li>- % de persones formades segons els diferents àmbits d'actuació del pla d'igualtat intern.</li> <li>- Valoració anual de la formació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones membre de la comissió d'igualtat tinguin un grau de formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ similar.

## 5.8. Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que no només condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions la trajectòria.

La dedicació més gran de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tota mena de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que utilitzen el Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran per fomentar l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats ha fet una anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures i d'aquesta, es conclou que les dues organitzacions no preveuen cap mesura concreta per garantir el "Dret a la desconexió digital". En el cas del Conselh Generau d'Aran, hi ha una percepció negativa de les persones treballadores pel que fa a la cultura de l'organització respecte a les mesures de conciliació. Tanmateix, tant en el Conselh Generau d'Aran com a Foment Torisme Val d'Aran, s'observa un desconeixement sobre les mesures de conciliació, tot i que des de les organitzacions s'afirma que es va dur a terme l'acció recollida en l'anterior Pla d'Igualtat relativa a la difusió de les mesures de conciliació.

En aquest sentit, es proposa els següents objectius:

O.G.1. Promoure la conciliació.

O.G.2. Fomentar la corresponsabilitat.

Respecte a l'objectiu específic;

O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixen i tenen accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

## ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

### O.G.1. Promoure la conciliació.

O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixen i tenen accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ACCIÓ 7.1. Realització d'una enquesta a la plantilla on es plantegin qüestions sobre les mesures de conciliació.

#### DESCRIPCIÓ

Aquesta mesura té com a finalitat reconèixer les necessitats i desconeixement de la plantilla de persones treballadores tant del Conselh Generau d'Aran com de Foment Torisme Val d'Aran, respecte a les mesures de conciliació, donat que amb el compliment de l'acció prevista a l'anterior Pla d'igualtat del Conselh Generau d'Aran, l'organització ja ha difós les mesures de conciliació existents i, així i tot, la majoria de les persones treballadores no les coneix.

L'objectiu d'aquest qüestionari serà identificar aquelles problemàtiques que es donen en la plantilla respecte a les mesures de conciliació. En tot cas, i sense que siguin excloents, a continuació es plantegen algunes preguntes per poder incloure en l'enquesta:

- A través de quins mitjans de comunicació t'han arribat les mesures de conciliació?
- Quins mitjans de comunicació creus que serien més eficients per la difusió de les mesures de conciliació?
- Coneixes el procediment per sol·licitar les mesures de conciliació?

A més a més, en la part final d'aquesta enquesta, caldria incloure un apartat obert, que permetés detectar les noves necessitats de la plantilla d'ambdues organitzacions.

#### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

#### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

#### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

#### CALENDARI

Mig termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Difusió del qüestionari.	Documental i qüestionari.	Promoure un millor coneixement de les mesures de conciliació entre les

<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, que responen el qüestionari.</li><li>- Nombre de mesures proposades segons els resultats del qüestionari.</li></ul>		persones treballadores del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.
--	--	---

## ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

O.G.1. Promoure la conciliació.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

ACCIÓ 7.2. Elaboració d'un pla de desconexió digital.

### DESCRIPCIÓ

Elaboració, aprovació i implementació d'un pla de desconexió digital que permeti el desenvolupament de mesures preventives vers la fatiga digital i laboral, garantint, especialment el dret a la desconexió digital, donant compliment a l'establert en l'art. 88.3 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, el qual insta a elaborar una política interna dirigida als treballadors i treballadores, prèvia audiència de les persones representants dels treballadors i treballadores. A continuació es mostra una llista de mesures concretes en aquest àmbit, sense que aquesta sigui restrictiva:

- No emetre comunicacions ni exigir resposta fora de l'horari laboral.
- Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, en què s'indiquin les dates en les quals no s'estarà disponible i en què es designi el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant l'absència.
- Bloquejar l'accés a la xarxa de l'organització o la recepció de comunicacions o d'accés a aplicacions corporatives.
- Establir la voluntarietat dels sistemes de missatgeria instantània (WhatsApp, Telegram...) i, si s'opta per la seva utilització laboral, silenciar-los fora de l'horari laboral o en els dies descans.
- Concretar un sistema per a les comunicacions urgents i en cas d'emergència. Establir un circuit de comunicació específic, determinar quines serien les persones afectades i els canals de comunicació.
- Definir i concretar les circumstàncies excepcionals que justifiquen la connexió fora de la jornada de treball.
- Promoure l'apagada de les notificacions, avisos i recordatoris de les aplicacions corporatives fora de l'horari laboral.
- Tenir en compte les franges de disponibilitat de les persones teletreballadores i els horaris de les persones amb limitació de presència per motius de conciliació i salut, entre altres, per establir els horaris de les reunions.
- Realitzar accions de formació i sensibilització sobre la protecció i respecte del dret a la desconexió digital laboral.
- (...)

Les mesures previstes en aquest pla, seran d'aplicació a tot el personal, amb independència que realitzin la modalitat de teletreball o no. Això no obstant, el pla haurà d'incloure mesures específiques dirigides al personal que teletreballa.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans i Equip de govern.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIU DESTINATARI**

Persones treballadores.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	RECUll INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència d'un protocol de desconnexió digital.</li> <li>- Nombre de mesures elaborades.</li> </ul>	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Promoure una millor conciliació de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.</p>

## 5.9. Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa les directrius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, únicament i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.

La Diagnosi prèvia ha fet una anàlisi a partir dels següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral. Després d'aquesta anàlisi s'observa que en el cas del Conselh Generau d'Aran s'han produït 54 accidents laborals (55,55% les treballadores i 44,44% els treballadors) i en relació amb les baixes laborals per contingència comuna, 20 les dones i 15 els homes. Pel que fa a Foment Torisme Val d'Aran s'han produït 3 accidents laborals (el 100% experimentats per treballadores) i 2 baixes per contingència comuna (50% dones i 50% homes). Així mateix, també s'evidencia que el Comitè de Seguretat i Salut, el qual comparteixen ambdues organitzacions, està feminitzat, ja que està compost per 5 dones (62,5%) i 3 homes (37,5%).

I és per això que es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

O.G.2. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Així com específics:

O.E.1. Assolir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

## ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

O.E.1. Assolir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

ACCIÓ 8.1. Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut.

### DESCRIPCIÓ

Promoure, en la mesura del possible, la incorporació de persones al Comitè de Seguretat i Salut del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran per tal d'aconseguir una composició paritària en aquest.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Comitè Seguretat i Salut i persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut.</li> <li>- Representació paritària en el Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>	Documental.	Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.

## ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.2. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

ACCIÓ 8.2. Formació específica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.

### DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives en perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals per a les persones responsables de la prevenció dels riscos laborals.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Equip de govern i Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i personal formador.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores i persones responsables de la prevenció dels riscos laborals (Comitè de Seguretat i Salut).

### RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (600 € aprox.)

### CALENDARI

Mig termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere que participen en aquestes formacions.</li> <li>- Valoració de les formacions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Garantir que les persones responsables de la prevenció de riscos disposen de coneixements específics en matèria de gènere en la salut i en els riscos laborals.

## 5.10. Àmbit IX. Violències masclistes

La violència de gènere, tal com descriu el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, és una de les manifestacions més cruels i insidioses de la desigualtat de gènere arrelada en la història, perpetuant la dominació i discriminació de les dones. Des de la violència domèstica fins a l'assetjament sexual i la violació, aquestes formes d'agressió constitueixen una violació flagrant dels drets humans, especialment de les dones i nenes, obstaculitzant sobre manera la realització de la igualtat entre gèneres. Amb tot, per construir una societat on la violència de gènere sigui cosa del passat, cal reconèixer aquestes realitats.

En el marc normatiu, la Llei 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere defineix la violència de gènere aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus conjugues o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. Per altra banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista estableix una definició més ampla de la violència masclista, i entén que es pot donar en l'àmbit de la parella, familiar, laboral i social comunitari.

Així mateix, pel que fa a una de les manifestacions de la violència masclista, l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores. Uns protocols que venen regulats en La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, centrat en l'establert en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i en la legislació autonòmica, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI, en l'article 14.

Finalment, cal tenir en compte la recent Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes, que amplia i reforça els instruments legislatius dirigits a la prevenció i protecció de les víctimes de violència masclista i violència sexual tal com ja s'ha nomenat en la introducció.

