CONSELL COMARCAL DE LA NOGUERA

Pla d'igualtat intern del Consell Comarcal de la Noguera 2025 - 2029

Consell Comarcal de la Noguera

II Pla d'igualtat intern (2025 – 2029).

LaGroc: Anna Cabó i Ester Guillamet.

Balaguer, març de 2025

Índex

1. Introducció 4
1.1. Què és un pla d'igualtat 4
1.2. Marc legal 4
2. Determinació de parts que concerten el pla d'igualtat 7
3. Àmbit personal, territorial i temporal 8
4. Metodologia 9
5. Diagnosi de gènere 10
6. Pla d'accions 53
7. Fitxes de les accions 54
8. Cronograma d'accions 64
9. Seguiment i avaluació del pla d'igualtat 68
10. Composició i de la comissió de seguiment del pla d'igualtat 70

1. Introducció

1.1. Què és un pla d'igualtat

Un pla d'igualtat és conjunt ordenat de mesures, prioritzades i caracteritzades fruit d'un diagnòstic exhaustiu de gènere amb l'objectiu de conduir un procés vers la igualtat de gènere a l'organització, tot contribuint a la igualtat real i efectiva.

Tal com assenyala l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que **els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic** han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La normativa estatal, inclòs l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els dos reials decrets que la desenvolupen reglamentàriament[1] determina l'obligatorietat de les administracions públiques de tenir un pla d'igualtat, i el seu procediment de negociació, contingut mínim i registre[2].

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional. És per aquest motiu que el **II Pla d'igualtat Intern del Consell Comarcal de la Noguera** (2025-2029) ha de plantejar-se com una eina de treball destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball comarcal.

Objectius específics

1. Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna de la institució local.
2. Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, pel que fa a de l'organització formal com de l'organització informal del Consell Comarcal.
3. Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
4. Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitat la incorporació o millora del principi d'igualtat dins l'organització.

1.2. Marc legal

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans.

[1] Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

[2] El 2023 es va aprovar la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant del assetjament sexual i per raó de sexe, i la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023. Tot i això, en el moment de la publicació d'aquest pla d'igualtat restem a l'espera de la publicitat d'aquest Registre.

Principal normativa internacional i europea

- Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS): Els ODS, adoptats per l'Assemblea General de les Nacions Unides, inclouen un objectiu específic (ODS 5) que se centra a assolir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes.
- Organització Internacional del Treball, 2008.
- La Carta de Drets Fonamentals de la UE, 2000.
- V Conferència Mundial de Beijing. 1995.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Normativa estatal

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Reial decret llei 6/2019, d'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.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Normativa específica dels plans d'igualtat del sector públic

- ✓ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.
- ✓ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 51 Criteris d'actuació de les administracions públiques.
  - Article 64 Pla d'igualtat a l'Administració general de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen.
- ✓ Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
  - Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

- ✓ Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023

2. Determinació de parts que concerten el pla d'igualtat

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

La representació de l'administració:

- Dunia Tami Massaoudi, tècnica de migracions, d'acollida, vida digna compartida, en substitució de Bahija.
- Dolors Gasol Barbero, administrativa àrea igualtat i feminismes
- Idoia Llusà Roigé, tècnica del Servei d'Atenció integral LGBTI
- Núria Datsira Colom, tècnica de comunicació

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- Cristina Alonso Quílez, administrativa Serveis Socials
- Marc Espinet, arquitecte
- Mariona Rúbies Valls, Educadora social
- Vanessa Gesa Vilarasau, tècnica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

3. Àmbit personal, territorial i temporal

L'àmbit d'aplicació del pla d'igualtat inclourà tots els centres de treball actuals i totes les persones treballadores en plantilla.

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

- Data de signatura:
- Data de finalització de la vigència:

Sis mesos abans de la finalització del present pla, s'iniciarà el procés de negociació del segon pla d'igualtat, basant-se en els informes anuals i l'avaluació global.

4. Metodologia

L'elaboració i implementació d'un pla d'igualtat s'estructura a partir d'un conjunt de fases ordenades en el temps. A continuació es descriuen les fases utilitzades per al present pla:

Fase 1	
Compromís de l'organització	Decisió política i tècnica de posar en marxa el II Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Noguera.
Reunió inicial	Reunió de llançament amb les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i documentació necessària.
Fase 2	
Recull d'informació i documentació	El consistori emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de gènere.
Diagnosi de gènere	Per a la diagnosi, s'han seleccionat tècniques quantitatives i qualitatives. Com a font d'informació de **dades quantitatives**, s'han analitzat les bases de dades existents del consistori i s'ha dissenyat una enquesta. Pel que fa a les **tècniques qualitatives**, es contempla l'anàlisi documental del contingut de procediments, manuals i documentació interna de l'ens local amb perspectiva de gènere, així com un grup focal.
Fase 3	
Disseny Pla d'Acció	A partir del diagnòstic, s'ha dissenyat el **pla d'accions**, amb els objectius de millora, les mesures concretes, el termini d'execució i el disseny d'indicadors que permeten determinar l'evolució de cada mesura.
Fase 4	
Validació i aprovació del document final Pla d'igualtat	

5. Diagnosi de gènere

La diagnosi en el context d'un pla d'igualtat de gènere es refereix a **l'anàlisi detallada de la situació actual de l'organització en relació amb la igualtat de gènere** interseccional i altres aspectes rellevants de la diversitat. Aquesta anàlisi integral és fonamental per comprendre les àrees en què l'organització és més equitativa i justa des d'un punt de vista de gènere i també per identificar les àrees de millora per assolir una igualtat efectiva i els desafiaments que cal abordar que definiran els objectius del pla.

Data de realització de la diagnosi	Agost 2024- gener 2025
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any complet 2023
Nombre de persones en plantilla (2023)	134
Persona responsable de l'elaboració de la diagnosi de gènere	Ester Guillamet i Mar Beneit.

5.1 Cultura d'igualtat a l'organització

La cultura organitzativa fa referència a **valors, normes i procediments** compartits per les persones d'una organització. En aquest àmbit es mesuren el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si del Consell Comarcal, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'organització.

Indicadors

- Existència de plans i protocols amb perspectiva de gènere
- Coneixement del Pla d'Igualtat i el protocol d'assetjament
- Impacte del Pla d'Igualtat
- Percepció de la situació d'igualtat al consistori
- Ús del llenguatge

Fonts d'informació

- Pacte-conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, Any 2011.
- I Pla d'Igualtat intern del Consell Comarcal de La Noguera
- Pla per a la Igualtat d'Oportunitat entre Dones i Homes a la comarca de la Noguera 2007-2011
- Pàgina web del consistori.
- Enquesta i grup focal.

El conveni vigent per al personal laboral és l'anomenat *Pacte-conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, Any 2011.* El document no conté cap referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes o la integració de la perspectiva de gènere*, en termes que determina la llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.* Donat que es tracta d'un document caducat i desfasat, el nou conveni està en vies de negociació.

Tanmateix, el Consell Comarcal de la Noguera l'any 2008 va aprovar el **Pla per a la Igualtat d'Oportunitat entre Dones i Homes a la comarca de la Noguera 2007-2011** que, tot i ser un pla que recollia actuacions a desenvolupar a la comarca de la Noguera, en el primer eix estratègic es desenvolupaven accions per a incorporar la perspectiva de gènere en l'organització del Consell Comarcal. L'any 2018 s'aprovà el **I Pla d'Igualtat intern (2018 – 2020) del Consell Comarcal**, entès com la primera eina estratègica, a nivell intern, destinada a *potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen, eliminant estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere*. Aquest pla, tot i la seva predisposició a esdevenir una eina transformadora, es desconeguda per moltes de les treballadores i treballadors del Consell. Segons els resultats de l'enquesta, un **44%** de les persones constaten aquest **desconeixement**, fet que posa de manifest la necessitat de reforçar-ne la difusió (*pregunta 6 de l'enquesta).*

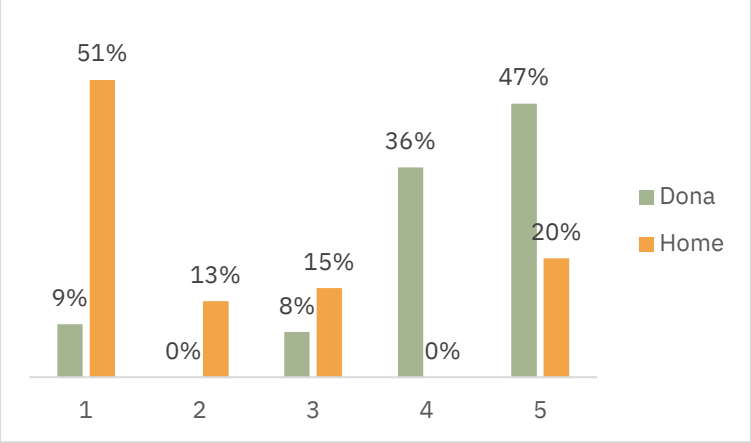
Lligat amb la informació anterior, aquesta tendència es reflecteix també en la percepció sobre l'impacte de l'anterior pla. Així, cal destacar que un **56%** de les **dones** enquestades afirmen que aquest document ha contribuït a **millorar** la situació en matèria d'igualtat de gènere en el Consell Comarcal de la Noguera, mentre que només un **22%** dels homes enquestats opina el mateix (*pregunta 7 de l'enquesta*). Aquesta diferència de percepció podria estar relacionada amb el fet que les dones, en ser més conscients de les desigualtats estructurals que les afecten directament, són també més receptives als canvis que promouen les polítiques d'igualtat.

A nivell de percepció de les treballadores i treballadors, es detecta una certa **desconeixença** sobre les possibles situacions de desigualtat de gènere existents. Les treballadores, a través del grup focal, manifesten que no saben quines necessitats hi ha en aquest àmbit i, en general, no detecten cap situació de discriminació, a simple vista. Aquesta percepció pot estar vinculada a una suposada **neutralitat de gènere** dins l'organització, on aquestes qüestions no es tenen en compte de manera explícita i es parteix de la idea que es tracta tothom per igual. Tot i això, aquesta aparent neutralitat sovint respon a una perspectiva **androcèntrica**, en què allò considerat universal acostuma a reflectir experiències, valors i dinàmiques pròpies dels homes, mentre que les necessitats específiques de les dones i altres identitats de gènere queden **invisibilitzades** o desateses. Això pot dificultar la identificació de desigualtats i perpetuar una falsa sensació d'equitat dins l'entitat.

A l'enquesta es va plantejar una pregunta específica per conèixer quina percepció tenen les persones treballadores sobre el repartiment de tasques laborals del dia a dia vinculades a la cura però de caràcter informal. Per exemple, la neteja dels espais, l'organització d'esdeveniments o bé la recollida de diners per a regals d'acomiadament, naixement, jubilació, etc. El gràfic 1,

mostra com el **47%** de les **dones** afirmen amb el màxim de puntuació (5) que són elles les que s'encarreguen principalment de les tasques de cura. Mentre que, només el **20%** dels homes enquestats assigna la puntuació més alta a aquest aspecte. Els resultats posen de manifest com les diferències de gènere no només es reflecteix en les tasques pròpies del lloc de treball, sinó també en les **responsabilitats informals** que assumeixen les persones a l'organització.

Gràfic 1 Enquesta, pregunta 14: " Les dones són les que s'encarreguen principalment de tasques de cura a la feina". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

En relació amb els recursos humans i tècnics per treballar les polítiques de gènere internes al consistori, el Consell Comarcal de la Noguera disposa del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). Aquest ofereix informació i acompanyament a tota una diversitat de necessitats i demandes a les dones de la comarca. Ara bé, no existeix una figura pròpia de l'organització que dediqui la seva jornada o part d'aquesta a desenvolupar les tasques d'agent d'igualtat. Per tant, totes les accions vinculades al I Pla d'igualtat les desenvolupa la comissió d'igualtat amb suport de les tècniques del SIAD. Així doncs, seria molt interessant que el consistori incorporés un/a agent d'igualtat d'oportunitats que implementi les mesures d'igualtat del Consell i alhora, doni suport als ajuntaments de la comarca i en el conjunt del teixit empresarial i associatiu de la Comarca.

Cultura d'igualtat a l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Clàusules de contractació socials incorporen l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat intern	▪ El conveni vigent per al personal laboral no inclou mesures específiques per promoure la igualtat de gènere i no discriminació en el sí de l'organització. ▪ Incorporar la figura de tècnica d'igualtat al consistori. ▪ No s'observa una transversalització sistemàtica de les polítiques d'igualtat.

5.2 Comunicació inclusiva i no sexista

El **llenguatge** és una eina que ens permet comunicar allò que volem, però també té la capacitat de transformar realitats. D'alguna manera, utilitzar el masculí genèric en la documentació interna contribueix al manteniment i la reproducció d'aquestes estructures de poder, mentre que el **llenguatge inclusiu** permet trencar amb la **falsa neutralitat** i fomentar la **inclusió** de totes les persones. En el cas de les administracions, la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, regula els principis d'actuació dels poders públics i estableix explícitament en el punt vuitè un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

En aquest àmbit, s'analitza la comunicació **interna i externa** de l'organització. Així, s'estudia si el Consell Comarcal de la Noguera vetlla per l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge en les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals, tant internes com externes. Finalment, s'examina també si –a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc.— la comunicació incorpora la perspectiva de gènere.

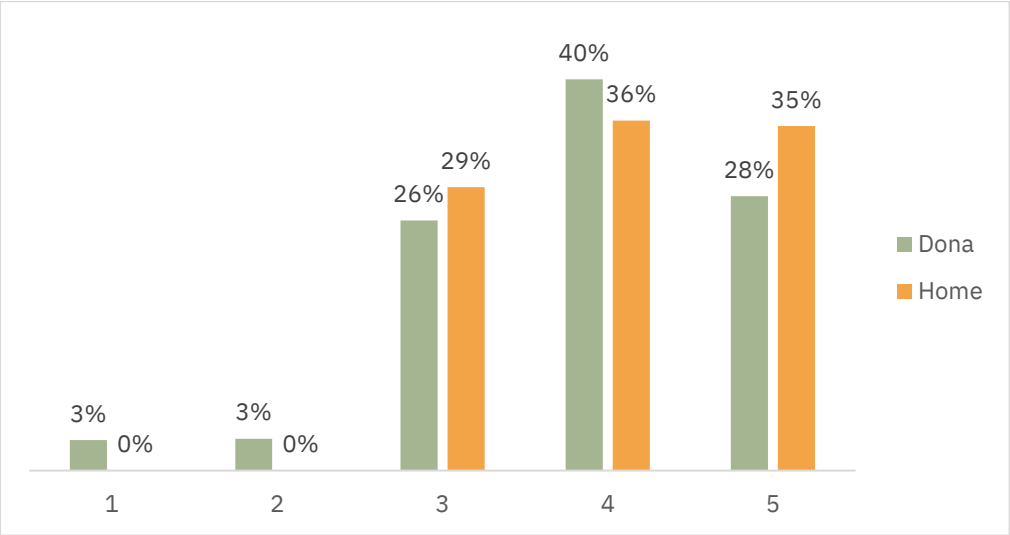
En primer lloc, cal mencionar que l'entitat no disposa d'un **manual** o guia que estableixi quins són els criteris de comunicació no sexista i inclusiva que s'apliquen al Consell Comarcal. Tot i això, tant les tècniques de l'Àrea d'Igualtat i feminismes com la tècnica responsable de la comunicació del consistori ha rebut formació per propi interès, aliena a l'organització.

En relació al llenguatge emprat en la seva documentació interna, s'observa com l'últim conveni del personal treballador del Consell està escrit utilitzant el **masculí genèric**, utilitzant paraules com *treballador* o *fill* al llarg del seu redactat. Cal observar també, que s'utilitzen termes com *persones disminuïdes*, sense tenir en compte les recomanacions per un llenguatge inclusiu i **capacitista**. D'altra banda, en relació a la comunicació **externa**, la pàgina web del Consell Comarcal, procura la utilització de termes neutres, com *persones destinatàries* i, en la majoria de casos, desdobla els substantius en masculí i femení, amb mots com *consellers i conselleres* o *futurs/es emprenedor/es*.

Pel que fa a la documentació corporativa, la web pròpia del Consell Comarcal de la Noguera **no ofereix un apartat específic per a la informació relativa a la igualtat de gènere en el sí de l'organització**. És a dir, no apareix el I Pla d'igualtat de gènere intern ni el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. En general, la informació que ofereix sobre l'organització interna i la gestió de la plantilla és escassa.

Les persones enquestades consideren que el Consell Comarcal de la Noguera, en termes generals, **utilitza una comunicació inclusiva i no sexista**, ja que els nivells més alts d'acord (opcions 4 i 5) sumen un **68%** en el cas de les **dones** i un **71%** en el cas dels **homes**. Això indica que la percepció sobre la comunicació del Consell és positiva en termes de llenguatge inclusiu.

Gràfic 2 Enquesta, pregunta 36: "El Consell Comarcal de Noguera utilitza una comunicació inclusiva i no sexista en les seves imatges, comunicacions, XXSS?". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

A les **xarxes socials (Instagram, X i Facebook)** del Consell Comarcal segueixen una pauta molt similar a la de la pàgina web: en termes generals, s'utilitza el **masculí genèric** amb mots com *als usuaris, empresaris turístics, farmacèutics, etc.* Tot i això, es procura la inclusió de substantius **neutres**, com *persones afectades.* Mencionar també que, d'entrada, la biografia d'Instagram del Consell Comarcal es presenta amb el lema *Entre tots i totes fem comarca,* fet que mostra que l'equip comunicatiu de l'entitat és conscient de la **necessitat** d'utilitzar el masculí i el femení per tal d'interpel·lar a la ciutadania del seu territori.

Alhora, el perfil d'Instagram del Consell Comarcal de la Noguera manté una activitat constant al llarg de l'any, difonent informació d'interès i promovent la comunicació amb la ciutadania. També es fa ressò de dates assenyalades vinculades a la igualtat, com el **8 de març**, Dia Internacional de les Dones, i el **25 de novembre**, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones.

