

**IV PLA D' IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE
DONES I HOMES DEL CONSELL
COMARCAL DE L'ALT URGELL
2024-2028**



Índex

1. Introducció.....	2
2. Àmbit personal, territorial i temporal.....	2
3. Determinació de les parts que l'acorden.....	3
4. Mitjans i recursos per a la posada en marxa	3
5. Objectius quantitatius i qualitatius del Pla d'Igualtat.....	4
6. Informe resum del diagnòstic	4
Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere	2
Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.....	2
Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat	3
Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.....	4
Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.	4
Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere	5
Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.	5
Àmbit 8: Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminat	6
7. Objectius específics i Mesures d'actuació	7
8. Seguiment i avaluació.....	19
9. Procediment de modificació	20

1. Introducció

En el marc del compromís ferm i decidit amb la igualtat d'oportunitats i el respecte als drets humans, presentem el IV Pla d'igualtat de tracte i oportunitats del Consell Comarcal de l'Alt Urgell.

El Pla d'Igualtat l'ha elaborat la consultora externa *Energia Local* i té com a objectiu garantir un entorn de treball on totes les persones, independentment del seu gènere, origen, orientació sexual, edat, diversitat funcional o altres característiques personals, tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal. Aquest document és el resultat d'un procés participatiu i col·laboratiu, en què han intervingut representants de les persones treballadores, per identificar i eliminar qualsevol tipus de discriminació.

El contingut d'aquest pla inclou un resum del diagnòstic de la situació actual, identificant àrees de millora i proposant accions concretes per fomentar la igualtat real i efectiva.

Mitjançant aquest Pla d'Igualtat, es reafirma la dedicació del Consell Comarcal de l'Alt Urgell a construir una institució més justa, inclusiva i igualitària. Esperem que aquest esforç conjunt no només beneficiï els nostres empleats i empleades, sinó que també contribueixi a generar un impacte positiu en la societat en conjunt.

Es convida a totes les persones que formen part del Consell Comarcal de l'Alt Urgell a sumar-se activament a la implementació d'aquest pla, amb la convicció que només amb el compromís i la participació de tots i totes, s'aconseguiran assolir els objectius proposats i consolidar-ne una cultura d'igualtat i respecte en la institució.

2. Àmbit personal, territorial i temporal

L'àmbit personal inclou la totalitat de la plantilla, sense perjudici del nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte.

Així mateix, **l'àmbit territorial** del present Pla d'Igualtat correspon a tots els centres de treball ubicats a la comarca de l'Alt Urgell.

Pel que fa a l'àmbit temporal, el Pla d'Igualtat entrarà en vigor el 19 de desembre del 2024 i el seu període de vigència es prolongarà fins al 18 de desembre del 2028.

3. Determinació de les parts que l'acorden

El Pla d'Igualtat està subscrit tant per l'entitat com per la representació de les persones treballadores a través de la Comissió negociadora paritària.

En representació de l'entitat	En representació de les persones treballadores
• Josefina Lladós Torrent, Presidenta Consell Comarcal • Pere Porta Colom, gerent Consell Comarcal	• Anna Gallart Capdevila, representant dels treballadors/es • Jaume Naudí Torres, representant dels funcionaris/es

Aquesta Comissió d'Igualtat ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de gènere realitzat i ha aprovat mitjançant negociació aquest pla.

D'altra banda, s'acorda la constitució de la **Comissió de Seguiment** del Pla d'Igualtat, que amb caràcter general s'encarregarà de garantir un seguiment adequat de les mesures recollides en aquest document, així com vetllar per la correcta implantació i el compliment d'aquestes. L'acta de la constitució de la Comissió de Seguiment quedarà annexada al present Pla d'Igualtat.

4. Mitjans i recursos per a la posada en marxa

El desenvolupament del Pla d'Igualtat comptarà amb els mitjans i els recursos necessaris; instal·lacions, equips, mitjans i recursos humans i econòmics per complir amb els objectius proposats al present Pla d'Igualtat.

5. Objectius quantitativs i qualitativs del Pla d'Igualtat

Aquest Pla d'Igualtat pretén fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable.

Per aconseguir-ho, els principals objectius a assolir són els següents:

- ✓ Garantir el compromís amb el valor de la igualtat
- ✓ Garantir la igualtat d'oportunitats en la selecció i la promoció
- ✓ Formar la plantilla en igualtat
- ✓ Garantir una política retributiva neutra
- ✓ Garantir la conciliació i coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral
- ✓ Garantir un espai segur i saludable de treball i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe

Així mateix, seguint l'acord marc en relació amb els [Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), s'observaran com a objectius generals els següents:

- i. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere per a una Administració equitativa, igualitària i feminista.
- ii. Garantir la igualtat efectiva en tots els nivells de presa de decisió, de representació i de governança.
- iii. Garantir la tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació i violència masclista i violència LGBTI-fòbica.

6. Informe resum del diagnòstic

D'acord amb allò establert al RD 901/2020, serà indispensable, com a contingut mínim del pla d'igualtat, la incorporació d'un informe resum amb els principals resultats del diagnòstic, per la qual cosa, a continuació, s'estableixen els resultats trobats al diagnòstic.

Perfil de l'organització

El Consell Comarcal de l'Alt Urgell és una entitat d'administració pública local que actua a la comarca de l'Alt Urgell, situada a la província de Lleida, Catalunya. Aquesta institució té com a objectiu atendre les necessitats específiques d'aquesta regió de muntanya, amb municipis petits i dispersos, essent la seva capital la ciutat de la Seu d'Urgell.

Governança Local i Representació

Composició: El Consell està format pels/les consellers/es, els quals són representants dels ajuntaments dels municipis de l'Alt Urgell, els quals són escollits en funció dels resultats de les eleccions municipals. Aquests representants, al seu torn, elegeixen la presidència del Consell Comarcal.

Funció Representativa: Actua com a òrgan de coordinació i representació dels municipis en assumptes que afecten tota la comarca, buscant harmonitzar i representar els interessos comuns dels diferents pobles i zones de l'Alt Urgell.

Competències i Àmbits d'Actuació

Atenció a les persones: igualtat, immigració, educació, acció social, gent gran, salut, joventut, infància, consell de dones.

Promoció i Desenvolupament Comarcal: promoció econòmica, ocupació, comerç, turisme, consum, patrimoni, cultura, normalització lingüística, esports.

Governació i Cooperació local: règim interior i personal, serveis econòmics, serveis jurídics, transparència, administració electrònica i noves tecnologies, assistència jurídico-administrativa-SATs.

Planificació territorial i Sostenibilitat: forest-caça, residus, energia, aigua, refugi supracomarcal d'animals, agricultura, ramaderia, assistència tècnica-urbanisme, habitatge, infraestructures-mobilitat, protecció civil.

Comissió Especial de Comptes: serveis econòmics.

Participació Ciutadana

El Consell Comarcal de l'Alt Urgell fomenta la participació ciutadana en els seus projectes, organitzant consultes, enquestes i espais de participació per implicar els habitants en el desenvolupament de la comarca.

Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa del Consell Comarcal de l'Alt Urgell està dissenyada per gestionar eficaçment els serveis i projectes de la comarca i atendre les necessitats dels seus municipis.

A continuació es detalla la seva estructura:

Presidència

La presidència del Consell Comarcal: És la màxima autoritat i el/la representant del Consell Comarcal, elegit/da pels consellers i conselleres. Coordina i supervisa el treball del Consell, estableix polítiques de desenvolupament comarcal i representa la institució en actes oficials i davant altres institucions.

Vicepresidència: El Consell pot comptar amb 3 vicepresidents/es que donen suport al president/a en la presa de decisions i poden assumir-ne les funcions en cas d'absència. Com

Ple del Consell Comarcal

Consellers/es Comarcals: El Ple està format per 19 representants (consellers/es comarcals) dels diferents municipis de l'Alt Urgell. La quantitat de consellers depèn del nombre de municipis i de la població de la comarca.

Funcions: El Ple és l'òrgan de deliberació i decisió en temes estratègics i pressupostaris. S'encarrega d'aprovar els pressupostos, plans i projectes importants, així com d'establir les polítiques generals.

Comissions Informatives

Comissions específiques per tractar temes concrets, vinculades a les àrees a dalt descrites. Aquestes comissions estan formades per consellers/es comarcals i personal tècnics, que preparen informes i propostes per al Ple.

Objectiu: Facilitar la presa de decisions mitjançant l'anàlisi detallada de cada àrea i sector.

Gerència

Gerent/a: La gerència és l'àrea administrativa i tècnica del Consell Comarcal, dirigida pel/la gerent, que coordina i supervisa les activitats diàries de la institució. S'encarrega d'assegurar que les decisions del Ple i de la Presidència s'executin de manera eficient.

Funcions: Inclou la planificació i organització dels recursos, la coordinació dels departaments i l'assessorament tècnic i administratiu per a la presa de decisions.

Departaments Tècnics i de Servei

Departaments Especialitzats: Els departaments tècnics gestionen les diferents àrees i serveis del Consell Comarcal.

Assessorament Jurídic i Financer

Assessorament Jurídic: Proporciona suport legal i supervisa que totes les activitats i decisions del Consell compleixin amb les normatives vigents.

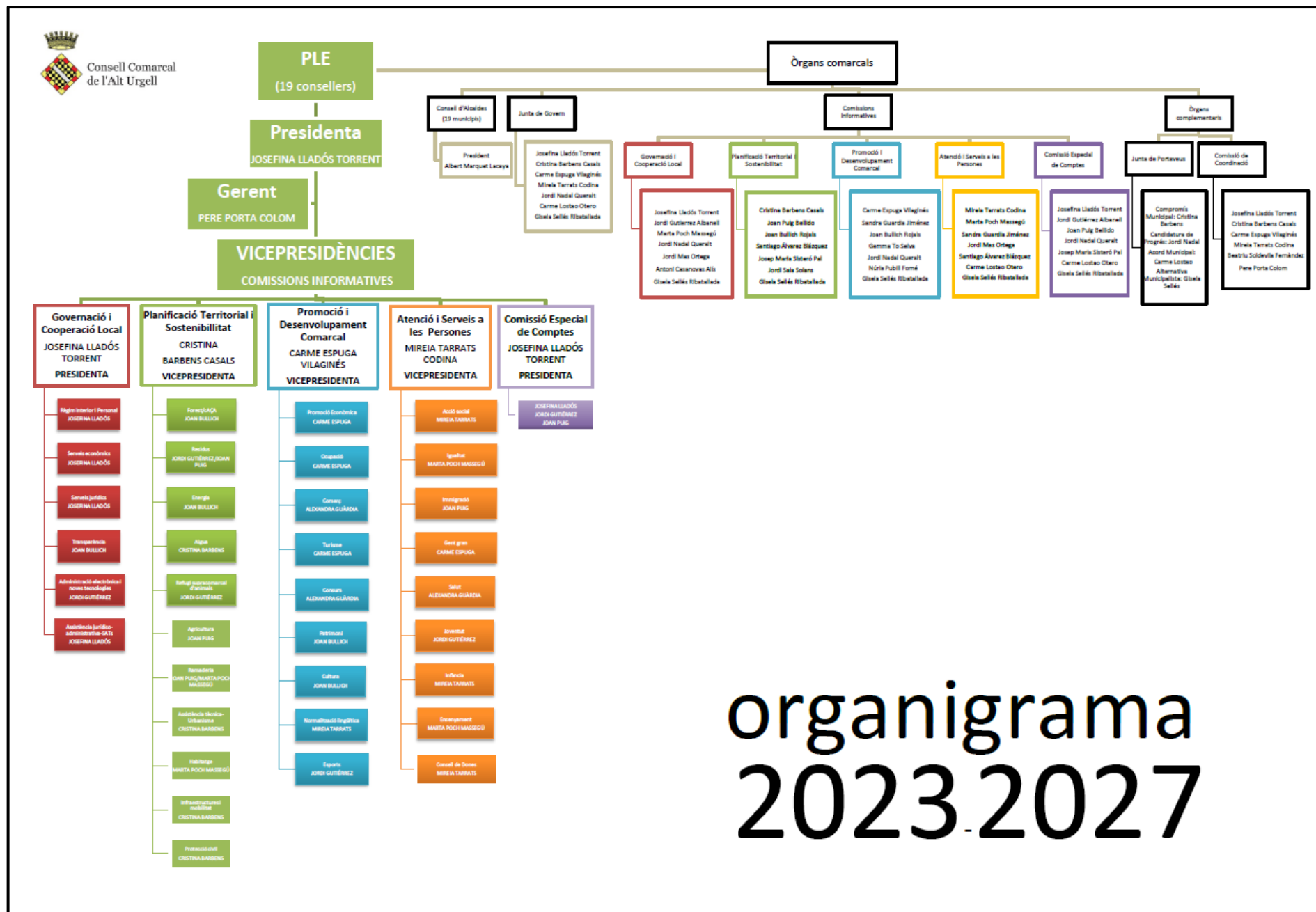
Àrea de Finances i Comptabilitat: S'encarrega de la planificació pressupostària, la comptabilitat i la gestió dels recursos financers, treballant en col·laboració amb la gerència per assegurar la sostenibilitat financera.

Òrgans complementaris

Junta de Portaveus

Comissió de Coordinació

Organigrama



ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

L'anàlisi i la recollida de la informació s'ha estructurat en relació amb els àmbits següents:

- Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
- Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
- Condicions laborals i salut per a l'equitat.
- Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
- Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
- Formació per a la transformació de gènere.
- Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori.

Obtenint per a cadascun d'ells una identificació de la situació actual en relació amb les accions i les mesures que està duent a terme l'entitat, els punts forts i les oportunitats de millora en relació amb la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

A continuació, es detallen els punts forts i l'àrea de millora de cadascun dels àmbits en què s'ha centrat la diagnosi de la situació actual. Les àrees de millora emmarcaran les accions i les mesures a incorporar dins el IV Pla d'Igualtat.

Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere

PUNTS FORTS

- El CCAU té trajectòria en matèria d'igualtat.
- Al conveni col·lectiu es recull la igualtat i el respecte entre dones i homes com un principi bàsic de conducta i pel qual s'han de regir les polítiques de la institució per garantir la no discriminació en l'àmbit laboral.
- La pàgina web incorpora un apartat dedicat a les polítiques d'igualtat.
- La institució disposa de serveis per a l'atenció integral de les dones i del col·lectiu LGTBI.
- En general, la percepció de la plantilla és que al CCAU es té en compte la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Definir una estratègia de comunicació i difusió interna i externa del nou Pla.
- Informar sobre els drets laborals de les víctimes de violència masclista al conjunt de la plantilla.

Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.

PUNTS FORTS

- Es té una percepció molt positiva sobre la igualtat a l'accés als processos de selecció.
- Percepció molt positiva de la plantilla en relació amb la promoció i el principi d'igualtat d'oportunitats al CCAU.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Establir pautes obligatòries d'eliminació i/o minimització dels biaixos en els processos de selecció, com, per exemple, la utilització exclusiva de currículums cecs, és a dir sense fotografia ni indicació d'informació personal (sexe, edat, nacionalitat, etc.).

- Incloure de forma explícita a les ofertes, anuncis i convocatòries el compromís amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe ni altres motius relacionats amb la diversitat (edat, origen, diversitat funcional, d'orientació sexual i/o expressió de gènere, religió, classe, etc.).
- Identificar el potencial de desenvolupament de les persones treballadores.
- Garantir que els criteris emprats en els processos de promoció són objectius.

Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat

PUNTS FORTS

- No s'observen diferències significatives des d'una perspectiva de gènere entre el nivell d'estudis i l'edat dels homes i de les dones que formen part del CCAU.
- No s'observen diferències significatives en les condicions contractuals de les persones treballadores en funció del sexe.
- L'estudi de riscos inclou factors psicosocials.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Infrarepresentació masculina al grup A2 tècnic/a mig.
- Promoure la contractació masculina, sempre en igualtat de mèrits i oportunitats, al grup A2 tècnic/a mig.
- Es detecta segregació horitzontal per lloc de treball.
- Parcialitat exclusivament femenina.
- Implementar la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva, considerant no només les necessitats de les dones embarassades o fent lactància sinó de totes les treballadores de l'entitat tenint en compte la potencial exposició més gran de les dones en determinats riscos i les diferències en la salut, els cicles vitals i les malalties de dones i homes.
- Aprofundir en l'anàlisi en relació al benestar emocional / salut mental de la plantilla.
- Adequar en cas necessari les instal·lacions o el mobiliari aplicant la mirada de gènere, com per exemple l'adaptació dels lavabos per a l'ús de la copa menstrual per a les dones o disposar de sales de lactància.

- Quan hi hagi riscos per a la seguretat de la salut de la treballadora en situació d'embaràs o lactància natural, adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.

PUNTS FORTS

- El conveni col·lectiu recull els diferents permisos disponibles per motius de conciliació.
- La majoria de les persones que van contestar l'enquesta consideren que l'entitat afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte l'horari de treball.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Fer seguiment sobre el grau de coneixement de les mesures específiques.
- Elaborar un protocol de desconexió digital.
- Incloure el dret de les persones treballadores a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, respectant en tot cas el còmput anual d'hores de jornada laboral.
- Millorar els permisos retribuïts recollits a la normativa.

Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.

PUNTS FORTS

- El CCAU segueix els paràmetres establerts al Conveni col·lectiu d'aplicació per establir la seva política salarial.

- Bretxa salarial global (2%) per sota de la bretxa salarial actual estatal, la qual se situa, segons la darrera enquesta d'estructura salarial¹, en un 18,36%.²
- No s'han detectat bretxes salarials en agrupacions del mateix valor que no estiguin justificades.
- No s'observa cap diferència salarial que vingui motivada per raó de sexe.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Realitzar una anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere amb informació salarial equiparada, amb l'objectiu de poder aprofundir en les millores per reduir la bretxa salarial de gènere.

Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere

PUNTS FORTS

- Percepció molt positiva de la plantilla en relació amb la formació i el principi d'igualtat d'oportunitats.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Programar accions formatives en matèria d'igualtat.

Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

PUNTS FORTS

- La institució disposa d'un protocol específic per a la prevenció la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual al Consell Comarcal de l'Alt Urgell.

OPORTUNITATS DE MILLORA

¹ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

² Bretxa salarial calculada sobre la base del guany mitjà anual d'homes 28.388,69€ i de dones 23.175,95€ l'any 2021.

- Incloure en el protocol les recomanacions recollides en aquesta anàlisi.
- Un cop modificat, comuniquen l'existència del protocol a tota la plantilla.
- Formar la plantilla en prevenció de l'assetjament.
- Planificar una difusió i revisió del protocol.
- Fer una difusió periòdica del protocol.
- Fer alguna sessió específica sobre "violències masclistes i lgtbifòbiques en l'àmbit digital".
- Crear un canal de denúncies intern que garanteixi la confidencialitat.

Àmbit 8: Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori

PUNTS FORTS

- De manera general es fa un ús inclusiu del llenguatge.

OPORTUNITATS DE MILLORA

- Difondre una Guia de Comunicació inclusiva per conscienciar sobre una comunicació lliure d'estereotips i de prejudicis i que sigui respectuosa amb els col·lectius oprimits i/o vulnerabilitzats.

7. Objectius específics i Mesures d'actuació

Partint dels resultats, s'ha identificat un conjunt d'accions que cal implementar per a l'organització per continuar avançant en el compromís amb la igualtat d'oportunitats.

A continuació, es presenten les accions contemplades al IV Pla d'Igualtat, estructurades per àmbit, objectiu específic, àrea responsable d'implementar l'acció, el calendari d'implementació i els indicadors de seguiment i avaluació que facilitaran el desenvolupament de les accions proposades al IV Pla d'Igualtat de manera efectiva.

Àmbit 1:	Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
Objectius específics	Fomentar i fer visible una cultura de la igualtat de gènere, garantint la perspectiva i la transversalitat de gènere en el funcionament i les estructures de l'entitat, així com el compromís amb la comunicació inclusiva i no sexista.
Nom de l'acció	Definir una estratègia de comunicació i difusió interna i externa del nou pla d'igualtat i dur a terme un recordatori anual del mateix.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	de Difusió el Pla d'Igualtat realitzada: SI/NO i Canal de difusió: Intranet i pàgina web

Àmbit 1:	Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
Objectius específics	Fomentar i fer visible una cultura de la igualtat de gènere, garantint la perspectiva i la transversalitat de gènere en

	el funcionament i les estructures de l'entitat, així com el compromís amb la comunicació inclusiva i no sexista.
Nom de l'acció	Informar sobre els drets laborals de les víctimes de violència masclista al conjunt de la plantilla.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Informació realitzada: SI/NO Canal de difusió: Intranet

Àmbit 2:	Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
Objectius específics	Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els òrgans avaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions.
Nom de l'acció	Establir pautes obligatòries d'eliminació i/o minimització dels biaixos en els processos de selecció, com, per exemple, la utilització exclusiva de currículums cecs, és a dir sense fotografia ni indicació d'informació personal (sexe, edat, nacionalitat, etc.).
Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Formulari/currículum cec utilitzat: SI/NO % D/H a la taula de valoració % D/H contractades

Àmbit 2:	Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
Objectius específics	Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els òrgans

	avaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions.
Nom de l'acció	Incloure de forma explícita a les ofertes, anuncis i convocatòries el compromís amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe ni altres motius relacionats amb la diversitat (edat, origen, diversitat funcional, d'orientació sexual i/o expressió de gènere, religió, classe, etc.).
Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	S'hi ha inclòs: SÍ/NO

Àmbit 2:	Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
Objectius específics	Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els òrgans avaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions.
Nom de l'acció	Identificar el potencial de desenvolupament de les persones treballadores.
Responsable	RH
Data d'inici	Segon semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència del sistema d'identificació de desenvolupament

Àmbit 2:	Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
-----------------	--

Objectius específics	Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els òrgans avaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions.
Nom de l'acció	Garantir que els criteris emprats en els processos de promocions són objectius.
Responsable	RH
Data d'inici	Segon semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	Definició dels criteris i pesos assignats a cadascun

Àmbit 3:	Condicions laborals i salut per a l'equitat.
Objectius específics	Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.
Nom de l'acció	Sol·licitar al servei de Prevenció de Riscos laborals una avaluació amb perspectiva de gènere incloent la mirada de gènere al mobiliari i les instal·lacions.
Responsable	RH i Gerència
Data d'inici	Primer semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de l'avaluació Principals resultats obtinguts Nombre d'espais adaptats

Àmbit 3:	Condicions laborals i salut per a l'equitat.
Objectius específics	Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals, i

	dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Aprofundir en l'anàlisi en relació al benestar emocional / salut mental de la plantilla.
Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de la incorporació d'aquest àmbit a l'enquesta de riscos psicosocials Resultat de l'enquesta

Àmbit 4:	Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Garantir la salut de les treballadores en situació d'embaràs i lactància natural promovent la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Nom de l'acció	Quan hi hagi riscos per a la seguretat de la salut de la treballadora en situació d'embaràs o lactància natural, adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.
Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre de condicions o temps de treball adaptats

Àmbit 4:	Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.
Nom de l'acció	Fer seguiment sobre el grau de coneixement de les mesures específiques.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025,2026,2027 i 2028
Indicadors de seguiment i avaluació	- Evidència del seguiment - Resultat del coneixement de la plantilla sobre les mesures de conciliació

Àmbit 4:	Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Garantir el dret a la desconexió digital.
Nom de l'acció	Elaborar un protocol de desconexió digital.
Responsable	Gerència
Data d'inici	Primer semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	- Evidència del protocol - Nombre de mesures implementades

Àmbit 4:	Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Garantir el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.
Nom de l'acció	Incloure al conveni col·lectiu el dret de les persones treballadores a adaptar la durada i distribució diària i

	setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, respectant en tot cas el còmput anual d'hores de jornada laboral.
Responsable	Gerència i Comissió paritària
Data d'inici	Segon semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	S'hi ha inclòs: SÍ/NO

Àmbit 5:	Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Promoure el benestar laboral i la conciliació de la vida personal i professional mitjançant la millora dels permisos retribuïts establerts a la normativa.
Nom de l'acció	Valorar la millora dels permisos retribuïts recollits a la normativa.
Responsable	Gerència i Comissió paritària
Data d'inici	Segon semestre del 2026
Indicadors de seguiment i avaluació	Informe de valoració S'han millorat els permisos retribuïts: SÍ/NO

Àmbit 5:	Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Garantir la descripció dels llocs de treball amb llenguatge de gènere.
Nom de l'acció	Crear un procediment que detalli els criteris que cal tenir en compte per a la valoració de nous llocs de treball que es puguin crear dins de l'entitat.

Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2027
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència del procediment Nombre de nous llocs i noves valoracions

Àmbit 5:	Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
Objectius específics	Fer el registre salarial, donar la màxima transparència i eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat real retributiva entre dones i homes a l'Administració de la Generalitat.
Nom de l'acció	Realitzar una anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere amb informació salarial equiparada, amb l'objectiu de poder aprofundir en les millores per reduir la bretxa salarial de gènere.
Responsable	RH
Data d'inici	Primer semestre del 2025,2026,2027 i 2028
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de l'anàlisi Evolució de la bretxa salarial de gènere

Àmbit 6:	Formació per a la transformació de gènere.
Objectius específics	Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere, i especialment el personal directiu i de comandament.
Nom de l'acció	Programar accions formatives en matèria d'igualtat.
Responsable	Igualtat

Data d'inici	Primer semestre del 2025,2026,2027 i 2028
Indicadors de seguiment i avaluació	Programa formatiu % D/H que han participat

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Incloure en el protocol exemples de comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència del protocol

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
-----------------	--

Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Incloure en el protocol el concepte de "Violència digital"
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Primer semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència del protocol

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Un cop modificat, comuniquen l'existència del protocol a tota la plantilla.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de la difusió Canals de difusió

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Formar la plantilla en prevenció de l'assetjament.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Programa formatiu % D/H que han participat

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Planificar una difusió i revisió del protocol.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025

Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de la planificació Canals de difusió
--	---

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
Nom de l'acció	Fer una difusió periòdica del protocol.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de la difusió Canals de difusió

Àmbit 7:	Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
Objectius específics	Garantir la prevenció i sanció dels delictes i irregularitats, així com la protecció i l'anonimat de les persones que denuncien.
Nom de l'acció	Crear un canal de denúncies intern que garanteixi la confidencialitat.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència del canal

Àmbit 8:	Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori.
Objectius específics	Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere i que garanteixi la perspectiva i la transversalitat de gènere en el funcionament i les estructures de l'entitat, així com el compromís amb la comunicació inclusiva i no sexista.
Nom de l'acció	Difondre una Guia de Comunicació inclusiva per conscienciar sobre una comunicació lliure d'estereotips i de prejudicis i que sigui respectuosa amb els col·lectius oprimits i/o vulnerabilitzats.
Responsable	Igualtat
Data d'inici	Segon semestre del 2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Evidència de la difusió Canals de difusió

8. Seguiment i avaluació

Després de la programació i implantació del IV Pla d'Igualtat es realitzarà una avaluació amb l'objectiu de conèixer-ne el grau de compliment, la necessitat de noves accions, valorar l'efectivitat de les desenvolupades, taxar els resultats, processos i impactes del pla, etc. .

El marc temporal de **l'avaluació es farà dues vegades**; la primera tindrà caràcter anual i la segona es realitzarà en finalitzar el període de vigència.

Totes les avaluacions es realitzaran tenint en compte els aspectes següents:

A. Avaluació de resultats:

- Grau de compliment dels objectius plantejats al Pla d'Igualtat.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades al diagnòstic.
- Grau d'assoliment dels resultats esperats.

B. Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats i solucions empreses.
- Canvi produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.

C. Avaluació de l'impacte:

- Grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'entitat.
- Canvis a la cultura de l'entitat: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, a les pràctiques de RRHH, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i la participació de dones i homes.

Els resultats es recolliran en un INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT i aquest haurà de ser aprovat per la Comissió de Seguiment.

Avaluació anual i identificació d'oportunitats de millora

L'avaluació de caràcter anual té com a objectiu valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla, i, si cal, proposar nous objectius i/o noves accions.

Per dur a terme aquesta valoració, es proposa elaborar un informe anual d'avaluació que contempli l'avaluació de resultats, és a dir, el nombre i gènere de les persones beneficiàries per àmbit d'actuació, el grau de desenvolupament dels objectius plantejats i els efectes no previstos al Pla d'Igualtat.

Així mateix, la **comissió de seguiment** serà l'encarregada de realitzar aquesta tasca a fi de vigilar el desenvolupament del IV Pla d'Igualtat, conèixer-ne el funcionament i flexibilitzar-ne el contingut. Tot això resulta imprescindible per adaptar-se a les necessitats que vagin sorgint durant la seva implementació.

9. Procediment de modificació

La comissió de seguiment s'encarregarà de, en cas necessari, dur a terme un procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre possibles

discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació seguiment, avaluació o revisió del present Pla d'Igualtat segons el que estableix l'article 9. del RD 901/2020.

El procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat es realitzarà mitjançant el procediment de mediació.

Així mateix, la Comissió de Seguiment es reunirà per fer la revisió del pla quan concorrin algunes de les circumstàncies següents recollides a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hi hagi servit de base per elaborar-lo.
- d) Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

4. Les mesures del pla d'igualtat es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

5. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat s'ha de fer de forma periòdica a mesura que s'estipuli al calendari d'actuacions del pla d'igualtat o al reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

Quant a la necessitat d'actualitzar el diagnòstic, la Comissió de Seguiment s'ha de guiar segons el que estableix l'apartat 3 de l'article 9 esmentat; *quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.*

ANNEX I:**CONSTITUCIÓ COMISSIÓ DE SEGUIMENT**

Amb data 19 de desembre de 2024 es crea la Comissió de Seguiment formada per les mateixes persones que formen part de la Comissió Negociadora d'Igualtat, a fi de fer realitat l'elaboració, l'avaluació i el seguiment del IV Pla d'Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes del CCAU.

De naturalesa paritària entre la representació legal de les persones treballadores i de l'institució, la comissió es reunirà anualment o quan les circumstàncies ho requereixin, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides al IV Pla d'Igualtat, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que pogués existir al Consell Comarcal de l'Alt Urgell.

La Comissió serà l'encarregada de vetllar pel compliment de totes les mesures contingudes al pla per a fer una avaluació de seguiment.

A partir de la finalització de la vigència del IV Pla d'igualtat de tracte i oportunitat del Consell Comarcal de l'Alt Urgell, es reuniran per avaluar els resultats de la implantació de les mesures.