Aquest àmbit té en compte els diferents mecanismes de sensibilització, atenció i intervenció destinats a les víctimes de violència de gènere implementats pel Conselh Generau d'Aran i per Foment Torisme Val d'Aran, tant en l'àmbit intern de les mateixes organitzacions, com en l'àmbit extern així com els mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere existents al Conselh Generau d'Aran i a Foment Torisme Val d'Aran.

D'aquesta anàlisi es conclou que al Conselh Generau d'Aran fins ara disposava del Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAH- *Servici d'Informacion e Atencion ara Hemna*) el qual vetllava, d'una banda, per l'atenció, orientació i assessorament generalista a les dones, amb especial èmfasi en la detecció i primera atenció de les dones en situació de violència masclista i, d'altra banda, per la intervenció per a la sensibilització comunitària a favor de la igualtat entre homes i dones. No obstant això, s'observa que no s'implementen en cap de les dues organitzacions mesures específiques de conciliació ni accions positives en la contractació

destinades a víctimes de violència de gènere. Actualment, disposa del *Servici pes Drets des Hemnes e Persones LGBTIQ+* (SDHLGTBIQ+).

Pel que fa a la presència d'assetjament a l'organització, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament. A partir d'aquesta es detecta que tot i tenir el *Protocòl entara prevencion, actuacion e resolucio dauant es situacions d'assetjament sexuau per rason de sexe, per rason d'orientacion sexuau e identitat de genre*, aquest en l'àmbit d'aplicació no inclou el cos polític i tampoc incorpora la regulació d'abstenció o recusació per part de la Comissió de gestió de casos. En aquest sentit, també s'identifica que les persones membres de la comissió de gestió de casos no han rebut formació específica en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. També es conclou que hi ha un gran desconeixement, d'una banda, respecte a la documentació en relació amb l'assetjament sexual i, d'altra banda, pel que fa a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual. Finalment, al Conselh Generau d'Aran, una persona treballadora identifica haver sigut víctima d'un cas d'assetjament per part de persones usuàries dels serveis de l'organització i considera que tot i haver-ho comunicat a la persona responsable, no es van aplicar ni desenvolupar les mesures adequades.

Amb tot, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir la protecció integral de les víctimes de violència de gènere.

O.G.2. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.

I el següent objectiu específic:

O.E.1. Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a les víctimes de violència de gènere contribuint, d'aquesta manera, a la seva protecció.

O.E.2. Capacitar les persones per reconèixer i intervenir de manera efectiva en les situacions de violència masclista.

O.E.3. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.

O.E.4. Implantar actuacions per a fer més efectiu el Protocol d'assetjament actualitzat.

O.E.5. Formar a totes les persones de la comissió d'assetjament.

O.E.6. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

**O.G.1. Garantir la protecció integral de les víctimes de violència de gènere.**

**O.E.1. Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a les víctimes de violència de gènere contribuint, d'aquesta manera, a la seva protecció.**

**ACCIÓ 9.1. Difusió dels drets reconeguts legalment a les víctimes de violència de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén informar a la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interns, dels drets reconeguts legalment a les víctimes de violència de gènere i d'aquelles mesures que s'implementin en les mateixes organitzacions. Així com totes les mesures de suport i els canals de denúncia de les situacions de violència de gènere (telèfon d'atenció, recursos, etc.) i els serveis existents, com per exemple el SDHLGTBIQ+ (*Servici pes Drets des Hemnes e Persones LGBTIQ+*).

Per tant, serà necessari dissenyar i implementar un pla de difusió i comunicació perquè la informació arribi a totes les persones treballadores.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals d'informació interns utilitzats per a la difusió.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, a les quals ha arribat la informació.</li> </ul>	Documental	Garantir que totes les persones treballadores coneguin els drets i els recursos disponibles per a les persones víctimes de violència de gènere.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

**O.G.1. Garantir la protecció integral de les víctimes de violència de gènere.**

**O.E.1. Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a les víctimes de violència de gènere contribuint, d'aquesta manera, a la seva protecció.**

**ACCIÓ 9.2. Elaboració d'un pla d'ocupació per a les víctimes de violència de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Promoure la creació d'un pla d'ocupació el qual impulsarà l'orientació i el suport durant tot el procés d'inserció laboral, garantint que les víctimes estiguin acompanyades en tot moment. Aquest pla d'ocupació fomentarà la inclusió en el mercat laboral de les víctimes de violència de gènere.