D'altra banda, la pàgina web del Consell Comarcal de La Noguera compta també amb un canal de ***Notícies***, periòdiques i de temàtica diversa, on s'evidencia l'esforç per a emprar un llenguatge **inclusiu** i/o fórmules que visibilitzin les dones (*l'alumnat, els i les participants, la comunitat educativa...).* La comunicació externa, en moltes ocasions, sobretot amb més caire publicitari, és realitzada per **empreses externes**, les quals són contractades **sense** tenir en compte la perspectiva de gènere.

Aquesta heterogeneïtat en l'escriptura a les xarxes socials es deguda a la diversitat de persones que redacten aquests textos, ja que la comunicació no està centralitzada en una sola persona tècnica, sinó que cada àrea realitza i s'ocupa de la seva pròpia comunicació.

Comunicació inclusiva i no sexista	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Es detecten esforços per emprar un llenguatge inclusiu i no sexista. ▪ Es duu a terme formació anual a tota la plantilla.	▪ Incloure informació relativa a l'organització interna i la gestió de la igualtat a la web del consistori ▪ Unificar criteris de comunicació inclusiva i no sexista

5.3 Estructura laboral de l'organització i infrarepresentació femenina

En el següent apartat s'analitzen les característiques generals de la plantilla, com la distribució de dones i homes segons edat, nivell d'estudis, antiguitat, etc. També, s'examina la distribució per gènere als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat de l'organització i la possible infrarepresentació de les dones.

Indicadors

- Nombre i percentatge de dones i homes a la plantilla distribuïdes segons edat, antiguitat, nivell educatiu, departament i classificació de la plantilla.
- Segregació horitzontal i vertical de la plantilla
- Percepció del personal

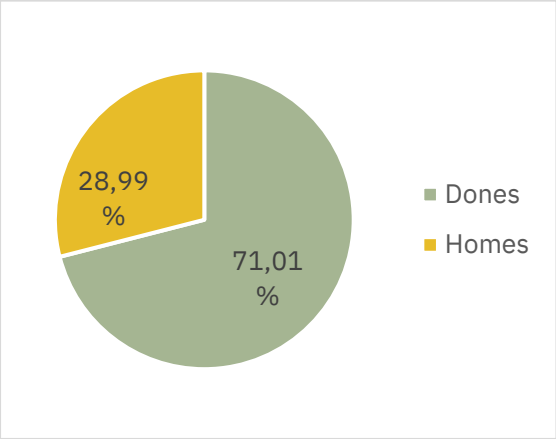
Fonts d'informació

- Bases de dades de les condicions laborals de la plantilla
- Pacte-conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, Any 2011.
- Pàgina web del consistori.
- Enquesta i grup focal.

Composició de la plantilla segons gènere

L'any 2023, la plantilla del Consell Comarcal de La Noguera estava formada per **138 persones**, 98 dones i 40 homes. Així, s'observa que el conjunt de la plantilla està feminitzat, ja que les dones representen més del 60% del total del personal (**71**).

Gràfic 3 Percentatge de persones desagregades per sexe



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Edat mitjana de dones i homes

En analitzar la distribució de la plantilla per edat, s'observa com l'edat mitjana dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal és de **44 anys**, sent en el cas dels homes de 47 i en el de les dones de 43. En nombres absoluts es pot afirmar que hi ha 56 treballadors i treballadores d'entre 30 i 49 anys, i 58 que en tenen 50 o més. Per altra banda, el nombre de menors de 30 anys és de 24.

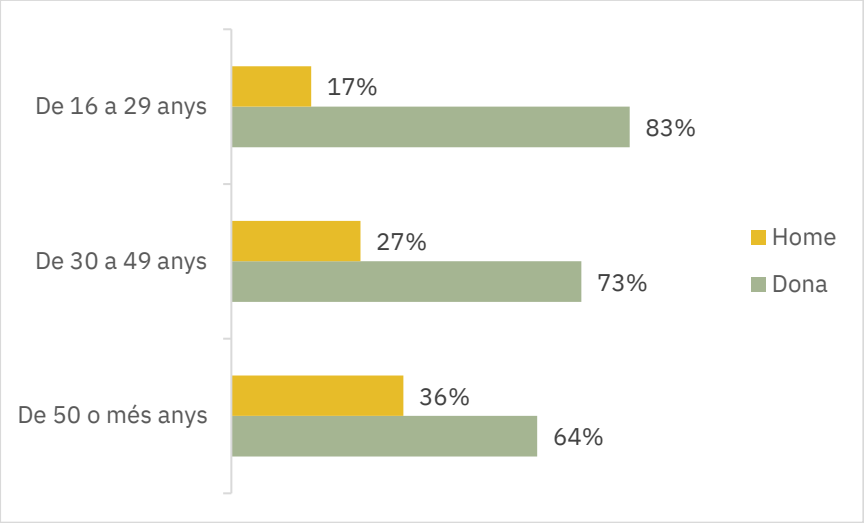
Taula 1 Nombre de persones segons franja d'edat desagregades per gènere

	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	20	4	24
De 30 a 49 anys	41	15	56
De 50 o més anys	37	21	58
Total general	**98**	**40**	**138**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

En desagregar-ho per gènere, apareixen diferències significatives: a mesura que augmenta l'edat, les dones van desapareixent i els homes van augmentant. Així, mentre que les treballadores d'entre 16 i 29 anys representen un **83%** del total del personal d'aquesta franja d'edat, només en representen un **64%** del total del personal major de 50 anys.

Gràfic 4 Percentatge de persones desagregades per sexe i franja d'edat



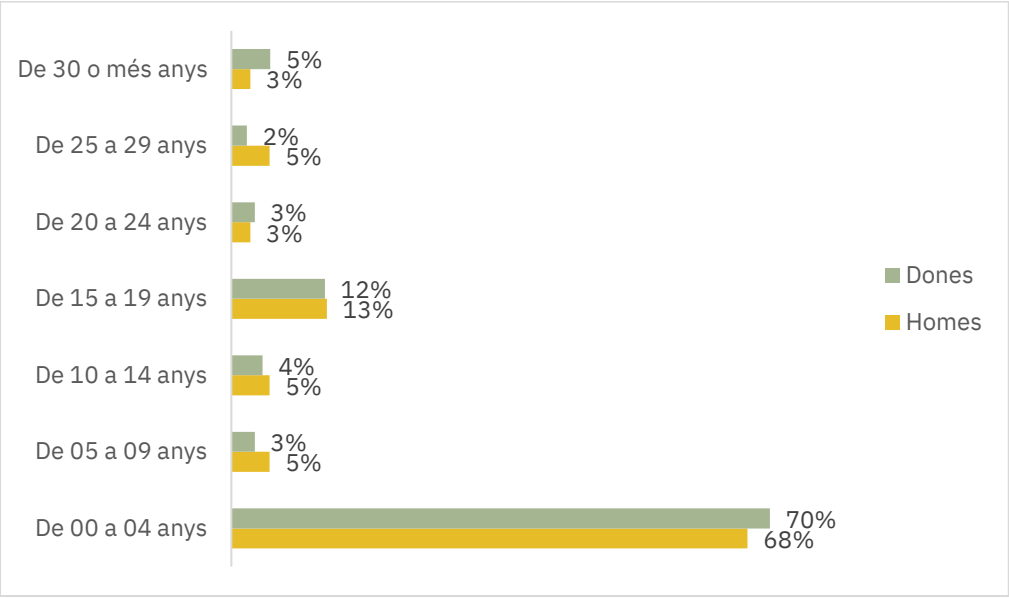
Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Antiguitat de dones i homes

En relació amb l'antiguitat de la plantilla, cal destacar la poca trajectòria temporal de la major part dels treballadors i treballadores del Consell, que es concentren en la franja inferior als quatre anys (gràfic 5).

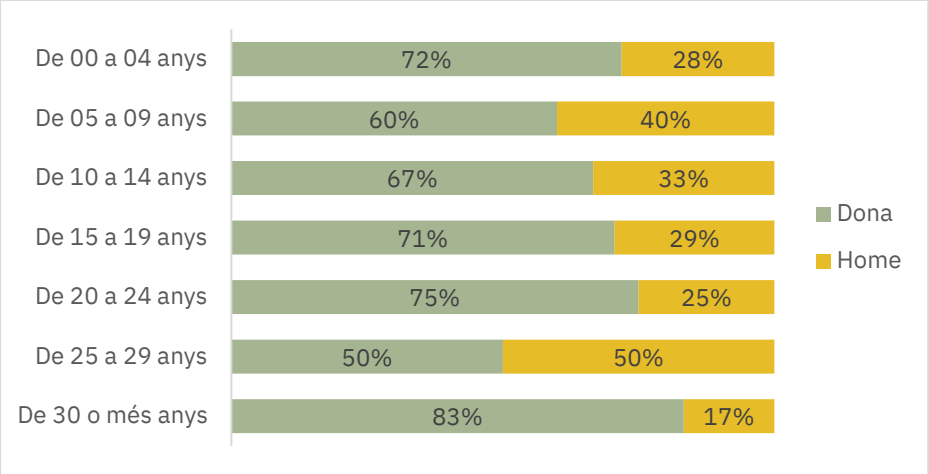
A més, a mesura que l'antiguitat augmenta, el nombre d'homes i dones tendeix a equilibrar-se. Així, en la franja d'antiguitat compresa entre els 25 i 29 anys, el nombre d'homes i dones és igual, en un context on les dones representen una àmplia majoria del total de la plantilla (gràfic 6).

Gràfic 5 Percentatge de persones per franja d'edat sobre el total de persones de cada sexe



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Gràfic 6 Percentatge de persones segregades per gènere en cada franja d'antiguitat



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Distribució d'homes i dones per nivell educatiu

Pel que fa a la composició de la plantilla segons el nivell d'estudis finalitzats, la taula 3 mostra els nombres absoluts i els percentatges sobre el total de persones. El nivell d'estudis més freqüent correspon al grau universitari de fins a 240 crèdits (la majoria fan referència a les antigues diplomatures). El segon nivell amb més freqüència correspon als graus universitaris de més de 240 crèdits (les actuals llicenciatures i màsters oficials).

Encara que el nombre absolut d'homes és inferior (40 homes vs. 98 dones, és a dir, un 29% d'homes sobre el total), s'observa que en els nivells d'estudis més baixos la presència masculina és relativament superior respecte a aquesta proporció general.

Taula 2 Composició de la plantilla per nivell d'estudis finalitzat sobre el total de la plantilla, segons gènere.

Nivell educatiu	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Educació no formal		0%	1	1%	**1**	**1%**
Educació primària	7	5%	7	5%	**14**	**10%**
Primera etapa d'educació secundària i similar	9	7%	3	2%	**12**	**9%**
Segona etapa d'educació secundària i similar	7	5%	4	3%	**11**	**8%**
Educació post secundària no superior	6	4%	1	1%	**7**	**5%**
Ensenyaments de grau superior de formació professional	9	7%	2	1%	**11**	**8%**
Graus universitaris de fins a 240 crèdits ECTS, diplomatures universitàries, títols universitaris propis d'expert o especialista i similars	36	26%	13	9%	**49**	**36%**
Graus universitaris de més de 240 crèdits ECTS, llicenciatures, màsters i especialitats en ciències de la salut pel sistema de residència i similars	24	17%	9	7%	**33**	**24%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Distribució de la plantilla segons departament o àrea funcional

L'anàlisi de la plantilla segons la seva distribució en departaments és crucial per detectar l'existència de **segregació horitzontal**, és a dir, la concentració desigual de dones i homes en determinats sectors o àmbits de l'organització. Alhora, aquest anàlisi permet identificar si hi ha àrees clarament feminitzades o masculinitzades, o si, per contra, la distribució és més equilibrada.

Analitzant la presència de dones i homes a les diferents àrees del Consell Comarcal de la Noguera, s'observa l'existència de departaments feminitzats i masculinitzats. Destaca especialment el departament amb el major nombre de treballadors i treballadores, que correspon als serveis socials.

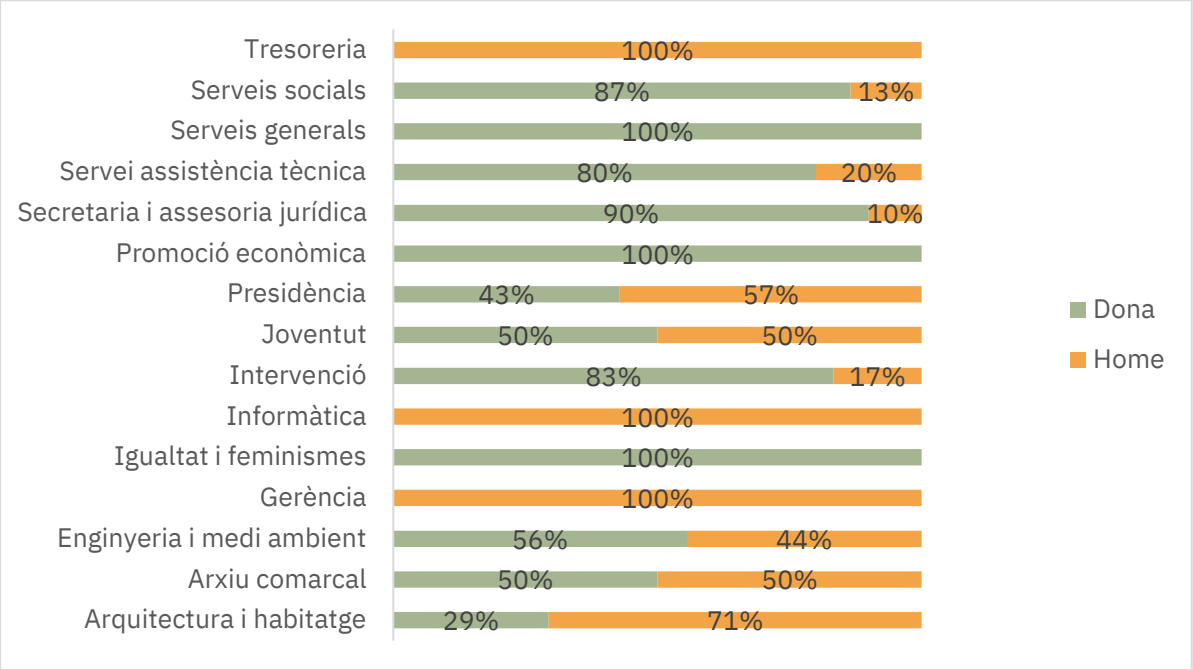
Taula 3 Composició de la plantilla segons departament sobre el total, desagregada per gènere.

Departament	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Arquitectura i habitatge	5	4%	12	9%	**17**	**12%**
Arxiu comarcal	2	1%	2	1%	**4**	**3%**
Enginyeria i medi ambient	5	4%	4	3%	**9**	**7%**
Gerència		0%	1	1%	**1**	**1%**
Igualtat i feminismes	4	3%		0%	**4**	**3%**
Informàtica		0%	2	1%	**2**	**1%**
Intervenció	5	4%	1	1%	**6**	**4%**
Joventut	3	2%	3	2%	**6**	**4%**
Presidència	3	2%	4	3%	**7**	**5%**
Promoció econòmica	5	4%		0%	**5**	**4%**
Secretaria i assessoria jurídica	9	7%	1	1%	**10**	**7%**
Servei assistència tècnica	8	6%	2	1%	**10**	**7%**
Serveis generals	4	3%		0%	**4**	**3%**
Serveis socials	45	33%	7	5%	**52**	**38%**
Tresoreria		0%	1	1%	**1**	**1%**
Total general	**98**	**71%**	**40**	**29%**	**138**	**100%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

A continuació, el gràfic 5 mostra el percentatge desagregat per gènere de cadascun dels departaments del consistori. S'observa que els departaments més feminitzats són: Serveis generals, Promoció econòmica, Serveis socials, Secretaria i Assessoria jurídica. En canvi, els més masculinitzats corresponen a Tresoreria, Informàtica, Gerència i Arquitectura i Habitatge. En consonància amb la realitat del mercat de treball, les dones es troben representades en **àrees vinculades** a les tasques de cura i socials, mentre que els homes es troben majoritàriament situats en els departaments amb tasques tècniques i tecnològiques.

Gràfic 4 Composició de la plantilla segons departament i gènere



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera*

Distribució de la plantilla segons classificació professional

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

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

A continuació, la taula 6 descriu la composició de la plantilla segons el grup professional i el gènere, expressada tant en nombres absoluts com en percentatges sobre el total. En aquest sentit, la majoria de les persones treballadores es concentren al grup A2 (46 persones) i l'A1 (29 persones) seguit de la categoria C1 (19 persones).

