



**I PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES
DEL CONSELL COMARCAL DE LA
CERDANYA
2024-2027**



**CONSELL COMARCAL
DE LA CERDANYA**

**Autoria:**

Coop4equality Projectes d'innovació social

Emili Cardiel Herrera i Marta Macias i Quesada. Coordinació i autoria

Paula Jou. Autoria tècnica

Coordinació Consell Comarcal de la Cerdanya:

Àrea d'igualtat

Lisa Graner

Responsabilitat Serveis Socials

Direcció de Serveis Socials

Joan Bragulat



Índex

El compromís del Consell Comarcal de la Cerdanya amb la Igualtat	5
Qui som?	6
1. Introducció.....	7
2. Metodologia	8
3. La Diagnosi.....	10
3.1 Àmbit cultura i gestió organitzativa	10
3.2 Àmbit condicions de treball, classificació professional i infra-representació femenina ...	11
2.1. Característiques generals de la plantilla	12
2.2. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	17
2.3. Condicions contractuals de dones i homes	25
2.4. Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.....	25
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.....	30
2.7. Anàlisi de les dades	32
2.8. Conclusions de l'àmbit de condicions de treball, classificació professional i infra-representació femenina.....	32
3.3 Accés a l'organització, procés de selecció i contractació.....	32
3.4 Formació	33
3.5 Promoció professional	33
3.6 Retribucions	34
3.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	34
3.8 Comunicació no sexista	35
3.9 Salut laboral	36
3.10 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	36
4 El Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya	37
4.1 Els objectius, les accions, responsables i calendari del I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya	38
4.2 Vigència del I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya.....	45
4.2 Àmbit d'aplicació	45
5 Seguiment i avaluació.....	46
5.1 Revisió del Pla d'igualtat	47
5.2 Detall de fitxes pel seguiment	48
Annexos.....	70
Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora.....	70
Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.....	74
Annex 3. Glossari de termes.....	77
Annex 4. Marc normatiu	80



El compromís del Consell Comarcal de la Cerdanya amb la Igualtat

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. Aquest principi polític és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Tal com exposa la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes: El dret fonamental de la igualtat de dones i homes és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi de que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

La igualtat possibilita a la ciutadania posar en pràctica les seves capacitats personals, prendre decisions sense restriccions imposades en funció del seu sexe biològic, però també és una necessitat per aprofundir en la democràcia i per la transformació d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, social i econòmicament.

És per aquesta raó que l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat pretén dotar al Consell Comarcal de la Cerdanya d'eines i recursos per desenvolupar i prioritzar, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya expressa la voluntat i el compromís corporatiu de continuar treballant en la igualtat, integrant la dimensió del gènere en les activitats i les polítiques que afecten al dia a dia, de tota la ciutadania.

Vull agrair el treball i l'esforç de totes aquelles persones que han col·laborat en l'elaboració d'aquest Pla, en especial al personal tècnic del Consell Comarcal de la Cerdanya, que s'han volgut implicar i fer d'aquesta igualtat d'oportunitats entre dones i homes, també, un dels seus objectius.

Isidre Chia Trilles

President del Consell Comarcal de la Cerdanya



Qui som?

Nom i Raó Social	Consell Comarcal de la Cerdanya Administració pública
NIF	P1700016G
Adreça	Plaça del Rec, 5, 17520 Puigcerdà, Girona
Web	https://www.cerdanya.cat/
Persones de contacte	Lisa Graner / Joan Bragulat
Correu electrònic	siad@cerdanya.org



1. Introducció

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius són:

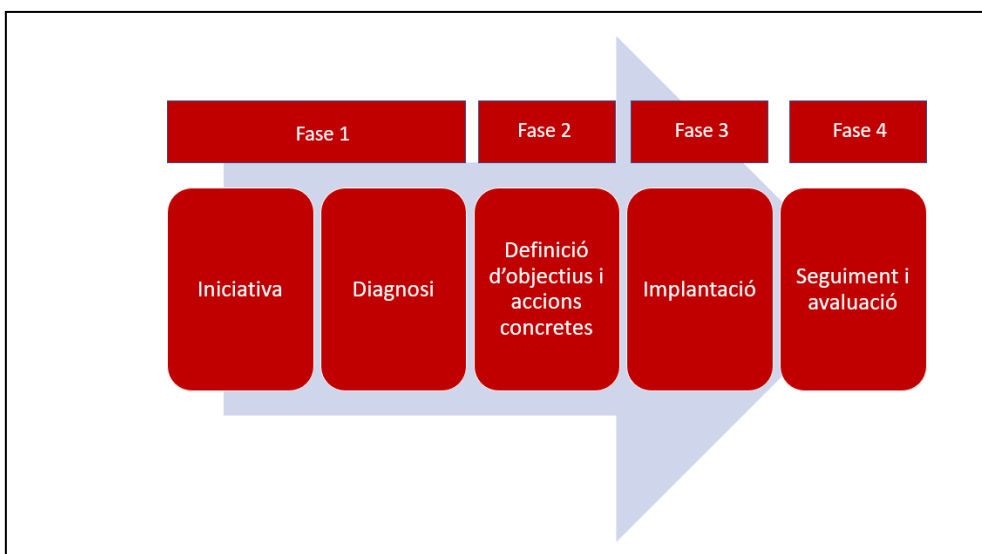
- Augmentar la consciència de gènere entre la plantilla del Consell comarcal i contribuir en la construcció d'una societat més igualitària.
- Eliminar els desequilibris i les desigualtats entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribucions, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El procés de disseny i elaboració del **I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya** s'ajusta als requisits establerts per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya.

2. Metodologia

Per a la realització de la diagnosi del Consell Comarcal de la Cerdanya s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya: Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions¹.

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1 i 2 del total de 4 que suposen la total implantació d'un Pla. Les etapes següents: implantació i seguiment i avaluació, corresponen a l'organització i a la Comissió d'igualtat de seguiment constituïda per aquest objectiu.



Així cada fase suposa:

Iniciativa:

- L'assumpció i materialització del compromís dels òrgans de govern, l'equip directiu, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
- **Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, s'adjunten actes a l'annex, i
- Formació a la Comissió negociadora d'igualtat.

Diagnosi: Analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.

Definició d'objectius i mesures: A partir dels resultats de la diagnosi, es defineixen els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'Igualtat. En aquesta fase, es defineixen els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

¹ Guia de diagnosi igualtat. [Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf \(gencat.cat\)](http://Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf(gencat.cat))



Implantació: L'execució del Pla d'Igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

Seguiment i avaluació: De manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

Els indicadors, prèviament definits, proporcionaran les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte.

Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no contemplades al Pla d'Igualtat inicial, caldrà tenir-ho en compte per si és necessari introduir noves mesures.



3. La Diagnosi

S'ofereix un resum de la diagnosi, per àmbits, portada a terme i compartida amb la Comissió negociadora en les diferents reunions celebrades durant el procés.

3.1 Àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• El Conveni Col·lectiu regula els drets laborals de les víctimes de violència de gènere. • La majoria de la plantilla considera que es té en compte la igualtat de gènere en el Consell Comarcal de la Cerdanya.	• Revisar els documents estratègics i incorporar de manera explícita la PG. • Revisar la comunicació interna pel que fa als drets laborals de les dones contra la violència masclista. • Crear una Comissió d'Igualtat per tal de promoure les accions adreçades a vetllar per la no discriminació i la igualtat de tracte i oportunitats al Consell. • Revisar el Conveni pel que fa a la incorporació de la igualtat en el treball com un objectiu principal; eliminant la discriminació directa/indirecta i la discriminació salarial per raó de sexe. • Revisar la incorporació transversal de la PG en les diverses polítiques públiques. • Revisar la composició dels òrgans de govern pel que fa a la presència desequilibrada entre dones i homes. • Recollir les dades segregades per sexe.



3.2 Àmbit condicions de treball, classificació professional i infra-representació femenina

A continuació es presenten dades referents a la composició del personal del Consell Comarcal de la Cerdanya i a les seves característiques, com són el sexe o la categoria professional, l'edat o l'antiguitat. Així es fa una primera aproximació a l'organització per evidenciar factors condicionats pel gènere com són: la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes.

Dades plantilla total

- El nombre de treballadors i treballadores és de 72 persones amb una presència desequilibrada per sexes, representant les dones el 75% de les persones treballadores i els homes el 25%.

	DONA	HOME	Total general
Nombre de persones	54	18	72

- No obstant això, hi ha un nombre de persones que malgrat treballin al Consell Comarcal la seva contractació és via SOC i per tant els salaris i altres condicions contractuals no venen marcades pel Consell Comarcal. El nombre de persones és de 23. De les quals 15 són dones i 8 són homes.

	DONA	HOME	Total general
Nombre de persones	15	8	23

- El personal estrictament contractat pel Consell Comarcal és de 49 persones, de les quals 39 són dones i 10 són homes. Es manté l'estructura feminitzada del Consell.

	DONA	HOME	Total general
Nombre de persones	39	10	49
Percentatge de persones	75%	25%	100%



2.1. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per edat (del conjunt de la plantilla)

Sexe	Mitjana Edat
DONA	43,9
HOME	42,7
Total	43,6

- La mitjana d'edat de la plantilla del Consell és de 43,6 anys. Sent molt similar la mitjana d'edat de dones i homes: 43,9 les dones i 42,7 els homes.

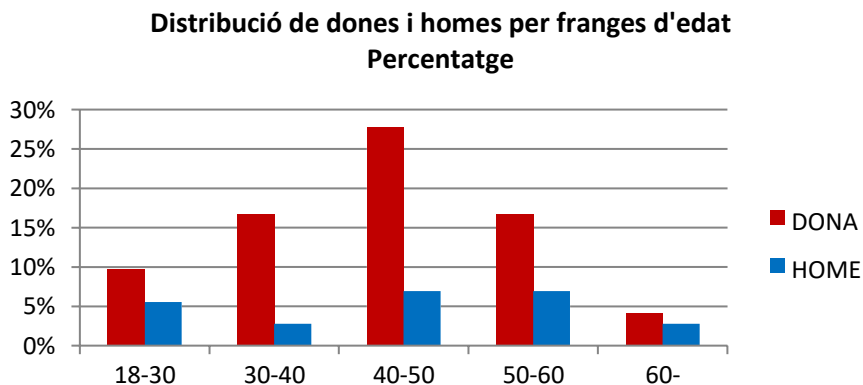
Distribució de la plantilla per edat ((Sense personal SOC)

	DONA	HOME	Total general
Mitjana d'edat	44	43	44

- La mitjana d'edat de la plantilla del Consell sense el personal SOC és de 44 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.

Distribució de la plantilla per franges d'edat

Plantilla completa:



- A les franges d'edat, la franja majoritària en el cas de les dones és la de 40-50 amb el 28%, seguides de la de 30-40 i la de 50-60 amb el 17%. En el cas dels homes la més nombrosa és també la de 40-50 anys i la de 50-60 amb el 7%, seguida de la de 18-30 amb el 6%. La menys nombrosa en els dos casos és la de més de 60 anys on hi ha un 4% de dones i un 3% d'homes.



Plantilla sense el personal SOC.

- Pel que fa al personal estricte del CC, la distribució segons les franges d'edat és la que es mostra a continuació:

Compte de persones			
	DONA	HOME	Total general
De 16 a 29 anys	3	1	4
De 30 a 49 anys	25	6	31
De 50 o més anys	11	3	14
Total general	39	10	49

Compte de persones			
	DONA	HOME	Total general
De 16 a 29 anys	64%	36%	100%
De 30 a 49 anys	83%	18%	100%
De 50 o més anys	67%	33%	100%
Total general	75%	25%	100%

Distribució per col·lectius	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	13%	22%	15%
De 30 a 49 anys	61%	39%	56%
De 50 o més anys	26%	39%	29%
Total general	100%	100%	100%

- El nombre més important de persones s'ubica en la franja de 30 a 49 anys. Més presència de dones en aquesta franja i per sobre del percentatge que ocupen les dones (75%). La franja de més edat hi ha més presència masculina.

Distribució de la plantilla per antiguitat Plantilla completa:

Mitjana d'antiguitat	Dona	Home	Total
	8,61	6,67	8,13

- La mitjana d'antiguitat de la plantilla és de 8,13 anys. Sent 8,61 anys d'antiguitat de les dones i 6,67 anys l'antiguitat dels homes.