Per la implementació d'aquest pla es proposa dur a terme un estudi exhaustiu per identificar les necessitats i capacitats laborals de les víctimes de violència de gènere de la zona i també una anàlisi de sectors laborals amb demanda d'ocupació. Posteriorment, per una correcta implementació fora bo contactar amb empreses del territori per establir acords de col·laboració, en els quals aquestes empreses es comprometin a oferir llocs de treball a les víctimes de violència de gènere.

El mitjà pel qual definir i establir aquests convenis de col·laboració, o seleccionar les empreses del territori participants, podria ser la persona tècnica d'equitat (prevista la seva incorporació en l'Acció 6 de l'Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat). Així doncs, la persona que ocupi aquest lloc de treball, pot impulsar que, per exemple, en els plans d'igualtat de les empreses del territori, s'incorpori una acció que afavoreixi i prevegi la contractació de víctimes de violència de gènere.

El programa, amb tot, caldria que fomentés la inclusió laboral de les víctimes de violència de gènere, sempre que sigui possible, evitant els llocs de treball tradicionalment feminitzats, amb l'objectiu de diversificar les opcions laborals disponibles per a les víctimes de violència de gènere.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Llarg termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	-------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de convenis signats amb empreses locals.</li><li>- Nombre de contractacions de víctimes de violència.</li></ul>	Documental	Millorar la situació laboral de les víctimes de violència de gènere.
--	------------	--

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Garantir la protecció integral de les víctimes de violència de gènere.

O.E.2. Capacitar les persones per reconèixer i intervenir de manera efectiva en les situacions de violència masclista.

ACCIÓ 9.3. Formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes.

### DESCRIPCIÓ

Implementar sessions formatives obligatòries per a les persones treballadores, destinades a proporcionar coneixements sobre la identificació, prevenció i intervenció en casos de violències masclistes.

Aquesta iniciativa inclourà sessions didàctiques i interactives que aborden temes com les manifestacions de la violència masclista, les seves causes subtils i explícites, i les estratègies per afrontar-ho a escala individual i organitzacional.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i/o remuneració personal formador (600 € aprox.)

### CALENDARI

Mig termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere que participen en aquestes formacions.</li> <li>- Valoració de les formacions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Capacitar i sensibilitzar la plantilla en la identificació, prevenció i resposta davant de les violències masclistes.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.2. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.

O.E.3. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.

ACCIÓ 9.4. Ampliació i revisió de la protecció prevista en el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

### DESCRIPCIÓ

Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe del Conselh Generau d'Aran, d'aplicació també a Foment Torisme Val d'Aran, d'acord amb les necessitats detectades en la diagnosi prèvia. Aquestes principalment fan referència, en primer lloc, a l'ampliació de l'àmbit d'aplicació del protocol, ja que en el present protocol no s'incorpora la protecció al cos polític i, en segon lloc, a afegir la regulació de l'abstenció o recusació per part de la Comissió de gestió de casos, en aquells casos on concorri algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe i indirecte en el procés concret.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Comissió de gestió de casos.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del nou protocol o modificació de l'actual.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.2. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBfòbia.

O.E.4. Implantar actuacions per a fer més efectiu el Protocol d'assetjament actualitzat.

**ACCIÓ 9.5. Disseny d'un pla de difusió i comunicació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual identitat i/o expressió de gènere.**

### DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén difondre a la plantilla el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual identitat i/o expressió de gènere.

En aquest sentit, cal difondre el protocol, un cop actualitzat, de forma interna (penjat a la Intranet, llibret a disposició de tot el personal, tríptics informatius, missatges a la vista en els edificis o el mobiliari, etc.). Així mateix, es farà una difusió externa dirigida a la ciutadania (publicació de material informatiu en els diferents espais municipals) i a les empreses externes (facilitar el protocol conjuntament amb tota la normativa interna de l'organització que s'adjunta, com per exemple, el pla de prevenció de riscos laborals).