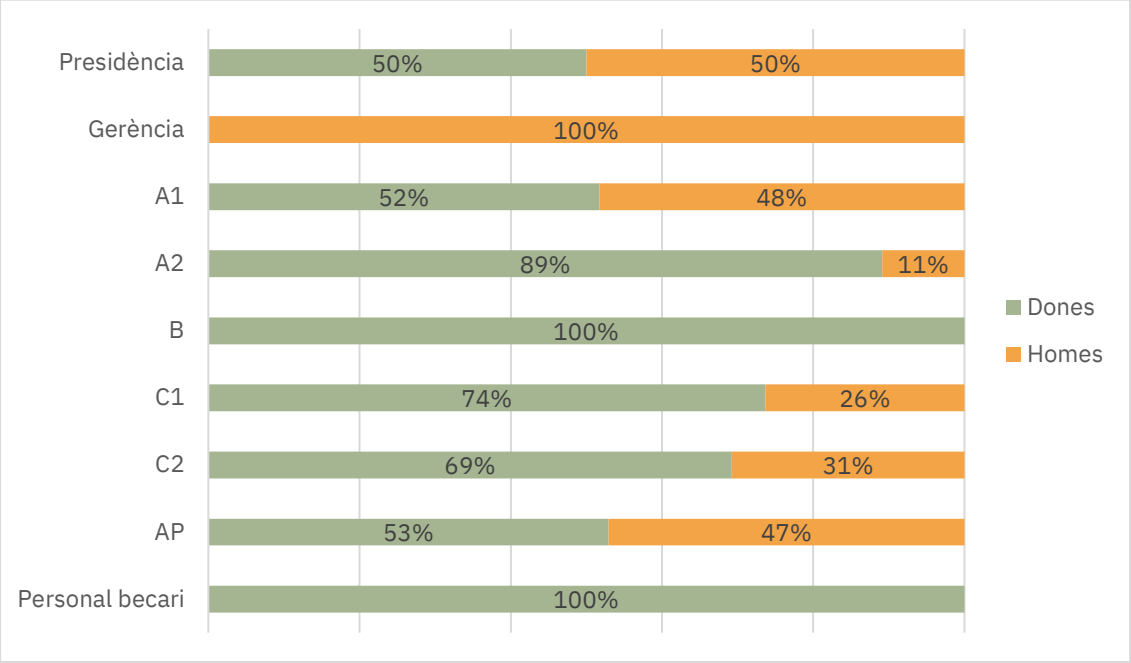
Taula 5 Composició de la plantilla sobre el total segons grup professional i gènere

Categoria professional	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Presidència	3	2%	3	2%	**6**	**4%**
Gerència		0%	1	1%	**1**	**1%**
A1	15	11%	14	10%	**29**	**21%**
A2	41	30%	5	4%	**46**	**33%**
B	6	4%		0%	**6**	**4%**
C1	14	10%	5	4%	**19**	**14%**
C2	9	7%	4	3%	**13**	**9%**
AP	9	7%	8	6%	**17**	**12%**
Total general	98	71%	40	29%	138	100%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera*

Pel que fa a la distribució dels càrrecs de responsabilitat, a Gerència el càrrec de més responsabilitat està ocupat per un home, mentre que a la Presidència la distribució és equilibrada. D'altra banda, les categories amb una distribució més paritària són A1 i AP, mentre que la resta (A2, B, C1, C2 i el personal becari) presenten una clara feminització.

Gràfic 7 Distribució de la plantilla sobre el total de la categoria, desagregat per gènere.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera*

Si s'analitza la plantilla segons els càrrecs de més responsabilitat, i tot i tractar-se d'una plantilla altament feminitzada (71%), **els homes ocupen en major mesura els càrrecs de més responsabilitat del consistori**. Excepte la figura d'intervenció que l'ocupa una dona, i les vicepresidències, la resta són ocupades per homes.

Taula 6 Càrrecs de més responsabilitat del consistori, segons gènere.

Càrrec de responsabilitat	Dones	Homes
President/a		1
Vicepresident/a 1	1	
Vicepresident/a 2	1	
Vicepresident/a 3		1
Vicepresident/a 4		1
Coordinador/a consell alcaldes		1
Gerent		1
Interventor/a	1	
Director/a serveis socials		1

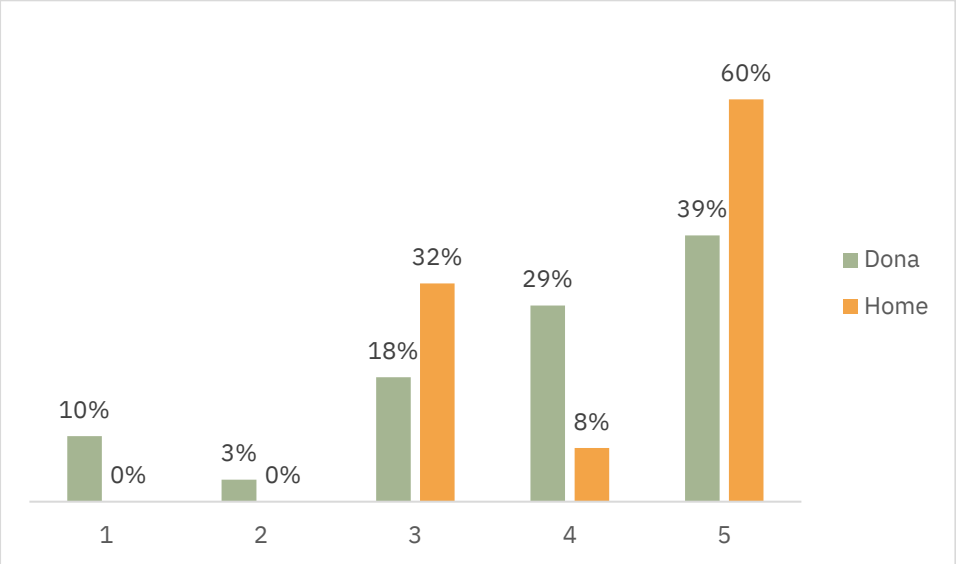
Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera*

Pel que fa a la junta de govern del mandat del 2023-2027 no és pas paritària. Està presidida per un home (president) i composta per un total de sis membres, dels quals quatre són homes i dues són dones.

Percepció de les persones treballadores

El grup focal i les entrevistes posa de manifest que el personal és conscient de la segregació vertical identificada anteriorment. Tanmateix, a partir de l'enquesta, es mostra la voluntat d'aconseguir equips més paritaris per part de la plantilla. Així, el gràfic 8 mostra com un 68% dels homes enquestats i el mateix percentatge de dones afirmen estar totalment o gairebé d'acord en que els equips diversos obtenen millors resultats.

Gràfic 8. Enquesta, pregunta 14: " Els equips diversos (formats per homes i dones) obtenen millors resultats". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Paral·lelament a l'enquesta es va formular una pregunta en relació a les diferències entre els lideratges d'homes i dones. Així, un 82% de les dones enquestades afirmen que hi ha diferències significatives entre l'estil de **lideratge**, mentre que un 55% dels homes enquestats afirmen l'existència d'aquesta diferència.

Àmbit infrarepresentació femenina	
Punts forts	Àrees de millora
• Percepció de la necessitat d'equips més paritaris	• Promoure la incorporació de més dones als llocs amb més responsabilitat • Fomentar l'heterogeneïtat dels departaments per tal que siguin més equilibrats

5.4 Condicions de treball

A continuació, s'examinarà quina és la situació real de dones i homes al Consell Comarcal de la Noguera respecte a la seva **relació contractual** o de vincle laboral amb l'organització. Aquests tenen a veure amb les condicions horàries, el tipus de jornada, el tipus de contracte, entre d'altres.

Indicadors

- Distribució de la jornada laboral (Treball a torns) desagregada segons gènere
- Motius de reducció de la jornada laboral
- Tipologia de contracte desagregada segons gènere

Fonts d'informació:

- Bases de dades de les condicions laborals de la plantilla
- Pacte-conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, Any 2011.
- Enquesta i grup focal.

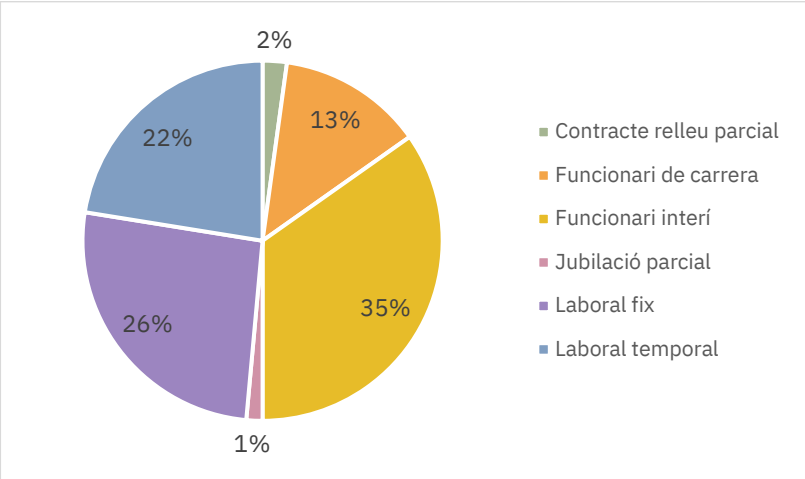
Vinculació laboral

El règim jurídic de l'administració pública estableix que hi ha diversos tipus de personal que presten serveis als ens locals: el personal funcionari (de carrera i interí), personal laboral (fix, indefinit o temporal) i el personal eventual. També hi pot haver personal directiu, que pot ser funcionarial o personal laboral d'alta direcció, i els casos de contractes de jubilació parcial.

La tipologia de contractació que **predomina** al Consell Comarcal de la Noguera és **l'interinatge,** amb una presència del 35% sobre el total de la plantilla (Taula 8). Desagregat per gènere, elles representen el 28% i ells el 7%. La segona modalitat amb més pes al consistori és laboral fix, amb un 16% de dones i 7% d'homes. Sobre el personal laboral (fix i temporal), el 49% de la

plantilla té aquesta vinculació. Aquesta dada és inferior a la mitjana de les administracions locals, on **el 52,20% del personal és laboral**[3]. Això indica que es manté dins d'una tendència generalitzada en l'àmbit local, on més de la meitat del personal no és funcionari.
Alhora, cal tenir present que la Llei 20/2021, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, estableix com a objectiu assolir una temporalitat inferior al 8%, percentatge que encara no s'ha aconseguit al consistori.

Gràfic 9 Composició de la plantilla segons tipus de contracte, 2023.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Taula 7 Composició de la plantilla segons tipus de contracte i gènere.

Categoria professional	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Contracte relleu parcial	1	1%	2	1%
Funcionariat	11	8%	7	5%
Interinitat	39	28%	9	7%
Jubilació parcial		0%	2	1%
Laboral fix	25	18%	11	8%
Laboral temporal	22	16%	9	7%
Total general	**98**	**71%**	**40**	**29%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

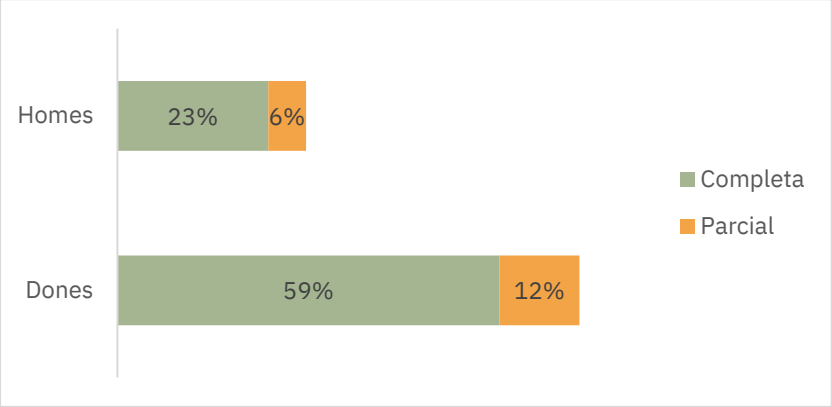
Distribució de la jornada

A Catalunya, segons les dades de **l'informe** *Les dones en el treball* (2023), elaborat per l'Institut Català de les Dones, durant l'any 2023 la taxa de parcialitat de les dones era del 19%, 12,5 punts percentuals més que la dels homes (6,5%). En consonància amb la realitat del mercat de treball català, el 12% de les dones del Consell Comarcal de la Noguera tenen una jornada parcial, enfront

[3] Banc de dades d'ocupació pública: http://analisiocupaciopublica.gencat.cat/

del 6% dels homes (Gràfic 10). És important tenir present que el tipus de jornada determina el salari i la cotització a la Seguretat Social, i en conseqüència, afecta a les condicions de vida presents i futures de les treballadores. A la vegada, pot dificultar les possibilitats de promoció interna.

Gràfic 10 Composició segons tipus de jornada laboral i gènere



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

En analitzar els motius de jornades inferior a les 37.5h, s'observen les següents casuístiques:

1- Persones amb reduccions de jornada per cura del menor
2- Jornades parcials per necessitats concretes del servei
3- Jornades parcials perquè ocupen un càrrec de presidència
4- Jubilació parcial
5- Complementarietat de la jubilació parcial
6- Acumulació de tasques

Així doncs, al consistori es detecta que el 28% del total de les jornades parcials correspon a la reducció de jornada per cura del menor, amb **6** dones i **1** home.

Categoria professional	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Acumulació tasques	2	8%		0%	2	8%
Complementa la jubilació parcial	2	8%	2	8%	4	16%
Cura de menor	6	24%	1	4%	7	**28%**
Jubilació parcial		0%	2	8%	2	8%
Necessitats del servei	4	16%		0%	4	16%
Temps parcial	3	12%	3	12%	**3**	24%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Horari i teletreball

Segons la informació proporcionada pel consistori, l'horari de la plantilla és continu de 07:30 a 16:30. En relació amb la possibilitat de teletreball, no tothom té la possibilitat de fer-ne. A banda, algunes persones disposen d'un dia de teletreball mentre que d'altres en tenen dos. Es desconeix

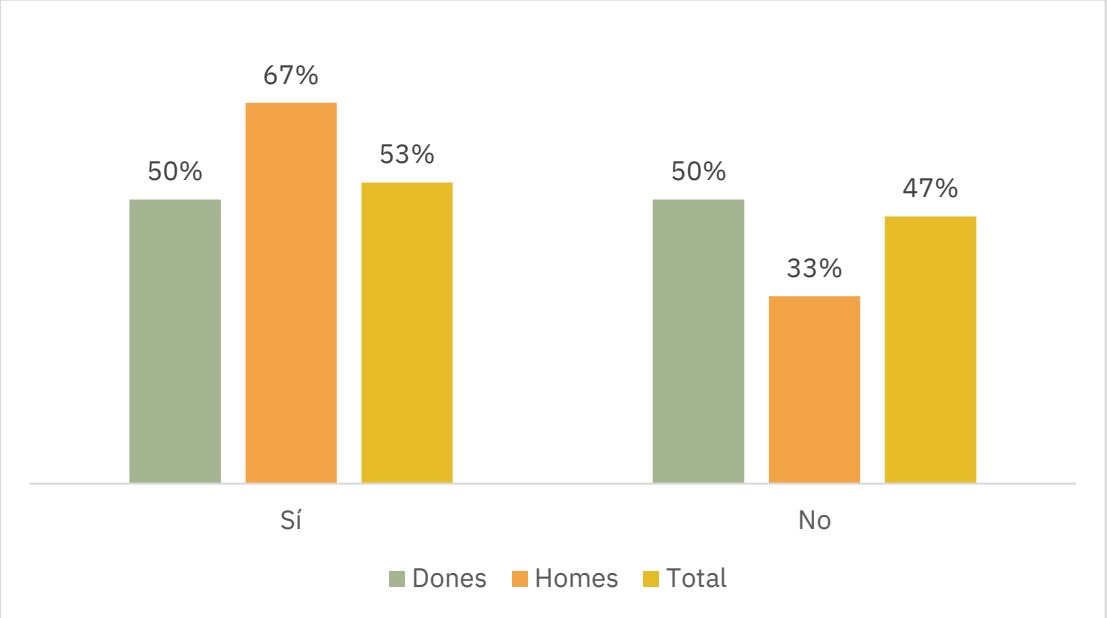
si l'organització té informació sobre els criteris d'assignació dels dies de teletreball o els motius pels quals existeixen aquestes diferències.

Percepció de les persones

La **percepció** de les persones treballadores del Consell és d'una **millora** notable de les condicions contractuals de l'organització en els darrers anys: així, els processos d'estabilització han suposat la consolidació dels equips i la rotació de personal ha disminuït.

Cal destacar, però, que un 47% de les persones treballadores del Consell Comarcal de la Noguera considera que la seva categoria professional no s'ajusta a les tasques que realitzen en el seu dia a dia. Aquest fet posa de manifest el desconeixement i la manca de definició de funcions i responsabilitats assignades a cada lloc de treball. Desglossant les dades, aquest percentatge s'eleva al 50% en el cas de les dones i al 33% en el cas dels homes, fet que indica que les dones són les que perceben en major mesura aquesta discrepància entre categoria professional i tasques realitzades (Gràfic 11).

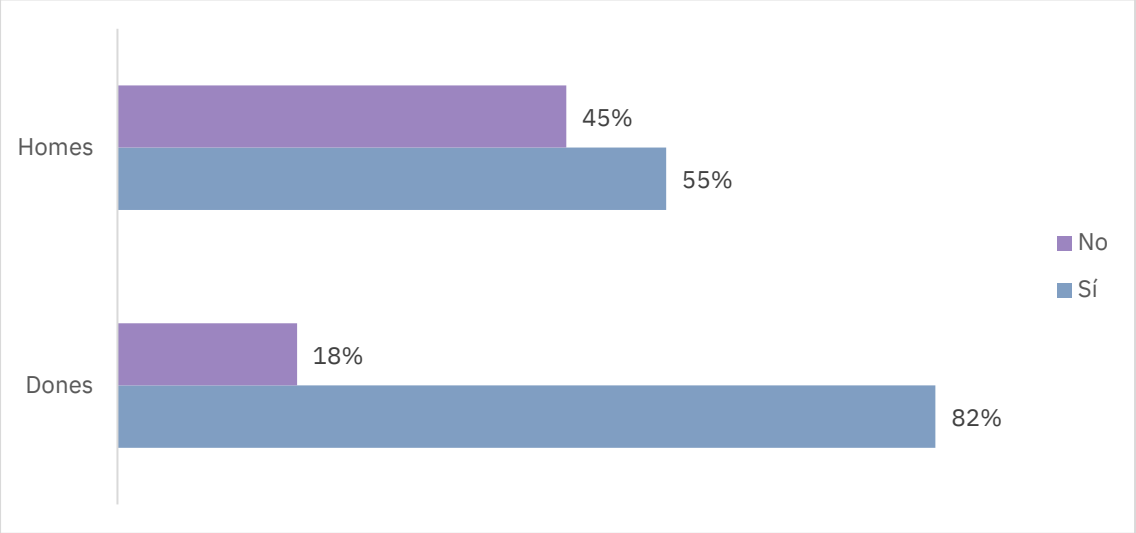
Gràfic 11. Enquesta, pregunta 13: "La meva categoria professional correspon a les taques que faig i duc a terme en el meu dia a dia?". Percentatge sobre el total



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Tanmateix, segons la informació recollida mitjançant l'enquesta, el 59% de les dones enquestades declara haver de fer sobreesforços per complir amb les seves tasques, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge es redueix al 22%. Aquesta diferència podria indicar que les dones perceben una major pressió per completar la seva feina més enllà de la jornada laboral establerta o bé una càrrega de treball desigual.

Gràfic 12. Enquesta, pregunta 12: "Acostumo a fer sobreesforços o "hores extres" per arribar a tot". Opcions: Sí, No.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Pel que fa a la **gestió de conflictes** i la **comunicació interna**, tot i que les persones treballadores se senten **escoltades** i hi ha una predisposició a l'atenció, la resolució dels conflictes no sempre és efectiva. Els problemes es traslladen a direcció, i d'aquí es deriven a gerència, principalment perquè l'organització no disposa d'un departament específic de Recursos Humans. Això genera certa confusió sobre el procediment adequat per gestionar possibles malestars. També cal destacar l'existència d'un **departament jurídic** que pot resoldre dubtes en material legal, però les treballadores desconeixen el paper específic d'aquest en relació amb la gestió de persones.

Àmbit condicions de treball	
Punts forts	Àrees de millora
▪ La plantilla percep una millora de les condicions laborals en els últims anys ▪ El 100% de les jornades són contínues	▪ Incorporació d'una figura o perfil que pugui atendre a les qüestions estrictament vinculades amb la gestió del personal i les seves inquietuds ▪ Elaborar una descripció dels llocs de treball concreta i compartir-la amb la plantilla.

5.5 Política de selecció i contractació

L'apartat de selecció i contractació és fonamental per identificar i corregir les desigualtats de gènere que es poden produir en l'accés a l'organització, especialment al procés de selecció. La realitat del mercat demostra que les dones sovint no disposen de les mateixes oportunitats, principalment a causa de l'estructura del mercat laboral i els estereotips de gènere que impregnen totes les esferes. Per tant, analitzar els processos de selecció i incorporació és clau per detectar i eliminar barreres i biaixos que dificulten l'accés de les dones en igualtat de condicions. A continuació s'exposa la informació extreta mitjançant l'anàlisi documental.

Indicadors

- Procés de selecció clar, transparent i accessible
- Nombre de contractacions segregat per sexe en l'últim any
- Percepció de les persones pel que fa a les responsabilitats d'accés a l'organització
- Cessaments de la relació laboral de dones i homes.
- Existència d'un procés estandarditzat d'entrevista de sortida

Fonts d'informació

- I Pla d'Igualtat intern del Consell Comarcal de La Noguera
- Pàgina web del Consell Comarcal de La Noguera

Incorporació de la igualtat en els processos de selecció i contractació

Les convocatòries es publiquen a la web del consistori a l'aparat de transparència i notícies, així com al Butlletí Oficial de la Província de Lleida (BOP). L'accés, per tant, és **públic** i en aquest procés no es detecten obstacles formals per raó de gènere, ja que la informació és accessible, clara i completa. Tanmateix, l'excessiva burocratització podria suposar un obstacle per a col·lectius i persones més vulnerables sense accés a les eines i coneixement digital necessari.

La selecció del personal es realitza mitjançant convocatòries públiques d'acord amb les bases aprovades pel Ple i la normativa vigent. Se segueix el protocol de selecció i la normativa per a l'administració pública, que inclou un informe de necessitats, l'aprovació i publicació de les bases, l'establiment del període de presentació de sol·licituds, l'aprovació de llistes provisionals d'admesos i exclosos, el termini de presentació d'esmenes, la realització de proves, la publicació dels resultats i de les persones admeses, la contractació i/o el nomenament.

Tanmateix, l'organització no disposa de cap protocol específic per a la selecció de personal que descrigui detalladament el procediment a seguir quan cal cobrir una plaça. Alhora, es desconeix si el Consell Comarcal de la Noguera compta amb un pla d'acollida per al personal que inclogui informació clau sobre el consistori, un element fonamental per informar la plantilla sobre les condicions laborals (com les mesures de conciliació i el protocol d'assetjament) i la documentació relacionada amb la igualtat de gènere. Paral·lelament, **no consta que les persones que estan involucrades en els processos de selecció** tinguin formació específicament en perspectiva de gènere.

Amb l'objectiu de comprovar si el consistori integra la perspectiva de gènere de manera transversal en el procés de selecció de persones, s'ha analitzat la documentació relativa a les següents convocatòries:

- 3 places d'Arquitecte superior (2023)
- 1 plaça de Tècnic de promoció econòmica (2023)
- 1 plaça d'Arquitecte tècnic (2023)
- Borsa de treball de places de Treballador social (2023)
- Borsa de treball de places d'Educador social (2023)
- Borsa de treball de places de Tècnic d'integració social
- 1 plaça de Tècnic d'arxiu

De les ofertes analitzades, els únics llocs de treball que incorporen temari específic sobre perspectiva de gènere són les relacionades amb l'àmbit de serveis socials i el SIAD. Així doncs, a les altres convocatòries no s'exigeix el coneixement de les normatives específiques sobre igualtat de gènere i violències masclistes. D'altra banda, la nomenclatura d'algunes de les convocatòries presenta un llenguatge androcèntric, emprant únicament el masculí genèric i obviant el desdoblament de gènere, com per exemple "admesos i exclosos", "tècnic arxiu". En altres casos, s'utilitza el femení per referir-se a llocs de treball històricament feminitzats "treballadores socials" o "administrativa"

Sobre les resolucions de les convocatòries, cal destacar que en algunes convocatòries es treballa únicament amb el número de DNI, i d'altres s'inclou els noms i cognoms de les persones candidates. Ara bé, no es disposa de la proporció de dones i homes que es presenten als processos de selecció, que s'hi admeten o s'hi exclouen i que finalment s'hi contracten. Es desconeix si aquesta informació, no publicada en el portal web, es recull internament.

En acabar, el Consell Comarcal disposa de la **relació de llocs de** treball aprovada, en què s'inclouen els llocs de treball a aprovisionar per al 2023 i 2024 així com el grup i nivell professional. Ara bé, no es defineixen les tasques, experiència o funcions específiques o requisits per accedir-hi. Tampoc es menciona el departament o àrea de la que formen part. Aquesta informació sí que apareix i es descriu a les bases de les convocatòries, però no existeix un document unificat que inclogui totes les descripcions dels llocs de treball del consistori. Un document clau per dur a terme la valoració dels llocs de treball.

Incorporacions i cessaments

Segons la informació proporcionada pel Consell Comarcal de la Noguera, l'any 2023 es van incorporar – o donar d'alta– 32 persones, un 59% de dones i 41% d'homes.

Taula 8 Distribució de les incorporacions segons lloc de treball i gènere

Contractacions[4]	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Administratiu/va	2	6%	1	3%	3	9%
Agent medi ambient	1	3%		0%	1	3%
Auxiliar administratiu/va	4	13%		0%	4	13%
Conductor/a		0%	1	3%	1	3%
Educador/a social	2	6%	2	6%	4	13%
Neteja	1	3%		0%	1	3%
Peó		0%	4	13%	4	13%
Personal becari	1	3%		0%	1	3%
S.A.T	2	6%	1	3%	3	9%
Tècnic/a arxiu	1	3%		0%	1	3%
Tècnic/a campanya agrària	1	3%		0%	1	3%
Tècnic/a integració social	1	3%	1	3%	2	6%
Tècnic/a medi ambient		0%	2	6%	2	6%
Tècnic/a mig	3	9%	1	3%	4	13%
Total general	**19**	**59%**	**13**	**41%**	**32**	**100%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

Tal com mostra la taula 10, el 2023 es van produir 29 cessaments, 20 dones i 9 homes. Tot i que els motius són diversos, "finalització de contracte", "baixa voluntària", "altres motius" o "jubilació". El 60% dels casos es tracta de finalitzacions de contracte, seguir del 26% de baixes voluntàries (Gràfic 13).

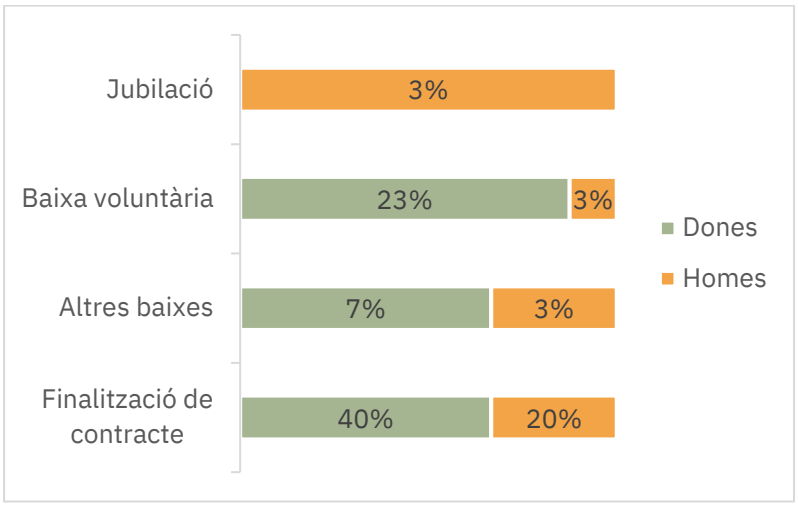
Taula 9 Distribució de la plantilla segons cessament i gènere

Cessaments 2023	Dones	Homes	Total general
Administratiu/va	1	1	2
Agent cívic	2		2
Arquitecte/a	2	1	3
Educador/a social	4		4
Neteja	1		1
Peó	2	4	6
S.A.T	1		1
TAG	1		1
Tècnic/a arxiu	1	1	2
Tècnic/a campanya agrària	1		1
Tècnic/a integració social	1		1
Tècnic/a medi ambient		1	1
Tècnic/a mig	2		2
Tècnic/a superior		1	1
Treballador/a social	1		1
Total general	**20**	**9**	**29**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

[4] Els llocs de treball que apareixen s'han agrupat per facilitar la seva comprensió, s'ha pres com a referència la "data d'alta" i no d'antiguitat, potser els números no són del tot exactes.

Gràfic 13 Percentatge de cessaments sobre el total, segons gènere



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Consell Comarcal de la Noguera.*

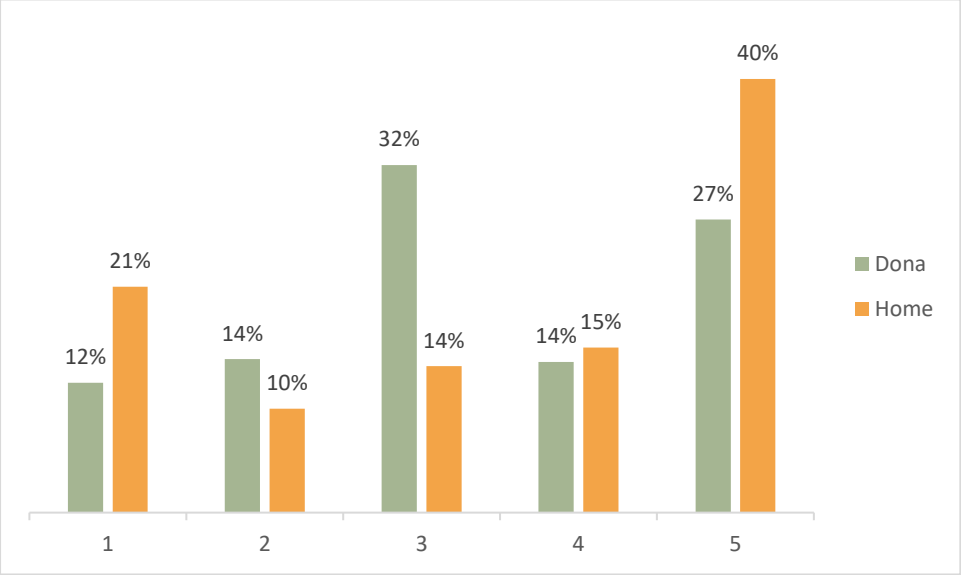
En acabar, sobre els diferents cessaments i baixes de l'organització, es desconeix quin és el procés de sortida. És a dir, si s'efectuen entrevistes per conèixer els motius pels quals el personal decideix marxar del Consell Comarcal de la Noguera. Seria molt interessant poder conèixer si els motius tenen a veure amb les condicions laborals, desigualtats de gènere, conflictes interns o dificultats de conciliació.

Percepció de les persones

L'anàlisi de les respostes de l'enquesta revela diferències significatives segons el gènere en relació a la transparència dels processos de selecció (gràfic 14). Mentre que un **40%** dels **homes** consideren que els processos són **transparents** (opció 5), només un **27%** de les **dones** comparteixen aquesta opinió. En sumar les respostes de grau 4 i 5, un 55% dels homes perceben la selecció i promoció com a transparents, enfront del 41% de les dones.

Cal observar també que un 26% de les dones han manifestat **desacord** o **total desacord** amb la transparència d'aquests processos (opcions 1 i 2), mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és del 24%. Aquesta diferència en la percepció pot indicar que les dones han experimentat més dificultats o manca de transparència en els processos de selecció, ja sigui per manca d'informació, per experiències prèvies, etc.

Gràfic 14 Enquesta, pregunta 15: "Els processos de selecció i promoció interna són processos transparents" Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

Durant el grup focal, es va destacar que en els darrers cinc anys s'ha produït una **millora** significativa en la gestió contractual. Actualment, la majoria dels contractes que es formalitzen són de **interinatge,** amb la condició que, si la plaça surt a oposició i no es guanya aquesta, el contracte finalitza. A més, es va posar de relleu que el procés **d'estabilització** està suposant un avenç important, ja que proporciona més seguretat laboral i, en conseqüència, millora les condicions laborals del personal del Consell. Pel que fa a la **rotació de personal**, es va assenyalar que aquesta no es produeix per motius de descontent, sinó principalment per la necessitat de cobrir baixes i altres circumstàncies puntuals.

Àmbit procés de selecció i contractació	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Informació sobre el procés de selecció és transparent i accessible ▪ Millora de la percepció en relació a les contractacions	▪ Incorporar un protocol de selecció amb perspectiva de gènere ▪ Formar al personal que realitzarà la selecció en perspectiva de gènere ▪ Incorporar el llenguatge inclusiu a les ofertes laborals ▪ Dur a terme un registre del nombre de dones i homes que es presenten a les diferents candidatures. ▪ Dissenyar entrevistes de sortida ▪ Registrar anualment el nombre de cessaments segons gènere

5.6 Promoció

Els processos de promoció i desenvolupament professional constitueixen un àmbit clau per valorar l'efectivitat en el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a l'entorn laboral. Malgrat això, la realitat del mercat laboral ens demostra que les dones continuen enfrontant-se a obstacles quan accedeixen a llocs de treball amb responsabilitat a causa dels estereotips de gènere envers les seves capacitats professionals.

Indicadors

- Existència d'un procés estandarditzat i transparent de les promocions internes
- Nombre de promocions internes desagregades per sexe

La promoció interna en el marc de l'**administració pública** consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup o grup de classificació professional. En aquest cas, les promocions internes del Consell Comarcal de la Noguera estan obertes a tot el personal que reuneixi els requisits d'accés definits en les bases de les convocatòries. Els darrers anys **no s'han registrat processos de promoció professional al consistori.**

La informació extreta a través de les entrevistes informals i el grup focal indica que el Consell Comarcal no comunica internament a la plantilla l'existència de vacants. Tampoc es detecten mecanismes d'acció positiva, com el foment de la contractació de persones del gènere menys representat. Alhora, hi ha una certa percepció que la idea dels homes com a millors líders dificulta l'accés de les dones als llocs de més responsabilitat. Per tant, es detecta la necessitat de comunicar internament les vacants per mitjà d'un canal clar i transparent, accessible a totes les treballadores.

Àmbit promoció	
Punts forts	Àrees de millora
	▪ Dissenyar un pla intern de promoció professional ▪ Crear un canal de difusió intern per difondre places vacants i de nova creació ▪ Registrar anualment el nombre de promocions segons gènere ▪ Implementar mesures d'acció positiva per fomentar el gènere menys representat

5.7 Formació

En l'ordenament jurídic són diverses les normatives que reconeixen el dret a la formació i la qualificació professional dels treballadors i treballadores. És un principi que garanteix l'accés en igualtat d'oportunitats a les accions formatives. Tal com estableix l'article 14 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril:

"Els empleats públics tenen dret a la formació contínua i a l'actualització permanent de les seves competències professionals, preferentment dins la jornada laboral."

Pel que fa a la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua, és necessari incorporar-hi la perspectiva de gènere d'una forma transversal i holística, per tal de garantir que es considerin les necessitats formatives de dones i homes i l'accés en igualtat als programes formatius. Així, per exemple, és necessari tenir en compte els horaris de treball de les treballadores i treballadors per tal que la formació no dificulti l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

A continuació, s'analitzarà amb perspectiva de gènere tots els aspectes relacionats amb les formacions a l'empresa, ja sigui la proposta i pla formatiu, programació, contingut, assistència, perfil de les persones participants, etc.

Indicadors

- Existència d'una política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació
- Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI++
- Nombre d'hores de formació desagregat per sexe i categoria professional.
- Nombre d'adaptacions de jornada per assistir a les formacions
- Nombre de concessió de permisos per assistir a formacions externes a l'organització

Fonts d'informació

- Document excel "Sol·licitud de formació"
- Pacte – Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de La Noguera
- Enquesta i grup focal
- Entrevista informal amb membres de la comissió negociadora
- Dades internes del Consell Comarcal de la Noguera

Gestió de la formació interna i/o contínua

El Pacte – Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, de l'any 2011, inclou un apartat dedicat a la formació professional del personal. També estableix una **dotació pressupostària** anual específica per a la formació i el dret del personal a assistir a cursos dins de la jornada laboral, amb un màxim de 40 hores anuals. Així, s'estableix que el Consell Comarcal distribueix periòdicament entre el seu personal la **informació** precisa sobre els

cursos formatius. A més, s'explicita que el personal tindrà el dret i l'obligació d'assistir a aquests cursos de formació i perfeccionament quan així ho sol·liciti la persona interessada i obtingui el vistiplau de la Gerència del Consell.

Tot i això, cal subratllar que el Consell Comarcal de la Noguera no disposa d'un **Pla Formatiu** específic i detallat. Els plans formatius de les entitats tenen com a objectiu identificar les necessitats formatives del seu personal i establir les estratègies i activitats necessàries per abordar-les. D'altra banda, tampoc compta d'un **registre** de les formacions realitzades pel personal del Consell, amb dades sobre les persones participants, desagregades per gènere i les hores de formació, entre d'altres.

La gestió de la formació es desenvolupa de manera **informal i no estandarditzada**. Així, quan una treballadora o treballador està interessada en realitzar una formació concreta, presenta la seva proposta a gerència, per tal que aquesta l'aprovi i es subvencioni, en cas que sigui necessari.

Paral·lelament, existeixen formacions de caràcter obligatori que els treballadors i treballadores han de completar, entre les quals no hi ha la formació sobre igualtat de gènere. En aquest sentit, l'àrea d'igualtat i feminismes del Consell, realitza anualment una formació en temes d'igualtat de gènere en l'espai de treball, la qual és de caràcter obligatori i tot i així, l'assistència és baixa.

L'organització també ofereix accés a formacions gratuïtes impartides per institucions com la Diputació de Lleida o l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, tot i que aquestes, tal i com es comenta al Grup Focal, no sempre són conegudes per tota la plantilla.

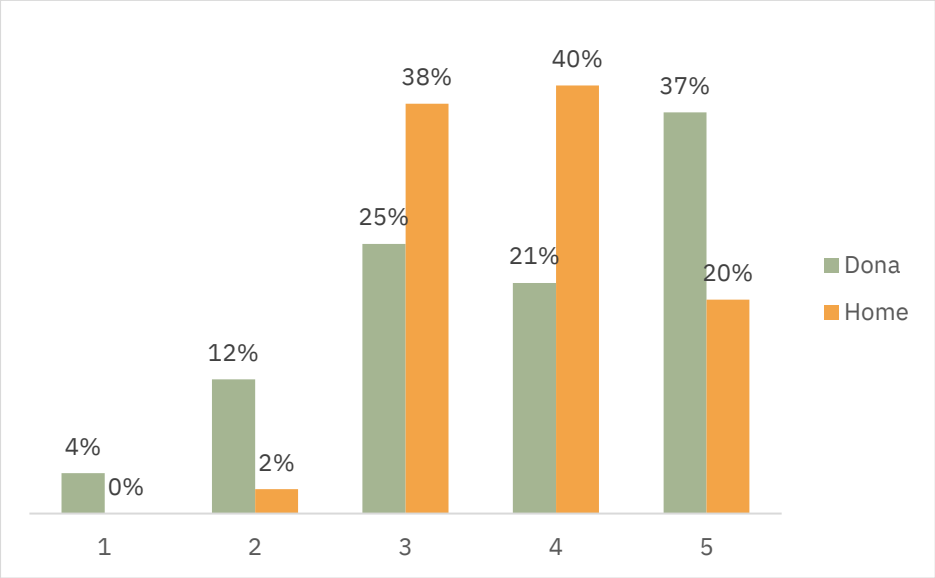
Malgrat això, en termes generals, el Consell Comarcal de la Noguera mai ha desestimant la possibilitat de realitzar cursos o formacions que siguin beneficioses per al personal.

Percepció de les persones

Les treballadores i treballadors del Consell Comarcal de la Noguera que van participar en el Grup Focal mostraven una **satisfacció generalitzada** en relació a l'àmbit de la formació. Tot i això, es detecta cert desconeixement sobre el dret d'accés a formacions en l'àmbit de l'administració pública. També es menciona l'existència de resistències per part de la gerència o direcció a la subvenció d'aquelles formacions que excedeixen un determinat preu. Seria convenient un pla formatiu impulsat des de la direcció, tenint en compte les necessitats específiques de cada departament.

A través de l'**enquesta**, es poden observar dos fenòmens: d'una banda, la percepció sobre la inclusivitat en l'organització de les formacions i, de l'altra, la importància atorgada a la formació en matèria d'igualtat, assetjament sexual i diversitat LGBTI+. Tal com mostra el gràfic 15, el 60% dels homes i el 58% de les dones consideren que sí que es tenen presents les necessitats i preferències de la plantilla en l'organització de les formacions.

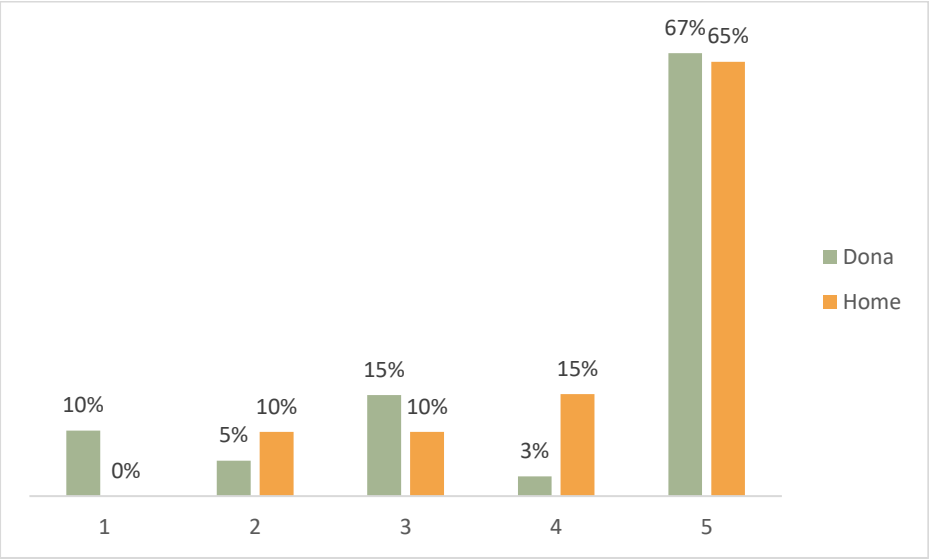
Gràfic 15 Enquesta, pregunta 15: "Les formacions s'organitzen tenint presents les necessitats i preferències de totes les persones de l'organització independentment del seu gènere (Per exemple, s'organitzen en horari laboral o et consulten si estàs interessat/da. Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

El gràfic 16 mostra consens elevat entre la plantilla sobre la importància de **formar l'equip** en matèria d'igualtat, assetjament sexual i diversitat LGBTI+. Cal tenir present que segurament les persones que han respost l'enquesta ja tenen una certa sensibilitat amb la perspectiva de gènere i la igualtat.

Gràfic 16. Enquesta, pregunta 15: "És important que l'equip estigui format en matèria d'igualtat, assetjament sexual i diversitat LGBTI+". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Àmbit formació	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Possibilitat de realitzar formacions en horari laboral ▪ Els resultats de l'enquesta indiquen que plantilla li dona molta importància a la formació en matèria d'igualtat, assetjament sexual i diversitat LGBTI++	▪ Elaborar, negociar i difondre el pla formatiu de la plantilla ▪ Garantir l'assistència en les formacions en matèria de gènere ▪ Crear un registre anual amb el nombre de persones formades desagregades segons gènere, la totalitat de les hores i l'horari

5.8 Política retributiva

La desigualtat en els salaris entre dones i homes és un problema global que afecta tots els països i es presenta en tots els nivells educatius, grups d'edat i professions, on el sou mitjà de les dones és més baix que el dels homes. Un indicador fonamental per estudiar les retribucions amb una perspectiva de gènere és l'anàlisi de la **bretxa salarial de gènere**, que mesura la diferència entre els salaris mitjans de dones i homes com a percentatge dels salaris dels homes. Així doncs, en aquesta secció examinarem, desglossades per sexe, les retribucions de tot el personal del Consell Comarcal de la Noguera.

Indicadors

- La distribució de la plantilla conforme al sistema o criteri utilitzat a l'empresa per fer la classificació professional.
- Existència del registre retributiu.
- Anàlisi i percepció de la bretxa salarial.

Fonts d'informació

- Pacte-Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera
- RLT del 2023

De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors**, totes les organitzacions tenen l'obligació d'elaborar anualment un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs**. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.

El **registre retributiu** és un document no nominatiu que analitza les mitjanes i medianes de les diferències percentuals en retribució entre homes i dones, desglossat per salari base, complements salarials i extrasalarials.

Anàlisi de la política retributiva del Consell Comarcal de la Noguera

L'anàlisi de l'estructura salarial amb perspectiva de gènere és un procés complex, però a tall general, consisteix a definir de manera clara, objectiva i neutra els **criteris d'atribució** dels diferents **components del salari** i les **percepcions extrasalarials**. A més, la política retributiva ha de regir-se pels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor –i remunerant en conseqüència– tant les tasques tradicionalment feminitzades com les tasques tradicionalment masculinitzades

Estructura de la retribució

En el capítol IV, Retribucions Salarials, del Pacte-Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera, es detalla les condicions econòmiques del personal laboral i el personal funcionari. Aquest relat pretén establir una estructura salarial clara i justa per al personal, amb diversos complements segons l'experiència, rendiment i característiques del lloc de treball. Així, les retribucions del personal afectat pel present pacte-conveni estaran formades pels conceptes següents:

a) Retribucions **bàsiques**: les quals tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública i seran les corresponents al grup al qual els treballadors i treballadores estiguin adscrits. Les retribucions bàsiques estan formades pel sou, els triennis i les paques extraordinàries de juny i desembre. Així, cal mencionar observar el procediment d'adjudicació de les quanties indicades a aquests tres conceptes:
    - **Sou**: es fixa atenent la proporcionalitat assignada a cada un dels grups en que s'organitzen els cossos del Consell Comarcal.
    - **Triennis**: Són increments salarials cada tres anys de servei i s'apliquen segons el grup del treballador o treballadora. L'import del trienni vindrà establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada grup o cos.
    - **Pagues extraordinàries** de juny i desembre: el Conveni afirma que el personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de La Noguera té dret a percebre dues pagues extraordinàries a l'any. L'import de cada paga és equivalent a una mensualitat de les retribucions bàsiques – sou base, complement de destí i triennis – i dels complements específic i consolidat.

b) Retribucions **complementàries**: són aquelles que es regeixen per criteris de valoració objectiva i la seva quantia, en conseqüència, es fixa a través de la negociació col·lectiva.
    - **Complement de destinació**: aquest complement es determina segons nivells. Els nivell de complement de destinació es determinen en la relació de llocs de treballa aprovada pel Ple del Consell Comarcal. Pel personal del Consell Comarcal de La Noguera s'estableixen els mòduls de complements de destinació mínims i màxims següents:

Grup	Mínim	Màxim
A1	24	30
A2	20	26
C1	18	22
C2	14	28
AP	12	14

- **Complement específic**: és el complement destinat a retribuir les especials circumstàncies i especificitats dels llocs de treball, tal com es preveu en el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 123/1997, de 13 de maig.
- **Complement de productivitat**: és el complement destinat a retribuir l'especial rendiment o activitat d'interès o iniciativa amb què es desenvolupa el treball, i s'aplica a tots els llocs de treball en què sigui necessari. Aquest complement es fixat per la Presidència del Consell.
- **Gratificacions per serveis extraordinaris fora de la jornada laboral**: s'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi la jornada habitual.

El Consell Comarcal de la Noguera **no disposa del registre retributiu corresponent a l'any 2023**, per tant s'ha dut a terme en el marc del Pla d'igualtat segons la informació salarial proporcionada per l'ens. Tanmateix, les dades emprades per desenvolupar el registre retributiu són les que estableix el pressupost del 2023. Per tant, **el nombre de persones reals és superior** al que s'indica al pressupost, així com les retribucions també es poder veure afectades. Per exemple, hi ha informació relativa a hores extraordinàries, indemnitzacions, que no s'inclouen al pressupost.

Alhora, el consistori no té la Relació de Llocs de Treball publicada al seu web.

Aclariment sobre els imports

Per al present anàlisi s'han tingut en compte els Imports efectius. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes a cada persona, i per a cadascuna de les seves diferents situacions contractuals. És a dir, es recull la informació sobre les retribucions efectivament percebudes en el període de referència (un any natural) independentment del % de jornada, les hores treballades o la duració del contracte.

A continuació es presenta l'anàlisi en profunditat la informació relativa a les retribucions que les persones treballadores del Consell Comarcal han percebut el darrer 2023.

Taula 10 Retribucions efectives anuals Consell Comarcal de la Noguera

Retribucions efectives	Dones	Homes	Bretxa
Retribució total anual cobrada (mitjana)	24.833 €	25.924 €	4%
Retribució total anual cobrada (mediana)	24.510 €	24.236 €	-1%

***Font**: Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada*

El 2023 les dones van cobrar de mitjana 24.833 € i els homes 25.924 €, per tant, la bretxa se situa en el 4%. En el cas de la mediana[5] (valor central) de la retribució total anual, les dones perceben 24.510 € i els homes 24.236 €, amb una bretxa negativa del -1% (a favor de les dones).

Ara bé, en analitzar les mitjanes i medianes dels imports segons **naturalesa salarial** (12), s'observen diferències més pronunciades, **especialment en els complements salarials.** Així doncs, tal com indiquen els diferents informes i estudis sobre la bretxa salarial, la majoria de les diferències retributives entre homes i dones provenen dels complements salarials. En el cas del Consell Comarcal de la Noguera, els complements que presenten més bretxa són el complement específic-LPGE, el complement consolidat i els triennis. A continuació s'expliquen aquestes diferències:

1. El complement consolidat presenta una bretxa salarial del 40% en el cas de la mitjana i del 28% en el cas de la mediana. Es tracta d'una bretxa molt elevada, ja que en el grup d'homes hi ha dues persones amb nivell A1, mentre que en el grup de dones no n'hi ha cap. Caldria analitzar en detall sota quin criteri s'assigna aquest complement.
2. La mediana del **complement específic**[6] és molt elevada. Els criteris d'assignació han d'anar precedits d'una anàlisi i valoració de les funcions assignades i de les condicions particulars que concorren objectivament en el lloc de treball, al marge del cos o escala a què pertanyi el funcionari que l'exerceix. Caldria esclarir si l'assignació d'aquests complements es basa en criteris objectius, fonamentats en les tasques assignades i efectivament desenvolupades, amb total independència de la persona que ocupa el lloc.

Taula 11 Mitjana i mediana de la plantilla segons naturalesa salarial, desagregat per gènere.

Naturalesa salarial	Nre. Dones	Nre. Homes	Mitjana		Mediana		BS	BM
			Dones	Homes	Dones	Homes		
Salari base	76	28	12.561 €	12.837 €	14.993 €	14.993 €	2%	0%
Complement destí	72	23	7.624 €	8.738 €	7.698 €	7.698 €	13%	0%
Complement específic	72	24	4.390 €	5.261 €	1.819 €	4.708 €	17%	**61%**
Complement específic-LPGE	16	6	635 €	856 €	665 €	777 €	**26%**	14%
Complement consolidat	13	5	742 €	1.234 €	1.026 €	1.432 €	**40%**	**28%**
Complement productivitat	6	1	3.075 €	3.075 €	3.075 €	3.075 €	0%	0%
Triennis	18	6	3.017 €	4.136 €	3.356 €	4.563 €	**27%**	**26%**

[5] La mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems.

[6] D'acord amb l'article 103 TRLF el complement es destina a retribuir les condicions particulars d'algun llocs de treball en l'atenció a: especial dificultat tècnica, grau de dedicació, responsabilitat incompatibilitat, perillositat i penositat.

Taula 12 Mitjana i mediana de la plantilla segons nivell, desagregat per gènere.

Naturalesa salarial	Nre. Dones	Nre. Homes	Mitjana		Mediana		BS	BM
			Dones	Homes	Dones	Homes		
A1	14	12	40.823 €	34.315 €	39.259 €	35.654 €	-19%	-10%
A2	31	6	24.115 €	25.384 €	24.510 €	25.575 €	5%	4%
AP	5		9.652 €		10.402 €			
B	4	1	22.201 €	21.973 €	21.973 €	21.973 €	**-1%**	0%
C1	15	3	24.869 €	25.051 €	22.974 €	22.974 €	**1%**	**0%**
C2	4	2	17.243 €	20.660 €	17.243 €	20.660 €	**17%**	**17%**
SOC	4	4	3.502 €	5.834 €	3.502 €	5.834 €	**40%**	**40%**

Quan s'analitza la informació segons el nivell professional, es detecta el següent:

- El nivell grup professional més alt (A1) presenta una bretxa negativa a favor de les dones.
- A les categories més baixes, la bretxa salarial es dispara. Per exemple, al nivell C2, la bretxa és del 17%. Aquesta categoria inclou dos perfils diferenciats, i s'observa que un home té assignats dos complements salarials que les dones, en canvi, no tenen. Caldria analitzar en detall el motiu pel qual aquest perfil professional ha obtingut aquests complements salarials específics i consolidats. A més, cal tenir en compte que, en grups amb un nombre reduït de persones, la bretxa pot variar de manera significativa, ja que una sola persona pot modificar substancialment les dades.
- No es pot calcular la bretxa ajustada (és a dir, equiparada al 100% de la jornada i els 12 mesos de feina) perquè la informació utilitzada per al registre retributiu no inclou totes les jornades parcials reals de la plantilla ni la informació d'inici i finalització de contracte.

Taula 13 Mitjana i mediana de la plantilla segons vinculació jurídica, desagregat per gènere.

Vinculació	Nre. Dones	Nre. Homes	Mitjana		Mediana		BS	BM
			Dones	Homes	Dones	Homes		
Funcionari	24	9	32.650 €	33.480 €	29.912 €	35.654 €	2%	16%
Laboral fix	7	3	25.508 €	29.850 €	31.372 €	30.207 €	15%	-4%
Laboral indefinit no fix	15	6	23.599 €	25.324 €	24.510 €	23.468 €	7%	-4%
Laboral temporal	21	5	22.765 €	26.616 €	24.510 €	28.776 €	14%	15%
Personal Laboral contracte duració determinada	1		26.905 €		26.905 €			
SOC	9	5	10.115 €	9.995 €	5.834 €	5.834 €	-1%	0%

La taula 14 posa de manifest com la bretxa salarial és més pronunciada entre les persones amb contracte laboral, especialment el temporal. Això també està vinculat al fet que la majoria de contractes amb duració determinada es concentren als laborals.

Conclusions

Tal com s'ha esmentat anteriorment, el registre retributiu s'ha elaborat amb la informació de la RLT del 2023. És a dir, s'ha tingut en compte el pressupost calculat per cobrir les necessitats de personal i no les retribucions realment percebudes per la plantilla durant el 2023, per la qual cosa és probable que hi hagi diferències significatives.

A més, cal destacar que no s'ha pogut dur a terme l'auditoria retributiva ni la valoració dels llocs de treball, ja que no ha estat possible accedir a la informació necessària. En aquest sentit, es desconeixen les funcions concretes de cadascun dels llocs de treball. Actualment, el Consell Comarcal de la Noguera **no disposa d'un instrument objectiu per a la valoració dels llocs de treball.**

Percepció de les persones

Les persones treballadores del Consell Comarcal de La Noguera, a través del grup focal i les entrevistes més informals, comparteixen inquietuds i malestars en relació a la política retributiva.

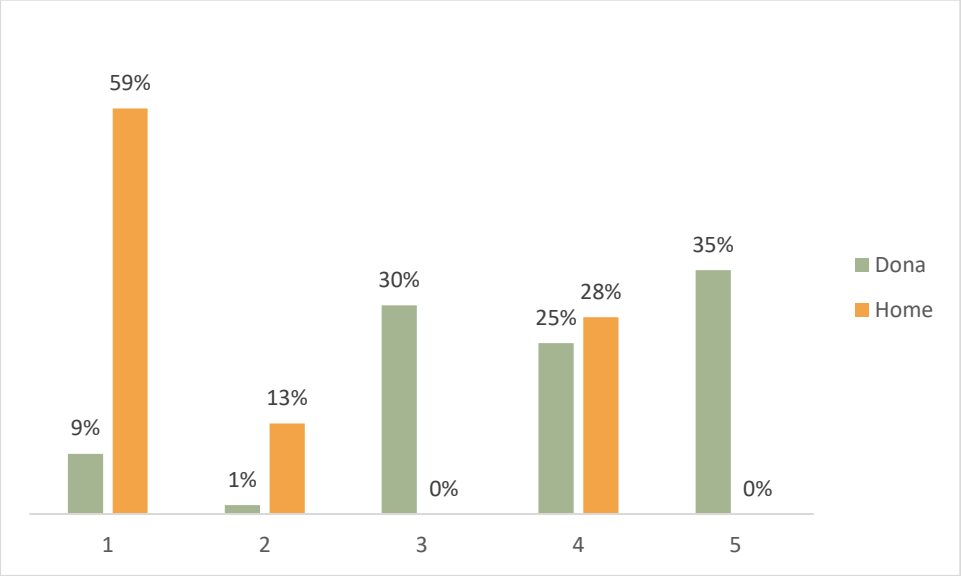
En primer lloc, un dels aspectes més destacats és la **manca de definició clara de les funcions i tasques dels llocs de treball**. Les treballadores afirmen que la (RLT) no és pública. Això genera incertesa sobre les responsabilitats de cada posició i dificulta l'avaluació de la càrrega de treball i la seva correspondència salarial. Aquesta situació ha provocat que les tasques i funcions assignades a la plantilla hagin anat augmentant amb el temps **sense una revisió** adequada de les categories professionals ni la consegüent compensació econòmica proporcional.

Alhora, segons la informació del grup focal, el personal percep que els salaris del consistori són més baixos en comparació amb altres consells comarcals, principalment perquè alguns complements salarials es defineixen de manera subjectiva des de gerència. A més, la plantilla afirma que el valor d'aquests complements varia significativament segons la categoria professional, i es detecta un desconeixement sobre com s'assignen entre les diferents categories.

En definitiva, es posa de manifest una **manca de transparència en la política retributiva**. Són reiterades les ocasiones en que la plantilla ha reclamat que el consistori faci pública la política salarial, per tal d'estalviar-se malestar i tensions internes.

D'altra banda, en relació a l'enquesta, el gràfic 18 mostra que un 59% dels homes ha seleccionat l'opció 1, que indica un total desacord amb l'afirmació: "Els llocs i departaments amb més dones estan, en general, pitjor retribuïts que els masculinitzats o mixtos". En canvi, només un 9% de les dones ha optat per aquesta resposta. Això indica que **la majoria d'homes que han respòs l'enquesta no percep diferències en la retribució segons la composició de gènere** dels departaments, tenen una visió força diferent sobre aquesta qüestió.

Gràfic 17. Enquesta, pregunta 14: "Els llocs i departaments amb més dones estan, en general, pitjor retribuïts que els masculinitzats o mixtos". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Àmbit registre retributiu i auditoria retributiva	
Punts forts	Àrees de millora
	▪ Elaborar una política retributiva clara i accessible per a tota la plantilla. La política ha de definir quins són els criteris d'assignació de complements. ▪ Dur a terme la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere

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

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és a la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació en el mercat de treball i la trajectòria professional de les professionals. Així, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cures és un element cabdal en el manteniment del grau de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu d'aquestes.

Una organització compromesa amb les cures i la conciliació ha de fomentar mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral. També, haurà de treballar per transformar els valors culturals que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques de cura i atenció a les persones en les dones.

En el següent apartat s'analitzaran quines són les mesures de conciliació que estableix l'organització i les diferents percepcions i experiències de la plantilla sobre la temàtica. En aquest sentit, cal considerar tant les mesures a les quals es pot acollir la plantilla, com les dificultats que existeixen a l'hora d'organitzar el temps que es dedica a la feina, l'oci, la família i el descans.

Indicadors

- Nre. De permisos desagregat per gènere
- Existència d'un document que defineixi clarament les mesures disponibles en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Percepció sobre les facilitats o dificultats de conciliació

Fonts d'informació

- Pacte-Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera
- Bases de dades de les condicions laborals de la plantilla
- Enquesta i grup focal

Gestió de les mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral

El Conveni al qual estan adherides les persones treballadores del Consell afirma que *en les llicències i permisos relatius a les mesures de conciliació de la vida familiar i la vida laboral, tal com: maternitat, adopcions, acolliments, guardes legals d'infants, persones disminuïdes, incapacitats o disminucions, etc., s'aplicarà a la normativa autonòmica o estatal més favorable al treballador*. Aquestes mesures, en el context del Consell Comarcal de La Noguera, són **conegudes** per les treballadores i treballadors mitjançant el *boca – orella.*

No hi ha **mecanismes de difusió** de les mesures de conciliació tot i que el Comitè d'Empresa ha demanat que tothom les pugui tenir a l'abast d'una forma senzilla i clara. A més, tot i que els treballadors i treballadores es poden acollir a totes elles, una gran part de la plantilla desconeix les característiques i el procés de petició o concessió. En conseqüència, moltes treballadores i treballadors no s'hi acullen.

Cal afegir que el personal del Consell Comarcal de la Noguera té permès el teletreball un o dos dies a la setmana (depenent de les necessitats del servei i segons les tasques laborals). Alhora, els resultats de l'enquesta indiquen que l'accés al mateix **no ha tingut present aspectes de conciliació familiar** i laboral de manera individualitzada per cadascun dels treballadors i treballadores.

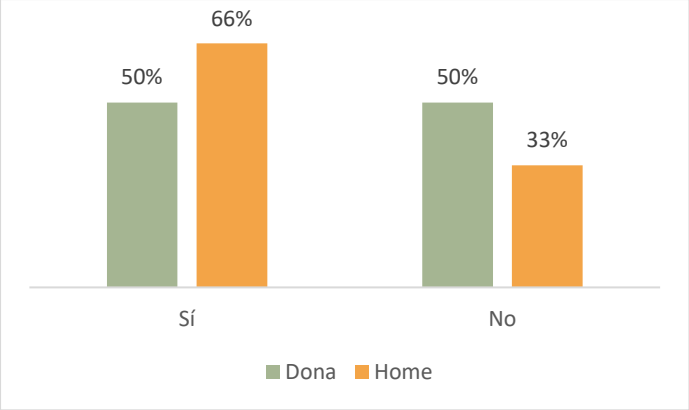
Sobre l'ús diferenciat de les mesures i permisos disponibles, durant els darrers dos anys (2022 i 2023), **sis** persones han sol·licitat permisos de conciliació. Cinc han sol·licitat el permís per naixement i un ha sol·licitat una excedència per cura de fill o filla. Excepte un treballador que va sol·licitar el permís de naixement, la resta són tot dones. Aquesta informació s'ha proporcionat

en el marc del pla d'igualtat però es desconeix si el Consell Comarcal recull anualment aquestes dades. Això permetria detectar noves necessitats de la plantilla.

Percepció de les persones

Les mesures de conciliació que s'ofereixen des del Consell són les **bàsiques** estipulades per la normativa. Alhora, el **98% de les persones enquestades** consideren que aquestes mesures s'haurien d'ampliar a la cura de persones en situació de dependència.
Cal complementar aquesta informació amb el fet que la meitat de les dones enquestades creuen que, en cas de reduir la jornada per a la cura de menors, no tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional. També consideren que el fet d'haver de cuidar fills/es o persones en situació de dependència ha influït en la seva carrera professional. Aquesta percepció, en canvi, és força diferent en el cas dels homes: només un 33% dels homes, enfront del 50% de les dones.

Gràfic 18. Enquesta, pregunta 25: "Consideres que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, la jornada reduïda per cura del menor) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta?". Opcions: sí / no



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

En aquest sentit, la plantilla enquestada del Consell Comarcal de la Noguera afirma que no s'han valorat aspectes de conciliació familiar i laboral de cada treballador/a i que s'haurien de tenir en compte a l'hora de poder fer el màxim dies de teletreball. Especialment en els casos de les treballadores que tenen cura de persones amb dependència i la distància al centre de treball.

Àmbit conciliació	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Mesures de conciliació conegudes per bona part de la plantilla	▪ Crear mecanismes de difusió de les mesures de conciliació ▪ Ampliar les mesures disponibles ▪ Recollir anualment informe de persones que han gaudir de mesures de conciliació desagregades per gènere

5.10 Abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

En el present àmbit s'analitzen i observen els mecanismes de prevenció i abordatge en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe que el Consell Comarcal ha posat en marxa i el coneixement de la plantilla sobre la temàtica.

Indicadors

- Existència del protocol d'abordatge d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual
- Percepció de les situacions de sexisme i grau de satisfacció en la gestió d'aquestes
- Canals disponibles de denúncia interna

Fonts d'informació

- Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
- Enquesta i grup focal

El Consell Comarcal de la Noguera compta amb un **Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe**. Aquest document, cobreix diversos aspectes essencials per a l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe dins l'organització, seguint directrius legals i recomanacions generals sobre drets i deures laborals. Tot i això, caldria actualitzar-lo tal com recomanen els documents de referència institucionals, ja sigui el Manual de protocol d'assetjament sexual que ofereix el Ministeri d'Igualtat o bé la *Guia d'Elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* elaborat pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Alhora, un element clau del protocol és informar a la plantilla qui forma part de la comissió de protocol així com l'existència de la persona de referència. Aquesta informació clau no queda del tot clara ni recollida al document.

D'altra banda, es desconeixen si s'han realitzat mesures de **difusió** del Protocol. Segons la informació disponible, en el moment de la seva aprovació, aquest va ser enviat a totes les persones treballadores de l'organització i està penjat a la intranet.

En acabar, el Consell Comarcal no disposa d'un registre oficial i anual de les possibles situacions i resolucions de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Percepció de les persones

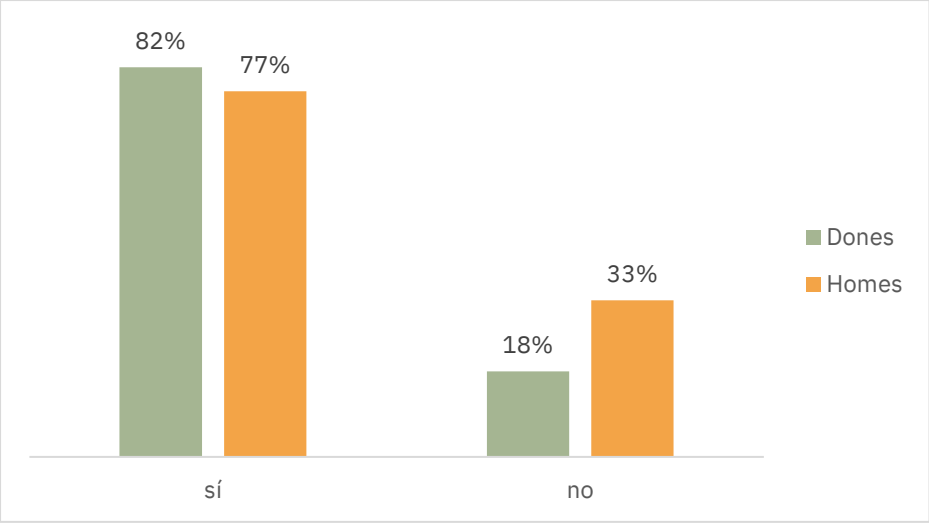
Segons el resultats de l'enquesta les dones declaren haver patit més situacions d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual que no pas els homes. Concretament, el que més han experimentat les dones té a veure amb situacions de caràcter "lleu". Per exemple, **menystenir opinions** (amb 10 casos), el **qüestionar les capacitats** (amb 9 casos) i els **comentaris o bromes LGTBI-fòbics** (amb 6 casos). Els homes que han respòs l'enquesta no declaren haver patit situacions que podrien considerar-se assetjament sexual o LGBTI-fòbic.

Taula 14 Enquesta, pregunta 30: De les següents actituds i comportaments, quines són les que has viscut al Consell Comarcal de la Noguera.

Variables	Dones	Homes
Han qüestionat les teves capacitats tot i tenir coneixements i experiència	9	2
Han menystingut les teves opinions	10	3
Comentaris sobre el teu cos/aparença física	3	0
Abraçades o petons no desitjats	3	0
Floretes o "piropos"	2	0
Mirades obscenes o gestos sexualitzats	0	0
T'han demanat cites reiteradament després d'una negativa inicial	0	0
Has rebut missatges o imatges de caràcter sexual per correu electrònic, WhatsApp, xarxes socials, etc.	0	0
T'han acorralat o envaït el teu espai físic	0	0
Comentaris o bromes LGBTI-fòbics	6	0
Han qüestionat la teva autoritat o lideratge	4	1
No he experimentat cap de les anteriors	17	6

D'altra banda, cal esmentar que un **81%** de les persones que han patit alguna de les situacions descrites anteriorment, afirmen que la situació s'ha abordat d'una manera **satisfactòria**. Si es desagrega aquesta dada per gèneres, s'observa que tant homes com dones han percebut d'una forma molt similar aquest fenomen: un **82%** de les **dones** enquestades i un **77%** dels **homes** enquestats mencionen una resolució correcta de la seva problemàtica, tal i com indica el gràfic 24.

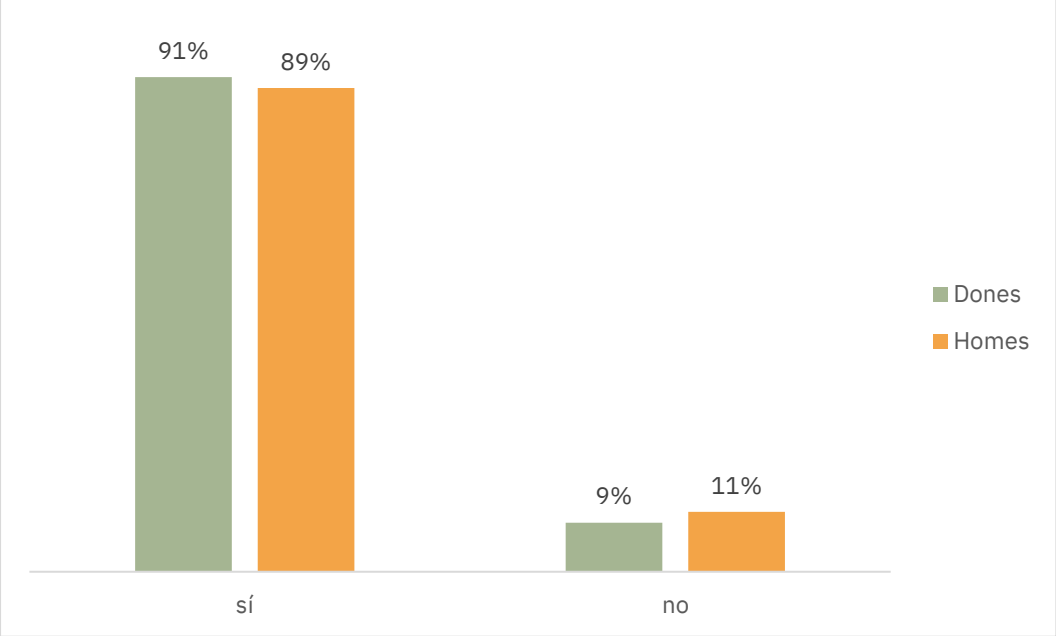
Gràfic 19. Enquesta, pregunta 31: "Si has sentit alguna de situacions descrites anteriorment, i t'has dirigit a una persona de l'organització, consideres que la situació s'ha abordat de manera satisfactòria?". Opcions: sí / no.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Contràriament al que s'extreu del grup focal, el **91%** de les treballadores enquestades i un **89%** dels treballadors afirmen saber on dirigir-se en cas de patir una situació d'assetjament. Tot i que al document del protocol no quedi del tot clar quin és el procediment concret de comunicació i denuncia, el fet de comptar amb les tècniques del SIAD i SAI suposa un espai de seguretat i confiança per a moltes persones.

Gràfic 20. Enquesta, pregunta 32: "Sabries on dirigir-te en cas de patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual?". Opcions: sí / no



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Àmbit Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Existència de protocol i accessible a la intranet ▪ La plantilla sabria on dirigir-se en cas de patir una situació d'assetjament	▪ Actualitzar el protocol segons les noves directrius i normativa ▪ Difondre el protocol i crear materials de suport més enllà del document ▪ Donar a conèixer qui són les persones de referència i qui forma part de la comissió de protocol ▪ Formar a la comissió de protocol ▪ Formar a la plantilla en la temàtica

5.11 Salut laboral

En l'àmbit del treball la **salut laboral** emergeix com un concepte va més enllà de la simple absència per malalties, i proposa una visió integral de la salut que té en compte factors físics, mentals i socials que impacten en la vida de les persones treballadores.

Les diferències entre els homes i les dones, tant les construïdes socialment (gènere) com biològicament (sexe) poden originar desigualtats. Aquestes desigualtat tenen relació tant amb la probabilitat d'exposició a determinats riscos laborals com en relació amb l'afectació d'aquestes exposicions sobre la seva salut. Així doncs, quan s'aborda la perspectiva de gènere de manera transversal en la salut laboral, significa integrar l'anàlisi de gènere en totes les facetes de la gestió de la salut laboral. Això ens permet identificar les desigualtats que pateixen les dones en el món laboral i que històricament han estat invisibilitats o menystingudes.

Per tant, en aquest apartat es detallarà en **quina mesura la perspectiva de gènere es té en compte en el disseny d'accions preventives i l'anàlisi de la salut laboral de la plantilla**.

Indicadors

- Integració de la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals
- Dades de sinistralitat i malaltia desagregada segons gènere
- Grau de coneixement dels riscs laborals de la plantilla

Fonts d'informació

- I Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Noguera
- Pàgina web de l'empresa *https://vitaly.es/*
- Protocol per les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe al Consell Comarcal de La Noguera
- Pacte - Conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de la Noguera.

Anàlisi de la integració de la perspectiva de gènere en la gestió del servei de prevenció

El Consell Comarcal de la Noguera té el servei de prevenció de riscs laborals subcontractat a l'empresa *Vitaly,* encarregada de dissenyar i auditar l'aplicació del pla de prevenció de riscos laborals, desenvolupar l'avaluació dels factors de riscs del lloc de treball, la planificació de l'activitat preventiva, entre d'altres.

L'avaluació de riscos que ha dut a terme *Vitaly* no defineix la integració de la perspectiva de gènere en la seva metodologia, però sí inclou riscs específics psicosocials freqüents entre les dones. Per exemple, té present la sobrecàrrega física i mental de les treballadores i la dificultat de comptabilitzar la vida laboral, personal i familiar (doble presència).

Alhora, segons la informació proporcionada per l'organització, el Consell Comarcal de la Noguera no disposa de cap document que reculli les mesures específiques per protegir la salut de les

dones embarassades o en període de lactància. Tampoc ha elaborat cap informe de riscos psicosocials i es desconeix si recentment s'ha dut a terme enquestes de clima laboral.

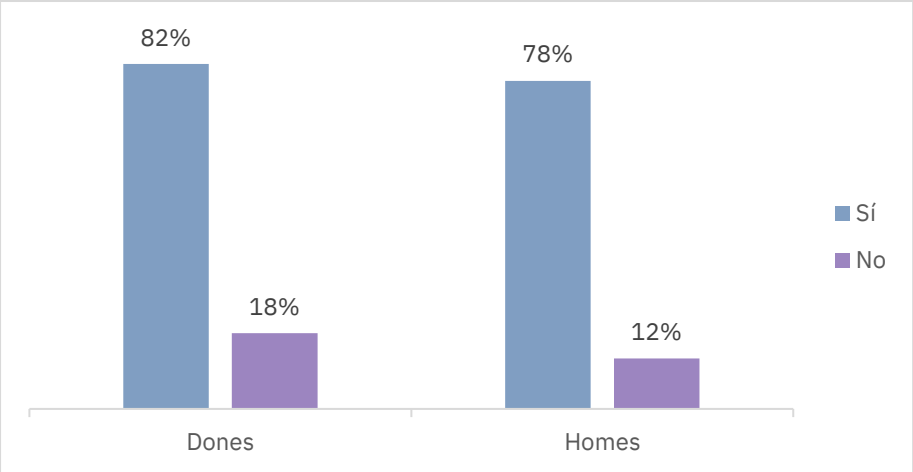
En acabar, el Consell Comarcal de la Noguera no disposa d'un comitè de salut i seguretat.

Percepció de les persones

A través de l'enquesta i les entrevistes es valora si les persones que treballen al Consell Comarcal de la Noguera coneixen les mesures de prevenció i correctores de les fitxes d'avaluació de riscos laborals.

A través de l'enquesta realitzada en el marc del present pla, s'evidencia la majoria dels treballadors i treballadores coneixen els factors de risc laborals associats a la seva feina (**82%** de les **dones** i **78%** dels **homes**), tal i com s'indica al gràfic 26. Per contra, només la meitat de les dones són coneixedores dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista (*pregunta 33 de l'enquesta*).

Gràfic 21. Enquesta, pregunta 29: "Coneixes els factors de risc associats a la teva feina?". Opcions: sí / no. Percentatges sobre el total de cada gènere



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Àmbit salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora
▪ La majoria dels treballadors i treballadores coneixen els factors de risc laborals associats a la seva feina	▪ Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals de l'entitat ▪ Crear un Pla de Prevenció de Riscos laborals ▪ Crear un Comitè de Seguretat i Salut ▪ Difondre mesures específiques per a dones embarassades i en període de lactància

5.12 Gestió de la diversitat LGBTI+

La gestió de la diversitat LGBTI+ és essencial per aconseguir un ambient de treball **amable, inclusiu i saludable** per a totes les persones. En aquest sentit, la gestió de la diversitat sexual i de gènere millora l'atracció, captació i retenció de talent; genera equips de treball més productius, creatius i innovadors. A més, la llei 2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix la necessitat d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

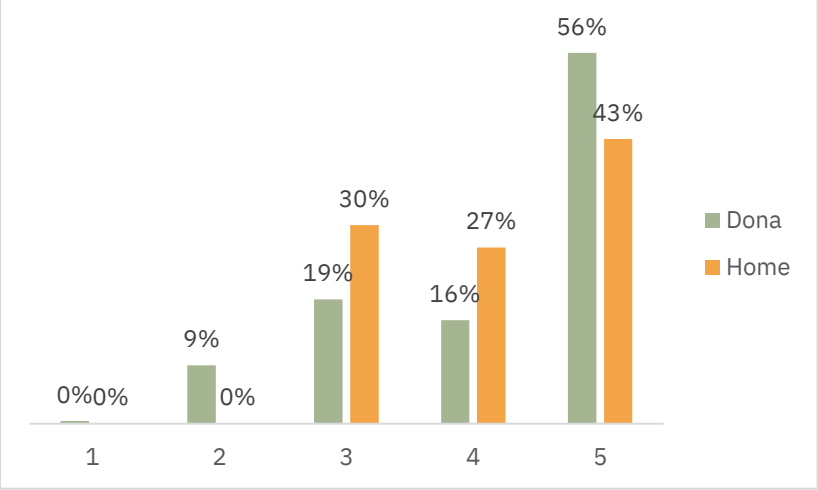
Actualment, el Consell Comarcal de La Noguera no disposa de **mesures específiques** a favor del col·lectiu LGBTI+, ni d'un **protocol** intern que abordi casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Ara bé, compten amb el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques (2017).

Tanmateix, el consistori compta amb el Servei d'Atenció Integral (SAI) LGBTI+ per informar, acompanyar i sensibilitzar persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió i la identitat de gènere i per prevenir la LGBTI-fòbia. Atén tant persones LGBTI+ com el seu entorn i professionals que treballen en àmbits sensibles. Així doncs, tot i que aquest servei està dirigit a la ciutadania principalment, les tècniques referents també poden donar resposta a possibles violències LGBTI-fòbiques que puguin ocórrer en l'àmbit laboral.

Percepció de les persones

En termes generals, les persones de la plantilla del Consell Comarcal de la Noguera perceben que són un equip **sensibilitzat** en matèria de diversitat LGBTI+ (gràfic 27). Els resultats de l'enquesta mostren que la majoria de les persones enquestades perceben un alt grau de sensibilització dins del seu equip. En concret, un **56% de les dones** i un **43% dels homes** han seleccionat l'opció més alta (5). Aquesta dada existeix un bon nivell de consciència i formació en diversitat LGBTI+ dins l'organització.

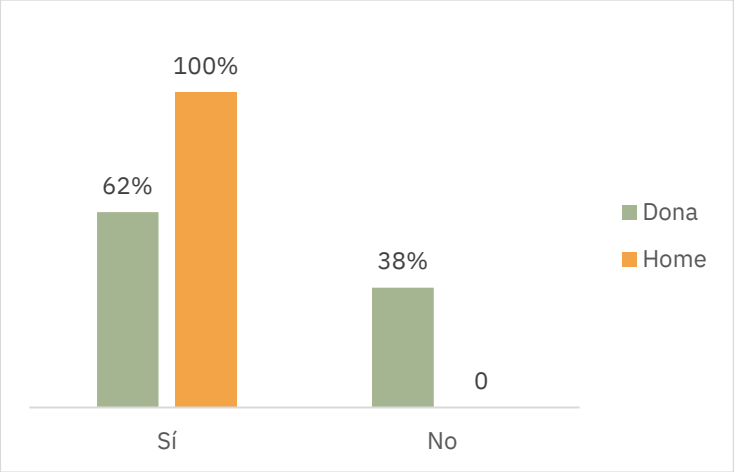
Gràfic 22. Enquesta, pregunta 11: "Les persones del meu equip/departament estan sensibilitzades en matèria de diversitat LGBTI +". Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Per altra banda, la **totalitat** dels **homes** enquestats i un **62%** de les **dones** enquestades afirmen que les persones del col·lectiu LGBTI+ estan ben acollides a l'organització. La majoria del personal considera que el Consell Comarcal de la Noguera és un espai amable i inclusiu. Amb tot, un **38% de les dones no comparteixen aquesta visió**. Caldria abordar de manera concreta i específica els motius pels quals consideren que l'entorn de treball no és un espai còmode o amable per al col·lectiu LGBTI+.

Gràfic 23. Enquesta, pregunta 34: "Consideres que les persones del col·lectiu LGBTI+ són ben acollides?" Opcions: sí / no



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta.*

Àmbit gestió de la diversitat LGBTI+	
Punts forts	Àrees de millora
	▪ Formar a l'equip específicament en diversitat LGBTI+ als entorns laborals ▪ Incloure l'assetjament per raó LGBTI+ al protocol intern.

6. Pla d'accions

A partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere, s'estableix un pla d'accions per al Consell Comarcal de la Noguera. El pla d'accions inclou objectius generals i específics, així com un conjunt d'accions vinculades a cadascun dels objectius específic per tal d'assolir-los. També recull el termini d'execució, els indicadors de seguiment i l'òrgan o persona responsable de desenvolupar l'acció. Finalment, es recull un cronograma amb el calendari previst per a la implementació del pla.

A continuació es descriuen els objectius generals segons àmbit i els objectius operatius vinculats.
Objectius generals i específics segons àmbits:

1. **Àmbit A: Cultura i gestió organitzativa**
    - Formalitzar internament el compromís polític del Consell Comarcal de la Noguera amb la igualtat de gènere.
    - Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'organització
    - Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual
2. **Àmbit B: Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional**
    - Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professionals, assegurant que totes les persones, independentment del gènere o altres factors identitaris, tinguin accés equitatiu a les mateixes oportunitats de creixement en l'organització.
3. **Àmbit C: Formació interna i continuada**
    - Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.
4. **Àmbit D: Política retributiva**
    - Garantir l'equitat salarial i la transparència sobre els processos de remuneració.
5. **Àmbit E: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral**
    - Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
6. **Àmbit F: Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe**
    - Promoure una cultura de treball segura i respectuosa, que identifiqui i rebutgi les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
7. **Àmbit G: Salut laboral**
    - Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques de salut laboral.

Fitxes de les accions

Àmbit A: Cultura i gestió organitzativa				
OE A.1 [7]: Formalitzar internament el compromís polític del Consell Comarcal de la Noguera amb la igualtat de gènere.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
A.1.1	Difondre el Pla d'igualtat intern a tota la plantilla i ciutadania mitjançant un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal del consistori.	• Existència del document (SÍ/NO) • Publicació del compromís al Butlletí Comarcal • Publicació del compromís a l'espai web Comarcal	Comissió de seguiment (CS)	2025
A.1.2	Crear a la web del Consell Comarcal de la Noguera un espai d'organització interna[8] habilitat per difondre informació de l'estructura i política de l'ens, així com el pla d'igualtat.	• Existència de l'apartat web (SÍ/NO) • Publicació del pla d'igualtat a l'espai web	Comissió de seguiment (CS) i Comunicació	2025
A.1.3	Elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i final	• Informe creat (SÍ/NO) •	Comissió de seguiment (CS)	2025
A.1.4	Difusió periòdica de la implementació progressiva del pla	• Nombre anual d'accions de difusió del pla • Nombre de sessions formatives • Espais habilitats per a la consulta del document (intranet, web)	CS	Anual

[7] OE: Objectiu Específic.

[8] Per exemple: https://www.consellvallesoccidental.cat/organitzacio-interna/

A.1.5	Incorporar la figura d'agent d'igualtat d'oportunitats per dissenyar i implementar les mesures d'igualtat del Consell Comarcal de la Noguera, als ajuntaments de la comarca i en el conjunt del teixit empresarial i associatiu de la Noguera.	• Perfil inclòs a la RLT del 2025 (SÍ/NO) • Nombre de persones que es presenten a la candidatura desagregat per gènere	Gerència	2026
A.1.6	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla pel període 2025-2029.	• Import destinat al Pla d'igualtat intern de gènere. • Increment de la partida pressupostària anual d'igualtat (%).	Gerència	2025
A.1.7	Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressuposts del Consell.	• Existència d'un diagnòstic de la situació (SÍ/NO)	Gerència	2028
A.1.8	Oferir formació específica sobre pressupostos amb perspectiva de gènere i planificació econòmica al personal tècnic, directiu i polític responsable de la planificació econòmica de l'ens local.	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació.	CS	2026
A.1.9	Incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat als contractes i licitacions públiques del Consell Comarcal de la Noguera.	• Nombre de clàusules revisades • Nombre de contractes o licitacions públiques amb les clàusules d'igualtat	CS	2026
A.1.10	Incorporar dins de la negociació del nou acord de condicions de la plantilla, els drets de les dones víctimes i supervivents de violència masclista així com les mesures vinculades al pla d'igualtat i el protocol d'assetjament.	• Mesures negociades (SÍ/NO) • Nombre de mesures incorporades	CS	2025
OE A.2: Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'organització				
A.2.1	Elaboració d'una guia de comunicació inclusiva i no sexista	• Existència de la guia (SÍ/NO) • Continguts de la guia	CS	2027

A.2.2	Difondre la guia de comunicació inclusiva i no sexista	• Nombre de canals utilitzats per la seva difusió. • Nombre de persones que han rebut la guia, dades desagregades per gènere.	CS	2027
A.2.3	Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Índex de satisfacció de la formació (Enquesta)	CS	2027
OE A.3 Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual				
A.3.1	Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari".	• Nombre de formularis i documentació adaptada a la diversitat sexual i de gènere respecte al total del formularis	CS/SAI	Anual
A.3.2	Incloure el variable gènere en la recollida de dades internes i en tots els formularis.	• Nombre de dades internes i documents on s'inclou el variable gènere respecte del total.	CS/SAI	Anual
A.3.3	Sistematitzar la recollida de dades desagregada per gènere	• Dades sistematitzades (SÍ/NO)	RRHH	Anual

Àmbit B: Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional.				
OE: Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professionals, assegurant que totes les persones, independentment del gènere o altres factors identitaris, tinguin accés equitatiu a les mateixes oportunitats de creixement en l'organització.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
B.1.1	Introduir, en l'àmbit dels mèrits, clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes laborals.	• Nombre de clàusules introduïdes • Nombre d'ofertes en les quals s'ha inclòs les clàusules	RRHH	Anual
B.1.2	Incorporar, en els temaris relatius als processos selectius, continguts sobre normativa d'igualtat i violència masclista[9]. També els relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGBTI+ .[10]	• Nombre de temaris que introdueixen continguts sobre normativa d'igualtat i violència masclista • Nombre de temaris que introdueixen continguts sobre normativa igualtat de tracte i no discriminació LGBTI+	RRHH	Anual
B.1.3	Formació de sensibilització i eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació. La formació anirà dirigida a totes aquelles persones involucrades en els processos de selecció.	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Nota mitjana dels resultats de l'avaluació de la formació (Enquesta)	CS	2026

[9] Obligació expressada a l'article 16 de la Llei 17/2005, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

[10] (Art.12.2. Llei 4/2023)

B.1.4	Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció.	• Revisió feta (SI/NO)	RRHH	Anual
B.1.5	Fomentar i facilitar, sempre que sigui possible, la promoció interna davant la contractació externa. Generar unes bases reguladores per a la promoció.	• Nre. de promocions internes. • Nre. de persones que es presenten als processos de promoció interna segregat per gènere.	RRHH	Anual
B.1.6	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre el nombre de persones que es presenten a un procés de selecció interna.	• Registre creat amb dades desagregades per gènere (SÍ/NO)	RRHH	Anual
B.1.7	Estandarditzar el procés d'acollida de les noves incorporacions per mitjà d'un pla de benvinguda. Aquest haurà d'incloure, com a mínim: un resum del pla d'igualtat, el recull de mesures de conciliació, els beneficis socials, els criteris de retribució, la guia de comunicació inclusiva, entre d'altres.	• Pla de benvinguda implementat (SÍ/NO) • Nre. De persones que han rebut el pla de benvinguda • Canals de difusió utilitzats per difondre el pla	RRHH	2025-2029
B.1.8	Fomentar la contractació de persones en situació de vulnerabilitat (dones en situació de violències masclistes, persones majors de 55 anys, dones que siguin mares de famílies monoparentals o persones trans*).	•	RRHH i Gerència	2027

Àmbit C: Formació interna i continuada.				
OE C.1 : Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
C.1.1	Elaboració d'un Pla de Formació i la planificació d'execució anual que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla incloent tots els col·lectius	• Existència del Pla de Formació (sí/no) • Pla de formació difós a la plantilla (SÍ/NO) • Nombre de persones que han rebut el pla desagregat per gènere	RRHH i Gerència	2025-2029
C.1.2	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma establert.	• Nombre d'accions formatives incloses	RRHH i Gerència	2025-2029

Àmbit D: Política retributiva				
OE D.1: Garantir l'equitat salarial i la transparència en els processos de remuneració.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
D.1.1	Elaboració, anualment, del Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, alts càrrecs, desagregades per sexe i gènere, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	• Existència del Registre retributiu (SÍ/NO)	RRHH	Anual
D.1.2	Revisió de l'actual relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere per a tots els llocs de treball.	• Revisió feta (SÍ/NO) • Nombre de llocs de treball revisats	RRHH	2025

D.1.3	Elaborar un document sobre la política retributiva del consell comarcal, explicant quin és el sistema retributiu i especificant cadascun dels conceptes salarials. Aquest document es compartirà amb tota la plantilla.	• Document política retributiva elaborat (SÍ/NO) •	RRHH	2026
D.1.4	Dur a terme la valoració dels llocs de treball mitjançant un sistema de punts i amb perspectiva de gènere.	• Valoració feta (SÍ/NO) • Nre. De llocs de treball valorats • Nre. De persones involucrades en el procés de valoració • Descripció de la metodologia emprada per a la valoració	RRHH i CS	2026
D.1.5	Constituir una comissió de treball (Comitè de valoració) paritària per a la valoració dels llocs de treball. La comissió podrà comptar amb assessorament expert.	• Comissió creada (SÍ/NO) • Nre. De persones integrants	RRHH i Gerència	2026
D.1.6	Elaborar un Manual de Funcions dels llocs de treball amb les fitxes descriptives.	• Document Manual de funcions elaborat (SÍ/NO) • Document publicat a l'aparat de transparència de la web (SÍ/NO)	RRHH i Gerència	2026

Àmbit E: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral				
OE E.1: Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
E.1.1	Impulsar l'adopció de nous permisos i absències en matèria de conciliació. Per exemple, l'ampliació del permís en cas de pèrdua gestacional, per tractaments de reproducció assistida, naixement de net/a, acompanyament al primer dia de l'escola, entre d'altres.	• Nombre de nous permisos adoptats • Permisos recollits al document de mesures de conciliació (SÍ/NO)	RRHH i Gerència	2027
E.1.2	Sistematització i anàlisi de la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per gènere.	• Recollida d'informació (SÍ/NO) • Dades desagregades per gènere	RRHH i CS	2025-2029

E.1.3	Difusió de les mesures de conciliació que disposa el consistori i les seves actualitzacions de manera proactiva a través dels canals de comunicació habituals.	• Existència del document de difusió (SÍ/NO) • Nre. de canals utilitzats per a la seva difusió • Nre. de persones que han rebut el document desagregat per gènere.	RRHH i CS	2027

Àmbit F: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere				
OE F.1: Promoure una cultura de treball segura i respectuosa, que identifiqui i rebutgi les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
F.1.1	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe segons la normativa vigent. Especialment pel que fa a l'àmbit de reparació. També, valorar la incorporació de les violències LGBTI-fòbiques.	• Protocol revisat i aprovat (SÍ/NO) • Nre. de canals utilitzats per a la seva difusió	RRHH i CS	2026
F.1.2	Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el protocol a tota la plantilla.	• Existència d'una campanya comunicativa (SÍ/NO) • Nre. de recursos o materials elaborats	CS	2027
F.1.3	Formar a les persones integrants de la comissió de protocol en l'abordatge de les violències masclistes i LGBti-fòbiques. La formació haurà d'incloure eines específiques per poder resoldre els casos susceptibles d'assetjament.	• Nre. d'assistents desagregat per gènere • Nre. d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Nota mitjana dels resultats de l'avaluació de la formació (Enquesta)	CS	2028

F.1.4	Establir un protocol d'intervenció per facilitar la incorporació, l'acompanyament i la transició de les persones trans* a l'organització.	• Protocol desenvolupat (SÍ/NO • Nre. De canals utilitzats per difondre el protocol • Nombre de recursos o materials elaborats	SAI LGBTI+	2027
F.1.5	Revisar la retolació per incloure la perspectiva i la diversitat de gènere, incorporant persones trans* i no-binàries.	• Revisió feta (SÍ/NO) • Nre. De canvis incorporats	SAI LGBTI+	2028

Àmbit G: Salut laboral				
OE G.1: Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques de salut laboral.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
G.1.1	Integrar la perspectiva de gènere en tota la documentació de prevenció de riscos laborals.	• Nre. de documents analitzats • Nre. de documents modificats. • Descripció de la formació específica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de la persona que du a terme l'anàlisi. • Persona que ha dut a terme les modificacions.	Comitè salut i seguretat	2027
G.1.2	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre salut laboral (baixes, accidents laborals, malaltia i contingència comuna).	• Registre elaborat (SÍ/NO)		2025-2028
G.1.3	Incloure la flexibilitat horària per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar perquè les persones puguin absentar-se durant un màxim d'hores menstruals al conveni del CC de la Noguera. Caldrà enviar un recordatori a tota la plantilla per informar que disposen d'aquesta mesura.	• Informació inclosa al conveni (SÍ/NO) • Nre. De canals utilitzats per fer difusió de la informació	Comitè salut i seguretat	2025
G.1.4	Formació al comitè de salut i seguretat sobre la integració de la perspectiva de gènere en la gestió i prevenció dels riscos laborals.	• Nre. d'assistents desagregat per gènere • Nre. d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Nota mitjana dels resultats de l'avaluació de la formació (Enquesta)	Comitè salut i seguretat	2027
G.1.5	Difondre els drets de les dones en situació de violència masclista a tota la plantilla	• Material elaborat (SÍ/NO) • Nre. de canals utilitzats per a la seva difusió • Document penjat a la intranet (SÍ/NO)	SIAD	2026

7. Cronograma d'accions

N.	Codi	Mesura	2025	2026	2027	2028
1	A.1.1	Difondre el Pla d'igualtat intern a tota la plantilla i ciutadania mitjançant un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal del consistori.				
2	A.1.2	Crear a la web del Consell Comarcal de la Noguera un espai d'organització interna habilitat per difondre informació de l'estructura i política de l'ens, així com el pla d'igualtat.				
3	A.1.3	Elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i final				
4	A.1.4	Difusió periòdica de la implementació progressiva del pla				
5	A.1.5	Incorporar la figura d'agent d'igualtat d'oportunitats per dissenyar i implementar les mesures d'igualtat del Consell Comarcal de la Noguera, als ajuntaments de la comarca i en el conjunt del teixit empresarial i associatiu de la comarca				
6	A.1.6	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla pel període 2025-2029.				
7	A.1.7	Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressuposts del Consell Comarcal de la Noguera.				
8	A.1.8	Oferir formació específica sobre pressupostos amb perspectiva de gènere i planificació econòmica al personal tècnic, directiu i polític responsable de la planificació econòmica de l'ens local.				
9	A.1.9	Incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat als contractes i licitacions públiques del Consell Comarcal de la Noguera.				
10	A.1.10	Incorporar dins de la negociació del nou acord de condicions de la plantilla, els drets de les dones víctimes i supervivents de violència masclista així com les mesures vinculades al pla d'igualtat i el protocol d'assetjament.				
11	A.2.1	Elaboració d'una guia de comunicació inclusiva i no sexista				
12	A.2.2	Difondre la guia de comunicació inclusiva i no sexista				
13	A.2.3	Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla				

N.	Codi	Mesura	2025	2026	2027	2028
14	A.3.1	Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari".				
15	A.3.2	Incloure el variable gènere en la recollida de dades internes i en tots els formularis.				
16	A.3.3	Sistematitzar la recollida de dades desagregada per gènere				
17	B.1.1	Introduir, en l'àmbit dels mèrits, clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes laborals.				
18	B.1.2	Incorporar, en els temaris relatius als processos selectius, continguts sobre normativa d'igualtat i violència masclista . També els relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGBTI				
19	B.1.3	Formació de sensibilització i eines per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació. La formació anirà dirigida a totes aquelles persones involucrades en els processos de selecció.				
20	B.1.4	Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció.				
21	B.1.5	Fomentar i facilitar, sempre que sigui possible, la promoció interna davant la contractació externa. Generar unes bases reguladores per a la promoció.				
22	B.1.6	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre el nombre de persones que es presenten a un procés de selecció interna.				
23	B.1.7	Estandarditzar el procés d'acollida de les noves incorporacions per mitjà d'un pla de benvinguda. Aquest haurà d'incloure, com a mínim: un resum del pla d'igualtat, el recull de mesures de conciliació, els beneficis socials, els criteris de retribució, la guia de comunicació inclusiva, entre d'altres.				
24	B.1.8	Fomentar la contractació de persones en situació de vulnerabilitat (dones en situació de violències masclistes, persones majors de 55 anys, dones que siguin mares de famílies monoparentals o persones trans*).				
25	C.1.1	Elaboració d'un Pla de Formació i la planificació d'execució anual que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla incloent tots els col·lectius				
26	C.1.2	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma establert				
27	D.1.1	Elaboració, anualment, del Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, alts càrrecs, desagregades per sexe i gènere, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.				

N.	Codi	Mesura	2025	2026	2027	2028
28	D.1.2	Revisió de l'actual relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere per a tots els llocs de treball.				
29	D.1.3	Elaborar un document sobre la política retributiva del consell comarcal, explicant quin és el sistema retributiu i especificant cadascun dels conceptes salarials. Aquest document es compartirà amb tota la plantilla.				
30	D.1.4	Dur a terme la valoració dels llocs de treball mitjançant un sistema de punts i amb perspectiva de gènere.				
31	D.1.5	Constituir una comissió de treball (Comitè de valoració) paritària per a la valoració dels llocs de treball. La comissió podrà comptar amb assessorament expert.				
32	D.1.6	Elaborar un Manual de Funcions dels llocs de treball amb les fitxes descriptives.				
33	E.1.1	Impulsar l'adopció de nous permisos i absències en matèria de conciliació. Per exemple, l'ampliació del permís en cas de pèrdua gestacional, per tractaments de reproducció assistida, naixement de net/a, acompanyament al primer dia de l'escola, entre d'altres.				
34	E.1.2	Sistematització i anàlisi de la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per gènere.				
35	E.1.3	Difusió de les mesures de conciliació que disposa el consistori i les seves actualitzacions de manera proactiva a través dels canals de comunicació habituals.				
36	F.1.1	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe segons la normativa vigent. Especialment pel que fa a l'àmbit de reparació. També, valorar la incorporació de les violències LGBTI-fòbiques.				
37	F.1.2	Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el protocol a tota la plantilla.				
38	F.1.3	Formar a les persones integrants de la comissió de protocol en l'abordatge de les violències masclistes i LGBti-fòbiques. La formació haurà d'incloure eines específiques per poder resoldre els casos susceptibles d'assetjament.				
39	F.1.4	Establir un protocol d'intervenció per facilitar la incorporació, l'acompanyament i la transició de les persones trans* a l'organització				
40	F.1.5	Revisar la retolació per incloure la perspectiva i la diversitat de gènere, incorporant persones trans* i no-binàries.				
41	G.1.1	Integrar la perspectiva de gènere en tota la documentació de prevenció de riscos laborals.				
42	G.1.2	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre salut laboral (baixes, accidents laborals, malaltia i contingència comuna).				

N.	Codi	Mesura	2025	2026	2027	2028
43	G.1.3	Incloure la flexibilitat horària per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar perquè les persones puguin absentar-se durant un màxim d'hores menstruals al conveni del CC de la Noguera. Caldrà enviar un recordatori a tota la plantilla per informar que disposen d'aquesta mesura.				
44	G.1.4	Formació al comitè de salut i seguretat sobre la integració de la perspectiva de gènere en la gestió i prevenció dels riscos laborals.				
45	G.1.5	Difondre els drets de les dones en situació de violència masclista a tota la plantilla				

8. Seguiment i avaluació del pla d'igualtat

Un dels aspectes primordials de la implantació d'un pla és preveure un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures amb l'objectiu d'evitar que es converteixi únicament en una declaració d'intencions sense resultats tangibles. En aquest sentit, el sistema de seguiment dels plans d'igualtat està recollit a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

El seguiment es fa **regularment** amb l'objectiu de reajustar les accions, el calendari o els recursos. L'**avaluació**, a diferència del seguiment, és una actuació puntual amb l'objectiu de valorar l'actuació duta a terme, identificar possibles problemes o valorar els impactes. A continuació es defineixen les tasques de seguiment i avaluació del pla d'igualtat del Consell Comarcal de la Noguera.

Seguiment

Un cop l'any, la comissió de seguiment es reunirà per valorar l'actuació dels darrers mesos, les accions executades, els recursos econòmics i humans, així com qualsevol altre dificultat que hagin identificat. Després de la reunió s'aixecarà acta amb els acords i decisions preses. Si cal, també s'afegirà el nombre d'accions executades.

Avaluació anual i global

Els plans d'igualtat de l'administració pública s'han d'avaluar **anualment** (disposició addicional 7a TREBEP). Aquesta avaluació ha d'incloure les fitxes se seguiment i avaluació de les diferents mesures i indicadors.

Fitxa model de seguiment i avaluació dels indicadors

Àmbit: *(emplenar)*			
Objectius: *(emplenar)*			
Codi	**Indicador**	**Valors calculats (Nombre; sí/no; o la dada que correspongui)**	**Grau d'assoliment (Total, parcial, No assolit))**

Finalitzada la vigència inicial del pla, cal fer-ne una avaluació final i global respecte del procés i el grau d'implantació i acompliment, sobre els resultats obtinguts i sobre l'impacte de les mesures, que servirà per a l'elaboració d'un nou pla, juntament amb la nova diagnosi. Aquesta avaluació pot incloure tant tècniques qualitatives com quantitatives.

Modificacions i revisions del pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat es podrà modificar, concretament el pla d'accions, en aquells casos en què s'apreciï que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats. Així doncs, es podran incloure modificacions en el Pla d'Igualtat per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, avaluació o revisió del Pla. També caldrà revisar-ne els continguts davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els mètodes de treball o el sistema retributiu.

Per modificar el Pla d'Igualtat, serà necessari, idealment, que hi hagi consens entre tots els membres de la Comissió d'Igualtat presents. En cas que el consens no s'assoleixi, caldrà que hi estiguin conformes la meitat més un dels membres.

9. Composició i de la comissió de seguiment del pla d'igualtat

La comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat, encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla, està formada per les següents persones:

La representació de l'administració:

- Bahija Tami Massaoudi, tècnica de migracions, d'acollida, vida digna compartida.
- Dolors Gasol Barbero, administrativa àrea igualtat i feminismes
- Idoia Llusà Roigé, tècnica del Servei d'Atenció integral LGBTI+
- Núria Datsira Colom, tècnica de comunicació

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- Cristina Alonso Quílez, Tècnica Equitat en els treballs
- Marc Espinet, arquitecte
- Mariona Rúbies Valls, Educadora social
- Vanessa Gesa Vilarasau, tècnica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

10. Annexos

Annex I Recursos per implementar i desenvolupar les accions

Salut laboral

- Salut laboral amb perspectiva. La perspectiva de gènere en la pràctica professional de la prevenció de riscos laborals (2024). SePrA i Esberla. https://ambperspectiva.sepra.coop/arxius/Salut_laboral_amb_perspectiva.pdf
- Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos. Oslan. (2021)

Igualtat retributiva

- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021) Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacio-retributiva-.pdf
- Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere: guia detallada. Departament d'Igualtat i Feminismes (2023). https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/equitat-en-els-treballs-raigal/Igualtat-salarial/Guia-Valoracio-llocs-de-treball-amb-perspectiva-de-genere.pdf
- Promoción de la igualdad salarial por medido de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada. (2008) OIT. Marie-Thérèse Chicha. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Promocion-de-la-igualdad-salarial-por/995219268502676/filesAndLinks?index=0
- El trabajo de igual valor. Guia pràctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género. (2021) Emakunde. https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/trabajo_igual_valor_2021/es_def/adjuntos/Trabajo_igual_valor_CAS.pdf

Comunicació inclusiva i no sexista

- Català inclusiu i natural. L'Apòstrof (2021). https://apostrof.coop/catala-inclusiu.pdf

Diversitat sexual i de gènere

- Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball. Per a empreses i administracions. Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGBTI+ de Catalunya. Miquel Missé. (2021) https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/guia02_cat_def.pdf/fa866c2b-837b-b9a5-f126-e5d3760244f3?t=1635849324054

Assetjament sexual i per raó de sexe

Conciliació

- Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient. (2019) Ajuntament de Barcelona. https://empreses.barcelonactiva.cat/documents/20121/278617/Com+elaborar+un+pla+de+gesti%C3%B3+del+temps+-+CA.pdf/ba087f04-9b48-f327-ee44-543d3f8e60cb?t=1683004394322

Contractació pública amb perspectiva de gènere

- Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics (2023) Generalitat de Catalunya. https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/actualitzacio-guia-igualtat-genere-2023.pdf
- Guia de bones pràctiques per a una contractació pública socialment responsable. (2019) UGT. https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/guia_contractacio_publica.pdf