Plantilla sense el personal SOC:

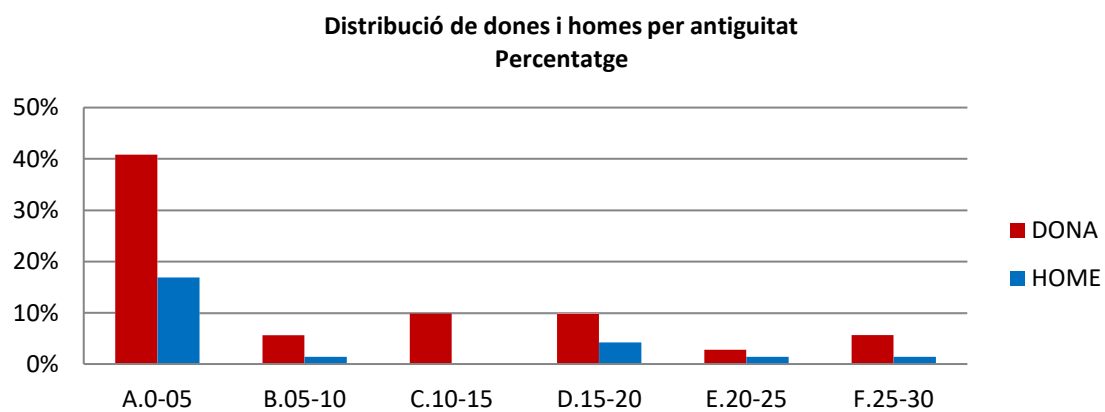
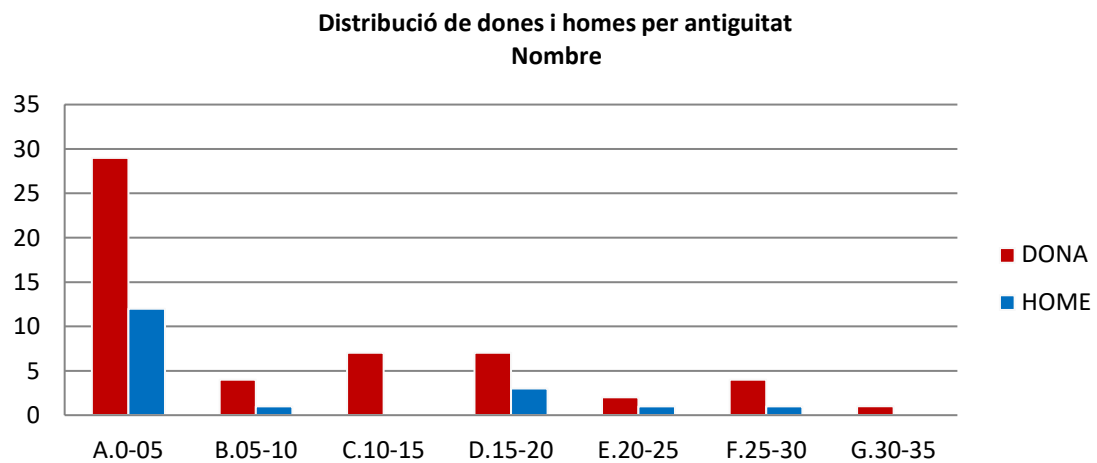
	DONA	HOME	Total, general
Mitjana d'antiguitat	11	11	11

- El personal estricte del CC té una mitjana d'antiguitat superior a si s'observen els dades del conjunt de la plantilla. Sense diferències entre dones i homes.



Distribució de la plantilla per antiguitat i franges d'edat

Plantilla completa:



- Pel que fa a les franges d'antiguitat, s'observa que hi ha més percentatge de dones a totes les franges, especialment a la franja A de 0-05 anys i a la franja C de 10-15 anys.
- Observem que la plantilla del Consell comarcal de la Cerdanya té una mitjana d'antiguitat relativament baixa.



Plantilla sense el personal SOC:

Compte de persones			
	DONA	HOME	Total, general
De 00 a 04 anys	29	12	41
De 05 a 09 anys	4	1	5
De 10 a 14 anys	7	0	7
De 15 a 19 anys	7	3	10
De 20 a 24 anys	2	1	3
De 25 a 29 anys	4	1	5
De 30 o més anys	1	0	1
Total general	54	18	72

Compte de persones			
	DONA	HOME	Total general
De 00 a 04 anys	71%	29%	100%
De 05 a 09 anys	80%	20%	100%
De 10 a 14 anys	100%	0%	100%
De 15 a 19 anys	70%	30%	100%
De 20 a 24 anys	67%	33%	100%
De 25 a 29 anys	80%	20%	100%
De 30 o més anys	100%	0%	100%
Total general	75%	25%	100%

Compte de persones			
	DONA	HOME	Total general
De 00 a 04 anys	54%	67%	57%
De 05 a 09 anys	7%	6%	7%
De 10 a 14 anys	13%	0%	10%
De 15 a 19 anys	13%	17%	14%
De 20 a 24 anys	4%	6%	4%
De 25 a 29 anys	7%	6%	7%
De 30 o més anys	2%	0%	1%
Total general	100%	100%	100%

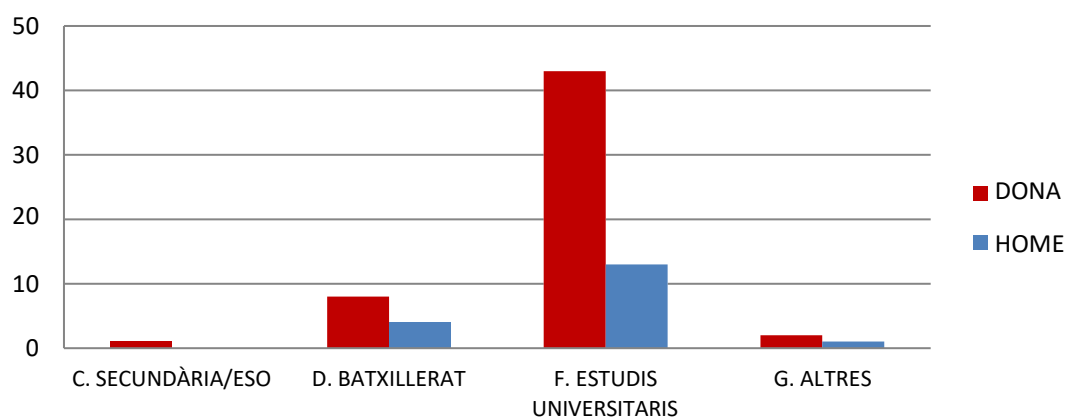
- Pel que fa a les franges d'antiguitat, de la plantilla del CC sense el personal SOC, s'observa que el nombre més important de persones és en la franja de menys antiguitat. De 0 a 4 anys. 41 persones, de les quals 29 són dones i 12 són homes.
- Desequilibris en totes les franges d'edat entre dones i homes, especialment en la franja de 10 a 14 anys, on totes són dones.
- Més presència d'homes en les franges de menys antiguitat.



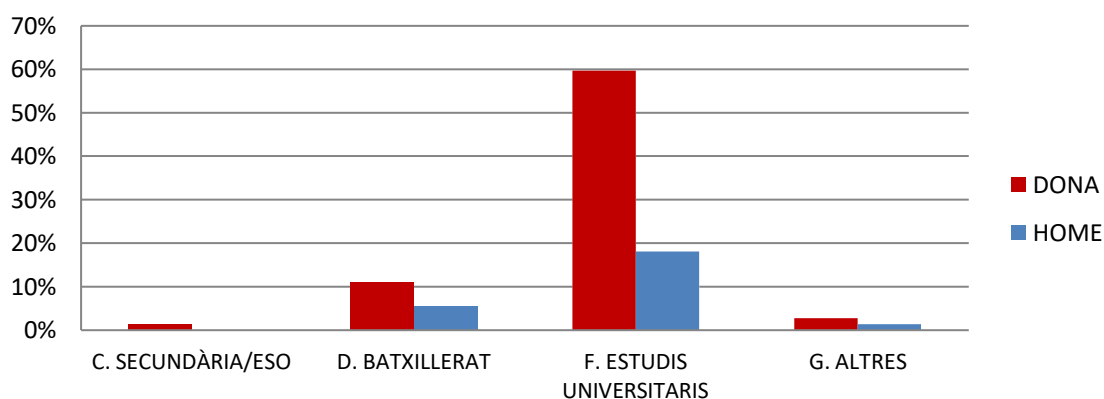
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

	Dona	Home	Dona %	Home %	Total	Total %
C. SECUNDÀRIA/ESO	1	0	1%	0%	1	1%
D. BATXILLERAT	8	4	11%	6%	12	17%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	43	13	60%	18%	56	78%
G. ALTRES	2	1	3%	1%	3	4%
Total general	54	18	75%	25%	72	100%

Distribució de dones i homes per nivell d'estudis Nombre



Distribució de dones i homes per nivell d'estudis Percentatge



- Referent al nivell d'estudis, s'observa com en general el nivell d'estudis preponderant és el de personal amb estudis universitaris que representa en total el 78% de la plantilla, sent el 60% de dones i el 18% d'homes. I en relació a cada sexe, en el cas de les dones representaria el 80% i en el cas dels homes representaria que el 72% del total dels homes tenen estudis universitaris, per tant lleugerament superior en el cas de les dones.



- El següent nivell d'estudis seria el de batxillerat amb el 17%, un 11% de les dones i un 6% dels homes. En aquest cas representaria un 15% de les dones i un 22% dels homes, per tant seria lleugerament superior en el cas dels homes.
- Finalment hi ha un 4% dins la categoria "Altres" i un 1% amb secundària/ESO.

	DONA	HOME	Total general
C. SECUNDÀRIA/ESO	100%	0%	100%
D. BATXILLERAT	67%	33%	100%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	77%	23%	100%
G. ALTRES	67%	33%	100%
Total general	75%	25%	100%

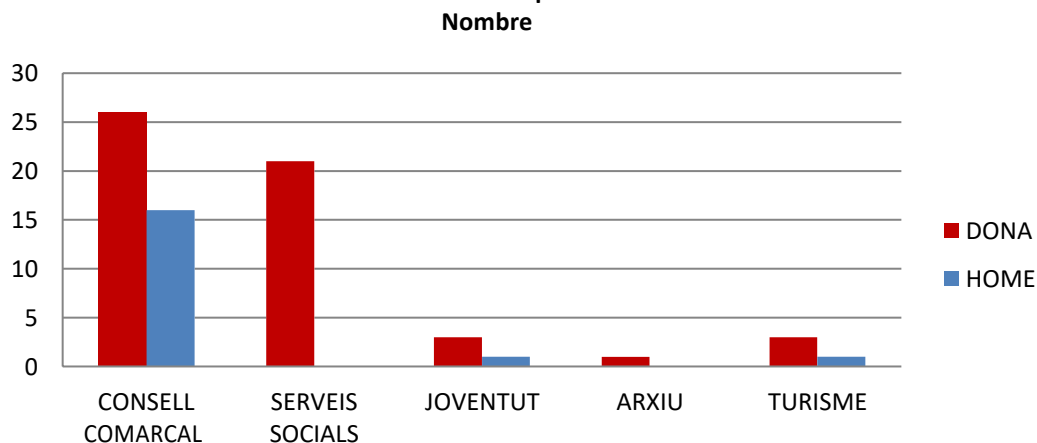
- La següent taula mostra les dades per col·lectius. Com s'ha mencionat anteriorment, els estudis universitaris són el nivell d'estudis més comú tant entre el col·lectiu de dones com el d'homes.

	Dones	Homes
C. SECUNDÀRIA/ESO	2%	0%
D. BATXILLERAT	15%	22%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	80%	72%
G. ALTRES	4%	6%
Total general	100%	100%

2.2. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Centre Treball	DONA	HOME	Total	Dona %	Home %	Total %
CONSELL COMARCAL	26	16	42	36%	22%	58%
SERVEIS SOCIALS	21		21	29%	0%	29%
JOVENTUT	3	1	4	4%	1%	6%
ARXIU	1		1	1%	0%	1%
TURISME	3	1	4	4%	1%	6%
Total general	54	18	72	75%	25%	100%

Distribució de dones i homes per centre de treball





- Per Centre de treball, la seu del Consell Comarcal és el més nombrós tant per dones (26) com per homes (16). En el cas dels homes excepte dos homes, la resta (16), el 88,9% estan ubicats a l'edifici del Consell, i un a Joventut i un altre a Turisme.
- En el cas de les dones està més repartit entre la seu del Consell (26), el 48% i Serveis Socials (21), el 39%. A més amb una quantitat ja molt menys nombrosa hi ha presència a Joventut (3), Turisme (3) i Arxiu (1).

Centre Treball	DONA	HOME	Total
CONSELL COMARCAL	62%	38%	100%
SERVEIS SOCIALS	100%	0%	100%
JOVENTUT	75%	25%	100%
ARXIU	100%	0%	100%
TURISME	75%	25%	100%
Total general	75%	25%	100%

- La taula anterior ens mostra com no hi ha cap centre de treball al Consell que mostri una composició paritària. El Consell Comarcal és el que més s'acosta als paràmetres de 60%-40% per a que es pugui considerar paritari.

Centre Treball	DONA	HOME
CONSELL COMARCAL	48%	89%
SERVEIS SOCIALS	39%	0%
JOVENTUT	6%	6%
ARXIU	2%	0%
TURISME	6%	6%
Total general	100%	100%

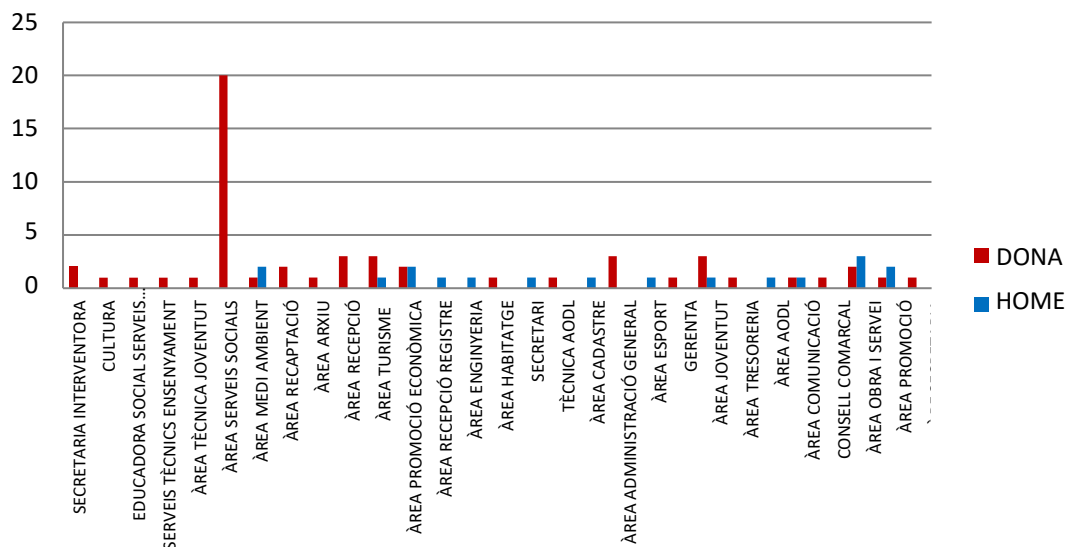
- La taula anterior mostra les dades per col·lectius. Com ja s'ha comentat, el 89% dels homes de la plantilla es troben en el Consell Comarcal.
- En el cas de les dones, la majoria es concentra també en el Consell Comarcal (48%), i en segon lloc hi destaca el centre de Serveis socials (39%).

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals



Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional

Nombre



- S'observa una gran àrea de serveis socials completament feminitzada amb un 28% del personal, i després moltes àrees amb una composició de persones reduïda de com a màxim 3, 4 o 5 persones.
- Moltes d'aquestes àrees al ser molt reduïdes estan ocupades només per un dels sexes, i principalment per dones ja que la composició del Consell és majoritàriament de dones. Entre aquests departaments feminitzats podem esmentar: Joventut, Cultura, Ensenyament, Recaptació, Recepció, Turisme, Administració general, Gerència o Tresoreria.
- En canvi s'observa la presència d'homes a les àrees d'Enginyeria, Cadastre o Esport.
- Estarien equilibrades les àrees de Promoció econòmica, comunicació i d'AODL.

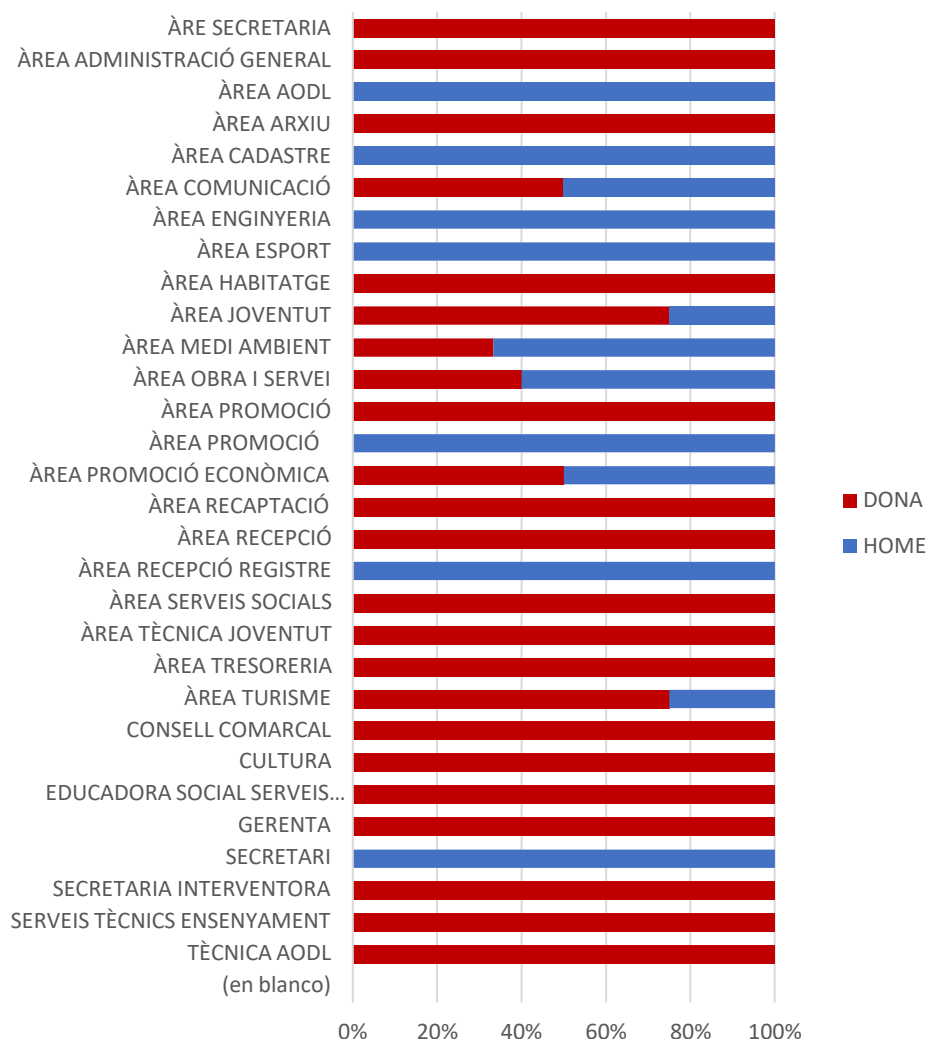


Departaments	DONA	HOME	Total	DONA	HOME	Total
SECRETARIA INTERVENTORA	2		2	2,8%	0%	2,8%
CULTURA	1		1	1,4%	0%	1,4%
EDUCADORA SOCIAL SERVEIS SOCIALS	1		1	1,4%	0%	1,4%
SERVEIS TÈCNICS ENSENYAMENT	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA TÈCNICA JOVENTUT	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA SERVEIS SOCIALS	20		20	27,8%	0%	27,8%
ÀREA MEDI AMBIENT	1	2	3	1,4%	2,8%	4,2%
ÀREA RECAPTACIÓ	2		2	2,8%	0%	2,8%
ÀREA ARXIU	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA RECEPCIÓ	3		3	4,2%	0%	4,2%
ÀREA TURISME	3	1	4	4,2%	1,4%	5,6%
ÀREA PROMOCIÓ ECONÒMICA	2	2	4	2,8%	2,8%	5,6%
ÀREA RECEPCIÓ REGISTRE		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
ÀREA ENGINYERIA		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
ÀREA HABITATGE	1		1	1,4%	0%	1,4%
SECRETARI		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
TÈCNICA AODL	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA CADASTRE		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
ÀREA ADMINISTRACIÓ GENERAL	3		3	4,2%	0%	4,2%
ÀREA ESPORT		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
GERENTA	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA JOVENTUT	3	1	4	4,2%	1,4%	5,6%
ÀREA TRESORERIA	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA AODL		1	1	0,0%	1,4%	1,4%
ÀREA COMUNICACIÓ	1	1	2	1,4%	1,4%	2,8%
CONSELL COMARCAL	1		1	1,4%	0%	1,4%
ÀREA OBRA I SERVEI	2	3	5	2,8%	4,2%	6,9%
ÀREA PROMOCIÓ	1	2	3	1,4%	2,8%	4,2%
ÀRE SECRETARIA	1		1	1,4%	0%	1,4%
TOTAL GENERAL	54	18	72	75%	25%	100%

- El gràfic següent mostra la composició per colors de cada àrea funcional.
- Com ja s'ha esmentat, hi ha moltes àrees petites que estan formades per només un dels sexes.



1.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe en cada departament o àrea funcional



- La taula següent mostra les dades per col·lectius d'homes i dones.
- Observem que les dones es concentren majoritàriament a serveis socials (37%) i els homes es divideixen en les àrees de obra i servei (17%), medi ambient (11%), promoció (11%) i promoció econòmica (11%).

DEPARTAMENT O ÀREA	Dona	Home
ÀRE SECRETARIA	2%	0%
ÀREA ADMINISTRACIÓ GENERAL	6%	0%
ÀREA AODL	0%	6%
ÀREA ARXIU	2%	0%
ÀREA CADASTRE	0%	6%
ÀREA COMUNICACIÓ	2%	6%
ÀREA ENGINYERIA	0%	6%
ÀREA ESPORT	0%	6%



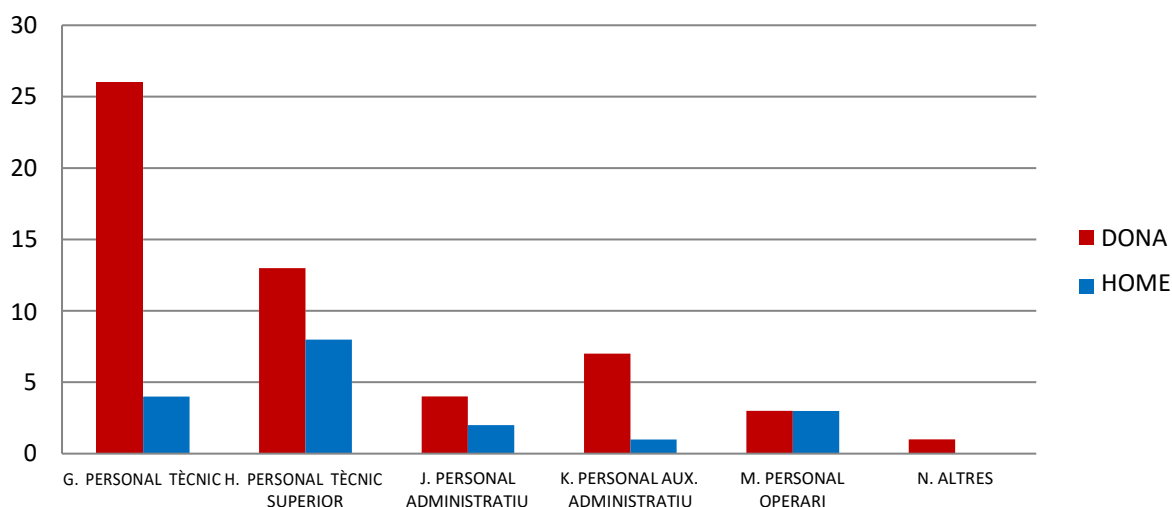
ÀREA HABITATGE	2%	0%
ÀREA JOVENTUT	6%	6%
ÀREA MEDI AMBIENT	2%	11%
ÀREA OBRA I SERVEI	4%	17%
ÀREA PROMOCIÓ	2%	11%
ÀREA PROMOCIÓ ECONÒMICA	4%	11%
ÀREA RECAPTACIÓ	4%	0%
ÀREA RECEPCIÓ	6%	0%
ÀREA RECEPCIÓ REGISTRE	0%	6%
ÀREA SERVEIS SOCIALS	37%	0%
ÀREA TÈCNICA JOVENTUT	2%	0%
ÀREA TRESORERIA	2%	0%
ÀREA TURISME	6%	6%
CONSELL COMARCAL	2%	0%
CULTURA	2%	0%
EDUCADORA SOCIAL SERVEIS SOCIALS	2%	0%
GERENTA	2%	0%
SECRETARI	0%	6%
SECRETARIA INTERVENTORA	4%	0%
SERVEIS TÈCNICS ENSENYAMENT	2%	0%
TÈCNICA AODL	2%	0%
TOTAL GENERAL	100%	100%

Distribució de la plantilla per grup professional

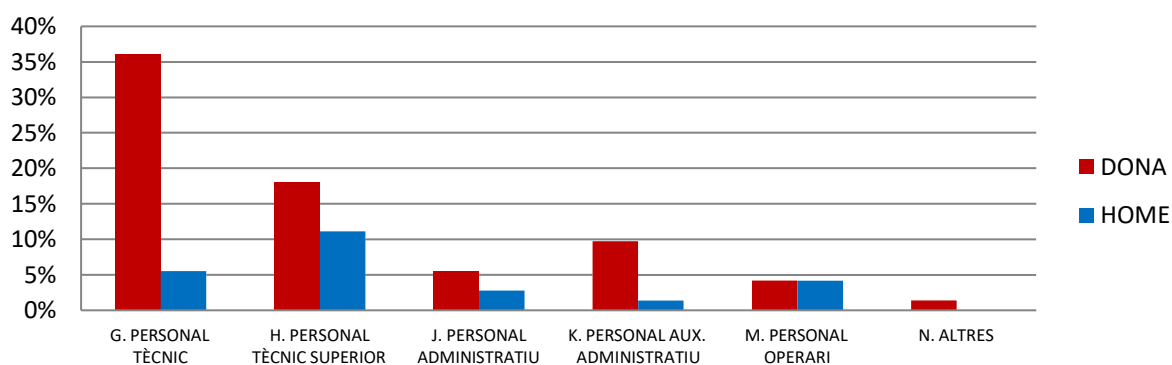
	DONA	HOME	TOTAL	DONA	HOME	TOTAL
G. PERSONAL TÈCNIC	26	4	30	36,1%	5,6%	41,7%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	13	8	21	18,1%	11,1%	29,2%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	4	2	6	5,6%	2,8%	8,3%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	7	1	8	9,7%	1,4%	11,1%
M. PERSONAL OPERARI	3	3	6	4,2%	4,2%	8,3%
N. ALTRES	1		1	1,4%	0,0%	1,4%
TOTAL GENERAL	54	18	72	75,0%	25,0%	100,0%



Distribució de dones i homes per grup professional
Nombre



Distribució de dones i homes per grup professional
Percentatge



- El 41,7% de la plantilla formen part del personal tècnic i el 29,2% del personal tècnic superior, és a dir, aquestes dues categories professionals representen un 70,9% de la plantilla.
- Les dones representarien el 36,1% del personal tècnic i el 18,1% del personal tècnic superior, en total un 54,2% entre les dues categories.
- En el cas dels homes aquests dos grups professionals també són els més representatius, si be en primer lloc el personal tècnic superior amb un 11,1% seguit del personal tècnic amb un 5,6%,.
- Per tant, les dones estarien lleugerament més presents en el global dels grups de personal tècnic i els homes estarien comparativament més presents en el grup professional de



personal tècnic superior amb una diferència d'un 20,3%, 8 de 18 (44,4%) mentre que les dones 13 de 54 (24,1%).

- El personal auxiliar administratiu és el següent grup professional més nombrós però molt menys nombrós que els anteriors, mentre que a nivell desagregat la presència de dones es majoritària ja que representa un 9,7% del total, amb dones, mentre que els homes només representen un 1,4% del total, amb només 1 home.

Dades per grup professional:

- S'observa que tots els grups professionals es troben sobre-representats per dones. El personal operari és l'únic grup que mostra una composició paritària (50%-50%). Tot i així, aquest grup està format per només 6 persones, el 8,3% de la plantilla del Consell Comarcal.
- El personal tècnic, que és el grup més nombrós dins del Consell, és també el que es troba més feminitzat amb un 87% de dones.

GRUP PROFESSIONAL	DONA	HOME	Total general
G. PERSONAL TÈCNIC	87%	13%	100%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	62%	38%	100%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	67%	33%	100%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	87%	13%	100%
M. PERSONAL OPERARI	50%	50%	100%
N. ALTRES	100%	0%	100%
TOTAL GENERAL	75%	25%	100%

Dades per col·lectius:

- Respecte del total de dones, un 48,1% es troba en el grup de personal tècnic i un 24,1% en el personal tècnic superior. Aquests dos grups sumen el 72,2% de les dones.
- Respecte del total d'homes representen un 22,4% el personal tècnic i un 44,4% el personal tècnic superior, en total un 66,8%.
- En el cas del personal operari la representació dels homes respecte del total d'homes és d'un 16,7% i en el cas del personal administratiu és d'un 11,1%, superior en ambdós casos respecte de les dones que és d'un 7,4% en el cas del personal administratiu i del 5,5% del personal operari respecte del total de les dones.

	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	48%	22%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	24%	44%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	7%	11%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	13%	6%
M. PERSONAL OPERARI	6%	17%



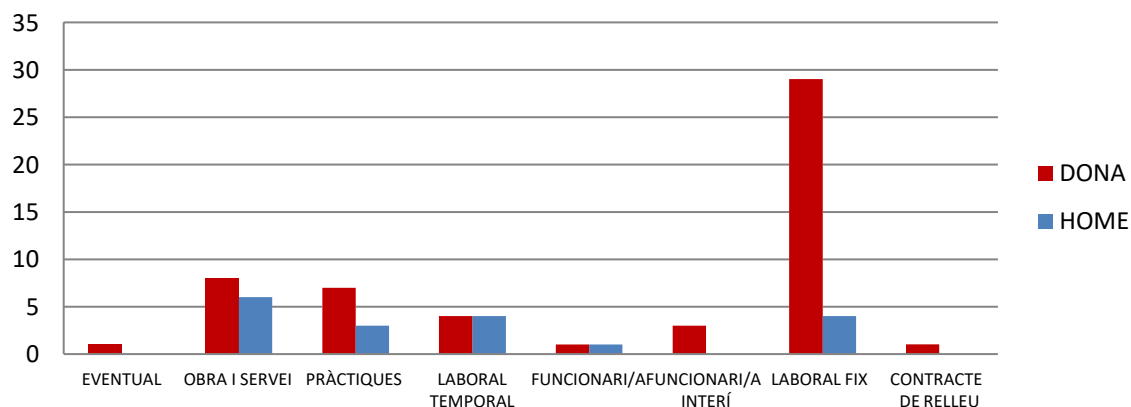
N. ALTRES	2%	0%
TOTAL GENERAL	100%	100%

2.3. Condicions contractuals de dones i homes

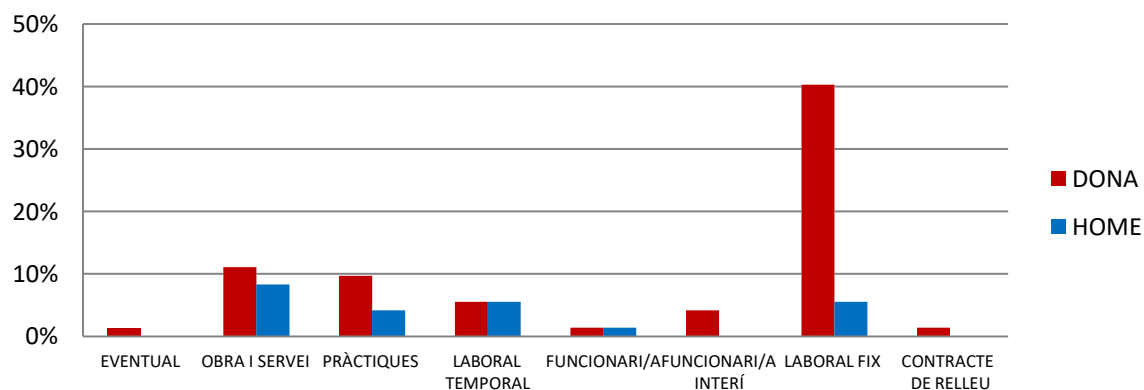
2.4. Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

Tipus Contracte	DON A	HOM E	TOTA L	DON A	HOM E	TOTA L
EVENTUAL	1	0	1	1%	0%	1%
OBRA I SERVEI	8	6	14	11%	8%	19%
PRÀCTIQUES	7	3	10	10%	4%	14%
LABORAL TEMPORAL	4	4	8	6%	6%	11%
FUNCIONARI/A	1	1	2	1%	1%	3%
FUNCIONARI/A INTERÍ	3	0	3	4%	0%	4%
LABORAL FIX	29	4	33	40%	6%	46%
CONTRACTE DE RELLEU	1	0	1	1%	0%	1%
TOTAL GENERAL	54	18	72	75%	25%	100%

Distribució de dones i homes per tipologia de contracte
Nombre



Distribució de dones i homes per tipologia de contracte
Percentatge





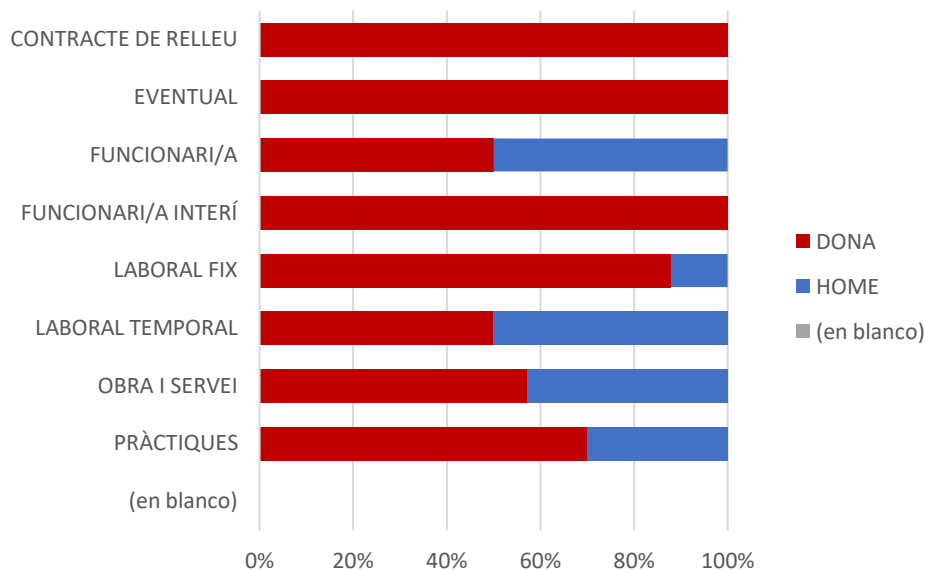
- S'observa com el 46% de la plantilla disposa d'un contracte laboral fix.
- En segon terme, hi ha un grup de tres modalitats de contracte repartides entre el contracte d'obra i servei (19%) , el contracte de pràctiques (14%) i el contracte laboral temporal (11%).
- I finalment un grup de 4 modalitats de relació, funcionariat (3%), funcionariat interí (4%), relleu (1%) i eventual (1%).
- Observem que del 46% de la plantilla que gaudeix d'un contracte laboral fix, el 40% són dones i el 6% homes.
- Quant al contracte d'obra i servei, del 19% total, l'11% són dones i el 8% són homes.

	DONA	HOME	Total general
CONTRACTE DE RELLEU	100%	0%	100%
EVENTUAL	100%	0%	100%
FUNCIONARI/A	50%	50%	100%
FUNCIONARI/A INTERÍ	100%	0%	100%
LABORAL FIX	88%	12%	100%
LABORAL TEMPORAL	50%	50%	100%
OBRA I SERVEI	57%	43%	100%
PRÀCTIQUES	70%	30%	100%
TOTAL GENERAL	75%	25%	100%

- El gràfic següent mostra la composició de cada tipologia de contracte per sexe.
- El contracte Laboral fix, el qual és el més comú dins del Consell (un 46% de la plantilla), es troba dividit entre un 88% de dones i només un 12% d'homes.
- En canvi, el següent contracte més comú, el d'obra i servei (un 19% de la plantilla), sí que mostra una composició paritària 57% de dones i 43% d'homes.



6.2. Percentatge de persones segregades per sexe i tipus de contracte



Dades per col·lectius

- Dins del col·lectiu de dones, el contracte laboral fix és el més comú (54%) seguit pel contracte d'obra i servei (15%). En el cas dels homes, és el contracte d'obra i servei el més comú (33%) seguit pel contracte laboral fix (22%) i el laboral temporal (22%).

Tipologia de contracte	DONA	HOME
CONTRACTE DE RELLEU	2%	0%
EVENTUAL	2%	0%
FUNCIONARI/A	2%	6%
FUNCIONARI/A INTERÍ	6%	0%
LABORAL FIX	54%	22%
LABORAL TEMPORAL	7%	22%
OBRA I SERVEI	15%	33%
PRÀCTIQUES	13%	17%
TOTAL GENERAL	100%	100%

2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

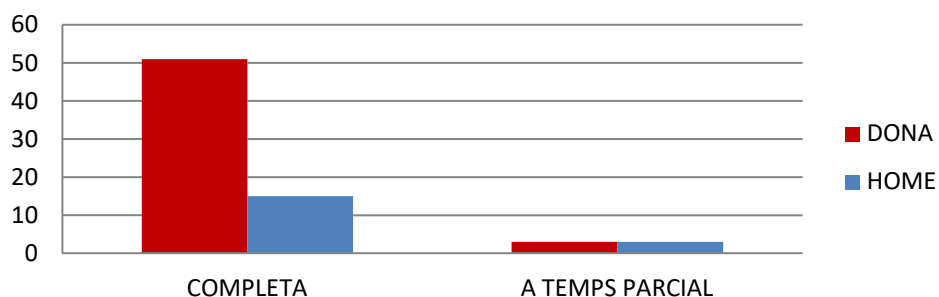
Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Tipus Jornada	DON A	HOM E	TOTA L	DON A	HOM E	TOTA L
COMPLETA	51	15	66	71%	21%	92%
A TEMPS PARCIAL	3	3	6	4%	4%	8%
Total general	54	18	72	75%	25%	100%



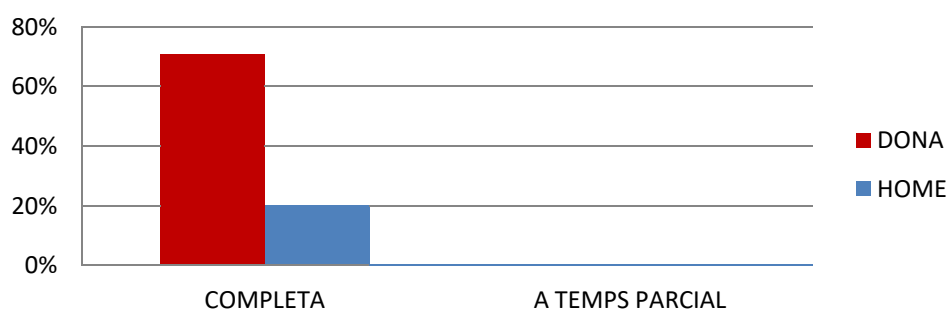
Distribució de dones i homes per tipus de jornada

Nombre



Distribució de dones i homes per tipus de jornada

Percentatge



- La jornada completa suposa el 92% dels contractes de la plantilla. La jornada a temps parcial està equilibrada entre homes i dones, ja que són 3 dones i 3 homes que disposen d'una jornada a temps parcial.

Dades per col·lectius

- Podem observar que un 6% del total de dones treballa amb una jornada a temps parcial, mentre que un 17% dels homes treballa amb aquest tipus de jornada no completa.

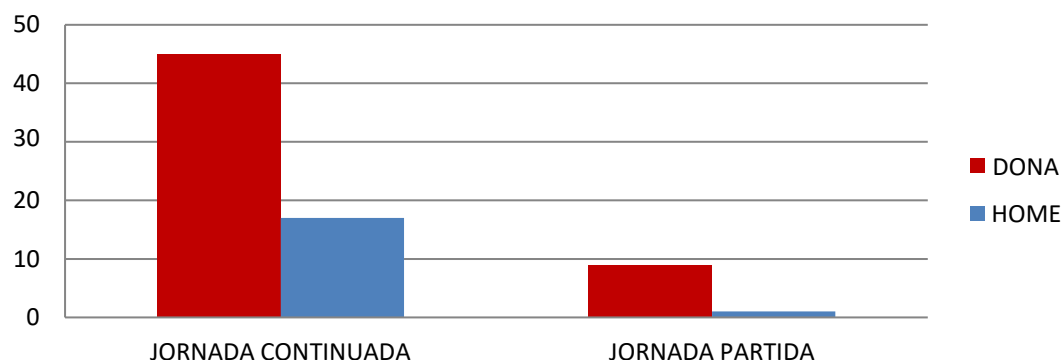
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	94%	83%
A TEMPS PARCIAL	6%	17%
Total general	100%	100%

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

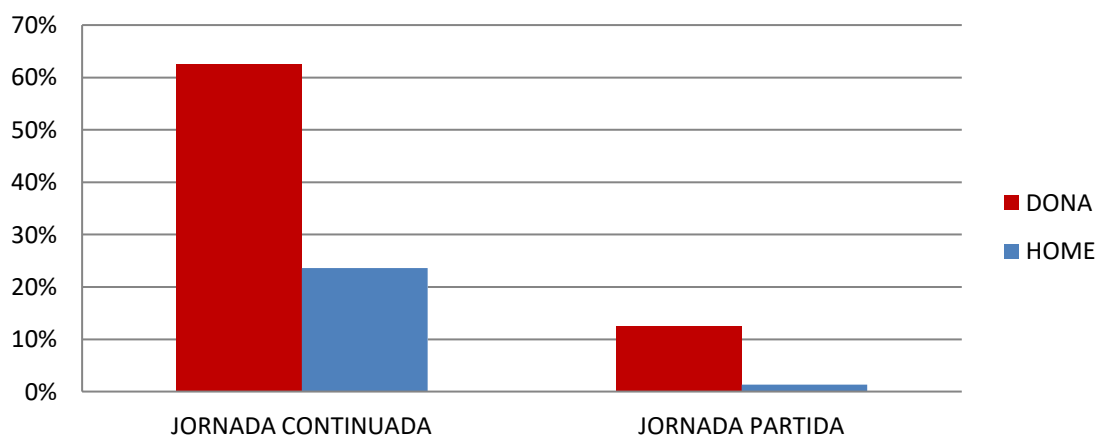
Jornada/Horaris	DONA	HOME	TOTAL	DONA	HOME	TOTAL
CONTINUA	45	17	62	63%	24%	85%
PARTIDA	9	1	10	13%	1%	14%
Total general	54	18	72	75%	25%	100%



Distribució de dones i homes per jornada/horaris
Nombre



Distribució de dones i homes per jornada/horari
Percentatge



- El 86% de la plantilla del Consell Comarcal de la Cerdanya treballa en jornada continuada, 62 persones, el 72,6% són dones (45), i el 27,4% són homes (17), si be representaria el 83% de les dones respecte el total de dones, i el 94% d'homes respecte del total d'homes.
- El 14% de la plantilla treballa amb jornada partida. El 90% són dones (9 dones) i el 10% homes (1 home), si be representen el 16,7% dels homes en relació al total del homes, i el 5,5% de dones respecte el total de dones.

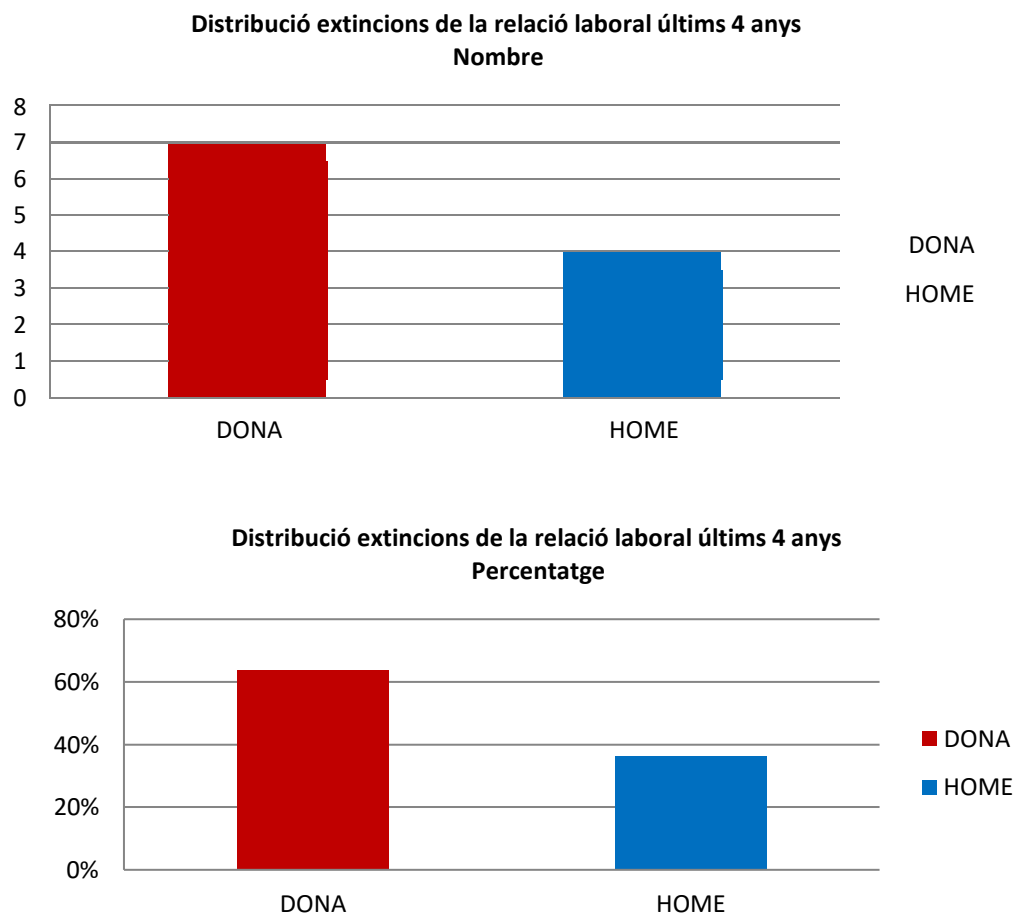
Dades per col·lectius

- Podem observar com el nombre de dones amb jornada partida representa el 17% sobre el total de dones. En canvi, el nombre d'homes amb jornada partida representa el 6% sobre el total d'homes.

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	83%	94%
JORNADA PARTIDA	17%	6%
Total general	100%	100%

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims anys

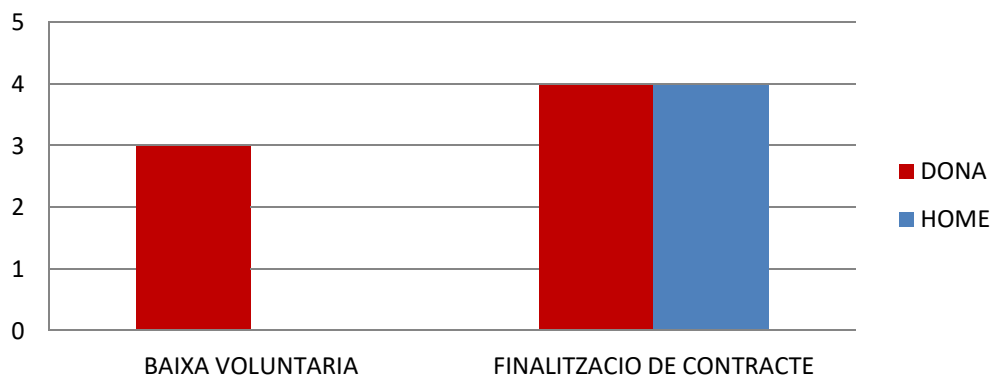


- En els darrers 4 anys hi ha hagut 11 extincions de la relació laboral amb el Consell Comarcal de la Cerdanya, el 64% corresponent a dones i el 36% corresponent a homes, si be recordem que la presència de dones és una mica més elevada del 75% de la plantilla i la dels homes una mica inferior, del 25% de la plantilla.



Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

Distribució de dones i homes per motiu de l'extinció de la relació laboral
Nombre



Distribució de dones i homes per motiu de l'extinció laboral
Percentatge



- El motiu principal de l'extinció de la relació laboral amb el Consell és la finalització del contracte en un 72% dels casos, i l'altra motiu d'extinció és la baixa voluntària en un 28% dels casos.
- Quant als homes l'únic motiu d'extinció de la relació és la finalització del contracte en el 100% dels casos. Mentre que en el cas de les dones en un 43% dels casos és la baixa voluntària i en un 57% la finalització del contracte.

Motius	DONA	HOME
BAIXA VOLUNTARIA	43%	0%
FINALITZACIO DE CONTRACTE	57%	100%
Total general	100%	100%



2.7. Anàlisi de les dades

- La plantilla del Consell Comarcal de la Cerdanya es troba clarament feminitzada amb un 75% de dones del total de la plantilla.
- La mitjana d'antiguitat és de 8,13 anys, sent de 6,67 en el cas dels homes i 8,61 de les dones.
- S'observa la tendència a la feminització de molts departaments, especialment el de Serveis Socials, i en menor mesura la masculinització d'alguns altres, si be molts d'ells formats per una única persona, com enginyeria o esports.
- Dins els grups professional tècnics els homes tenen més presència en els tècnics superiors sent en termes relatius del 44,4% dels homes en relació al total d'homes, en comparació al 24,1% de les dones respecte del total de les dones. Igualment dins dels grups professionals d'administratiu i auxiliar administratiu la presència dels homes és lleugerament superior en el cas del personal administratiu en un 11,1% respecte del 7,4% de les dones, mentre que el personal auxiliar administratiu les dones tenen major presència en un 9,7% respecte del 1,4% dels homes. Finalment, en relació al personal operari els homes representen el 16,7% respecte del total d'homes en comparació al 5,5% que representen les dones.
- Les jornades a temps parcial estan equilibrades entre homes i dones en termes absoluts i és un mica superior en els homes si ho comparem en termes relatius.
- Les dones són les úniques que representen els casos d'extinció de la relació laboral per baixa voluntària.
- El percentatge de la plantilla que té un contracte de funcionariat o funcionariat interí representa només el 16% del total.

2.8. Conclusions de l'àmbit de condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

Àmbit condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Distribució relativament equilibrada pel que fa a tipologia de contracte.	• Incorporar accions positives per tal d'equilibrar els departaments feminitzats i masculinitzats. • Estudiar les condicions que porten a les dones a la baixa voluntària per l'extinció de la relació laboral.

3.3 Accés a l'organització, procés de selecció i contractació



Àmbit accés a l'organització, selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No es considera que certes feines es puguin realitzar millor segons el sexe del treballador.	- Dur a terme les valoracions dels diferents llocs de treball. - Incorporar en la gestió de personal les dades desagregades per sexe. - Assegurar que els treballadors encarregats dels processos de selecció han obtingut formació en igualtat de gènere. - Incorporar accions positives per tal d'equilibrar aquells departaments on les dones estan infrarepresentades o subrepresentades. - Revisar que tot el contingut de les ofertes de treball utilitza un llenguatge inclusiu.

3.4 Formació

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció positiva de la plantilla que hi ha igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació.	- Caldria analitzar com afecten en el desenvolupament i possibilitats professionals les diferències de participació en formació entre dones i homes. - Sistematitzar la recollida i registre d'informació de manera desagregada pel que fa a la participació d'homes i dones en la formació. - Dotar-se d'un pla de formació que incorpori de manera general la perspectiva de gènere (PG). - Crear instruments per assegurar la identificació de les necessitats de formació de les dones.

3.5 Promoció professional



Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Voluntat d'analitzar la política de promocions i desenvolupament professional.	• Elaborar i implementar una política de promocions i desenvolupament professional que incorpori la perspectiva de gènere (PG). • Preveure els canals de comunicació i difusió perquè es conegui per part de la plantilla tant els processos de promoció interna com les vacants quan es produeixin. • Sistematitzar la recollida i registre d'informació de manera desagregada pel que fa a la participació d'homes i dones en la promoció.

3.6 Retribucions

Àmbit de retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• No hi ha bretxa salarial quan observem la mitjana de la retribució general.	• Realitzar un seguiment i anàlisi del complement d'antiguitat, ja que aquest mostra una gran bretxa malgrat les dones tenen una mitjana d'antiguitat superior als homes. • Realitzar un anàlisi del complement de Destí i específic per a revisar la bretxa de gènere del grup de Personal Tècnic. • Revisar la bretxa de gènere del salari base anual dins el grup professional de Personal Auxiliar Administratiu.

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



Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El 51,1% de les persones que han participat a l'enquesta a la plantilla considera que les mesures de conciliació que ofereix el Consell són suficients.	- Sistematitzar la recollida i registre d'informació de manera desagregada pel que fa a l'ús d'homes i dones de les mesures de conciliació i corresponsabilitat. - Garantir mecanismes d'informació de les mesures a tota la plantilla. - Garantir mecanismes per identificar les responsabilitats familiars de treballadors i treballadores. - Revisar la incorporació de les millores necessàries al conveni col·lectiu, i específicament les mesures de flexibilitat horària, foment del teletreball i permisos retribuïts.

3.8 Comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Es disposa d'un manual de comunicació no sexista. - S'ha fet formació sobre com comunicar amb perspectiva de gènere.	- Redactar les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu. - Continuar fent formació sobre comunicació inclusiva amb perspectiva de gènere.



3.9 Salut laboral

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	• Sistematitzar la recollida i registre d'informació de manera desagregada de homes i dones quant als accidents i malalties i dies de baixa i les seves causes. • Revisar la necessitat d'incorporar la PG en la política de riscos laborals. • Crear espais més participatius per tal de conèixer millor les necessitats de la plantilla. • Informar als treballadors i treballadores dels riscos específics per la seva feina i de les mesures a adoptar. • Informar als treballadors i treballadores dels llocs o activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància, i de les mesures específiques a adoptar.

3.10 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	• Crear un protocol actual i vigent per a casos d'assetjament sexual i/o per raó de gènere. • Formació sobre el protocol i sobre les diverses formes en què es pot produir l'assetjament sexual i per raó de sexe. • Incorporar-ho al manual d'acollida o/i al codi ètic del Consell comarcal. • Crear una comissió paritària destinada a donar atenció a les situacions d'assetjament. • Revisar les causes davant de les respostes de l'enquesta, on tres dones diuen haver viscut casos de vulneració de drets.



4 El Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya ha definit com a objectius estratègics del present Pla, els següents:

1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell, la incorporació de la perspectiva de gènere.
2. Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.
3. Garantir una contractació i selecció lliure de biaixos de gènere.
4. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
5. Garantir la igualtat retributiva.
6. Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida familiar, personal i professional en la cultura organitzativa.
7. Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.
8. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.
9. Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.

A continuació s'ofereix el Pla d'igualtat amb els objectius estratègics, operatius i mesures.



4.1 Els objectius, les accions, responsables i calendari del I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell comarcal, la incorporació de la perspectiva de gènere.	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions comarcals.	1. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos comarcals.	Junta de govern	Al llarg de tot el Pla
	Donar impuls i seguiment al Pla	2. Adjudicació pressupostària anual pel desenvolupament del Pla.	Junta de govern	Al llarg de tot el Pla
		3. Crear comissió d'igualtat per tal de promoure les accions adreçades a vetllar per la no discriminació i la igualtat de tracte i oportunitats al Consell.	Conjunt de les Conselleries	Creació 2024. Funcionant al llarg de tot el Pla
	Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva	4. Revisar i incloure en l'acord marc i en el conveni col·lectiu el principi d'igualtat i no discriminació, en tots els àmbits del text i, a la vegada, incloure l'opció d'utilitzar mesures d'acció positiva.	Àrea de RRHH i RLPT	Sempre que es revisi el conveni
	Influir en l'entorn del Consell	5. Apropiació o elaboració d'una guia/protocol que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació dels serveis.	Àrea de Contractacions	Apropiació al 2024. Aplicació al llarg de tot el Pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA:
FORMACIÓ
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	6. Revisar i definir el procediment de detecció de necessitats formatives i el Pla de formació que es deriva.	Àrea de RRHH	2024 - 2025
		7. Realitzar avaluacions bianuals del programa de formació que inclogui una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.	Àrea de RRHH	2024 - 2026
	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells del Consell	8. Dissenyar una formació específica per a la plantilla que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el camp o àrea de responsabilitats de les persones.	Àrea de RRHH	Al llarg de tot el Pla
		9. Integrar en la formació interna la perspectiva de gènere de manera transversal.	Àrea de RRHH	Al llarg de tot el Pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ PROMOCIÓ PROFESSIONAL FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir una contractació i selecció lliure de biaixos de gènere.	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la selecció i contractació.	10.Revisar el procés de selecció i contractació.	Àrea de RRHH	2024
Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.	11. Preveure els canals de comunicació per a la publicació interna de les vacants.	Àrea de RRHH	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL CONDICIONS DE TREBALL RETRIBUCIONS				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la igualtat retributiva.	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere	12. Dur a terme la valoració dels llocs de treball, incorporant la perspectiva de gènere i la posterior auditoria retributiva.	Àrea de RRHH i Gerència	2024
		13. Seguiment anual de la bretxa en base al RD 902/2020, de 13 d'octubre.	Àrea de RRHH	Al llarg de tot el Pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	14. Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.	Àrea de RRHH	2024
		15. Elaboració i difusió d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.	Àrea de RRHH RLTP	2024
		16. Anàlisi de gènere de les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.	Àrea de RRHH RLTP	Al llarg de tot el Pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA COMUNICACIÓ NO SEXISTA FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.	Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació.	17. Redactar les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu.	Àrea de RRHH Àrea de Comunicació	2024 Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA SALUT LABORAL FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.	18. Disseny i execució d'una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals a les persones responsables de seguretat i salut.	Àrea de RRHH PRL	2024
		19. Incloure la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.	Àrea de RRHH PRL	2024



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.	20. Elaboració del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament i crear una comissió paritària destinada a donar atenció davant de les possibles situacions d'assetjament.	Àrea de RRHH	2024
		21. Disseny i execució de formació continua en la temàtica a les persones que formen part de la comissió paritària.	Àrea de RRHH	2024
	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	22. Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol i incorporar-ho al manual d'acollida o/i al codi ètic del Consell comarcal.	Àrea de RRHH i Gerència	2024 i 2025





4.2 Vigència del I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya

El I Pla d'igualtat de dones i homes del Consell Comarcal de la Cerdanya és un projecte amb una durada de 4 anys des de la seva aprovació, per tant fins a desembre del 2027.

El Pla d'igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust.

4.2 Àmbit d'aplicació

El present Pla d'igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores del Consell Comarcal de la Cerdanya, en qualsevol centre de treball, tinguin la condició de personal funcionari o personal laboral, i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.



5 Seguiment i avaluació

La remissió expressa que la Llei per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes fa a l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en el conjunt del procés d'elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

El seguiment és una anàlisi continuada per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos i detectar possibles problemes.

L'avaluació, és una valoració sistemàtica i objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

Seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació, per a això serà necessària la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals serà garantia de la pertinència de les conclusions extretes, de tal forma que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així, el seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per a conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, ha de realitzar-se de manera simultània a l'execució del Pla i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Simultanejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seguiment d'aquest permet que, en qualsevol moment, les mesures puguin ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciant.

Amb aquest objectiu el **Consell Comarcal de la Cerdanya** ha constituït la **Comissió per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de dones i homes** i el seu reglament de funcionament.

Per altre banda, amb caràcter anual, a més dels indicadors de seguiment de cada una de les accions que componen el present pla, es treballarà en un informe de seguiment que incorporarà, com a mínim, l'anàlisi dels següents indicadors:

- Número i percentatge de dones i homes en plantilla. Anàlisi per classificació professional.
- Número de dones i homes incorporades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Número de dones i homes promocionades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Ús de mesures de conciliació per part de dones i homes.
- Anàlisi de la bretxa salarial de dones i homes segons defineix el RD 902/2020.
- Casos d'activació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i valoració del funcionament de mateix.



5.1 Revisió del Pla d'igualtat

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió i funcions de la Comissió de seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial 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.
- c) Quan una resolució judicial condemni al Consell per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En l'annex del present document s'adjunta acta i reglament de la Comissió pel seguiment de la implantació i avaluació del Pla.



5.2 Detall de fitxes pel seguiment

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions comarcals.		
MESURA	1. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos comarcals.		
OBSERVACIONS	Convé incidir en el reconeixement de la realitat i necessitats de les dones i les arrels econòmiques de les desigualtats de gènere formant a les persones de la direcció encarregada de pressupostos i a les responsables de conduir els programes pressupostaris.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Junta de govern • Col·lectiu destinatari: - Participants elaboració pressupostos - Ciutadania		Costos de personal intern/extern, si s'escau.	Al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Nombre d'accions o mesures empleades per promoure la formació de tot l'equip amb influència (caràcter tècnic i polític) en l'elaboració i execució de pressupostos. • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones que han accedit a la formació. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. • Nombre de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos comarcals. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea.			
RESULTAT PREVIST			
• Al llarg de la vigència del Pla, s'ha format en perspectiva de gènere a totes les persones encarregades del pressupost comarcal, així com a les responsables dels programes pressupostaris.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el Pla.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Donar impuls i seguiment al Pla		
MESURA	2. Adjudicació pressupostaria anual pel desenvolupament del Pla.		
OBSERVACIONS	Per garantir la implementació efectiva del Pla s'ha de preveure el cost necessari per la posada en pràctica de les mesures previstes així com del seu seguiment i avaluació.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Junta de govern • Col·lectiu destinatari: - Ciutadania - Persona responsable de l'àmbit d'Igualtat		Sense cost	Al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Pressupost anual assignat al desenvolupament del Pla. • Eina que sistematitza la informació de dades de les diferents àrees o departaments del Consell. La informació recollida conté: 1) Pressupost destinat a la igualtat i no discriminació. 2) Nombre i descripció d'objectius assignats al pressupost.		• Fixat un percentatge anual del pressupost comarcal al desenvolupament del present Pla.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Anual	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Donar impuls i seguiment al Pla		
MESURA	3. Crear comissió d'igualtat per tal de promoure les accions adreçades a vetllar per la no discriminació i la igualtat de tracte i oportunitats al Consell.		
OBSERVACIONS	La Comissió d'igualtat té les funcions de garantir i promoure l'execució d'accions que compleixen el principi de transversalitat, ja siguin accions proposades dins de la Comissió o del propi Pla d'Igualtat comarcal.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Conjunt de les conselleries • Col·lectiu destinatari: - Membres de la comissió d'igualtat		Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Participació regular de les àrees de recursos humans, i dues àrees més. • Participació regular de la representació de la plantilla. • Participació d'algun/a representant polític/a. • Nº i % de mesures treballades respecte de les proposades al Pla. • Nº i % de membres que assisteixen i fan propostes en relació als que formen la Comissió.		• Participació activa per part dels membres de la Comissió d'igualtat. • Compliment de les accions proposades al Pla d'Igualtat de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell la incorporació de la perspectiva de gènere.	
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva	
MESURA	4. Revisar i incloure en l'acord comú i el conveni col·lectiu el principi d'igualtat i no discriminació, en tots els àmbits del text i a la vegada, incloure l'opció d'utilitzar mesures d'acció positiva.	
OBSERVACIONS	Incorporar diferents clàusules al conveni col·lectiu: ús d'accions positives per a la presència dones, referència al protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe, formació i Comissió paritària.	
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell	Costos de personal intern	Sempre que es revisi el conveni
INDICADORS DE SEGUIMENT		
• Acord comú i Conveni Col·lectiu del Consell amb descripció expressa entre els seus objectius de la igualtat de tracte i oportunitats. • Menció expressa de la possibilitat de fer ús de mesures d'acció positiva per a acabar amb la feminització i masculinització dels departaments. • Referència expressa al protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe, a la comissió paritària i a la seva formació. • Grau de coneixement de l'equip del procés de selecció, dels requisits necessaris i dels canals per a accedir a la informació. • Publicitat dels criteris de selecció i promoció i de l'equip seleccionador.		
RESULTAT PREVIST		
• L'acord comú i el Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Cerdanya inclouen com a principi la igualtat de dones i homes en tots els àmbits del text. • L'acord comú i el Conveni col·lectiu incorporen mesures d'acció positiva amb l'objectiu de reduir la segregació horitzontal. • S'aplica l'anàlisi de gènere en els processos de selecció i promoció interna per a accedir a llocs de responsabilitat. • L'acord i el Conveni fan referència al protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de gènere.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual, en la negociació de l'acord i conveni.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament del Consell la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Influir en l'entorn de l'organització.		
MESURA	5. Apropiació o elaboració d'una guia/protocol que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació, subvencions i licitacions dels serveis.		
OBSERVACIONS	La perspectiva de gènere en la contractació o l'atorgament de subvencions consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar-la per promoure la igualtat de les dones i els homes en el mercat laboral. S'adjunta documentació de referència https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/guia-perspectiva-genere-contractes-publics/		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de Contractacions • Col·lectiu destinatari: - Empreses, associacions, proveïdors, etc.		Sense cost	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Guia/protocol per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes. • Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les bases o clàusules de contractació. • El personal tècnic de contractació de serveis i productes del Consell s'ha apropiat de la guia d'incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública de la Generalitat i ha adaptat les clàusules adients a les contractacions o convocatòries de serveis i productes del Consell. • Nombre de formacions rebudes en contractació pública amb perspectiva de gènere. • Nombre de persones amb dades desagregades per sexe assistents a la formació en % a la plantilla implicada en contractació. • Nombre de contractes realitzats d'importos majors a (20.000 €) amb les clàusules incorporades. • En quin % les clàusules són requisits.			
RESULTAT PREVIST			
• Es disposa d'una Guia/protocol per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes. • S'han inclòs clàusules per promoure la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes en els nous contractes i/o renovacions que ha signat el Consell.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Al llarg de tot el Pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.		
MESURA	6. Revisar i redefinir el procediment de detecció de necessitats formatives i el Pla de formació que es deriva.		
OBSERVACIONS			
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell	Costos de personal intern	2024-2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Qüestionari de necessitats de formació en igualtat de gènere realitzada per cadascuna de les àrees o departaments del Consell. • Qüestionari de les necessitats de formació en igualtat de gènere duta a terme pels comandaments intermedis. • Disseny i/o contractacions dels cursos seleccionats sobre la base de les necessitats detectades. • Selecció dels cursos i les ofertes. • Formació en igualtat incorporada en el pla de formació del Consell. • Accions de difusió del pla. • Memòria de la sessió de presentació del pla de formació i llista d'assistència a la sessió. • Hores de formació anuals de dones i homes			
RESULTAT PREVIST			
• S'ha revisat i redefinit el procediment de detecció de necessitats formatives. • El pla de formació integra la perspectiva de gènere. • No s'observen diferències entre dones i homes respecte a les hores de formació anuals.			
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.		
MESURA	7. Realitzar avaluacions bianuals del programa de formació que inclogui una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Àrea de RRHH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla. 2025-2027
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Accions de difusió de la formació d'igualtat. - Memòria de les activitats formatives realitzades. Número, continguts i característiques de cada curs. - Nombre de persones i d'equips que han realitzat la formació, desagregats per sexe, càrrec i títol del curs. - Criteris d'admissió. - Registre i anàlisi d'absències i baixes o abandonaments. - Avaluació dels plans de formació. Informe de conclusions que inclogui bones pràctiques i àrees de millora del pla de formació basant-se en l'avaluació. - Mesures de conciliació posades a disposició i el nombre de persones que les han usat. - Valoració per part de les persones assistents. qüestionari de satisfacció, indicant si és en horari laboral o extra laboral i si és de caràcter voluntari o obligatori.			
RESULTATS PREVISTOS			
- S'ha proporcionat, a través del pla de formació del Consell, formació sobre igualtat de gènere a tota la plantilla. - Incorporada la formació en igualtat en el programa formatiu del Consell - S'han enfortit les capacitats de les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna per a aplicar la perspectiva de gènere. - Cada departament ha planificat una formació en igualtat de gènere el més adaptada possible a les seves línies de treball i a partir de les seves necessitats recursos i disponibilitats. - S'han avaluat els plans de formació.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Anualment.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells del Consell comarcal.		
MESURA	8. Dissenyar una formació específica per a la plantilla que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el camp o àrea de responsabilitats de les persones.		
OBSERVACIONS	S'aconsella la participació d'una persona de la Comissió en cada grup que es porti a terme. Incloure informació sobre els drets de les dones que pateixin violència masclista.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formacions portades a terme. • Persones assistents amb dades desagregades per sexe. • Valoració per part de les persones assistents.		• Al llarg del pla s'ha format a la plantilla en igualtat de dones i homes. • La valoració de les persones assistents és positiva.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells del Consell		
MESURA	9. Integrar en la formació interna la perspectiva de gènere de manera transversal.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Nombre de formacions que han estat modificades per a incorporar la perspectiva de gènere • Formacions portades a terme. • Persones assistents, amb dades desagregades per sexe. • Valoració per part de les persones assistents.		• S'ha incorporat la perspectiva de gènere en totes les formacions del Consell.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Incrementar la presència de dones en llocs/nivells infrarepresentats.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la selecció i contractació.		
MESURA	10. Revisió del procediment de selecció i contractació.		
OBSERVACIONS	Estudiar les condicions que porten a les dones a la baixa voluntària per l'extinció de la relació laboral.		
	Incorporar en la gestió de personal les dades desagregades per sexe.		
	Assegurar que el personal encarregat dels processos de selecció ha obtingut formació en igualtat de gènere.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Àrea de RRHH - Col·lectiu destinatari: - Qualsevol persona que participa en un procés de selecció, independentment del rol.		Costos de personal intern	2024 Revisions amb caràcter bianual.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Document de l'anàlisi previ: identificació de processos i línies d'intervenció; priorització i establiment d'un pla de treball per al desenvolupament dels indicadors que cobreixin la totalitat del sistema. - Revisat el procediment de selecció. Existeix un protocol de selecció amb criteris clars objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe i gènere. - Les persones que participen en els processos de selecció disposen de coneixements sobre com incorporar la perspectiva de gènere en aquests processos. - Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència en el procediment de selecció. - Nombre total de processos de selecció realitzats. - Nombre de persones de selecció a les quals s'ha aplicat la clàusula de preferència. - Número i percentatge desagregat per sexe, de candidatures presentades. Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.			
RESULTAT PREVIST			
- El procediment de selecció ha estat revisat i actualitzat. Incorpora la perspectiva de gènere i contempla els aspectes tractats en les reunions de la Comissió negociadora. - El procediment ha estat compartit amb la comissió de seguiment. - S'han format en igualtat les persones que participen en els processos de selecció.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual, amb revisions bianuals.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.		
MESURA	11. Preveure els canals de comunicació per a la publicació interna de les vacants.		
OBSERVACIONS	Suposa també vetllar per la redacció inclusiva de les ofertes de treball i el compromís explícit de l'organització amb la igualtat de dones i homes.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Sense cost	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Vacants publicades. • Percentatge de dones i homes per categoria/grup professional. • Comunicació a tot el personal informant de les vacants disponibles per a la promoció interna pels canals habituals i de les pròpies direccions de cada un dels departaments als seus equips.		• S'han publicat totes les vacants. • Les vacants incorporen el compromís del Consell amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. • Les vacants estan redactades fent ús de llenguatge inclusiu. • Reducció de la segregació vertical i horitzontal. • S'ha establert l'accés prioritari de les persones treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball suprarepresentades per l'altra sexe.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el Pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.		
MESURA	12. Dur a terme la valoració dels llocs de treball, incorporant la perspectiva de gènere i la posterior auditoria retributiva.		
OBSERVACIONS	Suposa realitzar un estudi/anàlisi de bretxa previ al tancament de qualsevol acord que afecti a les retribucions. Evidentment caldrà incorporar la perspectiva de gènere en aquests acords. A més, cal fer la valoració dels llocs de treball.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH i Gerència • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern i/o extern	Inici 2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Elaboració de la documentació que fa referència a la definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de treball i que poden induir algun tipus de discriminació. (disponibilitat horària, possibilitat de viatjar...). • Nombre de correccions realitzades en comparació al nombre de llocs de treball establerts per l'empresa. • Percepció de les dones respecte a la millora de la definició dels llocs de treball. • Pla d'actualització de la descripció dels llocs de treball i un calendari d'implementació indicant responsable i cronograma d'aplicació.		• S'ha dut a terme un estudi i reorganització dels conceptes retributius que simplifiquen l'anàlisi de la bretxa. Aquest estudi inclou una valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i una anàlisi comparativa amb l'exercici actual d'aquests llocs, desagregats per sexe, identificant les equivalències entre llocs d'igual valor. • Es disposa d'auditoria retributiva. • Es disposa de registre retributiu. • S'ha elaborat un pla de mesures d'ajust partint de la descripció i de la valoració dels llocs de treball i el resultat de l'anàlisi comparativa.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Inici 2024	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere		
MESURA	13. Seguiment anual de la bretxa en base al RD 902/2020, de 13 d'octubre.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - RLT		Costos de personal intern i/o extern	2024 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Registre retributiu • Revisió de la documentació sobre l'existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball existents al Consell. • Revisió de la documentació sobre la transparència de la política retributiva i de l'estructura salarial incloent la definició i condicions de tots els elements plusos o complements del sector. • Revisió de la documentació sobre l'existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions. • Revisió de les dades sobre la retribució anual mitjana de dones i homes desagregat cada un d'ells pels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada. • Informe de conclusions i recomanacions. • Pla d'acció amb calendari, responsabilitats, cronograma i pressupost. • Informe de conclusions recomanacions de l'anàlisi. • Mecanismes de seguiment per a la implementació del Pla. • Document de difusió en la intranet del Consell.			
RESULTAT PREVIST			
• S'ha elaborat el registre dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials d'acord amb el que disposa l'RD Llei 6/2019 i l'informe sobre bretxa salarial. • Cada primer trimestre d'any es durà a terme el registre retributiu. • Elaborat un pla d'acció amb estratègies responsabilitats cronograma i pressupost que inclou mesures aplicar en els casos en què la bretxa constitueixi causa de discriminació. • S'han incorporat mesures i si escau sobre la base dels resultats de l'anàlisi del registre.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Amb caràcter anual al llarg de tot el Pla	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPERATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	14. Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.		
OBSERVACIONS	Es pot valorar el portar a terme aquesta mesura en el moment d'un estudi de clima/compromís, si s'escau.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Àrea de RRHH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern i/o extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Qüestionari sobre necessitats de conciliació tenint en compte el Reial decret llei 6/2019. - Sistematització dels resultats del qüestionari. - Disseny priorització i pla d'implementació de les mesures a adoptar. - Criteris i requisits per a accedir a les mesures establertes. - Informe de viabilitat per a mantenir les mesures de teletreball sobre la base de les eines, capacitats tècniques i organitzatives. - Pressupost d'implementació del pla. - S'ha informat sobre les mesures adoptades. - Nombre de mesures proposades i posades en marxa. - Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures. - Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe. - Establiment d'una borsa horària. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.			
RESULTAT PREVIST			
- Es disposa d'un informe de detecció de necessitats de conciliació de la plantilla. - S'han incorporat mesures sobre la base de l'esmentat informe. - S'han desenvolupat mesures de conciliació addicionals per a garantir l'aplicació de les directrius establertes en el decret llei 6/2019.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPERATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	15. Elaboració d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.		
OBSERVACIONS	Aquesta Guia inclourà una introducció en la que s'explicitarà la necessitat d'avançar cap a un model de coresponsabilitat.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Costos de personal intern i/o extern	2024 i actualització continua
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral • Canals i mecanismes de difusió del suport. • Pressupost aplicat. • Número de persones que han fet ús de la guia.		• Existència d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que recollirà i ordenarà el conjunt de les mesures en aquesta matèria. • La Guia estarà accessible a tota la plantilla en la intranet. • La Guia es revisarà cada any.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		A partir de 2024	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPERATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	16. Anàlisi de gènere de les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell		Cost intern	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Política de vacances i permisos i calendari laboral. • Informe conclusió de decisions i mesures adoptades per a incorporar la perspectiva de gènere. • Anàlisi de gènere de les dades respecte a l'ús de les mesures de conciliació. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures. • Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.		• Equilibri del nombre d'homes i dones amb mesures de conciliació. • Reducció de número dones amb mesures de reducció de jornada laboral. • S'ha revisat la política de vacances i permisos i el calendari laboral.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Anual	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar a la plantilla de les eines que permetin fer ús d'una comunicació inclusiva i no sexista		
MESURA	17. Redactar les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH - Dpt. Comunicació del Consell • Col·lectiu destinatari: - Ciutadania		Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Ofertes de feina del Consell publicades. • Nº d'ofertes que inclouen un llenguatge inclusiu respecte del total d'ofertes de feina. • Nº de consultes realitzades sobre llenguatge no sexista i tipus de dubtes.		• Les ofertes de feina del Consell estan redactades amb llenguatge inclusiu i no sexista.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Cada vegada que es faci una nova publicació.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.		
MESURA	18. Disseny i execució d'una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals als membres responsables de seguretat i salut.		
OBSERVACIONS	Caldrà assegurar aquesta formació a les noves incorporacions relacionades amb seguretat i salut.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH - PRL • Col·lectiu destinatari: - Responsable/s de seguretat i salut laboral		Costos de personal intern i/o extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formació a la persona o persones responsables de seguretat i salut u òrgan similar en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere. • Es disposa d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb mesures que incorporen la perspectiva de gènere. • Nombre de mesures proposades i posades en marxa. • La composició dels responsables de seguretat i salut (en cas de ser un òrgan col·legiat) és equilibrada entre dones i homes.		• La persones o persones responsables de seguretat i salut s'han format en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere. • En base a la formació s'han incorporat mesures en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) que incorporen la perspectiva de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.		
MESURA	19. Incloure la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.		
OBSERVACIONS	Aquesta mesura es complementa amb la mesura anterior (nº 20) de formació als responsables de seguretat i salut.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH - PRL • Col·lectiu destinatari: - Responsable/s de seguretat i salut		Costos de personal intern i/o extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Verificar si es disposa d'un Pla de prevenció de riscos laborals per a la incorporació de la perspectiva de gènere. • Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció, protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes. • Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i malalties tenen en homes i dones. • Informe de revisió conclusions i recomanacions.		• S'ha elaborat o revisat el Pla de prevenció de riscos laborals, incorporant la perspectiva de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament	
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
MESURA	20. Elaboració del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament i crear una comissió paritària destinada a donar atenció davant de les possibles situacions d'assetjament.	
OBSERVACIONS	S'inclou informació: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-l'assetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla del Consell	Costos de personal intern i/o extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
• Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. • Nombre de denúncies presentades segons criteris interseccionals i de sexe. • Nombre de denúncies presentades segons sexe i categoria professional. • S'ha comunicat el protocol a la plantilla i persones que es relacionen amb el Consell per raons de treball.	• S'ha creat el protocol d'actuació davant possibles casos d'assetjament. • S'ha creat una comissió destinada a donar atenció als possibles casos d'assetjament. • S'ha comunicat el protocol a la plantilla i persones que es relacionen amb el Consell per raons de treball. • Existeixen mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament		
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
MESURA	21. Disseny i execució de formació continua en la temàtica a les persones que formen part de la Comissió paritària.		
OBSERVACIONS	Caldrà assegurar la impartició d'aquesta formació en cas de canvis o noves incorporacions a la Comissió paritària.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Àrea de RRHH • Col·lectiu destinatari: - Persones que formen part de la Comissió paritària		Costos de personal intern i/o extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formació a les persones que formen part de la comissió paritària i responsables de seguretat i salut. • Nombre de persones i equips que han realitzat la formació desagregada per sexe, càrrec i títol del curs. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. • Memòria de les activitats formatives realitzades per departaments.		• Totes les persones que formen part de la Comissió paritària i les persones responsables de seguretat i salut han rebut formació en la matèria. • Les persones assistents valoren positivament aquesta formació. • Les persones responsables s'han apropiat del protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de gènere i l'han aplicat en els casos detectats.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Caldrà assegurar la formació en cas de canvis o noves incorporacions a la Comissió paritària.	



OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament		
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.		
MESURA	22. Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol i incorporar-lo al manual d'acollida i/o al codi ètic del Consell.		
OBSERVACIONS	S'aconsella continuar recordant a la plantilla l'existència del protocol amb caràcter anual. El protocol revisat s'inclourà també al manual d'acollida i/o al codi ètic del Consell.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Àrea de RRHH i Gerència - Col·lectiu destinatari. - Plantilla del Consell		Costos de personal intern.	2024 i 2025 Recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Memòria de la campanya de difusió del protocol i prevenció de l'assetjament. - Suports de comunicació realitzats. - Canals d'accés al protocol establerts.		- El protocol és accessible a tota la plantilla del Consell i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball. - El protocol revisat s'ha incorporat al Pla d'Acollida i/o al codi ètic del Consell.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla.	



Annexos

Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora

Acta de la reunió de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya

En el Consell Comarcal de la Cerdanya el dia 15 de juny de 2022 reunides les següents persones:

d'una banda, la representació de l'empresa

Isidre, Chia Trilles - President

Cristina, Rotellà Lasheras - Vicepresidenta Primera

Silvia, Bertran Carrera – Consellera de recursos humans

Elvira Pous Fornons - Gerent

i per una altra, la representació de la part social

Roser Aduà Jubés - Secretaria

Àngels Robert Farràs - Intervenció

Elisabet Martínez Escala – Economia Circular

Marta Visa Sansa – Ocupació-Promoció Econòmica

Lisa Graner Rovira Serveis d'Igualtat

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar la diagnosi i Pla d'Igualtat procedint a debatre i acordar els següents punts:

1. Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya.

Atès que en el transcurs des de l'inici d'elaboració de la diagnosi fins a la conclusió de la mateixa, s'han produït canvis que afecten als membres components de la comissió, que inicialment s'havia considerat, es proposa a la Comissió negociadora, substituir la Sra. Marta Visa per la Sra. Agnès Torrent i el Sr. Eugeni Cros ja que en aquests moments, són ells qui ostenten la representació del personal del Consell Comarcal



2. Composició de la Comissió negociadora de la diagnosi i el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya estarà constituïda per:

Aprovat el canvi que es proposa, la Comissió negociadora, queda integrada pels següents membres:

En representació de l'empresa:

Isidre, Chia Trilles - President

Cristina, Rotellà Lasheras - Vicepresidenta Primera

Silvia, Bertran Carrera – Consellera de recursos humans

Elvira Pous Fornons - Gerent

En representació de la part social

Roser Aduà Jubés - Secretaria

Àngels Robert Farràs - Intervenció

Elisabet Martinez Escala – Economia Circular

Agnès Torrent Palou Administració

Eugeni Cros Armay – Arxiu Comarcal

Lisa Graner Rovira – Serveis d'Igualtat

3. Reglament de funcionament de la Comissió negociadora.

El següent punt a tractar és la proposta de Reglament de funcionament de la Comissió Negociadora del Consell Comarcal de la Cerdanya.

3.1 Funcions de la Comissió negociadora

Les parts acorden que la Comissió negociadora tindrà les següents competències:



- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

3.2 Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se amb caràcter ordinari cada 6 mesos i amb caràcter extraordinari un cop a l'any, o quant qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 7 dies.

En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords, totals o parcials, adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.3 Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.



La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que si escau, intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora 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 en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat.

3.4 Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

3.5 Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la representació legal de persones treballadores seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.



I sense més assumptes s'aixeca la sessió.

Signen l'acta:

Isidre, Chia Trilles

Cristina, Rotellà Lasheras

Silvia, Bertran Carrera

Elvira Pous Fornons

Roser Aduà Jubés

Àngels Robert Farràs

Elisabet Martínez Escala

Marta Visa Sansa

Lisa Graner Rovira



Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

ACTA APROVACIÓ DIAGNOSI I ACTUACIONS PLA D'IGUALTAT DEL CONSELL COMARCAL DE LA Cerdanya

A Puigcerdà a 28 de desembre de 2023, al Consell Comarcal de la Cerdanya, es reuneixen els membres de la comissió negociadora per aprovar el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya.

Els membres de la comissió negociadora, en representació de l'empresa:

Isidre, Chia Trilles - President

Cristina, Rotellà Lasheras - Vicepresidenta Primera

Silvia, Bertran Carrera – Consellera de recursos humans

Elvira Pous Fornons - Gerent

En representació legal de les persones treballadores:

Roser Aduà Jubés - Secretaria

Àngels Robert Farràs - Interventora

Elisabet Martínez Escala – Economia Circular

Agnès Torrent Palou – Administrativa

Eugeni Cros – Arxiver

Lisa Graner Rovira – Tècnica d' Igualtat

Oberta la sessió, els membres de la comissió negociadora es disposen a aprovar la diagnosi del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya, es repassen les gestions efectuades al llarg dels últims dies, les principals conclusions de la diagnosi així com les mesures proposades en el Pla per a la seva realització durant els propers 4 anys.

El Pla estableix 9 objectius estratègics, 14 objectius específics i 22 mesures. S'exposen els objectius i les diferents mesures, les propostes d'accions, calendari, mitjans necessaris i les



persones responsables per l'aplicació del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya i el bon funcionament d'aquest.

Per tant, i en virtut de l'anteriorment exposat, i no havent-hi més assumptes que tractar, els reunits aixequen la sessió, aprovant-se per unanimitat el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Cerdanya.

Amb la present acta i les signatures dels membres de la comissió negociadora, es donen per finalitzades les negociacions,

Isidre Chia Trilles

Cristina Rotellà Lasheras

Silvia Bertran Carrera

Elvira Pous Fornons

Roser Aduà Jubés

Àngels Robert Farràs

Elisabet Martínez Escala

Agnès Torrent Palou

Eugeni Cros

Lisa Graner Rovira





Annex 3. Glossari de termes

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament.

- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.
- **Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.
- **Estereotips de gènere.** Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.



- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Representació paritària.** La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- **Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització en gènere.** Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.



- **Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Violència masclista.** La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



Annex 4. Marc normatiu

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

ÀMBIT INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**² està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona**, precursora de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

ÀMBIT COMUNITARI

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present als diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la **Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea³ incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. A l'article 3 estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

² Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/recursos/normativa/normativa_europea/

³ Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es



La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea⁴ recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen. Conté un capítol titulat “Igualtat” que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

És especialment rellevant la **Directiva 2006/54**⁵, relativa a l’aplicació del principi d’igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

ÀMBIT DE L’ESTAT ESPANYOL

La Constitució Espanyola, a l’article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l’ordenament jurídic espanyol. A l’article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d’igualtat, l’any 2007 es va aprovar **la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**⁶. L’article 5 d’aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d’oportunitats pel que fa a l’accés a l’ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l’àmbit de l’ocupació privada com en el de l’ocupació pública.

D’aquesta llei cal destacar l’article 45, que concreta les obligacions de les empreses en matèria d’igualtat:

- 1. Les empreses 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 dones i homes, mesures que han de negociar, i si s’escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.*
- 2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d’igualtat a què es refereix l’apartat anterior s’han d’adreçar a l’elaboració i aplicació d’un Pla d’igualtat, amb l’abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.*
- 3. Sense perjudici del que disposa l’apartat anterior, les empreses han d’elaborar i aplicar un Pla d’igualtat quan s’estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s’hi preveuen.*
- 4. Les empreses també han d’elaborar i aplicar un Pla d’igualtat, prèvia negociació o consulta, si s’escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l’autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l’elaboració i l’aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l’esmentat acord.*

⁴ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

⁶ http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/lei_igualtat_homes_dones_75.pdf



5. *L'elaboració i implantació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.*

I l'article 47 parla sobre la transparència en la implantació del Pla d'igualtat:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El mes de març de 2019 es va publicar al BOE el **Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**⁷.

La norma conté set articles que modifiquen set lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball.

L'article 1 modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i s'hi introdueix una nova disposició transitòria.

De l'article 46 es modifica l'apartat 2 i s'hi afegeixen tres nous apartats 4, 5 i 6, amb la següent redacció:

"2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.*
- b) Classificació professional.*
- c) Formació.*
- d) Promoció professional.*
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.*
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- g) Infrarepresentació femenina.*
- h) Retribucions.*
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe".*

Per últim, el Reial Decret 901/2020⁸, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. I el Reial Decret 902/2020⁹ de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes que té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a

⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁸ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf

⁹ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf



la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents.

ÀMBIT CATALÀ

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

- 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.*
- 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.*

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

- 1.1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.*

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**¹⁰, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

¹⁰ <http://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>