Caldrà valorar la creació de documentació de suport per facilitar la seva comprensió (tríptics, esquemes, preguntes freqüents, exemple de casos, etc).

La difusió del seu contingut s'haurà de realitzar de forma activa per tal de garantir el coneixement informat de totes les persones de la plantilla.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans i Equip de Govern.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i Comissió d'Assetjament.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

### CALENDARI

Curt termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals d'informació interns usats per a la difusió.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, a les que ha arribat la informació.</li> </ul>	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.2. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBfòbia.

O.E.5. Formar a totes les persones de la comissió d'assetjament.

ACCIÓ 9.6. Realització de formacions específiques per part de totes les persones membre de la comissió de gestió de casos.

### DESCRIPCIÓ

Garantir que totes les persones membre de la comissió de gestió de casos d'assetjament, tinguin formació en matèria d'igualtat de gènere i de forma específica en assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Quan hi hagi un canvi d'alguna de les persones membre, s'haurà de proporcionar aquesta formació a la persona entrant.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Externalització del servei, 350 € aprox. i/o recursos propis.

### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Formació de totes les persones membre de la comissió.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament garantint una correcta intervenció per part de les dues organitzacions.

## ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.2. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.

O.E.6. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament.

ACCIÓ 9.7. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

### DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén impartir una formació sistemàtica de la plantilla en relació amb el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que inclou també l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Aquesta formació haurà d'anar dirigida a tota la plantilla incloent les noves incorporacions, persones responsables i Cos polític del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran, garantint no només el coneixement de les conductes il·lícites, sinó també els procediments per denunciar aquestes conductes.

### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Conselh Generau d'Aran i Foment Torisme Val d'Aran.

### AGENTS

Responsables: Departament de Recursos Humans.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i personal formador.

### COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i/o remuneració del personal formador (600 € aprox.).

### CALENDARI

Mig termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECALL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions anuals.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, que assisteixen a les formacions.</li> <li>- Valoració de les formacions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

## 6. Seguiment i avaluació del pla

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

### Objectius

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

Quant a **l'òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla** aquest és la Comissió d'Igualtat de Gènere, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta, queda regulada d'acord amb el que preveu l'apartat corresponent.

### El procediment de seguiment i avaluació consistirà en tres fases:

1. Realització d'una fitxa de seguiment per cada acció executada en el Pla. A realitzar quan finalitzi l'acció.
2. Realització d'una fitxa d'avaluació anual per cada àmbit, que reculli el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes d'avaluació, es realitzarà un informe anual que reculli la informació.
3. Realització d'un informe final (finalització del pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

**El procediment de modificació previst**, tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tingui caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el pla d'igualtat i, portin, per exemple, a l'ajornament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes fruit de factors temporals i/o econòmics.
- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, se seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimitat de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Conselh Generau d'Aran i de Foment Torisme Val d'Aran.
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent-hi el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin coneixedores.

**El procediment per solucionar les possibles discrepàncies** que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.

## 6.1. Fitxa de seguiment i avaluació

### 1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment:

Data:

### 2. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Activitats desenvolupades durant el període:

--

Assoliment dels objectius: cap/baix/mig/alt/total

Nivell d'excussió de l'acció: cap/baix/mig/alt/total

Nombre de dones participants en l'acció:

Nombre d'homes participants en l'acció:

Nombre "altres persones" participants en l'acció:

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

ACTIVITAT	MOTIU
	Manca RRHH
	Manca recursos materials
	Manca de temps
	Manca de participació
	Descoordinació departaments
	Desconeixement desenvolupament
	Altres

### 3. RESULTATS

Indicador: ha millorat/no s'ha modificat/ha empitjorat

Explicació:

--

4. INCIDÈNCIES EN EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció

## 7. Bibliografia

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació de la Salut. (2020). Departament de Salut. Direcció General de Planificació de la Salut.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (2020). Ministeri d'Igualtat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat. Projecte Aurora. (2010). Secretaria de la Dona de les CCOO de Catalunya.

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009). Departament de Treball.

10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Declaració del Parlament de les Dones. Parlament de Catalunya. 1 de juliol de 2019.

Les dones a Catalunya 2020. Dossier estadístic. (2020). Institut Català de les Dones.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. (2017). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat.