

II PLA D'IGUALTAT INTERN DEL CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ

2024-2028



Consell Comarcal
Berguedà

ÍNDEX:

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓ | 3 |
| DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA | 5 |
| ÀREA PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL | 6 |
| MITJANS I RECURSOS PER LA IMPLANTACIÓ DEL PLA | 6 |
| RESUM DE L'INFORME DE LA DIAGNOSI | 7 |
| CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ..... | 7 |
| COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE..... | 10 |
| ESTRUCTURA LABORAL DE L'ORGANITZACIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA. | 12 |
| POLÍTICA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ | 20 |
| FORMACIÓ..... | 23 |
| PROMOCIÓ PROFESSIONAL..... | 25 |
| CONDICIONS LABORALS:..... | 27 |
| CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT | 32 |
| COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓ DEL PERCENTATGE DE JORNADA TREBALLAT | 32 |
| POLÍTICA RETRIBUTIVA I RESUM DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA | 34 |
| SISTEMA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL | 34 |
| PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 37 |
| DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ: | 38 |
| CRONOGRAMA D'ACCIONS..... | 39 |
| OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ DE LES ACCIONS..... | 46 |
| Cultura i igualtat en l'organització | 46 |
| Estructura laboral. Classificació professional i infrarepresentació femenina. | 50 |
| Polítiques de selecció i contractació | 52 |
| Formació..... | 55 |
| Promoció professional | 57 |
| Política retributiva..... | 61 |
| Conciliació i corresponsabilitat..... | 63 |
| Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe | 66 |
| Condicions laborals i Salut laboral..... | 68 |
| Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere | 70 |

| | |
|--|----|
| FASE D'EXECUCIÓ | 73 |
| SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT | 73 |
| AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT..... | 74 |
| PROCÉS DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT | 74 |
| CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT | 75 |
| Composició de la comissió de seguiment i avaluació..... | 75 |
| ANNEXOS..... | 77 |
| Annex 1. Recursos materials per al seguiment i l'avaluació | 77 |
| Fitxa de seguiment | 77 |
| Informe de seguiment del Pla..... | 79 |
| Informe d'avaluació del Pla | 81 |
| Annex 2. Recursos materials per millorar les accions | 85 |
| Bones pràctiques per a la igualtat entre homes i dones a l'empresa | 85 |
| Condicions de treball i Salut laboral | 85 |
| Selecció i contractació | 85 |
| Igualtat retributiva | 85 |
| Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral | 86 |
| Comunicació no sexista ni discriminatòria..... | 86 |

INTRODUCCIÓ

Segons estableix Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 46), els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

De la mateixa manera, s'estableix que els Plans d'igualtat fixaran uns objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Tenint com a referència aquesta Llei Orgànica, aquest Pla d'Igualtat es regeix pels PRINCIPIS RECTORS que hi recull. Aquests determinen la forma d'actuar de l'ens i del conjunt de la seva plantilla, transformant com a pròpies les definicions següents:

Principi d'igualtat: Tots els treballadors i treballadores del Consell Comarcal del Berguedà han de tenir les mateixes oportunitats, sense que hi pugui haver cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art.3): La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i estat civil.

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i les condicions de treball. (art.5):

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit de l'ocupació privada i al de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos a la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, fins i tot al treballador per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els integrants dels quals exerceixen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o del context en què es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Discriminació directa per raó de sexe (Art. 6): La discriminació directa per raó de sexe es defineix com la situació en què es troba una persona que sigui o hagi estat tractada o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta per raó de sexe (Art. 6): La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres

posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Assetjament Sexual (Art. 7): Es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe (Art. 7): Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

No discriminació per embaràs o maternitat (Art. 8): Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Indemnitat davant de represàlies (Art. 9): Suposa la prohibició (en considerar-se discriminació per raó de sexe) de qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (Art. 10): Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Accions positives (Art. 11): Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que són aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix la Llei.

Tutela judicial efectiva (Art. 12):

1. Qualsevol persona pot demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb allò establert a l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot, després de la terminació de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimitació per intervenir en els processos civils, socials i contenciós administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades a les lleis reguladores d'aquests processos.

Prova (Art. 13):

1. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat. Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot demanar, si ho estima útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva (Art. 43): D'acord amb allò establert legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (Art. 44):

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos a la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix a ambdós progenitors el dret a un permís i una prestació per maternitat i paternitat, en els termes previstos a la normativa laboral i de Seguretat Social.

Aquests principis regiran totes les actuacions institucionals de l'ens de forma transversal i estarà present a totes les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans del Consell Comarcal del Berguedà.

DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'ens i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

Per part de la representació de l'ens:

- Francesc Bertran, Gerent
- Núria Mariano, Responsable tècnica d'igualtat i RRHH

Representant els treballadors:

- M. Queralt Cortina, Tècnica de joventut
- Xavi Torradella, Tècnic d'esports i transport

ÀREA PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball.

- Seu del Consell Comarcal del Berguedà
Carrer de Barcelona, 49
- Àrea Social del Consell Comarcal del Berguedà
Passeig de la Pau, 45, Entresol

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la signatura:

- Data de signatura: 3 de desembre de 2024
- Data de finalització de la vigència: 2 de desembre de 2028

MITJANS I RECURSOS PER LA IMPLANTACIÓ DEL PLA

El desenvolupament del Pla intern d'igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris per aconseguir els objectius proposats.

RESUM DE L'INFORME DE LA DIAGNOSI

CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

s'analitzen les accions concretes que l'organització ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar les persones que hi treballen en relació amb la igualtat d'oportunitats. Com a exemples, l'existència de plans interns d'igualtat previs o l'adhesió a plans o protocols d'actuació en relació amb la igualtat de gènere i la no discriminació en l'àmbit supramunicipal, la inclusió explícita del compromís amb la igualtat de dones i homes en documents corporatius (convenis, documents específics), l'existència i el funcionament d'estructures específiques que treballen per la igualtat, o la planificació de programes de formació i sensibilització en igualtat de gènere adreçats al personal que treballa a l'ens.

| INDICADORS CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ | SÍ | NO | EN PROCÉS |
|---|----|----|-----------|
| Existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats intern degudament comunicat | | X | |
| Existència d'un Pla d'igualtat de gènere de ciutadania | X | | |
| Existència d'un grup de treball específic d'igualtat | X | | |
| Existència d'una figura tècnica específica | X | | |
| Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal | X | | |
| Exigència de compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a empreses proveïdores | | X | |
| Clàusules d'igualtat i relatives a la prevenció i abordatge de l'assetjament a contractes i licitacions | | X | |
| Existència d'un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament | X | | |
| Existència d'una Comissió específica per situacions d'assetjament degudament formada | X | | |
| Realització de campanyes de sensibilització sobre assetjament adreçades al conjunt del personal | | X | |
| Actuacions i formacions específiques en matèria de violència masclista i violències sexuals | X | | |
| Campanyes de sensibilització sobre ús de llenguatge inclusiu adreçades al conjunt del personal | | X | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Campanyes de sensibilització sobre les cures i la corresponsabilitat en les esferes laboral i familiar, adreçades al conjunt del personal | X | | |
|---|---|--|--|

S'estudien els [plecs de clàusules administratives](#) recents¹, per veure si inclouen condicions especials per promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball en les empreses amb què el consell comarcal col·labora.

S'analitza el document estàndard per als plecs de clàusules administratives particulars, amb data de 2024. D'una banda, entre les obligacions de l'empresa contractista hi ha el [compliment de les disposicions legals vigents en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març](#). D'altra banda, el compliment de les directrius i mesures destinades a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat laboral es té en compte en els criteris de preferència en cas d'empat, donant prioritat a aquelles organitzacions que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes. Així mateix, es detecta entre els criteris de preferència en cas d'igualació de ponderacions, [la inclusió de mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com ara un percentatge superior de dones i persones trans ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses](#).

El [conveni vigent per al personal laboral](#) és l'anomenat *Conveni col·lectiu 2022-25 Consell Comarcal del Berguedà*. En el capítol VI del document, sobre la igualtat de tracte dels empleats públics locals, l'article 71 indica que [les entitats definides en el Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones](#). D'aquesta forma en l'article 72 estableix que les entitats definides en el Conveni [hauran d'aprovar un pla d'igualtat](#), en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

En relació amb l'abast del projecte cal indicar que el Consell disposa d'una regidoria específica d'igualtat, així com una tècnica d'igualtat.

Pel que fa a les entrevistes s'ha preguntat per la percepció sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de la organització. La majoria de persones coincideixen en que hi ha hagut una millora en els darrers anys en matèria d'igualtat. No obstant això, un quart de les persones considera que encara [hi ha discriminació en l'àmbit de selecció i contractació](#). A més en les entrevistes es menciona que no sempre es considera la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de direcció. Es destaca que la igualtat d'oportunitats

¹ Informació disponible al Consell Comarcal del Berguedà > Govern obert i transparència > [Contractes, convenis i subvencions](#) [última data de consulta, 23 d'abril de 2024]

en la part política és complexa, ja que la majoria dels consellers són homes, de forma que, tenen més influència en la presa de decisions que les dones. Respecte la necessitat d'un Pla d'Igualtat entre homes i dones a l'organització la majoria consideren que **és necessari tenir un pla però sobretot els espais i recursos per a la seva implementació, ja que fins ara el desplegament ha estat limitat**. Una persona considera que no és imprescindible centrar-se en el gènere, sinó en els drets dels treballadors/es en general, com ara remuneracions igualitàries i processos de promoció interna transparents que encara no estan resolts. Així doncs segons les persones entrevistades **no es detecta una transversalització de les polítiques de gènere**.

PUNTS FORTS

- A les enquestes, s'expressa el coneixement i la necessitat d'un pla d'igualtat.
- Assessorament als municipis de la comarca en matèria d'igualtat.
- Presència d'una regidoria específica d'igualtat, així com d'una tècnica d'igualtat.
- Actualment, el CCB està en procés d'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats que abastarà el període de 2024-2028.

ÀREES DE MILLORA

- El conveni vigent per al personal laboral no inclou els drets específics de les dones en situació de violència de gènere.
- No s'observa transversalització sistemàtica de les polítiques d'igualtat.
- Seria recomanable prioritzar la igualtat de gènere com un objectiu estratègic essencial en el marc de la cultura organitzativa del Consell. Així, algunes mesures que es podrien posar en marxa podrien ser:
 - Incorporar clàusules de responsabilitat social i de gènere en els processos de contractació pública del Consell (ex: prohibició de contractar amb empreses que tinguin sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats o per, tot i tenint una plantilla de 250 persones treballadores no tenen pla d'igualtat; o inclús, incorporar criteris de gènere (puntuació específica) en la adjudicació del contracte).
 - Iniciar un procés que asseguri la incorporació de gènere en el pressupostos del CCB.
- Assegurar que el nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats compti amb objectius, activitats coherents i indicadors assumibles, així com també amb una comissió interdisciplinària, amb personal tant tècnic com polític, i al mes alt nivell que vetlli per la correcta implementació i seguiment del mencionat pla.
- Continuar i consolidar totes les accions que, actualment, es porten a terme per tal de garantir la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats en les polítiques i projectes del CCB.

COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa el 21 de febrer de 1990, i que considera bàsiques les mesures següents: incorporació d'iniciatives per promoure un llenguatge que consideri la presència i la situació de les dones a la societat; promoure en textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes. Igualment, la recomanació parla de la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí genèric, és a dir, per incloure-hi als dos sexes². Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 14, expressa, entre els criteris generals d'actuació dels poders públics, la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la total de les relacions socials, culturals i artístiques.

En aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'organització amb perspectiva de gènere, a través de les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals. S'estudia si el Consell Comarcal del Berguedà vetlla per l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge, fent visible la presència de les dones en la societat i en el treball, en les seves comunicacions internes i externes.

Finalment, s'examina també si —a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc.— la comunicació està orientada a avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El Consell disposa d'una guia d'estil i ús de llenguatge inclusiu de referència per a tota la plantilla des del 2018, on es recull recursos i eines per fomentar l'ús del llenguatge no sexista. Tot i això, tan sols es va realitzar una formació per al personal administratiu, amb una duració de 8h al 2019. Així mateix, segons la informació proporcionada per l'organització, és necessari una actualització i una difusió més extensa de la guia.

Accés a la informació

En aquest subapartat s'analitza el grau d'accés a la informació amb què compta el personal del Consell, per tal de verificar si els canals de comunicació existents són efectius i el conjunt de treballadors i treballadores disposen de tota la informació necessària pel desenvolupament de les seves funcions així com de la seva carrera professional.

En aquets sentit, l'anàlisi ha evidenciat que:

² Ibidem

- El CCB compta amb una conselleria dedicada a la comunicació, que és compartida amb les àrees de governació i mobilitat. Aquest càrrec està ocupat per un home.
- L'enquesta sobre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones mostra que el 51,02% de les persones, que han emplenat el formulari, consideren que la comunicació corporativa interna³ facilita un accés igualitari a la informació, tot i així es desconeix la percepció d'aquestes persones sobre si aquesta tipus de comunicació és inclusiva, no sexista o androcèntrica.
- Es desconeix com les persones treballadores del consell accedeixen a la informació en relació a les diferents comunicacions vinculades amb els processos selectius i de promoció.
- A nivell de comunicació interna, el personal del Consell utilitza principalment la missatgeria instantània a través de la plataforma "Microsoft teams", i el correu electrònic com a segona via. A més a més, El CCB compta també amb un "Entorn wiki", eina oberta i col.laborativa on tot el personal pot compartir informació, documents, etc. Aquesta eina s'utilitza per informació relativa a la documentació burocràtica, però només es pot tenir accés quan s'està a l'oficina o centre de treball. Per últim, el Consell no compta amb un butlletí d'informació, ni a nivell de comunicació interna o externa.

Comunicar igualtat

S'estudia l'opinió de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta consulta sobre la percepció d'accés igualitari a la informació a través de les diverses mostres de comunicació interna. La majoria de persones han contestat satisfactòriament. **Els percentatges de respostes amb valoracions són semblants entre dones i homes.** Destaca que la persona amb una altre identitat d'home i dona, ha respost amb la màxima puntuació.

Pel que fa a la comunicació externa, la meitat de les persones treballadores considera que és força o totalment inclusiva i no sexista. No obstant això, una persona amb identitat no binària, considera que la comunicació externa, tan imatges com llenguatge és sexista.

Així doncs, **de forma general hi ha una percepció positiva respecte a la comunicació inclusiva.**

PUNTS FORTS

- Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu.
- En xarxes, difusió de continguts relatius a la igualtat de gènere, la lluita contra les violències masclistes i la visibilitat de dones i col·lectiu LGTBIQ+.

³ Es considera comunicació corporativa interna tota aquella comunicació relacionada amb les reunions informatives, documents, protocols, notes i d'altres comunicacions que son adreçades al personal del CCB.

- Esforços per l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu.
- S'ha realitzat una formació específica en matèria de comunicació inclusiva i no sexista al personal administratiu.
- Les imatges dels diferents canals i xarxes socials, de forma general son neutres o representen en igualtat de condicions a ambdós sexes

ÀREES DE MILLORA

- No es disposa d'un pla de comunicació.
- Manca de difusió de la guia de llenguatge inclusiu a tota la plantilla.
- Falta de formació en comunicació inclusiva i no sexista a nivell global.
- Diverses mostres de llenguatge androcèntric en el portal web, en textos oficials, i en el portal de convocatòries d'ofertes de feina.
- El Consell no compta amb un recull de recursos per a l'ús de llenguatge no sexista a disposició del personal.

ESTRUCTURA LABORAL DE L'ORGANITZACIÓ I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA.

En aquest apartat s'estudien, doncs, les condicions laborals de les dones i homes que treballen al Consell Comarcal del Berguedà, com ara l'antiguitat, l'edat, nivell d'estudis, la classificació professional, etc. Igualment, s'examina la distribució per sexes als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat de l'organització i la possible infra representació de les dones. S'analitzen així les possibles situacions de segregació horitzontal i/o vertical.

COMPOSICIÓ DE DONES I HOMES EN EL CONJUNT DE LA PLANTILLA

S'analitzen les dades corresponents a la plantilla del Consell Comarcal de l'any 2022. Això correspon a 92 persones, 63 empleades i 29 empleats, tal com es mostra a la taula 9. Així doncs, **no hi ha equilibri per sexes**⁴ a la plantilla del Consell. Aquesta afirmació es pot fer d'acord amb el que preveu la disposició addicional I de la Llei orgànica 3/2007, que preveu que una entitat està equilibrada quan la presència de dones i homes no està per sobre ni per sota del 60-40%.

⁴ Es considera que un grup de persones és equilibrat quan ambdós sexes s'hi troben en percentatges entre el 40% i el 60%

| Sexe | Total persones | Percentatges sobre el total |
|---------------|----------------|-----------------------------|
| Dona | 63 | 68,48% |
| Home | 29 | 31,52% |
| Total general | 92 | 100,00% |

ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LA INFORMACIÓ PROPORCIONADA PER L'ORGANITZACIÓ

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER EDAT I FRANGES D'EDAT

La mitjana d'edat de les empleades del Consell Comarcal és de 45,7 anys, mentre que la mitjana d'edat dels empleats és de 43,8 anys. Així doncs, *no hi ha gaire diferència entre les mitjanes d'edat de dones i homes de la plantilla*. A la taula 10 es desglossa la composició de la plantilla per franges d'edat. La major part de la plantilla, es troba en les franges d'entre 30 i 49 anys i de 50 o més anys. Pel que fa a les dones, s'observa que la meitat de les empleades es troben en el grup d'edat de 30 a 49 anys. En contrast, els homes estan distribuïts de forma més uniforme en les diferents franges d'edat, tot i que la majoria dels empleats es troben en el grup de 50 anys o més.

| Grup d'edat | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | | Percentatges sobre el total de cada grup d'edat | | |
|------------------|--------------------|------|---------------|--|--------|---|-------|---------------|
| | Dona | Home | Total general | Dona | Home | Dona | Home | Total general |
| De 16 a 29 anys | 7 | 7 | 14 | 11,1% | 24,1% | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| De 30 a 49 anys | 32 | 10 | 42 | 50,8% | 34,5% | 76,2% | 23,8% | 100,0% |
| De 50 o més anys | 24 | 12 | 36 | 38,1% | 41,4% | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 100,0% | 100,0% | | | |

ELABORACIÓ PRÒPIA A PARTIR DE LA INFORMACIÓ PROPORCIONADA PER L'ORGANITZACIÓ

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT

La majoria tant de les dones com dels homes tenen una antiguitat compresa entre 0 i 4 anys, cosa que indica una plantilla relativament jove. En les franges d'antiguitat més elevades, de 20 a 24 anys, de 25 a 29 anys i de 30 o més anys, *no hi ha cap home*; totes les persones en aquestes franges són dones, concretament 14. Així doncs, de mitjana les dones tenen una antiguitat superior a la dels homes.

Aquestes dades estan relacionades amb l'àmbit de retribució ja que al ser un complement retributiu pot tenir un impacte en determinades diferències. Així doncs, *en principi, s'esperarien retribucions per antiguitat superiors, de mitjana, per a les empleades que no per als empleats.*

PRESENCIA DE DONES I HOMES PER GRUP PROFESSIONAL

L'anàlisi de la possible infrarepresentació de les dones a l'estructura laboral és fonamental per tal de fer visibles els efectes de les desigualtats. Convé remarcar que la possible infrarepresentació femenina podria estar relacionada amb els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

La classificació professional es fa en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'EBEP. Així, les categories són:

- Grup A1: personal tècnic superior, amb doctorat o llicenciatura universitària, o grau segons la normativa del Pla Bolonya.
- Grup A2: personal tècnic mitjà, amb diplomatura universitària, títol de grau mitjà.
- Grup C1: personal administratiu i personal tècnic especialista, amb títol de batxiller o de FP2.
- Grup C2: personal auxiliar administratiu i personal tècnic auxiliar, amb títol de graduat escolar, de graduat ESO o de FP1.
- Grup AP o E: personal subaltern o d'oficis no especialitzats, sense titulació.

Gairebé la meitat de la plantilla, independentment del sexe, es troba en el grup A2. S'observa que els grups professionals no són equilibrats per sexes. El grup C1, C2 són grups feminitzats, mentre que el grup AP i E, que són els grups sense titulació, estan totalment masculinitzats, ja que només estan format per homes. Pel que fa als grups de major qualificació, A1 i A2, en termes percentuals es troben equilibrats per sexe respecte la proporció del total d'homes i dones respectivament, tot i això hi ha una major proporció de dones en aquests grups, ja que la plantilla està feminitzada.

S'ha de considerar que la distribució desigual de dones i homes en els diferents grups professionals és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial de les organitzacions, ja que les retribucions –tant el salari base com l'import dels diferents complements– són de diferent magnitud. En el cas del Consell Comarcal del Berguedà, la plantilla es concentra en el grup A2, tan homes com dones. Tot i això, a banda del grup A2, les dones es concentren en el grup C2, mentre que els homes es concentren en el grup AP. Així doncs tenint en compte que el grup de menor nivell (AP) està totalment masculinitzat, podria tenir un impacte en la retribució de la plantilla.

| Grup/Categoria professional | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|-----------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| A1 | 4 | 2 | 6 | 4,3% | 2,2% | 6,5% | 6,3% | 6,9% |
| A2 | 29 | 13 | 42 | 31,5% | 14,1% | 45,7% | 46,0% | 44,8% |
| AP | | 11 | 11 | 0,0% | 12,0% | 12,0% | 0,0% | 37,9% |
| C1 | 10 | | 10 | 10,9% | 0,0% | 10,9% | 15,9% | 0,0% |
| C2 | 20 | 2 | 22 | 21,7% | 2,2% | 23,9% | 31,7% | 6,9% |
| E | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER NIVELL PROFESSIONAL

Els llocs de treball reservats a funcionaris es classifiquen en 30 nivells, com estableix l'article 21.1 de la [Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública](#). Per determinar el nivell, es valora el lloc de treball en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències i, si escau, comandament, exigits per exercir-los.

En el Consell Comarcal, els graus que poden consolidar el personal segons el *Conveni col·lectiu* són els corresponents als nivells compresos en els intervals següents, segons els grups professionals als quals pertanyin:

| Grup professional | Nivell mínim | Nivell màxim |
|---|--------------|--------------|
| Grup A1 | 20 | 30 |
| Grup A2 | 16 | 26 |
| Grup C1 | 11 | 22 |
| Grup C2 | 9 | 18 |
| Agrupació professional de funcionaris del cos subaltern | 7 | 14 |

Gairebé la meitat del personal es troba en el nivell 18, concretament el 33,7% de les dones i el 10,9% dels homes. En els nivells superiors, s'observa una composició força equilibrada per sexe, excepte en el nivell 24 que està ocupat només per un home. En canvi pel que fa als nivells inferiors, s'observa una alta masculinització. Es detecta que les

dones es concentren majoritàriament en els nivells 14 i 18, mentre que els homes es concentren, en els nivells 10 i 18.

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

A l'estructura laboral del Consell s'observa segregació horitzontal, és a dir, una distribució desigual d'empleades i empleats per tipus d'ocupació i/o àrees de treball. Com es pot observar a la taula, l'àrea de treball d'afers socials i ciutadania està clarament feminitzada. En canvi, l'àrea de treball de desenvolupament territorial està clarament masculinitzada.

La distribució desigual de dones i homes per àrees de treball o ocupacions segueix els rols de gènere i, així, les dones solen ocupar llocs de treball relacionats amb les cures o l'atenció a les persones, mentre que els homes solen ocupar posicions relacionades amb la seguretat o el treball físic. Aquesta situació, com s'ha explicat, és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial de les organitzacions, ja que les feines tradicionalment atribuïdes a les dones solen tenir remuneracions més baixes, sobretot pel que fa als complements salarials, fins i tot dins d'un mateix grup professional, que les tradicionalment atribuïdes a homes.

| Departament/àrea | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|-----------------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Administració i serveis generals | 13 | 6 | 19 | 14,1% | 6,5% | 20,7% | 20,6% | 20,7% |
| Afers socials i ciutadania | 32 | 1 | 33 | 34,8% | 1,1% | 35,9% | 50,8% | 3,4% |
| Assistència tècnica als municipis | 1 | 4 | 5 | 1,1% | 4,3% | 5,4% | 1,6% | 13,8% |
| Desenvolupament territorial | 7 | 14 | 21 | 7,6% | 15,2% | 22,8% | 11,1% | 48,3% |
| Gerència | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Intervenció | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Medi Ambient i infraestructures | 7 | 4 | 11 | 7,6% | 4,3% | 12,0% | 11,1% | 13,8% |
| Secretaria | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER LLOC DE TREBALL

Aquesta taula aprofundeix en la segregació horitzontal de l'estructura laboral del Consell Comarcal. Com es pot observar, els llocs de treball més tècnics, com ara *auxiliar informàtic, enginyer*, o aquells relacionats amb la seguretat i el treball físic, com la brigada o els peons, mostren una alta o total masculinització. D'altra banda, les dones ocupen principalment llocs de treball centrats en les cures o l'atenció a les persones, com ara *administratiu/va, treballadora social i familiar, dinamitzadora, psicòloga, secretària*, entre altres. Es detecta que l'administració i els llocs de treball en intervenció social són totalment feminitzats, mentre que la brigada i l'enginyeria ho són masculinitzats. Cal destacar que actualment, l'any 2024 la posició de gerència està ostentada per un home, ja que les dades són del 2022.

| Lloc de treball | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|---------------------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|------|-------|--|-------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Adjunta Intervenció | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Administratiu/Va | 4 | | 4 | 4,3% | 0,0% | 4,3% | 6,3% | 0,0% |
| Arquitecta Tècnic/A | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Arquitecte | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Auxiliar Administratiu/Va | 14 | | 14 | 15,2% | 0,0% | 15,2% | 22,2% | 0,0% |
| Auxiliar Administratiu/Va Electrònica | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Auxiliar Informàtic | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Auxiliar Medi Ambient | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Brigada | | 6 | 6 | 0,0% | 6,5% | 6,5% | 0,0% | 20,7% |
| Coordinadora OAC | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Coordinadora Serveis Socials | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Dinamitzadora | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Dinamitzadora Cívica | 3 | | 3 | 3,3% | 0,0% | 3,3% | 4,8% | 0,0% |
| Educador/A Social | 2 | 1 | 3 | 2,2% | 1,1% | 3,3% | 3,2% | 3,4% |
| Enginyer | | 2 | 2 | 0,0% | 2,2% | 2,2% | 0,0% | 6,9% |
| Gerent | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |

| Lloc de treball | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|------------------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|------|-------|--|-------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Informadora Medi Ambient | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| Integradora | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Interventora | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Pedagog/A Eaia | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Peó/Na Brigada | | 4 | 4 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 0,0% | 13,8% |
| Peó/Na Camins | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Peó/Na Medi Ambient | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Psicòloga | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Psicologa Eaia | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Psicologa Siad | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Secretària | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Secretari-Interventor | 1 | 1 | 2 | 1,1% | 1,1% | 2,2% | 1,6% | 3,4% |
| Tècnic/A | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Tècnic/A Administració Electrònica | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Auxiliar Educació | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Auxiliar Medi Ambient | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Auxiliar Projectes | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Comunicació | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Tècnic/A Consum | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A De Projectes | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A De Residus | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A D'Esports | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Tècnic/A Educació Joventut | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| Tècnic/A Feder | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |

| Lloc de treball | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|---|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Tècnic/A Igualtat | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Immigració | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| Tècnic/A Inclusió | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| Tècnic/A Joventut | 1 | 1 | 2 | 1,1% | 1,1% | 2,2% | 1,6% | 3,4% |
| Tècnic/A Medi Ambient | 1 | 2 | 3 | 1,1% | 2,2% | 3,3% | 1,6% | 6,9% |
| Tècnic/A Pla Reactivació Socioeconomica | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Tècnic/A Residus I Medi Ambient | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Tècnic/A Sanejament | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| Treballadora Familiar | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| Treballadora Social | 6 | | 6 | 6,5% | 0,0% | 6,5% | 9,5% | 0,0% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

PUNTS FORTS

- L'organització disposa de la informació necessària per fer les anàlisis corresponents a la seva estructura laboral desagregada per sexe.
- No es donen diferències significatives quant a l'edat de la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- Distribució desigual d'empleades i empleats per grups professionals.
- Segregació horitzontal de la plantilla: dones i homes es distribueixen de manera desigual per àrees i llocs de treball seguint els rols de gènere.

POLÍTICA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

El Consell Comarcal del Berguedà [disposa de relació de llocs de treball aprovada](#), en què s'inclouen les denominacions dels llocs de treball, el departament a què pertanyen, el grup i nivell professional, la descripció de les funcions associades a cada lloc i les condicions de treball.

Pel que fa al Conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Berguedà 2022-2025, en l'*article 52 : la selecció i l'accés de personal* fa referència a les proves i els procediments especificats a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa corresponent. També estableix que l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs. "La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament". A més estipula el contingut dels procediments de selecció: "poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits en la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.. En l'*article 55, els sistemes de selecció* estipula que l'ingrés a les proves es farà a través de convocatòria pública, i les proves selectives no es podran convocar sense l'aprovació prèvia de l'Oferta d'Ocupació Pública. La preparació dels plans d'Oferta d'Ocupació Pública es negociarà amb els sindicats, i els òrgans de selecció seran col·legiats, complint amb la legalitat vigent.

En el temari dels processos de selecció s'estableix que el procediment es regirà pel que indiquen les bases, respectant els [principis](#) de publicitat, concurrència, mèrit, capacitat i [igualtat](#), entre d'altres. En l'annex dels temaris fan referència a la *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació* i la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. Per tant, [en els temaris dels processos de selecció publicats en les convocatòries de concurs-oposició s'inclou el marc normatiu vigent sobre igualtat de gènere i de violència masclista](#).

Segons la informació publicada en el seu portal web, en els processos de selecció del Consell Comarcal del Berguedà es treballa amb els números de DNI i no amb els noms de les persones candidates, justament en relació amb la intenció de no tenir en compte el sexe com a element per valorar la idoneïtat de la persona per a ocupar el lloc de treball. Ara bé, és per això que [no es disposa de la proporció de dones i homes que es presenten als processos de selecció, que s'hi admeten o s'hi exclouen i que finalment s'hi contracten](#). Es desconeix si s'analitza aquesta informació, no publicada en el portal web,

per tal d'impulsar, si escau, l'equilibri de sexes en les diferents àrees de treball del Consell Comarcal.

Les contractacions relatives a l'any 2022 s'analitzen en les taules següents. Del total de persones contractades (28) durant l'últim any, el 42,9% han estat homes mentre que el 57,1% han estat dones. Així doncs s'observa un equilibri per sexe, tot i això no han revertit la baixa representació masculina a l'empresa. Es detecta que la majoria dels contractes són de millora de l'ocupabilitat de durada determinada i a temps complet. Pel que fa a les contractacions per àrea de treball i lloc de treball es detecta que segueixen la mateixa tendència de l'organització, la majoria de les dones s'han incorporat a l'àrea d'afers socials i ciutadania i en l'àrea d'administració i serveis generals, ocupant llocs de treball *administrativa, integradora, treballadora social* etc. En canvi, en l'àrea de treball de desenvolupament territorial s'han incorporat només homes, ocupant posicions de *brigada enginyer i peons* contribuint això a la segregació horitzontal del Consell Comarcal.

| Sexe | Nombre de persones | Percentatge sobre el total de contractacions |
|---------------|--------------------|--|
| Dona | 16 | 57,1% |
| Home | 12 | 42,9% |
| Total general | 28 | 100,0% |

Pel que fa als cessaments (43), s'analitzen en les taules següents. De la informació proporcionada per l'organització, convé remarcar que el nombre de cessaments és equilibrat per sexes i per edat. També els motius d'extinció de la relació laboral entre home i dones són similars. Els cessaments de del personal són, majoritàriament, per baixa o cessament voluntari, així com per finalització de programa amb tipologies contractuals temporals.

| SEXE | Nombre de persones | Percentatges sobre el total |
|-------|--------------------|-----------------------------|
| Dona | 23 | 53,5% |
| Home | 20 | 46,5% |
| Total | 43 | 100,0% |

A l'enquesta, es demana sobre la percepció d'igualtat en l'accés a l'ocupació dins del Consell Comarcal. La major part de les persones consideren que dones i homes tenen les mateixes oportunitats en l'accés a la feina. Malgrat això, els empleats mostren una percepció més positiva respecte les empleades. Aquesta diferència pot ser atribuïda a les possibles dificultats que les dones experimenten en l'accés a l'organització o al fet que estiguin més sensibilitzades en aquesta qüestió.

Entre els comentaris que aporten les persones que responen "altres", es destaquen les barreres, no necessàriament relacionades amb el gènere, en els processos de selecció.

Complementàriament, a les entrevistes, la majoria de persones mostren una percepció d'igualtat de possibilitats de dones i homes en els processos de selecció i assenyalen que els continguts de les proves i entrevistes dels processos de selecció es refereixen únicament a l'àmbit professional i es fa ús llenguatge inclusiu. No obstant això, un terç de les persones considera que **alguns llocs de treball estan associats a un gènere específic segons estereotips i rols de gènere**, per exemple serveis socials o administració a les dones, i brigada als homes. Així doncs, **es creu que el sexe de la persona pot influenciar de forma inconscient en la selecció de personal**, ja que es percep que **falta formació en gènere de les persones responsables dels processos de selecció**. Tot i això, cal assenyalat que moltes vegades hi ha una **manca de candidatures del sexe subrepresentat**, la qual cosa dificulta l'equilibri de gènere en determinades àrees.

PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat en l'accés al Consell Comarcal.
- Es disposa d'informació desagregada per sexe per l'anàlisi d'aquest àmbit
- El procés de selecció/accés a l'administració reverteix d'un aspecte de neutralitat (concurs- oposició)
- Es detecta la inclusió de continguts relatius a la normativa sobre igualtat i violència masclista en els temaris relatius als processos de selecció, segons la normativa vigent actual.
- La persona responsable d'igualtat i la de Recursos Humans ha rebut formació en igualtat.
- La majoria de persones responsables dels processos de selecció s'han format en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, inclosa la selecció i contractació de personal sense biaixos de gènere. Tot i això no és un requisit obligatori.

ÀREES DE MILLORA

- Mostres d'androcentrisme en el llenguatge en la documentació relativa als processos de selecció.
- Es desconeix si la informació relativa a la proporció de dones i homes en els processos de selecció és analitzada per tal d'impulsar l'equilibri entre sexes en les diferents àrees de treball i avançar cap a la fi de la segregació ocupacional.
- Realitzar una revisió dels documents relacionats amb la descripció del llocs de treball en clau d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, per tal d'assegurar un sistema de classificació professional amb perspectiva de gènere

FORMACIÓ

S'entén la formació com el **procés d'aprenentatge continu** que afavoreix l'actualització i la promoció laboral, contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les treballadores i treballadors. Així, la formació ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'una altra. És per aquest motiu que és important que les organitzacions realitzin una **detecció acurada de les necessitats formatives** del seu personal així com de les necessitats corporatives, per **oferir formació coherent** amb aquestes necessitats i, posteriorment, **valorar l'impacte** sobre el perfil competencial de la plantilla i sobre la corporació que aquesta formació ha tingut.

A la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua, cal incorporar-hi la perspectiva de gènere, i garantir que es consideren les necessitats formatives de dones i homes i l'accés en igualtat als programes formatius. Per exemple, això inclou tenir en compte els horaris de treball perquè la formació no dificulti l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral⁵.

El Consell Comarcal del Berguedà disposa de la informació relativa a les accions formatives dutes a terme pel seu personal al llarg de l'any 2022. Es disposa de la tipologia de formacions desagregades per sexe i de les hores de durada de les accions formatives, tot i això es desconeix si s'han fet en horari laboral o no, i no hi ha un resum dels continguts.

El processament de la informació sobre formació disponible es mostra a la taula 34, la participació de la plantilla en accions formatives, al gràfic 7 que correspon a les hores formatives i a la taula 35 on es mostra la mitjana d'hores de formació d'homes i dones.

La formació majoritària de la plantilla ha estat la formació sobre els *Objectius de desenvolupament sostenible*. Es pot destacar que el percentatge de dones que han realitzat accions formatives supera el dels homes, representant el 73,02% de les dones respecte al 41,38% dels homes en termes percentuals. No obstant això, pel que fa a les hores de formació, es detecta una mitjana superior en homes que en dones; tot i que en valors no molt elevats.

| Formacions | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|---------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|-------|--|-------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Formació TRFO | 1 | 1 | 2 | 1,09% | 1,09% | 2,17% | 1,59% | 3,45% |

⁵ Adaptat de Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

| Formacions | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|--|--------------------|------|-------|-------------------------------------|--------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| Gestió de la Immigració | 1 | | 1 | 1,09% | 0,00% | 1,09% | 1,59% | 0,00% |
| Microcurs LGTBI | 9 | 3 | 12 | 9,78% | 3,26% | 13,04% | 14,29% | 10,34% |
| Microcurs LGTBI + Capsula Violència Masclista | 1 | | 1 | 1,09% | 0,00% | 1,09% | 1,59% | 0,00% |
| ODS | 29 | 7 | 36 | 31,52% | 7,61% | 39,13% | 46,03% | 24,14% |
| ODS + Capsula Violència Masclista | 3 | | 3 | 3,26% | 0,00% | 3,26% | 4,76% | 0,00% |
| ODS + Punts liles i abordatge violències en espais públics | 1 | | 1 | 1,09% | 0,00% | 1,09% | 1,59% | 0,00% |
| PRL - Protecció de dades | | 1 | 1 | 0,00% | 1,09% | 1,09% | 0,00% | 3,45% |
| PRL - Protecció de dades + Capsula Violència Masclista | 1 | | 1 | 1,09% | 0,00% | 1,09% | 1,59% | 0,00% |
| No han rebut formació | 17 | 17 | 34 | 18,48% | 18,48% | 36,96% | 26,98% | 58,62% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

S'han fet microcursos LGTIBQ+, càpsules de violència masclista i de punt liles de l'abordatge de les violències en espais públics a través del catàleg de la Diputació de Barcelona. Tot i això consta que només 18 persones, 15 dones i 3 homes, han fet aquestes formacions, representant el 19,5% de la plantilla.

S'analitza l'opinió de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta consulta sobre la percepció d'igualtat en l'accés a la formació que el Consell Comarcal del Berguedà ofereix al personal que hi treballa. La major part de les empleades i dels empleats respon afirmativament quant a les possibilitats d'accés en igualtat a la formació. Amb tot, **la percepció de les empleades és similar a la dels empleats**. Es destaca l'aportació d'una dona i un home que assenyalen que algunes formacions no són obertes per a tot el personal, i que l'accés aquestes és poc transparent.

A la pregunta de l'enquesta es consulta sobre l'existència d'un document o protocol relatiu a la gestió de la formació. La major part del personal ho desconeix, tot i que les respostes dels empleats són més positives que les de les empleades. Finalment, la pregunta de l'enquesta demana per la formació rebuda sobre igualtat de gènere. Actualment, més de la meitat del personal afirma haver rebut formació en matèria d'igualtat. El percentatge d'empleats que expressa haver rebut formació en igualtat de gènere és inferior al d'empleades.

PUNTS FORTS

- Hi ha una percepció d'igualtat en l'accés a la formació per part del personal de la plantilla.
- Es disposa d'algunes dades relatives a les accions formatives dutes a terme per la plantilla.
- S'ha fet detecció de necessitats formatives.
- Durant el 2023 i 2024 s'han fet formacions específiques sobre igualtat de gènere ni prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTIBQ+.

ÀREES DE MILLORA

- No es van fer formacions específiques sobre igualtat de gènere ni prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTIBQ+ durant el 2022.
- Possibilitat de millora en la gestió de la participació de la plantilla en les formacions.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

A l'administració pública existeixen dues formes habituals de promoció:

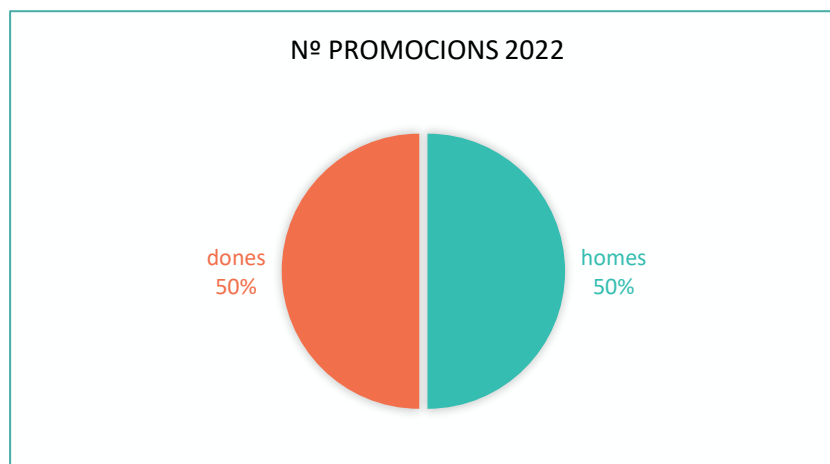
- D'una banda, l'ascens del personal funcionari de carrera i del personal laboral fix de la mateixa entitat local des de l'escala, subescala, classe i categories del grup inferior en què estigui integrat a la immediata del grup superior, mitjançant la superació de les proves selectives que es convoquin i produint la seva baixa en l'escala o subescala d'origen.
- D'altra, la millora del nivell personal respecte el nivell de destinació propi del lloc de treball.

A aquestes dues fórmules caldria afegir la mobilitat horitzontal que si bé no és pròpiament una promoció, sí que pot ser viscuda com a desenvolupament professional per part de qui la gaudeix.

L'actual conveni per al personal del Consell Comarcal del Berguedà conté un article relatiu a les promocions de personal. D'aquest capítol destaquen els aspectes següents:

- Les entitats definides en el Conveni es comprometen a potenciar la promoció interna del seu personal, segons els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.
- El nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.
- Els empleats/ades públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertany; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
- Els requisits per participar en processos de promoció interna són: estar en situació de servei actiu o serveis especials, haver completat dos anys de servei actiu, a més de complir amb la titulació i altres requisits necessaris per a l'ascens a l'escala desitjada.

Segons la informació proporcionada per l'organització, durant l'any 2022 es van realitzar quatre promocions, a càrrec de dues dones i dos homes. Els homes van ser promocionats, d'una banda, com a cap d'àrea d'administració i serveis generals, i, d'altra banda, com a cap de l'àrea de territori i serveis a municipis. En canvi, les dones promocionades van assumir els càrrecs de cap d'àrea de medi ambient i de l'àrea de serveis personals. Així doncs, es detecta paritat de gènere pel que fa a les promocions. No obstant això, és important assenyalar que aquestes promocions no van ser formalitzades com a tal, no es van produir a través d'un concurs públic, sinó com una assumpció de funcions de major responsabilitat a causa de la falta d'estabilització de les persones treballadores, ja que fins l'any 2023, no s'ha estabilitzat la plantilla, de manera que no han estat possibles processos de promoció interna.



Quant a la percepció de les persones del Consell Comarcal del Berguedà a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta demana per la percepció d'igualtat en la promoció i el desenvolupament professional. Més de la meitat de les empleades i dels empleats, **considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional**. Ara bé, els percentatges de respostes afirmatives, són superiors en els homes que en les dones, concretament el 80% dels

homes i el 57,89% de les dones. Tot i això, les persones que han respost amb una resposta alternativa fan referència a una poca transparència en aquests processos, i a biaixos, no necessàriament relacionats amb el sexe de les persones, en la promoció i les possibilitats de desenvolupament del personal, sinó amb la voluntat política o dels càrrecs dels departaments que tenen capacitat de decidir sobre la promoció.

PUNTS FORTS

- A les enquestes i entrevistes, s'expressa de forma genèrica una percepció d'igualtat pel que fa a les possibilitats de promoció al Consell Comarcal del Berguedà.
- El conveni regulador de les condicions de treball detalla de manera clara el sistema de promoció.
- Durant l'any objecte d'anàlisi s'han produït promocions de manera equilibrada.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació a la plantilla, relativa a la promoció.
- Percepció de biaixos, no necessàriament relacionats amb el sexe de les persones, en les possibilitats de promoció.
- Elevades dificultats en promocionar dins de l'organització a causa de la manca d'una estructura definida del Consell.
- No s'identifica un sistema de desenvolupament/carrera professional de l'equip.

CONDICIONS LABORALS:

Els empleats i empleades públiques es classifiquen en:

- a) Funcionariat de carrera.
- b) Funcionariat interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, per temps indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

El funcionariat, tant de carrera com interí, es regeix per l'Estatut Bàsic del Treballador Públic⁶, mentre que el personal laboral es regeix per l'Estatut dels Treballadors⁷. Pel que

⁶ Es manté la mostra d'androcentrisme en el llenguatge que suposa el masculí genèric en aquesta referència per mantenir la citació textual.

⁷ Es manté la mostra d'androcentrisme en el llenguatge que suposa el masculí genèric en aquesta referència per mantenir la citació textual.

fa a la norma reguladora de les condicions laborals a la corporació, tant el personal laboral com el funcionari es regeixen pel *Dotzè acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari (anys 2018-2020)*.

Quant a l'organització del treball, és important que aquesta es correspongui amb la qualificació real de la plantilla, és a dir, que la descripció de cada lloc de treball i les funcions associades siguin coherents amb el conjunt de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat i complexitat que exigeix l'activitat desenvolupada. Així, una persona està qualificada en el desenvolupament del seu treball quan obté uns resultats que estan al nivell demandat per l'organització, és a dir, en el seu acompliment laboral obté els resultats esperats, amb els recursos i el nivell de qualitat degut.

- Existència de sistema de valoració de llocs de treball: Segons la informació proporcionada per l'ens, [disposa de valoració de llocs de treball actualitzada i aprovada](#), realitzada segons el manual de la Diputació de Barcelona. La valoració de llocs de treball s'ha realitzat segons el [sistema d'assignació de punts de factor](#). Aquest sistema, permet diferenciar les diferents contribucions dels llocs de treball al conjunt de l'organització, i per tant suposa la base per relacionar, posteriorment, el contingut funcional de diversos llocs amb la seva retribució. [Els factors comuns a tot els llocs de treball són tres: competència \(A\), solució de problemes\(B\) i responsabilitat\(C\)](#). [A part, hi ha també els factors de penalitat \(D\) i riscos possibles \(E\)](#) que depenen de condicions d'execució del treball. Cadascun dels factors es desenvolupa en diversos elements, els quals s'estructuren en diverses escales de puntuacions. Pel que fa als factors comuns (A,B i C) es divideixen en vuit elements en total (3-2-3 respectivament), i pel que fa als factors excepcionals (D i E) es desenvolupen en 6 elements (3-3 respectivament).

[De l'anàlisi del sistema de punts, es pot parlar de certa incorporació de la perspectiva de gènere ja que, per exemple, s'han atribuït punts en el factor de penalitat relacionat amb el soroll i l'ambient laboral, a la posició de treballadora familiar, posició que està altament feminitzada i per tant s'ha volgut tenir en compte aquesta qüestió en el desenvolupament de la seva feina.](#)

A continuació es mostra la taula amb la valoració de tots els llocs de treball de l'organització segons el sistema d'assignació de punts de factor.

TAULA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, OCTUBRE DE 2021.

| ACTA DE VALORACIÓ | Competència | | | | Solució de Problemes | | | Responsabilitat | | | Penalitat | | | | Riscos Possibles | | | TOTAL | | | | | |
|--|-------------|-----|----|----|----------------------|----|----|-----------------|----|----|-----------|---------|----------|-----|------------------|-----|---------|-------|---|---------|----------|-----|-----|
| | A11 | A12 | A2 | A3 | Total A | B1 | B2 | Total B | C1 | C2 | C3 | Total C | Total CF | D1 | D2 | D3 | Total D | | E | Total E | Total CT | | |
| oct-21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Loc de treball | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerencia | 5 | 2 | 3 | 2 | 460 | 4 | 3 | 175 | 4 | 1 | 4 | 152 | 787 | --- | --- | --- | 0 | | | | 787 | | |
| Secretaria CCB | 5 | 2 | 2 | 2 | 350 | 3 | 3 | 116 | 4 | 1 | 4 | 152 | 618 | --- | --- | --- | 0 | | | | 618 | | |
| Interventora CCB | 5 | 2 | 2 | 2 | 350 | 3 | 3 | 116 | 3 | 1 | 4 | 100 | 596 | --- | --- | --- | 0 | | | | 596 | | |
| Cap d'Àrea | 4 | 2 | 3 | 2 | 350 | 3 | 3 | 116 | 3 | 1 | 3 | 76 | 542 | --- | --- | --- | 0 | | | | 542 | | |
| tècnica | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 4 | 100 | 451 | --- | --- | --- | 0 | | | | 451 | | |
| Responsable Tècnica Recurse Humane | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Responsable Tècnic administració electrònica | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Enginyer Tècnic | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Tresorer | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Arquitecte | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Arquitecte Tècnic | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Coordinadora de Serveis Socials | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Coordinador/a EAIA i Dependència | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Coordinador/a Projectes | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Director/a oficina Consum | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Tècnic/a Medi ambient | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Responsable oficina Inclusió | 4 | 2 | 2 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 3 | 1 | 3 | 76 | 427 | --- | --- | --- | 0 | | | | 427 | | |
| Treballadora Social EAIA | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 2 | 1 | 2 | 38 | 389 | --- | --- | --- | 0 | | | | 389 | | |
| Psicòloga EAIA | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 2 | 1 | 2 | 38 | 389 | --- | --- | --- | 0 | | | | 389 | | |
| Pedagoga EAIA | 5 | 2 | 1 | 2 | 264 | 3 | 3 | 87 | 2 | 1 | 2 | 38 | 389 | --- | --- | --- | 0 | | | | 389 | | |
| Treballador/a Social adjunt coord | 4 | 2 | 1 | 3 | 230 | 3 | 3 | 76 | 3 | 1 | 3 | 76 | 382 | --- | --- | --- | 0 | | | | 382 | | |
| Psicòloga SIAD | 4 | 1 | 2 | 2 | 230 | 3 | 3 | 76 | 2 | 1 | 3 | 50 | 356 | --- | --- | --- | 0 | | | | 356 | | |
| Educador/a Social | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Treballador/a Social | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnic/a Joventut | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnic/a de desenvolupament comarcal | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnic/a Autoempresa | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnica oficina inclusió | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnica Igualtat | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Informàtic | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Tècnic/a polítiques migratòries | 4 | 2 | 1 | 2 | 200 | 3 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 76 | 342 | --- | --- | --- | 0 | | | | 342 | | |
| Coordinadora OAC | 3 | 2 | 1 | 2 | 152 | 2 | 2 | 33 | 3 | 1 | 2 | 57 | 242 | --- | --- | --- | 0 | | | | 242 | | |
| Auxiliar adjunt a intervenció | 3 | 2 | 1 | 2 | 152 | 2 | 2 | 33 | 2 | 1 | 2 | 38 | 223 | --- | --- | --- | 0 | | | | 223 | | |
| Auxiliar informàtica | 2 | 2 | 1 | 2 | 115 | 2 | 4 | 44 | 3 | 1 | 2 | 57 | 216 | --- | --- | --- | 0 | | | | 216 | | |
| Oficial/a neteja de camins | 2 | 2 | 1 | 2 | 115 | 2 | 2 | 25 | 2 | 1 | 2 | 38 | 178 | 22 | 23 | 21 | 6 | 1 | p | b | 2 | 29 | 207 |
| Administratiu | 3 | 1 | 1 | 2 | 132 | 2 | 2 | 29 | 2 | 1 | 2 | 38 | 199 | --- | --- | --- | 0 | | | | 199 | | |
| Admns arxíu comarcal | 3 | 1 | 1 | 2 | 132 | 2 | 2 | 29 | 2 | 1 | 2 | 38 | 199 | --- | --- | --- | 0 | | | | 199 | | |
| Auxiliar admn de compres | 3 | 1 | 1 | 2 | 132 | 1 | 1 | 18 | 2 | 1 | 2 | 38 | 188 | --- | --- | --- | 0 | | | | 188 | | |
| Auxiliar Atenció al Públic | 2 | 1 | 1 | 3 | 115 | 2 | 2 | 25 | 2 | 1 | 2 | 38 | 178 | --- | --- | --- | 0 | | | | 178 | | |
| Auxiliar administratiu serveis interns | 2 | 2 | 1 | 2 | 115 | 2 | 2 | 25 | 2 | 1 | 2 | 38 | 178 | --- | --- | --- | 0 | | | | 178 | | |
| Auxiliar administratiu | 2 | 1 | 1 | 2 | 100 | 2 | 2 | 22 | 2 | 1 | 2 | 38 | 160 | --- | --- | --- | 0 | | | | 160 | | |
| Treballadora familiar | 2 | 1 | 1 | 2 | 100 | 1 | 2 | 19 | 1 | 1 | 2 | 25 | 144 | 21 | 21 | 10 | 2 | | | | 12 | 156 | |
| Peó neteja camins | 1 | 1 | 1 | 1 | 66 | 1 | 1 | 9 | 2 | 1 | 2 | 38 | 113 | 22 | 23 | 21 | 6 | 1 | p | b | 2 | 29 | 142 |
| Monitor/a Menjador | 2 | 1 | 1 | 1 | 87 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 2 | 25 | 124 | 21 | 21 | --- | 2 | | | | 12 | 136 | |

La següent taula mostra la distribució de la plantilla per tipus de contracte. La major part del personal del Consell Comarcal presenta un contracte temporal de duració determinada, concretament el 64,1%. Cal destacar que, en relació amb la totalitat del personal masculí i femení de la plantilla, la proporció d'homes és més alta. Per contra la resta de la plantilla presenta un contracte indefinit a temps complert (100), dels quals el 30,4% són dones però només el 5,4% són homes. Així doncs, les dones presenten més estabilitat laboral que no pas els homes.

| Tipus de contracte | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|--------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|-------|--|-------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| 100 | 28 | 5 | 33 | 30,4% | 5,4% | 35,9% | 44,4% | 17,2% |
| 401 | 1 | 3 | 4 | 1,1% | 3,3% | 4,3% | 1,6% | 10,3% |
| 402 | 6 | 1 | 7 | 6,5% | 1,1% | 7,6% | 9,5% | 3,4% |
| 405 | 11 | 10 | 21 | 12,0% | 10,9% | 22,8% | 17,5% | 34,5% |
| 406 | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| 410 | 5 | 1 | 6 | 5,4% | 1,1% | 6,5% | 7,9% | 3,4% |
| 420 | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| 501 | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |

| Tipus de contracte | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|-----------------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| 541 | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| NOMENAM ENT | 1 | 1 | 2 | 1,1% | 1,1% | 2,2% | 1,6% | 3,4% |
| NOMENAM ENT FUNCIONAR I INTERI | | 1 | 1 | 2 | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| NOMENAM ENT FUNCIONAR IA EVENTUAL | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| NOMENAM ENT INTERÍ | 6 | 6 | 12 | 6,5% | 6,5% | 13,0% | 9,5% | 20,7% |
| Total | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

SALUT LABORAL

El conveni vigent per al personal laboral dedica el títol VIII a la seguretat, salut i prevenció de riscos laborals. En l'article 85, la coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere estableix el compromís de les entitats de visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Fa èmfasi en contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu...

El Consell Comarcal del Berguedà recull en el seu Pla de prevenció de riscos, entre altres:

- > Modalitat preventiva.
- > Organigrama de prevenció de riscos laborals
- > Mitjans humans disponibles.
- > Funcions i responsabilitats del personal treballador:
 - Gerent / Administrador /director:
 - Responsable de prevenció/coordinador d'activitats preventives (CAP)
 - Responsable de producció
 - Comandaments intermedis/encarregats
 - Recursos Preventius
 - Treballadors designats en algun aspecte preventiu (Responsable EPI's, farmacioles, mitjans d'extinció ...)

- Delegats de prevenció
 - Comitè de Seguretat i Salut
 - Treballadors
 - Servei de prevenció aliè: part tècnica i vigilància de la salut
- > Recursos econòmics i materials.
 - > Procediment de comunicació entre MB prevent i el Consell Comarcal del Berguedà.
 - > Procediment d'informació del personal de l'organització.
 - > Pràctiques, procediments i procés

Al llarg de tot el Pla de prevenció de riscos laborals no es fa cap esment a la perspectiva de gènere, no es contempla la variable sexe/gènere, ni tampoc fa referència als riscos de les treballadores embarassades o en període de lactància. Així doncs, la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals no inclou la perspectiva de gènere.

Pel que fa a l'opinió de la plantilla, la pregunta de l'enquesta consulta pel coneixement de l'existència d'un estudi de riscos laborals i psicosocial que incorpori la perspectiva de gènere. La major part de les empleades i dels empleats desconeix si es disposa d'estudis de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere. El desconeixement és més gran en el cas de les empleades.

PUNTS FORTS

- Es disposa d'informació desagregada per sexe per analitzar diferents qüestions dins d'aquest àmbit.
- Es disposa d'informació relativa a la prevenció de riscos laborals.

ÀREES DE MILLORA

- Diferències en l'estabilitat laboral de dones i homes. Els homes presenten una major proporció de contractes temporals.
- Desconeixement de la major part de la plantilla sobre l'existència d'estudis de riscos laborals i/o psicosocials.
- No s'inclou la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.
- El Consell Comarcal no realitza enquestes periòdiques sobre benestar ni riscos psicosocials.

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

L'ordenació del temps de treball és indispensable per tal de garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, de fer compatible la vida laboral de les treballadores i treballadors amb altres esferes vitals, com ara la família, l'oci i el descans o el desenvolupament personal.

Ara bé, cal assenyalar que la política del temps d'una organització pot afavorir una major conciliació, però, difícilment podrà solucionar les mancances i les dificultats de concordar dos mons amb necessitats, sovint, oposades: així, l'àmbit laboral i l'àmbit personal i familiar responen a valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades i jerarquizades, en què les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte de les necessitats de cura i de benestar.

Per tant, una organització compromesa amb l'equitat de gènere haurà de fomentar, d'una banda, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'altra, treballar per tal de subvertir els valors culturals de gènere predominants, que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones en les dones, tot promovent la corresponsabilitat dels seus treballadors i treballadores en la reproducció de la vida.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓ DEL PERCENTATGE DE JORNADA TREBALLAT

La taula mostra la informació disponible sobre els percentatges de jornada treballats. Destaca que la major part de la plantilla, el 95,7% treballa la totalitat de la jornada. Respecte el personal que no treballa el 100% de la jornada es detecta equilibri per sexe. En la taula següent es detallen els motius de parcialitat desagregats per sexe.

| Percentatge de jornada | Nombre de persones | | | Percentatges sobre el total general | | | Percentatges sobre el total de cada sexe | |
|------------------------|--------------------|------|-------|-------------------------------------|-------|--------|--|--------|
| | Dona | Home | Total | Dona | Home | Total | Dona | Home |
| 0,5 | 2 | | 2 | 2,2% | 0,0% | 2,2% | 3,2% | 0,0% |
| 0,6667 | 1 | | 1 | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 1,6% | 0,0% |
| 0,75 | | 1 | 1 | 0,0% | 1,1% | 1,1% | 0,0% | 3,4% |
| 1 | 60 | 28 | 88 | 65,2% | 30,4% | 95,7% | 95,2% | 96,6% |
| Total general | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 31,5% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral estan expressades en el conveni col·lectiu del personal laboral, i són les que indica el marc normatiu vigent. Cal destacar que el Consell es troba en procés de negociació col·lectiva per tal d'elaborar el document de regulació del teletreball. Es concedeix un dia de teletreball a la setmana, a més de la possibilitat d'altres condicions excepcionals subjectes a justificació.

Analitzem la percepció de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta consulta per la política d'usos del temps del Consell Comarcal del Berguedà. El percentatge de dones que considera que l'organització afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és inferior al dels homes. Entre les respostes alternatives destaca la petició de disposar d'un espai de cura per als infants del personal treballador en els períodes de vacances escolars.

La pregunta de l'enquesta demana la valoració de les possibilitats de conciliar la vida personal, familiar i laboral. La major part de les persones fa valoracions positives o molt positives de les possibilitats d'equilibri que ofereix el treball al Consell. Amb tot, la percepció dels homes és més positiva que la de les dones.

A l'enquesta, es pregunta també per les hores diàries necessàries per als desplaçaments relacionats amb la feina. La major part de les dones i dels homes hi dediquen menys d'una hora.

Finalment, a l'enquesta es demana una valoració del transport públic per accedir a la feina. La major part de les empleades i dels empleats expressa una satisfacció mínima o bastant baixa. Cal dir però, que les possibilitats d'incidir en la creació d'un transport públic a la comarca son complicades.

PUNTS FORTS

- La valoració de les persones que participen en l'enquesta i entrevistes sobre les possibilitats d'equilibri o conciliació entre la vida personal, familiar i laboral és positiva.
- Es disposa d'informació desagregada per sexe per analitzar diferents qüestions dins d'aquest àmbit.
- No es presenten diferències en la parcialitat de la jornada entre dones i homes ni en els motius.

ÀREES DE MILLORA

- No es disposa d'informació sobre l'ús de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral del personal de l'organització.
- No hi ha reglament de teletreball.
- Possibilitats de millora en les mesures de conciliació: augment flexibilitat horària, facilitat en el teletreball, elaboració d'un pla de desconexió digital.
- Possibilitats de millora en la regulació i validació de les mesures de conciliació.

POLÍTICA RETRIBUTIVA I RESUM DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

La política retributiva fa referència al conjunt de principis i directrius que orienten l'organització en relació amb la remuneració dels treballadors i treballadores. La política retributiva té, entre altres, els següents objectius:

- Atreure i mantenir personal competent i eficaç.
- Compensar la competència i l'esforç exigut.
- Permetre satisfer les necessitats econòmiques de tipus personal, familiar i social de la plantilla.

Des d'una perspectiva de gènere, a més, la política retributiva ha de regir-se pels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor –i remunerant en conseqüència– tant les tasques tradicionalment feminitzades com les tasques tradicionalment masculinitzades.

SISTEMA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Si s'ha de tenir en compte el que preveu la llei en relació a la equitat retributiva, cal mencionar l'articulat actual que refereix a que “l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina d'igual valor, la mateixa retribució”, per tant, el factor clau és la valoració de llocs de treball i no tant la feina concreta que desenvolupen les persones.

El Consell disposa d'una valoració de llocs de treball que s'ha realitzat segons el sistema d'assignació de punts de factor. Aquest sistema, permet diferenciar les diferents contribucions dels llocs de treball al conjunt de l'organització, i per tant suposa la base per relacionar, posteriorment, el contingut funcional de diversos llocs amb la seva retribució. Els factors comuns a tot els llocs de treball són tres: competència (A), solució de problemes (B) i responsabilitat (C). A part, hi ha també els factors de penalitzat (D) i riscos possibles (E) que depenen de condicions d'execució del treball. La taula amb les puntuacions de les posicions de treball resultants de la valoració de llocs de treball s'ha analitzat en l'apartat *de qualificació professional*.

MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALES

Amb les dades proporcionades pel Consell Comarcal del Berguedà, corresponents a 92 llocs de treball l'any 2022, calculem la bretxa salarial, sense ajustar les hores, a partir de les mitjanes i de les medianes de les retribucions totals. Les dades es mostren a la taula 55. La diferència salarial corresponent a les retribucions reals és del 20,91% en la mitjana i del 24,32% a la mediana en ambdós casos favorables a les dones. La diferència entre la mitjana i la mediana indica que hi ha un grup d'empleats la retribució de les quals està en la banda baixa de les retribucions. Aquesta situació estaria relacionada amb la concentració d'homes en el grup AP, ja comentada anteriorment, que presenten majoritàriament contractes temporals de curta durada.

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

| MITJANA | | | MEDIANA Tothom Ignorant zeros | | |
|--------------|-------------------|-----------|---|-------------------|-----------|
| Sexe | Mitjana Import | Empleats | Sexe | Mediana Import | Empleats |
| Dona | €22.612,31 | 63 | Dona | €21.252,93 | 63 |
| Home | €18.701,30 | 29 | Home | €17.095,96 | 29 |
| Total | €21.379,49 | 92 | Total | €19.934,17 | 92 |

| Bretxa Mitjana | Bretxa Mediana |
|----------------|----------------|
| -20,91 % | -24,32 % |

MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS PER GRUP O CATEGORIA PROFESSIONAL

Pel que fa a l'anàlisi per grups professionals, només es pot analitzar la bretxa entre dones i homes en els grups A1 A2 i C2, ja que la resta de categories estan totalment masculinitzades (AP,E) o feminitzades (C1).

Com s'observa a la taula 56, les bretxes més importants quant a les retribucions totals es troben en els grups A1 i C2, ambdues favorable a les dones:

- En el grup A1 es detecta una diferència del 27,03% a la mitjana i una del 24,95% a la mediana a favor de les dones. En el grup A1 hi ha 4 empleades i 2 empleats, els quals ocupen els llocs de treball de *secretària, gerent, interventora i arquitecte*. La causa principal de la bretxa en aquest grup es troba en el complement 1 (complement específic), ja que s'observen diferències en la quantitat percebuda en funció de la posició de lloc de treball. Els llocs de treball de *gerent*⁸ i *secretària* ocupats els dos per dones, perceben una quantitat més elevada que la resta del grup pel que fa al complement 1, cosa que explica la bretxa detectada. Més endavant es farà una anàlisi més exhaustiu d'aquest complement.
- En el cas del grup C2, es detecta una bretxa del 67,5% a la mitjana i una del 95,16% a la mediana a favor de les dones. Cal recordar hi ha una feminització del grup C2, de forma que només 2 homes formen part del grup C2 respecte 20 dones. Així doncs, la bretxa es dona perquè un dels dos homes percep una quantitat molt inferior a al resta del grup.

| Mitjana Import | Sexe | | Bretxa Mitjana | | |
|----------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------|--|
| Grup/Categoria prof. | Dona | Home | Grup/Categoria prof. | Bretxa Mitjana | |
| A1 | €52.983,73 | €41.709,88 | A1 | -27,03 % | |
| A2 | €26.747,12 | €25.841,72 | A2 | -3,50 % | |
| AP | | €7.672,18 | C2 | -67,65 % | |
| C1 | €12.485,84 | €12.485,84 | Total | -20,91 % | |
| C2 | €15.605,79 | €9.308,30 | | | |
| E | | €19.965,01 | | | |
| Total | €22.612,31 | €18.701,30 | | | |
| | | €21.379,49 | | | |

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

⁸ L'anàlisi retributiu està elaborat amb dades de l'any 2022. Actualment, l'any 2024, la posició de gerència està ocupada per un home.

| Grup/Categoria professi | Valores | | Total Mediana | Grup/Categoria professi | Bretxa Mediana |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|-----------------|
| | Mediana | Sexe | | | |
| | Dona | Home | | | |
| A1 | 52.114,79 € | 41.709,88 € | 45.417,97 € | A1 | -24,95 % |
| A2 | 29.208,03 € | 27.618,03 € | 28.926,00 € | A2 | -5,76 % |
| AP | | 9.285,80 € | 9.285,80 € | C2 | -95,16 % |
| C1 | 14.012,57 € | | 14.012,57 € | Total | -24,32 % |
| C2 | 18.165,81 € | 9.308,30 € | 18.165,81 € | | |
| E | | 19.965,01 € | 19.965,01 € | | |
| Total | 21.252,93 € | 17.095,96 € | 19.934,17 € | | |

Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'organització

Analitzem el parer de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta consulta sobre la percepció d'igualtat en la política retributiva del Consell Comarcal. La meitat del personal del Consell considera que la política retributiva de l'entitat és clara i objectiva, sense discriminacions de gènere, concretament el 50% dels empleats respecte el 55,26% de les empleades. Es destaca que les dones tenen una percepció més favorable de la política retributiva. Així mateix, al voltant d'un terç de les empleades i empleats expressa que ho desconeix.

Entre les persones que opten per una resposta alternativa, destaca el comentari sobre la política retributiva assenyalant que no és justa ni transparent, independentment del gènere. Aquesta percepció de biaixos quant a les retribucions també s'expressa a les entrevistes.

Complementàriament, la pregunta de l'enquesta demana per la percepció d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor. Les opinions dels homes són més positives que no les de les dones. A més, es detecta que el 42,86% de les persones desconeix si, dones i homes obtenen les mateixes retribucions per treballs d'igual valor. Entre les respostes alternatives destaca el comentari que fa al·lusió novament a biaixos relacionats amb afinitats amb les persones amb poder, sense distinció de gènere.

PUNTS FORTS

- El Consell compta amb el registre retributiu de l'any 2022.
- L'organització disposa de valoració de llocs de treball segons el manual de la Diputació de Barcelona.

ÀREES DE MILLORA

- Percepció diferent entre homes i dones quant a la política i la igualtat retributiva a l'ens.
- Possibilitats de millores en la transparència i claredat de la informació retributiva.
- La bretxa salarial en els diferents grups professionals, causada principalment per la major proporció de dones en els grups de més valor.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El Consell disposa d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe. Tanmateix, segons les enquestes i les entrevistes, la meitat de persones no té un coneixement detallat del document de forma que no sabia com actuar davant d'una situació d'assetjament. Tot i això, la percepció de seguretat i d'absència de discriminacions sexistes és elevada.

El protocol no inclou mesures concretes de prevenció i detecció, a més, hauria d'actualitzar-se d'acord amb el marc normatiu vigent en l'actualitat.

S'estudia el parer de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. La pregunta de l'enquesta consulta sobre el coneixement de l'existència del protocol. Més de la meitat del personal coneix el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. El percentatge d'empleades que coneix el protocol és superior al dels empleats, així doncs, els homes ho desconeixen més.

Complementàriament, la pregunta de l'enquesta demana si es sabia a qui adreçar-se davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe. La majoria responen afirmativament, mentre que menys d'un terç no sabia com actuar.

Finalment, la pregunta de l'enquesta demana per la valoració de l'espai de treball quant a la sensació de seguretat i absència d'assetjament i d'altres discriminacions sexistes. La major part de les empleades i dels empleats responen amb puntuacions que expressen percepció de molta o força seguretat, tot i que els homes fan valoracions més positives que les dones.

PUNTS FORTS

- Existència d'un protocol específic d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic.
- Perfils dels membres de la Comissió d'igualtat definits.
- La major part de les persones enquestades considera l'espai de treball un entorn segur.
- Durant el 2023 i 2024 s'han fet formacions específiques del protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i formacions en matèria LGTBIQ+ a la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- Actualització d'un nou protocol, donat que el protocol existent va ser elaborat l'any 2016.
- Procediment d'actuació informal que incorpora la mediació.
- Desconeixement del contingut del Protocol per part de la meitat de la plantilla.

- Absència d'accions de sensibilització i detecció adreçades a la plantilla.
- Desconeixement de l'existència del protocol i dels canals de denúncia per part d'un percentatge significatiu de les persones enquestades..
- Manca d'actualització del protocol per tal d'adaptar-lo a la normativa vigent.

DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ:

La planificació és el procés i efecte d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps (quatre anys) i espai. Per tant, l'elaboració conscient i responsable de qualsevol projecte requereix una planificació.

En aquesta pla (a continuació) s'estableixen les mesures/accions a implementar, a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------|--|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Cultura d'igualtat | 1.1. | Fer difusió del Pla d'Igualtat i assegurar que està disponible per a la seva consulta . | RRHH i CE | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 1.2. | Sistematitzar la recollida de dades desagregada per gènere. | RRHH | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 1.3. | Incorporar dins de la negociació del futur conveni d'acord de condicions, els drets de les dones víctimes de violència masclista. | RRHH | Plantilla i ciutadania | | | | | | | | | |
| | 1.4. | Informar a la plantilla de les modificacions que pateixin algunes de les mesures, si s'escau, en el procés de revisió periòdica del Pla. | RRHH i CE | Plantilla | | | | | | | | | |
| Estructura laboral | 2.1. | Facilitar l' accés de les dones en els llocs de treball masculinitzats (tenint en compte també els plans d'ocupació) i revaloritzar els llocs de treball de l'ens que estan feminitzats . | RRHH i Comunicació | Plantilla (especialment personal dels plans) | | | | | | | | | |
| Selecció i contractació | 3.1. | Participar en una formació de sensibilització i d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació. Formació dirigida als membres que participaran en la valoració dels candidats/es i la Comissió de Seguiment. | RRHH i CS | RRHH, empresa externa i CS | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|------|---|------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 3.2. | Revisar les eines de selecció (guió entrevistes, continguts teòrics de les proves, requisits del lloc...) | RRHH | Plantilla de nova incorporació | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.3. | Estandaritzar el procés d'acollida de les noves incorporacions. Lliurar la documentació necessària per conèixer l'organització com el Protocol davant l'assetjament, el Pla d'Igualtat, el recull de les mesures de conciliació, els beneficis socials, els criteris de retribució i el sistema d'avaluació de l'acompliment, guia de comunicació inclusiva o guia de desconexió digital. | RRHH | Plantilla de nova incorporació | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formació | 4.1. | Establir un pla de formació anual que incorpori com a objectiu específic i transversal la igualtat de gènere. Entre les formacions específiques dirigida a la plantilla es recomana: - Organitzar un taller o formació de sensibilització per a la corresponsabilitat . - Organitzar una formació de sensibilització i informació del contingut i el procediment establert en el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament. | RRHH i Àrea d'Igualtat | Plantilla | | | | | | | | | | | | | | | |






| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|------|---|-------------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Promoció professional | 5.1. | Participar en una formació de sensibilització i d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de promoció professional. Formació dirigida als membres que participaran en les bases de promoció, el disseny de l'avaluació de l'acompliment i el comitè d'empresa. | RRHH i Comitè d'Empresa | RRHH i Comitè d'Empresa | | | | | | | | | |
| | 5.2 | Prioritzar la promoció interna davant la contractació externa. Generar unes bases reguladores per a la promoció. | RRHH i Comitè d'Empresa | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 5.3. | Participar en una formació per al disseny d'un sistema d'avaluació de l'acompliment amb perspectiva de gènere. | RRHH i CS | RRHH i CS | | | | | | | | | |
| Condicions laborals i Retribucions | 6.1. | <p>Revisar la fluctuació de la bretxa salarial a partir de l'elaboració de la relació i la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Es traca d'un projecte en diverses fases que comprèn:</p> <p>6.1.1. Participar en una formació sobre els treballs d'igual valor i dels possibles biaixos en les remuneracions (dirigida a la CS,RRHH).</p> <p>6.1.2. Revisar la política retributiva d'acord amb el principi d'igualtat retributiva (article 100 TRLFP) i la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.</p> | RRHH i CS | Plantilla | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|--|----------------------------|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Conciliació i coresponsabilitat | 7.1. | Impulsar l'adopció de nous permisos i absències en matèria de conciliació, donant resposta a actualitzacions normatives i altres aspectes de millora. Fer difusió a la plantilla a través d'un fulletó/guia sobre els drets i les mesures de conciliació, coresponsabilitat i els beneficis socials disponibles per a la plantilla (laboral/funcionari). | RRHH i Comitè d'Empresa | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 7.2. | Elaborar un reglament de teletreball i una guia de desconexió digital. | RRHH | Plantilla | | | | | | | | | |
| Prevençió i actuació davant l'assetjament | 8.1. | 8.1.1. Participar en una formació enfocada a la sensibilització i la detecció de l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral. 8.1.2. Revisar el contingut del protocol amb les actualitzacions normatives. Especialment pel que fa a l'àmbit de la reparació. | RRHH, CS i Àrea d'Igualtat | Plantilla | | | | | | | | | |
| Salut laboral | 9.1. | Impulsar estudis de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. | RRHH/SPA | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 9.2. | Dissenyar mesures en funció dels resultats de l'estudi de riscos psicosocials. | RRHH/SPA | Plantilla | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|---|----------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Comunicació amb perspectiva de gènere | 10.1. | Revisar la guia de comunicació que té el Consell i difondre-la a la plantilla | RRHH, CS I Àrea d'Igualtat | Plantilla | | | | | | | | | |
| | 10.2. | Realitzar formació a les persones referents de la comunicació per tal d'evitar la comunicació sexista en les ofertes de feina, comunicats interns o al web i xarxes socials de l'ens. | RRHH i Comunicació | Plantilla | | | | | | | | | |
| Prioritat molt alta | | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | | | |
| Prioritat alta | | | | | | 1 | 1 | 4 | 2 | | | | |
| Prioritat mitjana ⁹ | | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | |
| Prioritat baixa | | | | | | | 1 | | | | | | |

⁹ No s'inclouen les reunions trimestrals (prioritat mitjana)

Llegenda

| | | |
|---|--|--|
|  | Prioritat molt alta | CS = Comissió de seguiment |
|  | Prioritat alta | RRHH = Recursos Humans |
|  | Prioritat mitja | RLPT = Representació legal de les persones treballadores |
|  | Prioritat baixa | CP = Comissió del Protocol d'assetjament |
|  | Acció que s'ha de realitzar successivament i incorporar en la forma de treballar del Consell Comarcal del Berguedà (implica fer un seguiment anual). | CSS = Comitè de Seguretat i Salut |

OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ DE LES ACCIONS

Cultura i igualtat en l'organització

1.1. Fer difusió del Pla d'Igualtat i assegurar que està disponible per a la consulta.

Descripció

L'objectiu de l'acció és que la plantilla tingui coneixement tant dels aspectes positius com dels àmbits on millorar, així com del compromís de l'ens i les accions que es duran a terme en el transcurs dels quatre anys. En un primer moment es posarà a disposició el Pla d'Igualtat a la intranet de l'ens i via e-mail i més endavant, si fos necessari, s'utilitzarien altres mitjans.

Per aquest motiu, també es posaran a disposició del personal els informes de seguiment i avaluació. Quan una organització posa en marxa de manera efectiva el Pla d'Igualtat i fa un seguiment que permet corroborar que es compleixen els objectius esperats, en mostra la credibilitat pel que fa a la responsabilitat social corporativa en l'àmbit de la igualtat de gènere. Aquest aspecte cada cop està més valorat socialment, cosa que fa millorar la imatge social de les organitzacions.

Per últim, també caldria fer saber, durant la realització de la resta d'accions destinades a la plantilla, que aquestes estan emmarcades en el pla d'Igualtat, perquè les persones destinatàries coneguin l'estratègia global d'abordatge de les desigualtats de gènere, i facilitar l'accés al document.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|------------------------------------|----------------------|--|
| Recursos humans i Comitè d'Empresa | Plantilla | Departament de recursos humans Mitjans de comunicació digitals (intranet, correu...) Enquesta de coneixement |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2025 | | Alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Número, mitjà i tipus d'actuació d'informació realitzades per fer arribar el Pla a la plantilla.

- (Opcional). Verificació de l'elaboració del resum o tríptic del Pla d'Igualtat (Sí/No)
- (Opcional). Nombre de tríptics difosos, nombre de punts de repartiment i % de la plantilla que els va rebre.

Indicadors d'impacte:

- Grau de coneixement del Pla i del seguiment per part de la plantilla, desagregat per gènere mitjançant una enquesta.

1.2. Sistematitzar la recollida de dades desagregades per gènere.

Descripció

L'objectiu de l'acció és establir un procés organitzat i consistent per recopilar i analitzar dades específiques del departament de recursos humans, assegurant-se que aquestes dades es separin per gènere. Això implica recollir informació detallada en diferents àrees, com ara les formacions, la selecció de personal, les promocions i l'ús de mesures de conciliació, per poder avaluar la igualtat de gènere i identificar possibles desigualtats dins l'ens.

Actualment ja existeixen dades desagregades per gènere en el procés de selecció, pel que caldria posar especial atenció en la recollida i anàlisi de les dades en la formació i l'ús de mesures de conciliació que, segons s'ha detectat a la diagnosi, no es recullen. Un cop aprovades les bases de promoció caldria incloure també en el sistema de recollida de dades les promocions desagregades per gènere i el consegüent anàlisi.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|--|----------------------|---|
| Recursos humans | Plantilla | Descrit en els punts següents (1.2.1 i 1.2.2) |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2027 | | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| Descrit en els punts següents (1.2.1 i 1.2.2) | | |

1.2.1. Assegurar-se que en l'avaluació de la **formació** es treballa amb dades desagregades per gènere. Que permetin detectar possibles dificultats d'accés, interessos i necessitats de la majoria de les persones, però especialment de les dones.

| Descripció |
|---|
| <p>L'acció persegueix dos objectius, detectar si hi ha dificultats d'accés a la formació (i en aquest cas plantejar mesures de correcció) i assegurar que es tenen en compte les necessitats formatives i de promoció dels llocs feminitzats.</p> <p>En primer lloc, cal garantir que les càrregues familiars o altres motius de gènere no suposin obstacle per accedir a la formació anual. En cas de disparitat en la participació total, d'algunes formacions o del nombre d'hores de formació invertides caldrà estudiar els motius d'absència i/o de no inscripció a les formacions a través d'una enquesta. Posteriorment caldria interpretar els resultats en clau de gènere (algun patró, causes relacionades amb rols de gènere...). Després d'haver recollit les possibles dificultats d'accés a la formació, aquesta acció pretén millorar el disseny del Pla de formació de l'any següent perquè pugui incloure les mesures de flexibilitat o adaptacions que garanteixin l'accés a la formació en igualtat de condicions.</p> <p>D'altra banda, també es preveu que el disseny inclogui les necessitats formatives detectades desagregades per gènere. És a dir, que es tingui en compte que hi ha llocs de treball més feminitzats i que no es deixi de valorar les necessitats formatives d'aquestes ocupacions.</p> <p>Finalment, caldrà incloure-hi les possibles formacions vinculades a la promoció interna establertes.</p> <p>És recomanable incloure aquesta informació al pla especificant a quines necessitats responen o quines formacions estan pensades per a possibles promocions per difondre el coneixement a la plantilla.</p> |
| Recursos materials i humans |
| <p>Recursos humans</p> <p>Llista d'assistència a les formacions.</p> <p>Enquestes de valoració i satisfacció.</p> <p>Resultats i anàlisi interpretativa de les enquestes.</p> |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació del llistat d'assistència a les formacions desagregat per gèneres (Sí/No). - Resultats de l'enquesta de valoració i satisfacció a les persones assistents a cada formació (desagregat per gènere). - Resultats de l'enquesta de valoració i satisfacció del pla de formació de l'any anterior a la plantilla, motius d'absència i no inscripció a la formació (desagregada per gènere). |

- Nombre d'accions dirigides a flexibilitzar, adaptar o facilitar l'accés de les dones a la formació.
- Nombre de formacions incloses tenint en compte les necessitats formatives desagregades per gènere.
- Nombre de formacions destinades a millorar els coneixements, les competències o les capacitats del personal de cara a possibles promocions de futur.

Indicadors de resultats:

- Proporció d'homes i dones inscrites en cadascuna i en el total de les formacions.
- Evolució anual de la proporció d'homes i dones inscrites cadascuna i en el total de les formacions.
- Reducció dels motius d'absència i no inscripció en la formació vinculada a les desigualtats de gènere, respecte de l'any anterior.

1.2.2 Sistematitzar la recollida de dades sobre l'ús de les mesures de conciliació desagregades per gènere.

Descripció

Per la informació obtinguda a la diagnosi i al context social, previsiblement les dones utilitzen més les mesures de conciliació però cal conèixer millor quines mesures són les més utilitzades, per quins col·lectius, com influeix el lloc de treball en les possibilitats de conciliació... La sistematització de dades relatives als usos de les diferents mesures de conciliació és imprescindible per dos motius: d'una banda, conèixer l'afectació real que té en la qualitat de vida i les retribucions i d'altra per poder adaptar les mesures de conciliació partint de les necessitats reals de la gent que té majors dificultats. Això permetrà que les mesures pugin ser més efectives i eficients.

Recursos materials i humans

Recursos humans

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Verificació de la sistematització de dades (Sí/No).

Indicadors d'impacte:

- Obtenció dels primers resultats (nº i % d'homes i dones que utilitzen els diferents permisos i mesures, segons el departament, lloc de treball, nº de fills/es o persones a càrrec...)

1.3 Incorporar dins de la negociació del futur conveni d'acord de condicions, els drets de les dones víctimes de violència masclista.

| Descripció |
|---|
| <p>Cal tenir en compte que les normes actuals (pacto de estado, llei 17/2020) van treballant per garantir entorns de treball segurs a l'hora que protegeixen les dones víctimes de violència masclista. Com l'espai de treball pot ser un entorn on aquestes dones tinguin necessitats concretes, cal tenir sistematitzats tots els drets que les protegeixen i dels quals poden fer ús.</p> <p>El conveni/ acord de condicions del personal del Consell Comarcal del Berguedà, és el document on poden recollir-se tots aquests drets.</p> |
| Recursos materials i humans |
| Recursos humans |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'han incorporat en el nou conveni/acord de condicions - S'ha anat més enllà del previst a la normativa actual. <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'han sol·licitat en algun moment aquests drets? - Quina resposta s'ha donat? |

Estructura laboral. Classificació professional i infrarepresentació femenina.

2.1. Facilitar l'accés de les dones en els llocs de treball masculinitzats (tenint en compte també els plans d'ocupació) i revaloritzar els llocs de treball de l'ens que estan feminitzats.

| Descripció |
|--|
| <p>L'objectiu de l'acció és revertir la infrarepresentació de les dones en aquells llocs de treball masculinitzats i trencar amb els estereotips i rols de gènere que infravaloren els treballs feminitzats.</p> |

Per ambdós tipus de llocs de treball (masculinitzats i feminitzats) es recomana:

- Revisar els criteris de selecció (especialment en els plans d'ocupació): Assegurar que els criteris de selecció no discriminen indirectament les dones. Això pot incloure la revisió de les qualificacions i experiències requerides per avaluar si són estrictament necessàries o si podrien estar esbiaixades cap a experiències més comunes entre els homes. Per a fer aquesta revisió es podria facilitar accés a la formació de selecció (3.1) al personal del departament de Recursos Humans.
- Elaborar campanyes de sensibilització: Es plantegen dues línies de sensibilització. D'una banda, promoure la participació de les dones en llocs masculinitzats, per exemple, destacant exemples de dones que han tingut èxit en aquestes posicions de treball. D'altra banda, visibilitzar la tasca que fan les dones en els llocs feminitzats i trencar imaginari col·lectius que reproduïen els estereotips i rols de gènere.

Complementàriament, per als llocs de treball feminitzats, es podria valorar:

- Crear programes de mentoria: On les dones puguin rebre suport i consells de dones amb experiència dins del Consell i establir xarxes de suport entre dones treballadores per fomentar la col·laboració i el desenvolupament professional.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|--|--------------------------------|---|
| Recursos humans (conjuntament amb el departament de Comunicació) | Plantilla del plans d'ocupació | Responsables del departament de Treball i Formació. Personal de comunicació. Metodologia participativa de valoració de les campanyes. |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | | Alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

Indicadors de seguiment:

- Nombre d'accions dirigides a facilitar l'accés a les dones en els llocs de treball masculinitzats.
- Nombre d'accions dirigides a revaloritzar els treballs feminitzats.

Indicadors d'impacte:

- Nombre de dones que s'han incorporat en llocs de treball masculinitzats respecte a l'any anterior.
- Avaluació del coneixement de les campanyes de sensibilització i valoració de la campanya per part del públic objectiu.

Polítiques de selecció i contractació

3.1. Participar en una formació de sensibilització i d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació. Formació dirigida als membres que participaran en la valoració dels candidats/as i la Comissió de Seguiment.

| Descripció | | |
|---|--|---|
| <p>La formació ha de servir per intentar incorporar la perspectiva de gènere a cadascuna de les etapes del procés de selecció (des de l'anàlisi del lloc fins a l'última etapa de la contractació de la persona, passant per la preparació i realització de l'entrevista o la valoració de les sol·licituds).</p> <p>Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.</p> <p>Per facilitar l'acció 2.1 es recomana ampliar el personal destinatari també a la plantilla del departament de Recursos Humans.</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Comissió de Seguiment | Recursos humans i Secretaria. (valorar també Treball i formació). | Persona formadora externa Llista d'assistència a la formació Pre-test i post-test |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2026 | | Alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació de la realització de la formació (Sí/No) - Número d'assistents, desagregat per gènere i departaments. | | |

- Nombre total d'hores de formació.
- Realització de l'acció formativa dins de la jornada laboral (Sí/No).

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test.
- Recomanacions que s'inclouran al document resultant de l'acció (especificar quines recomanacions o criteris).

3.2. Revisar les eines de selecció (guió d'entrevistes, continguts teòrics de les proves, requisits del lloc...)

Descripció

L'ens ha de revisar el procediment i els sistemes de valoració establerts durant el procés de selecció i contractació. Cal que garanteixin que cada etapa del procés es fa de manera que respecti i promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És a dir, evitant preguntes o criteris que responguin a biaixos inconscients de gènere i contingut o informació que no sigui estrictament rellevant per al lloc de treball. En pro d'un sistema transparent amb perspectiva de gènere és recomanable compartir aquests criteris amb la comissió de seguiment del pla d'igualtat, la qual haurà estat formada prèviament.

Garantir que el procés de selecció i contractació es faci des d'una òptica d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, a més de complir la llei vigent, contribueix a assegurar que l'ens compti amb els perfils més competents i en potenciï el capital humà.

Per complir amb aquest objectiu cal acordar les pràctiques descrites amb l'empresa externa encarregada de la selecció i supervisar la seva implementació.

A continuació es detallen les etapes del procés de selecció que cal tenir en compte i algunes recomanacions que cal incorporar al procés i, per tant, a les bases de convocatòries:

L'anàlisi del lloc

- En base a la relació del lloc, fer una anàlisi del lloc sobre la base dels factors i subfactors utilitzats en la valoració de llocs de treball.
- Definir requisits essencials i requisits complementaris.
- Si cal, redefinir els llocs i conèixer les necessitats actuals de l'organització.

Informació de les ofertes de feina

- Fer referència al compromís de l'ens amb la igualtat d'oportunitats i en cas de llocs amb infrarepresentació femenina l'existència del criteri d'equiparació.

- Ús d'un llenguatge inclusiu, tenir a mà la guia de llenguatge no sexista (acció 10.1).

Valoració de les sol·licituds

- Ús d'un criteri de filtració en base a l'anàlisi del lloc. Establir els criteris de filtració al protocol (és recomanable una valoració per punts).

Entrevista de selecció

- Definir indicadors i un sistema de puntuació objectiu de forma prèvia a les entrevistes, així com una valoració preestablerta de les possibles respostes.

- Comptar amb un guió que servirà de pauta de preguntes en base a allò descrit anteriorment.

Selecció de la persona.

- Establir un sistema de puntuació que tingui en compte les dimensions definides a l'anàlisi del lloc i la valoració de llocs.

- Disposar d'informació estadística de les persones candidates i seleccionades desagregada per sexe i lloc de treball.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|---------------------------|--------------------------------|--|
| Recursos humans | Plantilla de nova incorporació | Regidoria i departament de recursos humans. Empresa externa de selecció. Materials facilitats en la formació |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2026 | | Alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Verificació dels canvis en les bases de la convocatòria (Sí/No). Facilitar l'accés a la CS.
- Nombre total de criteris i/o tècniques incloses que segueixin els principis establerts a la formació 3.1 o que vetllen per l'objectivitat i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- Verificació de l'elaboració del guió de les entrevistes per competències (Sí/No).
Facilitar-ne l'accés a la CS.

Indicadors d'impacte:

- Número de noves contractacions realitzades segons els nous criteris per a la igualtat (i percentatge sobre el total de contractacions).
- Nombre de persones candidates i seleccionades desagregades per sexe i lloc de treball desagregades per gènere.

3.3. Estandaritzar el procés d'acollida de les noves incorporacions.

Descripció

L'objectiu de l'acció és facilitar el coneixement de la política interna de l'organització a través de lliurar la documentació necessària com el Protocol davant l'assetjament, el Pla d'Igualtat, el recull de les mesures de conciliació, els beneficis socials, els criteris de retribució i el sistema d'avaluació de l'acompliment, entre altres.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Recursos humans | Plantilla de nova incorporació | Recursos humans Documentació |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2025 | | Baixa |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Nombre de noves incorporacions desglossat per anys i a les quals se'ls ha facilitat la documentació.

Formació

4.1. Establir un pla de formació anual que incorpori com a objectiu específic i transversal la igualtat de gènere.

Descripció

En aquesta acció es planteja integrar la perspectiva de gènere de manera específica i transversal a les formacions que es realitzin. La transversalització de la perspectiva de gènere no consisteix només a afegir un capítol de formació específica de gènere, sinó que té a veure amb una revisió del conjunt d'accions que es fan abans, durant i després de les formacions. Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal té a veure amb revisar i preparar a consciència:

- **L'oferta formativa.** Incorporar continguts específics gènere, però també introduir la mirada de gènere als altres continguts.

Entre les formacions específiques dirigides la plantilla es recomana:

- Organitzar un taller o formació de **sensibilització per a la corresponsabilitat.**
- Organitzar una formació de sensibilització i informació del contingut i el procediment establert en el **Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.**

D'altra banda, per a transversalitzar la perspectiva de gènere, es pretén que en les formacions en què es pugui, es tinguin en compte les diferències i les desigualtats socials entre homes i dones, per tal de poder adaptar el contingut i incloure material o coneixements que permetin revertir aquestes desigualtats. Això significa repensar aquelles formacions vinculades a qüestions més socials, tenint present que allò que s'explica no sempre és neutre, que diversos àmbits de la vida quotidiana o àmbits de coneixement poden estar reproduint les desigualtats de gènere, i que alhora poden ser espais de transformació per mitigar o reduir aquestes desigualtats. Per exemple, algunes de les formacions en què es podria incloure la perspectiva de gènere podrien ser aquelles que tenen continguts de prevenció de riscos laborals, de rols de lideratge, referents a la gestió de recursos humans, sobre la comunicació o el màrqueting...

- **La detecció de necessitats** (desagregades per gènere) i **el disseny de les formacions.**

A més d'integrar la perspectiva de gènere en les formacions, incloure la perspectiva de gènere en el pla anual significa assegurar-se que es recullen i consideren de forma sistemàtica les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a la promoció de la igualtat. (Es defineix com a l'acció 1.2)

- **La comunicació i la difusió de l'oferta i les condicions.**

La difusió de l'oferta formativa des d'una perspectiva de gènere té a veure amb la incorporació d'un llenguatge i imatges inclusives, l'elecció de canals de comunicació inclusius i la incorporació de criteris que no siguin restrictius o limitadors ateses les possibles diferències en les condicions de partida d'homes i dones. Per exemple, realitzar la formació en horari laborals.

- **L'avaluació del pla i dels resultats.**

L'avaluació s'ha de fer recollint les percepcions dels diferents agents (càrrecs electes, participants a les formacions, plantilla general...). A més, cal sistematitzar una

recol·lecció de dades d'assistència i satisfacció desagregades per gènere. Posteriorment, cal fer una anàlisi per poder incorporar millores de cara a l'any següent. (Es defineix com a l'acció 1.2)

Altres recomanacions per al desenvolupament del Pla de formació amb perspectiva de gènere s'inclouen als annexos.

| | | |
|-----------------------------------|----------------------|---|
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Àrea d'Igualtat | Plantilla | Comissió de Seguiment Departament de recursos humans |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | | Alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

Indicadors de seguiment:

- Nombre d'accions formatives de contingut divers (PRL, lideratges, RRHH, comunicació...) que han inclòs algun mòdul o part del contingut amb perspectiva de gènere.
- Nombre d'accions formatives de contingut específic d'igualtat de gènere.
- Número d'assistents, desagregat per gènere i per contingut formatiu.
- Nombre total d'hores de formació.
- Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant el nombre i percentatge d'assistents desagregat per gènere en ambdues situacions.
- Verificació de l'elaboració del Pla (Sí/No). Facilitar l'accés a la CS.

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test en cadascuna de les formacions.

Promoció professional

5.1. Participar en una formació de sensibilització i d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de promoció professional. Formació dirigida als membres

que participaran en el disseny de les bases de promoció i la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

Descripció

La formació ha de servir per conèixer les causes i estratègies per intentar incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les bases per a la promoció professional. Hi ha biaixos inconscients i bones pràctiques que poden dificultar o facilitar la promoció en igualtat de condicions. Alguns obstacles poden ser:

- El mite de la dedicació plena, assumint que els homes sempre estaran disponibles i que les dones prioritzaran altres qüestions no laborals.
- El mite de la capacitat tècnica, creença de les diferents capacitats innates atribuïdes a homes i dones.
- El miratge de la igualtat, és a dir, creure que la igualtat formal implica una igualtat real.
- Les diferents valoracions i el reconeixement social de dones i homes.
- L'existència de criteris de promoció androcèntrics i la manca de mesures de conciliació o de foment de la corresponsabilitat.

Algunes bones pràctiques i recomanacions per valorar:

- Valorar la dedicació a diversos àmbits vitals i potenciar-ne la corresponsabilitat.
- Potenciar els estils de lideratges diferents del tradicional, que incloguin tant talents tradicionalment considerats "femenins" com "masculins".
- Redefinir el concepte de dedicació i eficàcia.
- Els sistemes de mentoria.

A la formació és important valorar aquestes qüestions i generar mecanismes adaptats a l'ens per poder posar-les en pràctica de manera aterrada.

Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el Pla d'Igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del Pla.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|------------------------------------|----------------------------------|---|
| Recursos humans i Comitè d'Empresa | Recursos humans i comitè empresa | Recursos humans Llista d'assistència a les formacions. Enquesta de valoració i satisfacció. |

| | |
|--|-----------|
| Calendari d'implementació | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació de la realització de la formació (Sí/No) - Nombre d'assistents, desagregats per gènere. - Nombre total d'hores de formació. - Realització de l'acció formativa dins de la jornada laboral (Sí/No) <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test. - Recomanacions o criteris que s'inclouen en el disseny, l'execució o l'avaluació dels PDP (especificar quines recomanacions o criteris). | |

5.2. Generar unes bases reguladores per a la promoció interna.

| | | |
|---|-------------------------|------------------------------|
| Descripció | | |
| <p>Es tracta d'una decisió que té implicació a dos nivells. D'una banda, comporta un compromís i responsabilitat per part de recursos humans en tant que varia la forma de gestió de les vacants i de la previsió de llocs nous necessaris a l'organització. D'altra banda, aquesta acció comporta generar unes bases reguladores generals per a establir un sistema de promoció intern. Es pretén utilitzar els coneixements adquirits en la formació (5.1) per tal de poder incloure la perspectiva de gènere en les bases reguladores.</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Comitè d'empresa | Plantilla, Personal fix | Recursos humans Sindicats |
| Calendari d'implementació | Prioritat | |
| 1r semestre de 2026 | Molt alta | |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |

Indicadors de seguiment:

- Verificació de les bases reguladores per a la promoció (Sí/No).
- Nombre de criteris inclosos amb perspectiva de gènere.

Indicadors d'impacte:

- Nombre de vacants, substitucions o llocs nous creats, desagregats per anys, grup professional i lloc de treball.
- Nombre de candidatures internes presentades i de persones que participen al procés de promoció, desagregades per gènere.
- Nombre de persones que han promocionat, desagregades per gènere.

5.3. Participar en una formació per al disseny d'un sistema d'avaluació de l'acompliment amb perspectiva de gènere.

Descripció

La formació ha de servir per generar un primer espai de reflexió i revisió per poder planificar un sistema d'avaluació de l'acompliment que no tingui biaixos de gènere. Alguns dels continguts possibles per a la formació poden estar relacionats amb:

- La normativa catalana i espanyola de l'avaluació de l'acompliment a les administracions públiques.
- Els mètodes de l'avaluació de l'acompliment des de la perspectiva de gènere
- Els criteris per a l'avaluació de l'acompliment amb perspectiva de gènere

Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el Pla d'Igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.

| | | |
|---|---|---|
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Comissió de seguiment | Recursos humans i Comissió de seguiment | Recursos humans Llista d'assistència a les formacions. |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2026 | | Molt alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Verificació de la realització de la formació (Sí/No)
 - Nombre d'assistents, desagregats per gènere.
 - Nombre total d'hores de formació.
 - Realització de l'acció formativa dins de la jornada laboral (Sí/No)
- Indicadors d'impacte:
- Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test.
 - Recomanacions o criteris que s'inclouen en el disseny, l'execució o l'avaluació dels PDP (especificar quines recomanacions o criteris).

Política retributiva

6.1.1. Revisió anual de la fluctuació de la bretxa salarial dins del Consell Comarcal del Berguedà.

| Descripció | | |
|---|---|---|
| <p>D'acord amb allò que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, totes les empreses i empleadors estan obligades, independentment de la seva mida, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. L'objectiu d'aquesta acció consisteix a conèixer les causes i els factors determinants de la bretxa salarial de gènere, així com aplicar les recomanacions per reduir-la.</p> <p>Com a eina de suport podeu consultar la Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021).</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Comissió de seguiment | Recursos humans i Comissió de seguiment | Persona formadora externa Llista d'assistència a la formació Pre-test i post-test |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2025 | | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |

Indicadors de seguiment:

- Verificació de la realització de la formació (Sí/No)
- Número d'assistents, desagregat per gènere.
- Nombre total d'hores de formació.
- Realització de l'acció formativa dins de la jornada laboral (Sí/No)
- Verificació de la realització de la revisió anual de la bretxa salarial (Sí/No)

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test.

6.1.2. Revisar la valoració de llocs de treball junt amb els complements retributius que tenen associats els diferents nivells de valoració de llocs. Per tal de determinar que no es donen diferències en nivells més masculinitzats o feminitzats.

Descripció

El Text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, en el seu article 100 defineix els principis del sistema retributiu del personal. En aquest es defineix que "b) Els llocs de treball que requereixen el mateix nivell de titulació i tenen el mateix grau de dificultat i de responsabilitat i unes condicions de treball semblants tindran el mateix nivell i, quan n'hi hagi, el mateix complement específic."

Es tracta, doncs, d'una obligació normativa que no només implica la igual retribució per feines d'igual titulació, sinó també l'atribució d'igual valor derivat de la naturalesa de les funcions i la seva dificultat, la responsabilitat i les condicions de treball.

Per aconseguir equiparar la política retributiva es recomana fer-ho en dues fases complementàries:

- 1) Planificar i calendaritzar els ajustos retributius necessaris.
- 2) Facilitar informació a la plantilla dels canvis.

La participació i implicació de la RLPT en ambdues parts haurà de ser necessària.

| | | |
|--|----------------------|-----------------------------|
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Recursos humans i Comissió de seguiment | Plantilla | RRHH CS |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2025 | | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |

Indicadors de seguiment:

- Verificació del pla (a través d'un document) de planificació i calendarització dels ajustos retributius individuals i col·lectius que calgui (Sí/No)
- Anàlisis dels complements associats o majoritaris segons el nivell de les valoracions de lloc de treball

Indicadors d'impacte:

- Canvi en la bretxa salarial global i per agrupacions d'igual valor després de la implementació de la nova política.
- (Opcional) Resultats d'enquestes de satisfacció laboral desagregats per gènere per avaluar la percepció sobre equitat retributiva i oportunitats de desenvolupament.

Conciliació i corresponsabilitat

7.1. Impulsar l'adopció de nous permisos i absències en matèria de conciliació, donant resposta a actualitzacions normatives i altres aspectes de millora. Fer difusió a la plantilla a través d'un fulletó/guia sobre els drets i les mesures de conciliació, corresponsabilitat i els beneficis socials disponibles.

Descripció

L'acció consisteix en revisar i actualitzar a la mesa de negociació els nous permisos i absències en el marc de la conciliació. Introduir millores en l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat té diversos beneficis. En primer lloc, contribueix a atreure talent oferint un salari emocional; en segon lloc, incrementa la satisfacció de les persones i millora el clima laboral; en tercer lloc, redueix l'absentisme i incrementa la productivitat i, per últim, pot millorar la imatge de l'ens.

Posteriorment, per tal de facilitar el coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a què té dret la plantilla es desenvoluparà un fullet informatiu. S'hi inclourà un llistat d'aquestes mesures especificant si estan disponibles per a la totalitat de la plantilla o per un sector d'aquesta, atenent la diversitat de condicions de treball. Es prendrà com a punt de partida el conveni col·lectiu adherit, però també caldrà fer constar aquelles mesures que s'hagin utilitzat recentment al Consell Comarcal del Berguedà en casos més puntuals, explicitant en quines condicions un/a treballador/a hi podria optar.

Posteriorment, haurà de difondre's al conjunt de la plantilla i assegurar que estan disponibles per a la consulta.

Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.

| | | |
|--|----------------------|-----------------------------|
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Comissió de seguiment i Comitè d'Empresa | Plantilla | Recursos humans Enquesta |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2025 | | Alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

Indicadors de seguiment:

- Verificació de l'elaboració del fullet (Sí/No)
- Número de fullets o enviats, nombre i % de la plantilla que els ha rebut.

Indicadors d'impacte:

- Grau de coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per part de la plantilla, desagregat per gènere mitjançant una enquesta.

7.2. Elaborar un manual de teletreball i una guia de desconexió digital.

Descripció

El caràcter acordat d'aquest document és essencial, específicament en relació amb aspectes conflictius com poden ser el control del temps de treball o del compliment per part de la persona treballadora de les normes preventives. Per això es recomana que el document estigui aprovat per la Comissió de Seguiment.

Per a l'elaboració d'aquest document que permeti arribar a acords i consensos dins de l'ens, caldrà tenir en compte la normativa actual de teletreball, en particular el conveni col·lectiu, l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball de 2011 i la Nota Tècnica de Prevenció 412 sobre Teletreball. En aquesta última s'estableixen els criteris d'implantació del teletreball, adoptada per l'Institut Nacional de la Seguretat i Higiene en el Treball el 1996. La NTP 412 també estableix recomanacions quant a l'elaboració del document de teletreball, que contingui les condicions de prestació de serveis sota aquesta modalitat.

En aquest sentit, es recomana que aquest document contingui informació referent a:

- Condicions laborals, especialment quant a les hores de treball (nombre d'hores diàries o setmanals, sistema de justificació de les mateixes i, si escau, obligacions d'accessibilitat i disponibilitat de la o el teletreballador) i el lloc de prestació de serveis (condicions mínimes que ha de complir la zona de la vivenda dedicada al teletreball).
- Procediments i mètodes de treball, específicament en relació amb la forma i la manera de reportar els resultats.
- Formació, requerint concretar aquesta formació, resultant especialment rellevant la formació en aspectes ergonòmics de disseny del lloc de treball, en tecnologies telemàtiques, etc.
- Terminació de la situació de teletreball, independentment de l'extinció de la relació contractual amb l'ens.

El document també ha de recollir els acords i les garanties vinculades a la salut laboral de les persones que teletreballin des d'una perspectiva de gènere. En aquest punt cal no oblidar prevenir els riscos ergonòmics i els riscos psicosocials associats al teletreball, com l'aïllament, l'estrès laboral o el tecnoestrès en les diferents variables. Per això, cal establir mecanismes per identificar i controlar des d'un punt de vista preventiu aquests riscos.

D'aquesta manera, la desconexió digital es converteix en una eina imprescindible per evitar els riscos psicosocials emergents del teletreball i per revertir els efectes que una disponibilitat horària contínua pot tenir sobre la conciliació i la corresponsabilitat a la vida familiar. Tot això fa necessari la presència de clàusules de desconexió digital als marcs del Consell Comarcal. En aquest aspecte cal tenir en compte la Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals (LO3/2018) que inclou el Títol X sobre Drets digitals, on s'incorporen una sèrie de drets a l'àmbit laboral. Respecte al dret a la desconexió digital es recull a l'article 88. S'hi estableixen les obligacions de l'empresa/organització vinculades a:

- Elaborar polítiques internes adreçades a les i els treballadors i a la direcció per a l'exercici del dret a la desconexió.
- Realitzar accions de formació i de sensibilització del personal sobre l'ús de les eines tecnològiques per evitar el risc de fatiga informàtica.

Per últim, per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|----------------------|----------------------|------------------------------------|
| Recursos humans | Plantilla | Recursos humans i Comitè d'Empresa |

| | |
|--|-----------|
| Calendari d'implementació | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació del manual de teletreball i la guia de desconnexió digital (Sí/No) - Verificació que s'hagin incorporat aspectes de salut laboral i mecanismes preventius (Sí/No). - Verificació que s'hagin negociat els acords i les condicions amb la CS (Sí/No). <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coneixement per part de la plantilla de les condicions de teletreball. - Validació de les condicions i mesures preventives per part del Servei de Prevenció Aliè. | |

Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

8.1. Participar en una formació enfocada a la sensibilització i la detecció de l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral.

| Descripció | | |
|--|----------------------|-----------------------------|
| <p>L'assetjament sexual o per raó de gènere pot incloure conductes invisibles i subtils. Per aquesta raó cal conèixer, a través d'una formació, com es produeix aquest assetjament, intentant trencar amb alguns mites sobre les víctimes d'assetjament, les persones assetjadores i el context o la manera com es produeix. Aquesta formació també ha d'incloure eines concretes de detecció, prevenció i actuació en casos d'assetjament. L'objectiu és saber com detectar i acompanyar les persones assetjades evitant un patiment afegit arran de la intervenció que es faci des de l'ens.</p> <p>Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |

| | | |
|--|-----------|--|
| Recursos humans, Àrea d'Igualtat i Comissió de seguiment | Plantilla | Persona formadora externa Llista d'assistència a les formacions Pre-test i post test |
| Calendari d'implementació | Prioritat | |
| 1n semestre de 2025 | Alta | |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació de la realització de la formació (Sí/No) - Número d'assistents, desagregat per gènere. - Nombre total d'hores de formació. - Realització de l'acció formativa dins de la jornada laboral (Sí/No) <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurades a través de pre-test i post-test. | | |

8.1.1. Revisar el contingut del protocol amb les actualitzacions normatives. Especialment pel que fa a l'àmbit de la reparació.

| Descripció |
|--|
| <p>La modificació de la Llei catalana 17/2020, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de l'any 2020, dona especial importància a desenvolupar la reparació en l'abordatge de les violències masclistes. Per això, és recomanable detallar mesures reparadores que l'organització estigui disposada a dur a terme en casos d'assetjament. Algunes mesures reparadores poden estar vinculades a l'accés a la informació i la disposició de recursos per a la denúncia externa o també es poden realitzar mesures de reparació simbòliques. Des d'una lògica de la reparació per a la no-repetició també es poden realitzar mesures que tinguin a veure amb l'oferiment a les persones que hagin comès qualsevol conducta d'assetjament l'accés a recursos terapèutics i/o reeducatius. Altres mesures a contemplar poden estar vinculades a la vigilància i la protecció a la víctima, l'ús dels recursos de l'ens per a l'acompanyament psicològic o la modificació de la situació laboral.</p> <p>Cal tenir present que després d'un assetjament algunes dimensions personals que es poden veure afectades són la psicològica, la social, la salut... I cal preguntar-se com pot col·laborar l'ens per reparar aquestes dimensions.</p> |

| | | |
|--|----------------------|--|
| Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla. | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Comissió de seguiment i Comissió del protocol | Plantilla | Recursos de la formació (8.1) CS i persones de referència |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2024 | | Alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| Indicadors de seguiment: - Nombre de mesures acordades destinades a la reparació. - Revisió i incorporació dels aspectes normatius que es detecten a la diagnosi (Sí/No). | | |

Condicions laborals i Salut laboral

9.1. Impulsar estudis de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Descripció

Aquesta acció pretén ampliar el coneixement de l'exposició a riscos laborals al propi ens per poder adequar les formacions o la prevenció que ja es fa. En aquesta línia, el Consell Comarcal, en el marc de la planificació preventiva anual, treballada en el marc del Comitè de Seguretat i Salut laboral, ha previst la realització d'estudis de riscos psicosocials. Així, doncs, caldrà que en el plantejament d'aquests estudis s'integri la perspectiva de gènere.

La gestió dels riscos psicosocials relacionats amb el treball no és només una obligació moral i una bona inversió per als ocupadors, sinó també un imperatiu legal establert a la Directiva marc 89/391/CEE, recolzat pels acords marc dels interlocutors socials sobre l'estrès relacionat amb el treball i l'assetjament i la violència a la feina.

Aquesta acció pretén ampliar el coneixement de l'exposició a riscos laborals al propi ens per poder adequar les formacions o la prevenció que ja es fa. És important destacar que en la contractació de la prevenció de riscos laborals es va incloure l'especialitat de

psicosociologia i ergonomia, i per tant, el servei de prevenció aliè té l'obligació de fer aquests estudis.

Finalment, cal assenyalar que s'han de tenir en compte les condicions relacionades amb el teletreball.

Com a eina de suport es pot consultar la Guia prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere d'Egarsat (2020) i la publicació Principals factors de gènere que incideixen en les actituds i els comportaments davant dels riscos laborals i en els danys derivats d'aquests (veure l'annex Recursos materials per a la implantació de les accions).

Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|---------------------------|----------------------|---|
| RRHH/SPA | Plantilla | Departament de Recursos Humans, SPA, Personal tècnic de PRL Enquestes i entrevistes per al diagnòstic + corresponent interpretació. Guies i material de suport (facilitat als annexos). |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | | Molt alta |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

Indicadors de seguiment:

- Verificació d'haver realitzat la diagnosi de la situació de l'ens amb perspectiva de gènere (Sí/No).
- Nombre de persones, llocs de treball i departaments inclosos en la diagnosi.

Indicadors d'impacte:

- Millora del coneixement dels riscos psicosocials: elements detectats que poden suposar un risc psicosocial i bones pràctiques i mesures preventives existents a l'ens.

9.2. Dissenyar mesures preventives en funció dels resultats de l'estudi de riscos psicosocials.

| Descripció | | |
|---|----------------------|---|
| <p>Per tal de completar l'estudi de riscos psicosocials, el que es pretén amb aquesta acció es dissenyar i acordar les mesures necessàries per abordar els possibles riscos que hagin aparegut en l'estudi. Es recomana un acord per a la prioritització de les accions preventives (tenint en compte la intensitat o el risc) i una calendarització de la implementació de les diverses accions.</p> <p>Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| RRHH/SPA | Plantilla | SPA, CS. Personal tècnic de PRL Enquesta o metodologia participativa per captar l'impacte. |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2026 | | Molt alta |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació del disseny d'actuacions preventives i d'un mecanisme de seguiment de la implementació de les propostes de millora (Sí/No). <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millora de la percepció de les condicions de treball detectades com a problemàtiques a través d'alguna font de coneixement participativa (enquesta, entrevistes o grups focals). | | |

Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

10.1. Revisar la guia de comunicació no sexista de referència en l'ens i difondre-la entre la plantilla.

| Descripció | | |
|---|----------------------|---|
| <p>El llenguatge no sexista, més enllà d'una correcció política, és convenient perquè influeix els imaginaris, les percepcions, les actituds i els comportaments de les persones. Aquesta acció pretén sensibilitzar les persones treballadores per adquirir hàbits d'elaboració i revisió dels documents pertinents seguint alguns consells per evitar el sexisme a l'àmbit laboral. La difusió es pot fer a través de les adreces de departament via correu electrònic, la intranet de l'ens o altres mitjans.</p> <p>Als annexos es faciliten algunes guies per a la comunicació inclusiva a les organitzacions.</p> <p>Per complir amb l'acció 1.1. es recomana informar a les persones destinatàries que l'acció està emmarcada en el pla d'igualtat, i que per tant, forma part d'una estratègia més àmplia que agrupa un conjunt d'altres mesures. Facilitar la difusió del pla.</p> | | |
| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
| Àrea d'igualtat, Recursos humans i Comissió de seguiment | Plantilla | Departament de Recursos Humans. Guies de llenguatge no sexista (annexos) |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 2n semestre de 2025 | | Mitjana |
| Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors. | | |
| <p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificació de la difusió de la Guia (Sí/No). <p>Indicadors d'impacte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau d'utilització del llenguatge no sexista en els documents de nova creació. | | |

10.2. Realitzar formació a les persones referents de la comunicació per tal d'evitar la comunicació sexista en les ofertes de feina, comunicats interns o al web de l'ens.

| Descripció |
|---|
| <p>El llenguatge no sexista, més enllà d'una correcció política, és convenient perquè influeix els imaginaris, les percepcions, les actituds i els comportaments de les</p> |

persones. Aquesta acció pretén dotar de recursos i eines a les persones que s'encarreguen de generar comunicació interna i externa del Consell Comarcal.

| Personal responsable | Personal destinatari | Recursos materials i humans |
|-------------------------------|----------------------|---|
| Recursos humans i Comunicació | Plantilla | Departament de Recursos Humans. Guies de llenguatge no sexista (annexos) |
| Calendari d'implementació | | Prioritat |
| 1r semestre de 2026 | | Mitjana |

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

Indicadors de seguiment:

- S'ha realitzat la formació (Sí/No).
- Nombre de persones assistents desagregat per sexe.
- Valoració de la formació.

Indicadors d'impacte:

- Grau d'utilització del llenguatge no sexista en els documents de nova creació.

FASE D'EXECUCIÓ

El verb executar fa referència a l'aplicació d'una mesura o a la posada en marxa d'una iniciativa.

Així, durant aquesta fase s'implementen les accions previstes, segons el calendari pautat, tot realitzant-ne un seguiment continuat, a través d'indicadors establerts.

SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment té dos objectius. D'una banda, realitzar el control i la verificació de l'execució de les mesures per veure si s'ajusta a les previsions del Pla de manera eficaç. D'altra banda, detectar desajustos i revisar les mesures previstes per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats. Per això no s'ha de deixar per al final, ni confondre's amb l'avaluació, sinó que s'ha de fer de manera simultània a l'execució del pla i realitzar-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Per desenvolupar aquest procés es durà a terme:

- La supervisió de la implementació de cada acció de manera individualitzada a través de la **fitxa de seguiment**. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada pel Departament de Recursos Humans i abans que finalitzi el semestre indicat o per la persona responsable de l'acció segons s'acordi. Servirà per a la implantació de la mesura i posteriorment serà compartida amb la Comissió de Seguiment. S'adjunta als Annexos un model de fitxa.
- Un **informe de seguiment** anual (exceptuant el 2n i 4t any en què es realitza l'informe d'avaluació). Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de manera clara i directament observable, quines accions s'estan executant o endarrerint, a quines àrees cal actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint. La informació s'extraurà de les dades recopilades a través de les fitxes de seguiment del període corresponent. En els anys successius, s'actualitzarà la informació relativa al període anterior i s'analitzaran de manera global els resultats i el procés de desenvolupament del Pla. El departament encarregat de fer l'informe serà Recursos Humans. S'adjunta als Annexos un model de l'informe.
- La realització de **reunions** periòdiques de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat per poder fer el seguiment de manera continuada de les accions que s'hagin impulsat en termes d'igualtat. La periodicitat de les reunions ordinàries serà almenys una al semestre, amb l'opció de poder convocar reunions

extraordinàries. En aquestes reunions, a més de compartir les fitxes de les accions realitzades fins ara, es podran valorar i implementar les revisions i correccions de les accions i del Pla que es considerin necessàries. Així com coordinar la posada en marxa de les noves accions segons el cronograma plantejat. Fins i tot quan s'estimi oportú es podrà valorar, també, la creació de grups de treball d'alguns membres de la comissió per impulsar les accions establertes al Pla.

AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Finalment, el Pla també ha de contemplar un sistema d'avaluació que permeti analitzar el desenvolupament del Pla en conjunt. L'avaluació és la fase que tanca el procés de disseny i aplicació del Pla d'Igualtat dins del Consell Comarcal del Berguedà i la base sobre la qual es recolza la revisió. La informació obtinguda formarà part de la nova diagnosi, que culminarà en l'aprovació d'un nou Pla.

Per desenvolupar aquest procés es durà a terme:

- La redacció d'un **informe d'avaluació** que contingui la informació i la valoració relatives a l'avaluació del Pla, incorporant les dades i les anàlisis aconseguides de les diverses fonts utilitzades. A banda d'elaborar una proposta de millora de les mesures incloses al Pla, l'informe s'ha de fer-se al final del 4t any, és a dir, a la finalització de la vigència del pla i, també, un de forma intermèdia al final del 2n any de vigència del pla. S'adjunta als Annexos un model d'informe. En aquest informe, més extens, a més del grau de compliment, s'avaluarà l'impacte de les accions en relació amb els objectius del Pla.

Aquesta revisió és, doncs, important per poder incorporar canvis, dins un marc de flexibilitat, per adaptar el Pla a les realitats que es puguin identificar i introduir propostes de millora, si cal. En cas que s'identifiqui com a necessari la incorporació d'oportunitats de millora, o ajustos, en la fase d'implementació del Pla, aquestes han de ser valorades per la Comissió de Seguiment.

PROCÉS DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En cas de modificació del pla d'acció, quan així es recomani als informes de seguiment o es detecti la necessitat per alguna de les parts que integren la Comissió de Seguiment i es posi de manifest a les reunions, el procediment seguirà els criteris i funcionament establerts al Règim Intern de Funcionament de la Comissió.

D'aquesta manera, es negociarà de bona fe i els acords i les modificacions que s'aprovin requeriran la conformitat de la majoria de les parts. En cas de desacord, durant l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió es podrà consultar el personal de suport especialitzat en matèria d'igualtat de gènere que ha assessorat la Comissió. Si persisteix el desacord caldrà negociar mesures alternatives que permetin aconseguir un acord de les parts.

Aquesta revisió es durà a terme quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan es produeixi la fusió, l'absorció, la transmissió o la modificació de la forma jurídica de l'entitat.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comporta l'actualització de la diagnosi, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, així com de noves accions, en la mesura necessària.

Finalment, si encara no s'ha arribat a un acord, la Comissió de Seguiment podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

Representant de l'organització:

- Núria Mariano, Responsable tècnica d'igualtat i RRHH
- Laia Dalmau, Tècnica d'Equitat en els Treballs
- Íngrid Garcia, Tècnica del Servei d'Atenció Integral LGTBI+

Representant els treballadors:

- M. Queralt Cortina, Tècnica de joventut
- Xavi Torradella, Tècnic d'esports i transport
- Ester del Amo, Educadora Social Alt Berguedà

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

De naturalesa paritària entre la representació de la plantilla i de l'ens, la comissió es reunirà semestralment o quan les circumstàncies ho requereixin, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides al Pla d'Igualtat, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que hi pugui haver al Consell Comarcal del Berguedà

La Comissió serà l'encarregada de vetllar pel compliment de totes les mesures contingudes al Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al que realitzarà una avaluació de seguiment.

Sense cap altre particular, se signa aquest document a 3 de desembre de 2024.

ANNEXOS

Annex 1. Recursos materials per al seguiment i l'avaluació

Fitxa de seguiment

| | | | |
|--|--|---------|--------------------------|
| ACCIÓ | | | |
| Persona responsable | | | |
| Data d'implantació | | | |
| Data de l'elaboració de la fitxa | | | |
| Indicadors de seguiment | | | |
| <i>[Comenta els indicadors de seguiment i allò que consideris que permeti valorar com s'ha realitzat l'acció].</i> | | | |
| <i>[Traslladar aquí tots els indicadors de seguiment inclosos a la fitxa de l'acció]</i> | | | |
| Indicadors de resultat | | | |
| <i>[Indica amb una creu el nivell d'execució de l'acció i els motius que corresponguin].</i> | | | |
| Nivell d'execució | <input type="checkbox"/> | Pendent | <input type="checkbox"/> |
| | | | En execució |
| | | | <input type="checkbox"/> |
| | | | Finalitzada |
| Motius pels quals l'acció no s'ha iniciat o completat | Falta de recursos humans | | |
| | Falta de recursos materials | | |
| | Falta de temps | | |
| | Falta de participació | | |
| | Descoordinació amb altres departaments | | |
| | Desconeixement del desenvolupament | | |
| | Altres motius (especificar) | | |

| Indicadors de procés | |
|--|--|
| <i>[Comenta com s'ha desenvolupat l'acció en base als indicadors següent].</i> | |
| Adequació dels recursos assignats | |
| Dificultats o barreres trobades per a la implantació (en cas que hi hagin hagut) | |
| Solucions adoptades (en cas que hi hagin hagut) | |
| Indicadors d'impacte | |
| <i>[Explica quins resultats ha tingut l'acció en el si de la organització, en base als indicadors següents i tenint en compte també els indicadors d'impacte previstos en la fitxa de seguiment de l'acció].</i> | |
| Reducció de les desigualtats <i>[Tingues en compte els indicadors de d'impacte marcats a la fitxa de seguiment]</i> | |
| Millores produïdes | |
| Propostes de futur | |
| Annexos | |
| <i>[Adjunta com a annexos el/s documents (o part d'aquests) que serveixin per acreditar la realització de l'acció, és a dir, tota aquella informació que permeti verificar-la].</i> | |
| | |

Informe de seguiment del Pla

| Dades generals | |
|---|---|
| Període d'anàlisi | |
| Data de l'informe | |
| Persona que el realitza | |
| Informació de seguiment | |
| Resum de la informació relativa del seguiment de les accions a partir de les fitxes de seguiment. | |
| Informació de resultats | |
| Resum de la informació relativa al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius de les diverses accions realitzades durant el període de referència. | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les actuacions i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el Pla es desenvolupa correctament?</i> - <i>S'han aconseguit els objectius perseguits per a cada acció? Hi ha retards importants? Valorar els desajustos en general]</i> |
| Informació sobre el procés d'implantació | |
| Adequació dels resultats assignats | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del Pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?</i> - <i>S'han generat noves necessitats durant la implementació? Es pot donar resposta? S'han adoptat mesures correctores o s'han incorporat mesures noves per donar-los resposta?</i> - <i>S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?</i> - <i>Els recursos han estat suficients? El pressupost ha donat la cobertura esperada? S'ha modificat?</i> - <i>S'han introduït canvis o ajustos en el desenvolupament del Pla? Quins?]</i> |
| Dificultats o resistències trobades en la implantació | |
| Solucions adoptades | |

| Informació sobre l'impacte | |
|--|---|
| Avenços en la consecució d'objectius marcats en el Pla. | |
| Resum de la informació relativa a la correcció de desigualtats | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'entitat? En quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?</i> - <i>En la dimensió externa: S'han produït canvis a la imatge de l'entitat? A la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?]</i> |
| Conclusions i propostes | |
| Valoració general del pla en el període de referència | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Què destacaries com a positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Què destacaries com a més negatiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Quines accions consideres que han estat més efectives?</i> - <i>Quines accions consideres que caldria millorar?]</i> |
| Propostes de modificació d'accions incloses en el Pla o adopció d'altres noves (si arrel de les conclusions del seguiment s'estima necessari). | |
| Annexos | |
| Fitxes de seguiment de les accions | |

Informe d'avaluació del Pla

| Dades generals | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|------|-----|-----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| Període d'anàlisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Data de l'informe | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Persona que el realitza | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informació de seguiment | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Resum de la informació relativa del seguiment de les accions a partir de les fitxes de seguiment. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informació de resultats | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Resum de la informació relativa al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius de les diverses accions realitzades durant el període de referència. | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?</i> - <i>S'han aconseguit els objectius perseguits per a cada acció? Hi ha retards importants? Valorar els desajustos en general]</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Valoració general dels resultats | <p><i>Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Baix</th> <th>Mig</th> <th>Alt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nivell d'obtenció de resultats esperats</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats a la fitxa de l'acció.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grau de compliment dels objectius definits en cadascun dels àmbits el Pla d'Igualtat.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | Baix | Mig | Alt | Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat | | | | Nivell d'obtenció de resultats esperats | | | | Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats a la fitxa de l'acció. | | | | Grau de compliment dels objectius definits en cadascun dels àmbits el Pla d'Igualtat. | | | |
| | Baix | Mig | Alt | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivell d'obtenció de resultats esperats | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats a la fitxa de l'acció. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grau de compliment dels objectius definits en cadascun dels àmbits el Pla d'Igualtat. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Informació sobre el procés d'implantació | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|-----|--|------|-----|-----|---|--|--|--|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Adequació dels resultats assignats | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del Pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?</i> - <i>S'han generat noves necessitats durant la implementació? Es pot donar resposta? S'han adoptat mesures correctores o s'han incorporat mesures noves per donar-los resposta?</i> - <i>S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?</i> - <i>Els recursos han estat suficients? El pressupost ha donat la cobertura esperada? S'ha modificat?</i> - <i>S'han introduït canvis o ajustos en el desenvolupament del Pla? Quins?]</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dificultats o resistències trobades en la implantació | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Solucions adoptades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Valoració general de la implantació | <p><i>Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Baix</th> <th>Mig</th> <th>Alt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nivell de desenvolupament de les accions.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>El pressupost previst ha sigut</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grau d'accions de noves necessitats detectades</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grau d'implicació de la plantilla en el procés</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | Baix | Mig | Alt | Nivell de desenvolupament de les accions. | | | | El pressupost previst ha sigut | | | | Grau d'accions de noves necessitats detectades | | | | Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi | | | | Grau d'implicació de la plantilla en el procés | | | | Nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat | | | |
| | Baix | Mig | Alt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivell de desenvolupament de les accions. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| El pressupost previst ha sigut | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grau d'accions de noves necessitats detectades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grau d'implicació de la plantilla en el procés | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Informació sobre l'impacte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|-----|--|--|------|-----|-----|---|--|--|--|---|--|--|--|----------------------------|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| Avenços en la consecució d'objectius marcats en el Pla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Resum de la informació relativa a la correcció de desigualtats | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'entitat? En quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?</i> - <i>En la dimensió externa: S'han produït canvis a la imatge de l'entitat? A la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?]</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Valoració general de l'impacte | <p><i>Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Baix</th> <th>Mig</th> <th>Alt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Creus que ha servit per a:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- ajustar condicions laborals de les dones (salari, jornades...)?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere?</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | | Baix | Mig | Alt | Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment? | | | | Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat? | | | | Creus que ha servit per a: | | | | - ajustar condicions laborals de les dones (salari, jornades...)? | | | | - millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat? | | | | - augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants? | | | | - prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere? | | | |
| | Baix | Mig | Alt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Creus que ha servit per a: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - ajustar condicions laborals de les dones (salari, jornades...)? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | - equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes? | | | |
| | - estendre l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista? | | | |
| | - tenir les mateixes oportunitats homes i dones? | | | |
| | Les accions que s'han desenvolupat han servit per sensibilitzar-te i tenir més presents les situacions de desigualtat de gènere? | | | |
| | Consideres que la plantilla ha estat prou informada sobre el procés? | | | |
| | Creus que s'ha implicat tota l'entitat en el Pla d'Igualtat? | | | |
| Conclusions i postopes | | | | |
| Valoració general del procés del Pla en el període de referència. | <p><i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Què destacaries com a positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Què destacaries com a més negatiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Quines accions consideres que han estat més efectives?</i> - <i>Quines accions consideres que caldria millorar?]</i> | | | |
| Propostes de modificació d'accions incloses en el Pla o adopció d'altres noves (si arrel de les conclusions del seguiment s'estima necessari). | | | | |
| Annexos | | | | |
| Fitxes de seguiment de les accions | | | | |

Annex 2. Recursos materials per millorar les accions

Bones pràctiques per a la igualtat entre homes i dones a l'empresa

- CEPYME, CCOO, UGT, CEOE i Gobierno de Aragón (2020) Buenas prácticas en materia de igualdad. <https://aragon.ccoo.es/34f0fb09065c163ff66a81cdeaa8c58c000051.pdf>
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2015) Guía de Buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por Hombres y viceversa. https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Buenas_practicas_acceso_mujeres_a_puestos_masculinizados.pdf
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2017) Guía de buenas prácticas "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres". https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2020) Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa". https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Condicions de treball i Salut laboral

- Egarsat (2020) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. <https://www.egarsat.es/wp-content/uploads/2021/03/CBP-genero-CAST.pdf>
- Oslan (2021) Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos. <https://www.oslan.euskadi.eus/publicaciones/-/libro/principales-factores-de-genero-que-inciden-en-las-actitudes-y-comportamientos-ante-los-riesgos-laborales-y-en-los-danos-derivados-de-los-mismos-2021/>

Selecció i contractació

- Fundación Mujeres (2005) Integración de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>

Igualtat retributiva

- Per a la revisió de la descripció dels llocs de treball:
 - o Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015) Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización. (pàg. 17) https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf
- Per a la realització de la valoració dels llocs de treball:

- **Ministeri de Treball i economia social (2022) Herramienta de Valoració de Puestos de Trabajo**
https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm
- **EMAKUNDE (2021) Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género** <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/libro/el-trabajo-de-igual-valor/>
- **Guia de recomanacions per a la igualtat retributiva entre homes i dones.**
 - **Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021) Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes.**
https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacio-retributiva-.pdf
- **Infografia de sensibilització de la bretxa salarial**
 - **Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021) Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere** https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/igualtat-i-temps-de-treball/Mites_bretxa_salarial/MitesBretxaSalarial_CAT.pdf

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

- **Agència de Salut Pública de Catalunya (2022) Programa “Conciliació de la vida familiar, personal i laboral”** <https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/empresa-promotora-salut/els-programes/benestar-emocional-i-social/programa-conciliacio-de-la-vida-familiar/>
- **Barcelona Activa (2019) Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient.**
<https://empreses.barcelonactiva.cat/documents/20592/195001/Com+elaborar+un+pla+de+gesti%C3%B3+del+temps+-+CA.pdf/017034a4-c0bb-4b51-ba06-c5babf868e1a>

Comunicació no sexista ni discriminatòria

- **Cambrà de Comerç de Barcelona (2021) Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa.**
 - **Català:**https://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2021/09/Manual_de_documentacio_basica_catala-1.pdf?utm_source=INTERN+TRAFFIC&utm_medium=DOWNLOAD_CAT&utm_campaign=MANUAL+NO+SEXISTA