



Avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats del CONSELL COMARCAL DEL BAIX EMPORDÀ I CENTRE ESPECIAL D'OCUPACIÓ TRAMUNTANA

Informe d'avaluació



**CONSELL COMARCAL
DEL BAIX EMPORDÀ**



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminismes



Índex

Índex.....	3
1. Introducció	4
2. Planificació i objectius del sistema d'avaluació	5
3. Tècniques metodològiques	6
4. Informe d'avaluació del pla d'igualtat	6
4.1 Avaluació del procés d'implementació	8
4.2 Avaluació dels resultats	43
4.3 Avaluació de l'impacte	45
5. Conclusions i pla d'acció.....	48



1. Introducció

Posteriorment a l'elaboració de la diagnosi i durant el disseny del pla d'igualtat, és important configurar i executar metodologies de seguiment i avaluació.

L'avaluació de projectes és un procés de valoració i configuració, a través d'una metodologia concreta, dels diferents elements que intervenen en el procés d'implementació.

En aquest sentit, a través dels indicadors dissenyats al pla d'igualtat, es configuren eines, calendaris i formes de treballar per assolir els objectius indicats.

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.

Concretament, l'article 46 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que:

«Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.»

A més, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, indica en l'article 9 (Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla) el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el pla d'igualtat s'ha de fer de manera periòdica segons que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat. No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.



El seguiment durant tot el desenvolupament del pla d'igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del pla d'igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del pla.

En l'informe d'avaluació, que s'haurà de dur a terme com a mínim dos cops al llarg de la vigència del pla, es recollirà la informació vinculada a la implementació i l'impacte que s'està assolint des de l'entrada en vigor del vostre pla d'igualtat.

2. Planificació i objectius del sistema d'avaluació

Un cop finalitzada la fase de diagnosi i disseny del pla d'igualtat, vam identificar quines eren les àrees de millora, així com els objectius generals i específics que havíem d'assolir per garantir la igualtat d'oportunitats dins de la nostra organització i poder iniciar la fase d'implementació.

Els objectius que ens vam fixar dins del sistema d'avaluació van ser les reunions bimensuals amb la Comissió d'Igualtat formada per Gerència, RRHH, Regidor i regidora de Polítiques d'Igualtat, tècnic i tècnica de Riscos Laborals, 2 representants del Comitè d'Empresa i la tècnica d'Igualtat. En aquestes reunions vam definir els objectius del sistema d'avaluació:

- Per una banda, prioritzar l'actualització o elaboració de nou del protocol d'assetjament, incloent-hi en aquest nou document, qualsevol tipus de discriminació o assetjaments d'acord a les normatives vigents i donar compte a totes les reunions de seguiment de la Comissió de la seva actualització per a la seva aprovació conjunta.
- Treballar de manera paral·lela la resta de millores i accions per tal de no deixar de banda qualsevol millora que sigui necessària implementar.
- Complir amb el calendari acordat d'implementació d'accions del Pla que no tinguin obstaculitzacions i donar-ho a conèixer de manera continuada a la resta de treballadors i treballadores en les diverses formacions que es duen a terme.
- Registrar el Pla d'Igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, dependent de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, juntament amb el protocol d'assetjament i els annexos corresponents.



3. Tècniques metodològiques

Un cop finalitzat el Pla d'Igualtat està previst passar un qüestionari a la plantilla de treballadors i treballadores amb tècniques qualitatives i quantitatives (preguntes obertes) que ens permeti conèixer de manera més profunda les pràctiques, percepcions i actituds de les persones involucrades en el procés, és a dir, la plantilla.

D'aquesta manera, avaluarem la seva percepció o creença i valorar si aquesta percepció ha variat des del moment que es va desenvolupar la diagnosi.

Tanmateix, aquesta percepció i resultats del qüestionari ens ajudarà a configurar la propera diagnosi del III Pla d'Igualtat Intern.

4. Informe d'avaluació del pla d'igualtat

El seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es configura en tres grans eixos:



Avaluació del procés d'implementació

- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Dificultats i solucions engegades.
- Modificacions en les mesures i el desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions)

Avaluació dels resultats

- Nombre de mesures definides i tipus de desenvolupament.
- Nombre de persones beneficiàries i pressupost assignat.
- Resultat dels objectius plantejats en el pla d'igualtat assolit.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (persistència o reducció).



- Grau dels resultats esperats assolit.

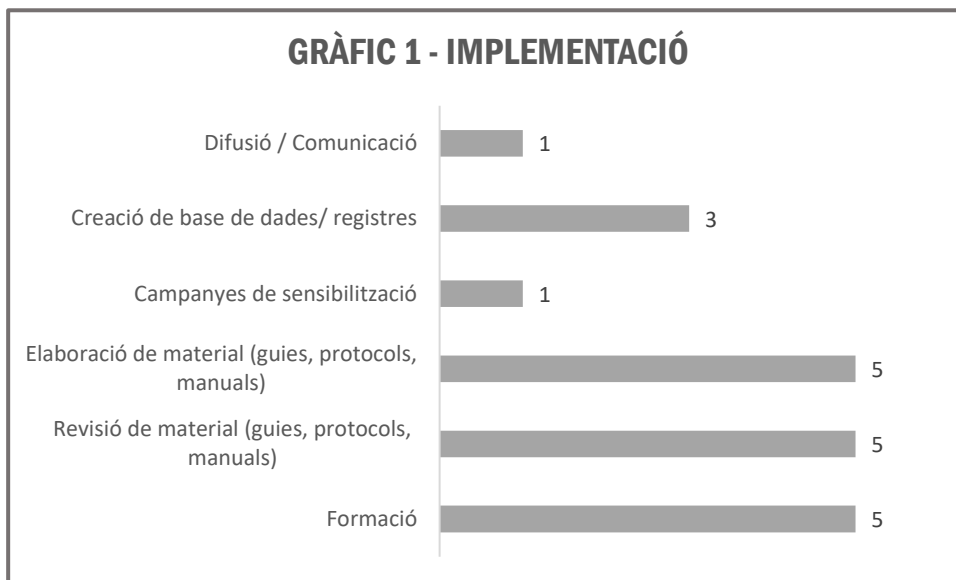
Avaluació de l'impacte

- Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'empresa o entitat.
- Canvis en la cultura de l'empresa o entitat: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla, en la gestió de persones, etc.
- Reducció de desequilibris pel que fa a la presència i participació de dones i homes.
- Difusió i comunicació a la plantilla.



4.1 Avaluació del procés d'implementació

Per tal d'avaluar quin ha estat el procés d'implementació del pla hem d'atendre al que apareix en el següent full de càlcul de seguiment i avaluació:



En relació a la revisió de material, ens referirem a la revisió del conveni i mesures de conciliació laboral, la revisió dels processos de selecció de personal i convocatòries, la revisió de les nòmines per eliminar la bretxa salarial, tot i que no es va copsar a la diagnosi i la revisió de les nòmines per augment de les retribucions fruit de la valoració dels llocs de treball.

En relació a l'elaboració de material, ens referim a la necessitat real d'elaborar un nou protocol d'assetjament i no actualitzar l'anterior atès que la normativa vigent obligava a fer-ne un de nou, l'elaboració d'un estudi psicosocial, a l'elaboració de la valoració de llocs de treball, a la redacció d'una guia de llenguatge inclusiva (manual extens i versió reduïda), a la creació d'un protocol de comunicació inclusiva que tot està en procés atès els elements obstaculitzadors aliens a la intenció organitzativa de dur-ho a terme, a l'elaboració del document (no implementat) de la proporció de les dones en càrrecs directius, electes i de representació de la corporació.



Elements obstaculitzadors, elements facilitadors i evidències aportades del procés de la implementació de la mesura:

ACCIÓ 1

Àmbit	Comunicació amb perspectiva de gènere
Mesura	Potenciar l'ús del llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives
Descripció	Verificar que les empreses licitadores d'obres, subministraments i serveis de l'organització compleixen amb l'ús de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista en els contractes amb l'administració.
Objectiu general	Fer extensiu el llenguatge inclusiu a les empreses que treballen per al CCBE
Objectiu específic	Potenciar el llenguatge inclusiu en les licitacions administratives
Responsable	Àrea d'igualtat, Àrea de Comunicació i Consorci Normalització Lingüística
A qui va dirigit?	Contractació, Gerència, Secretaria i les diferents àrees del Consell Comarcal
Calendari previst	Segon semestre 2022
Calendari real	Primer semestre 2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	RRHH propis
Reunions d'àrea per verificar que les empreses licitadores al càrrec compleixen en matèria d'igualtat	1
Tipus d'acció	Formació
Any d'execució	2023
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Cultura organitzativa compromesa
Evidències aportades	Document de les clàusules socials a incorporar en els plec fent referència al que han de complir les empreses també en relació al nostre protocol d'assetjament.
Observacions	S'envia document de clàusules administratives al març de 2025 a secretaria i s'incorporarà al Pla 2025-2028 pel seu seguiment.



ACCIÓ 2

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Actualització de la distribució de la plantilla, del tipus de contracte, de la jornada de treball, de la promoció de les dones a càrrecs i de la representativitat de les dones i distribució del personal
Descripció	Revisió del Conveni col·lectiu de treballadors i treballadores tenint en compte la perspectiva de gènere, actualitzant la distribució de la plantilla per sexe, categories professionals, nivell d'estudis, nivell de responsabilitat tècnica per departaments, per àrees i representació dels treballadors i treballadores, descripció de les jornades laborals, realització d'accions positives per a promocionar dones a càrrecs, incorporacions per sexes a la plantilla. Representativitat de les dones i distribució de personal. Proporció de les dones a càrrecs directius, a l'Equip de govern i a tots els òrgans comarcals.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Vetllar per la paritat en totes les àrees de treball, categories professionals i nivells de responsabilitat tècnica
Responsable	Gerència, Comissió d'Igualtat, Àrea de RRHH i Comitè d'Empresa
A qui va dirigit?	A tot el personal del Consell i Tramuntana
Calendari previst	2022
Calendari real	
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Creació de l'organigrama per sexes, serveis i nivells de comandament	no
Informe amb variables sexe i categoria professional amb les noves incorporacions	si
Informe actualitzat de la participació de les dones en tots els òrgans de govern	
Tipus d'acció	Revisió de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	No implementada



Elements obstaculitzadors	Manca de recursos econòmics Manca de voluntat tècnica o política Manca de personal Desacord en el si de la comissió de seguiment i avaluació del pla Manca de temps Descoordinació de les persones/àrees implicades en la implantació Conseqüències no desitjades de l'acció Altres
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Subvencions externes Ajut o suport tècnic extern Recursos bibliogràfics Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa) Altres
Evidències aportades	
Observacions	S'incorpora al Nou Pla 2025-2028



ACCIÓ 3

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Elaboració del document de valoració de llocs de treball
Descripció	Elaborar la valoració de llocs de treball que permeti establir una política salarial equilibrada que incrementi la satisfacció de tots els seus treballadors i treballadores i avaluar positivament, si s'escau, aquells llocs de treball de responsabilitat ocupats per dones, per aplicar polítiques de conciliació laboral que permetin la consecució de les dones a llocs de responsabilitat tècnica i directiva
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Realitzar valoració de llocs de treball
Responsable	Gerència, Recursos Humans i Comitè Empresa
A qui va dirigit?	A tot el personal del Consell Comarcal
Calendari previst	31/12/2021
Calendari real	31/12/2023
Temporalitat	Puntual
Pressupost	25.240,00 €
Indicador 1	Aprovació definitiva de la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere
Tipus d'acció	Elaboració de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2023
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	Manca de recursos econòmics
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	Document de Valoracions de lloc de treball
Observacions	



ACCIÓ 4

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives
Descripció	incorporacions per decret de Presidència o Ple Comarcal.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Gerència (ODS Igualtat)
A qui va dirigit?	Totes les àrees
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2021-2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1	Nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere
Indicador 2	Nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere
Tipus d'acció	Campanyes de sensibilització
Any d'execució	2024
Indicadors d'implementació	En procés
Elements obstaculitzadors	Descoordinació de les persones/àrees implicades en la implantació
Elements facilitadors	Ajut o suport tècnic extern Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	
Observacions	



ACCIÓ 5

Àmbit	Comunicació amb perspectiva de gènere
Mesura	Elaboració d'una guia de llenguatge inclusiu per adaptar tots els formularis de l'administració i de cada una de les diferents àrees del Consell Comarcal i del Centre Especial d'Ocupació Tramuntana
Descripció	Elaborar una guia pràctica de llenguatge inclusiu davant el compromís per a la igualtat entre totes les persones, el reconeixement de totes les identitats, la diversitat, el respecte a la individualitat i el reconeixement del valor propi de cada persona, implementant nous hàbits verbals, a que l'administració s'expressi a la ciutadania de manera igualitària i no exclouent. Creació d'un manual on s'expliqui detalladament la importància de l'ús del llenguatge inclusiu, incorporant una relació de bones pràctiques que les persones puguin prendre de referència alhora de redactar tota la documentació (mails, documents, escrits) Aprovació de la guia per Ple. Formació a tot el personal de plantilla i de noves incorporacions. Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa i redactar un protocol de comunicació no sexista inclusiva, presentació i formació a totes les treballadores i treballadors per presentar el protocol i potenciar el seu ús intern
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Àrea Igualtat
A qui va dirigit?	A totes les àrees
Calendari previst	2021
Calendari real	2024
Temporalitat	Puntual
Pressupost	0
Indicador 1 :Aprovació de la guia de llenguatge inclusiva	SI
Indicador 2: Nombre d'Ajuntaments a qui s'ha adreçat la guia de llenguatge inclusiva	A tots a través de les xarxes socials i penjada a la web comarcal per a accés a tothom



Indicador 3 : Nombre de formacions realitzades homes	32
Indicador 4: Nombre de formacions realitzades dones	125
Indicador 5: àrees on s'ha dut a terme la formació de llenguatge inclusiu	Recaptació, Cadastre, Ensenyament, Intervenció, Joventut, Habitatge, Sostenibilitat i acció climàtica, EAIA, Turisme, Promoció Econòmica, SIF, Deixalleria Begur, Deixalleria Pals, Deixalleria la Bisbal, SBAS Petits Municipis, Recaptació Begur, Recaptació Palamós, Recaptació Calonge i Sant Antoni, SBAS Palamós, OAMR, Gerència, Recursos Humans, Secretaria, Arquitectura, Recaptació Platja d'Aro, Riscos Laborals, Coordinació Serveis Socials, SBAS La Bisbal, PLACI, Coordinació SBAS, Servei d'Acollida, SBAS Calonge
Indicador 6: Comprovació de l'efectiva incorporació amb la revisió per part de la Comissió d'Igualtat dels formularis de les àrees	no
Indicador 7: Nombre de revisions realitzades	3
Indicador 8: Nombre de departaments involucrats en la revisió	Ensenyament
Indicador 9: Existència de criteris i pautes internes de comunicació	no
Tipus d'acció	Formació
Any d'execució	2024
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	Manca de temps
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa



Evidències aportades	<p>Benvolguts, benvolgudes,</p> <p>Us presentem la nova Guia de comunicació inclusiva que s'ha treballat des de la Comissió d'Igualtat per tal de que des de totes les àrees puguem incorporar una mirada més inclusiva i no sexista. És en el marc del desplegament de les polítiques d'Igualtat d'aquest Consell Comarcal, i basant-se en el seu pla d'igualtat, que sorgeix aquesta guia, per donar resposta a les diverses necessitats i interessos de la ciutadania, per iniciar així un procés de canvi institucional, de transformació de les pràctiques i de la cultura de la mateixa organització i ciutadania, en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació.</p> <p>El llenguatge i la comunicació són fonamentals per tal d'assolir una societat igualitària i inclusiva, i han d'allunyar-se de la mirada androcentrista tradicional (la visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí).</p> <p>Aquesta eina ens facilita alternatives a aquelles expressions o paraules discriminatòries i que cal evitar dins del nostre llenguatge. L'aposta del govern del Consell Comarcal per a la igualtat de tracte i no discriminació és molt ferma i decidida, i és el motiu pel qual hi ha una delegació específica per a les polítiques d'igualtat com un àmbit que cal potenciar.</p> <p>Aquesta guia la trobareu a la pàgina web del Consell Comarcal al següent enllaç https://www.baixemporda.cat/ca/arees/benestar-social-i-familia/convivencia-i-cohesio-social/igualtat/ i a l'apartat de Govern obert i transparència – Acció de Govern i normativa - Plans i programes destacats sobre les polítiques públiques. Es posa a disposició per tal de compartir-la amb la ciutadania i ajuntaments que formen part de la comarca del Baix Empordà.</p> <p>Gràcies per la vostra col·laboració.</p> <p>Cordialment, Glòria Marull Coll Presidenta Polítiques d'Igualtat</p> <p style="text-align: right;">David Martín Rojas Conseller comarcal –</p>
Observacions	Cal incorporar al nou Pla 2025-2028 l'enviament als ajuntaments adherits i empreses



ACCIÓ 6

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Elaboració un protocol de comunicació inclusiu
Descripció	Elaborar un protocol de comunicació inclusiu que permeti que totes les notes de premsa, web comarcal i xarxes socials tinguin la mirada inclusiva. Preveure la igualtat de dones i homes en els processos de selecció, contractació, promoció, etc. Penjar cartells sobre la igualtat d'oportunitat entre homes i dones, sent visible tant pel personal com per a la ciutadania. Publicar periòdicament a la web comarcal informació sobre la igualtat d'oportunitat sobre homes i dones. Fer difusió dels tríptics sobre la matèria
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge i imatge corporativa de la corporació i certificar l'administració com a impulsora d'igualtat
Responsable	Àrea d'igualtat
A qui va dirigit?	Àrea de Comunicació, RRHH
Calendari previst	2021
Calendari real	
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1 :Nombre de revisions periòdiques de les diferents notes de premsa, material de difusió i notícies a les xarxes que es publiquen	0
Indicador 2: Número de documents on s'ha incorporat la perspectiva de gènere	Es desconeix



Indicador 3 :Número de persones de l'equip de govern (dones i homes) que ha participat en xerrades informatives o formació realitzada	12 persones al 2019
Indicador 4: Relació d'accions que realitza el Consell o hi participa vinculades amb temes d'igualtat	Implementació ODS Igualtat. Formació personal i tallers
Indicador 5: Persones de l'equip de govern del Consell que coneixen les accions i activitats vinculades en igualtat	
Indicador 6: Revisió aleatòria de diferents ofertes de treball on s'inclogui la perspectiva de gènere	si
Tipus d'acció	Elaboració de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	No implementada
Elements obstaculitzadors	Manca de personal
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa
Evidències aportades	
Observacions	No es va poder implementar per manca de personal tècnic. S'incorpora al nou Pla 2025-2028



ACCIÓ 7

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu.
Descripció	Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu. Reunions trimestrals coincidint amb gener, abril, juliol, octubre. Aprovació del Pla d'igualtat i de les accions a fer. Aprovació pel Ple comarcal del Pla d'Igualtat Intern i de les accions a realitzar. Presentació de les accions al personal del Consell
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Fer avaluació i seguiment dels objectius específics calendaritzats mitjançant la Comissió d'Igualtat, incorporant sistemes de gestió de qualitat que incloguin indicadors per mesurar la situació d'igualtat
Responsable	Comissió d'igualtat interna
A qui va dirigit?	Comissió d'igualtat interna
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2021-2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1 : Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell	si
Indicador 2: Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat anuals	5 reunions generals més extraordinàries
Indicador 3: S'ha realitzat un registre de les accions, que realitza el Consell, en temes relacionats amb la igualtat	si
Indicador 4: S'ha realitzat un registre de les accions o activitats de temes d'igualtat en les que participa el Consell o Centre Tramuntana	si



Indicador 5: S'ha fet arribar un informe a l'equip de govern del registre de totes les accions i activitats	no
Indicador 6: S'ha realitzat un comunicat intern sobre les accions i activitats d'igualtat	si
Indicador 7: Número de persones que els ha arribat la informació	A tot el personal a través del mail
Indicador 8: Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell	si
Tipus d'acció	Creació de base de dades/ registres
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa
Evidències aportades	
Observacions	Bona gestió i implicació de la Comissió d'Igualtat



ACCIÓ 8

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
Descripció	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Comitè Empresa
A qui va dirigit?	A tot el personal de la corporació
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2021-2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	
Indicador 1: Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	Conveni dels treballadors i treballadores del Consell (funcionaris i laborals)
Indicador 2: Calendari d'actuacions comunicatives	el conveni està penjat al portal de l'empleado
Indicador 3: Canals de difusió de la campanya	mail



Indicador 4: Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.	
Tipus d'acció	Difusió / Comunicació
Any d'execució	2021
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	Portal de l'empleado
Observacions	



ACCIÓ 9

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Conèixer i comprovar que les mesures que aplica l'organisme per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors del Consell i Centre Tramuntana es compleixen en totes les categories
Descripció	Verificació del número i tipus de mesures de conciliació en els darrers 3 anys amb difusió d'una guia de corresponsabilitat entre el personal. Ús de les mesures de conciliació per sexe, sistematització de la recollida contínua de dades amb l'ús de mesures de conciliació de la plantilla, desagregades per sexe absolutes i relatives. Existència de flexibilitat horària. Adequació dels horaris de les activitats al temps de conciliació. Substitucions per baixes i permisos
Objectiu general	Potenciar i millorar les mesures de conciliació dels convenis del CC i del Centre Tramuntana
Objectiu específic	Compliment de les mesures de conciliació
Responsable	RRHH i Comitè Empresa
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2021-2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	
Indicador 1: Guies lliurades	conveni
Indicador 2: Base de dades actualitzada anualment	no
Tipus d'acció	Creació de base de dades/ registres
Any d'execució	2021
Indicadors d'implementació	En procés
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	
Evidències aportades	
Observacions	S'incorporarà al nou Pla 2025-2028 tenint en compte també el Pacte del Temps obligatori segons normativa.



ACCIÓ 10

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Verificar i potenciar la proporció de les dones en càrrecs directius, equip de govern i representació de treballadors/es
Descripció	Elaboració d'un document amb la proporció de les dones en càrrecs directius, polítics i representació de treballadors/es al Consell Comarcal i al Centre Especial de Treball Tramuntana. Fer campanyes de sensibilització per difondre la igualtat. Promoure totes les bones pràctiques que es fomenta des de l'organització de discriminació positiva
Objectiu general	Accés a les dones en càrrecs de responsabilitat i directius garantint la corresponsabilitat amb la vida personal
Objectiu específic	Potenciar l'accés de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat
Responsable	Equip de govern i gerència
A qui va dirigit?	A càrrecs directius i polítics
Calendari previst	2021
Calendari real	
Temporalitat	Continuada
Pressupost	
Indicador 1: Informe actualitzat de la participació de les dones en els òrgans de la corporació	
Tipus d'acció	Elaboració de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2023
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa
Evidències aportades	Organigrama de l'òrgan de govern
Observacions	Més dones implicades en participació política



ACCIÓ 11

Àmbit	Formació
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral. Realitzar formació en matèria d'igualtat i protocol d'assetjament a les noves incorporacions
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere i incloure-ho en el protocol de benvinguda de les noves incorporacions
Responsable	SAI
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2021-2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	0
Indicador 1: Nombre de formacions realitzades	14



Indicador 2: Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats	<p>EBAS TORROELLA: 7 DONES, dels quals 3TS, 3ES, 1ADMIN</p> <p>EBAS PETITS MUNICIPIS: 5 DONES 1 HOME, dels quals 3TS 3ES</p> <p>EBAS BISBAL: 6 DONES 1 HOME, dels quals 4TS 3ES</p> <p>EBAS PLATJA D'ARO: 7 DONES, dels quals 4TS 3ES</p> <p>EBAS CALONGE: 7 DONES, dels quals 4TS 3ES</p> <p>EBAS SANTA CRISTINA D'ARO: 5 DONES, dels quals 3TS ES</p> <p>EBAS PALAMÓS: 6 DONES 1 HOME, dels quals 4TS 3ES</p> <p>EQUIP EAIA+SIFE: 5DONES 3HOMES, dels quals 3TS 2ES 3PSICOS</p> <p>EQUIP SIS: 2 DONES, dels quals 1TF 1ES</p> <p>EQUIP SAH: 2 DONES 1 HOME, dels quals 1TS 1ES 1PSICO</p> <p>EQUIP SIF: 12DONES, dels quals 12PSICOS</p> <p>EQUIP GENT GRAN: 4 DONES, dels quals 2FISIOS 2PSICOS</p> <p>EQUIP ACOLLIDA: 4 DONES, dels quals 2ES 2MEDIADORES</p> <p>EQUIP BENESTAR SOCIAL: 8 DONES, dels quals 1ES 1PSICO 6ADMIN</p>
Indicador 3: Valoració de les formacions	NO
Tipus d'acció	Formació
Any d'execució	2024
Indicadors d'implementació	En procés
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	<p>Cultura organitzativa compromesa</p> <p>Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)</p>
Evidències aportades	
Observacions	<p>L'any 2019 es va fer una primera formació a totes les àrees. Durant l'any 2024 s'ha fet a l'àrea de Benestar Social amb la intenció d'ampliar-ho a altres àrees durant el 2025. Març 2025 s'envia info als ajuntaments des d'IFE (formació bàsica). S'incorpora al Pla 2025-2028</p>



ACCIÓ 12

Àmbit	Formació																																												
Mesura	Emprendre accions en l'àmbit d'accès a formació interna i/o continua que afavoreixi el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal i del Centre Especial de Treball Ocupacional Tramuntana																																												
Descripció	Realitzar formacions especialitzades segons el lloc de treball. Detectar i registrar les necessitats formatives de treballadores i treballadors segons el lloc de treball que ocupen, tasques, funcions i responsabilitats assignades. Registrar les demandes formatives de cada persona treballadora. Registrar i dur a terme un control de la formació anual que realitza cada treballador/ra de l'entitat. Afavorir la formació online per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència.																																												
Objectiu general	Impulsar la promoció interna dels treballadors i treballadores pel desenvolupament professional																																												
Objectiu específic	Afavorir la formació específica del lloc de treball per potenciar la promoció interna dels treballadors i treballadores																																												
Responsable	Caps d'àrea de les diferents àrees del CCBE i Tramuntana																																												
A qui va dirigit?	A tota la plantilla																																												
Calendari previst	2021-2024																																												
Calendari real	2021-2024																																												
Temporalitat	Continuada																																												
Pressupost	0																																												
Indicador 1: Registre de les formacions realitzades per àrees, categories professionals i desgregades per gènere	<p>TOTAL FORMACIONS PER ÀREES 2021-2024</p> <table border="1"> <tr> <td>Benestar Social</td> <td>575</td> <td>137</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Arquitectura i Urbanisme</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Cadastre</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Ensenyament</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Habitatge</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Recaptació</td> <td>39</td> <td>11</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Recursos Humans</td> <td>4</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Serveis Generals</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Sostenibilitat i Acció Climàtica</td> <td>10</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Turisme</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consum</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> </table>	Benestar Social	575	137	8	Arquitectura i Urbanisme	2	1	0	Cadastre	2	1	0	Ensenyament	5	1	1	Habitatge	3	2	0	Recaptació	39	11	2	Recursos Humans	4	2		Serveis Generals	8	2	1	Sostenibilitat i Acció Climàtica	10	3		Turisme	1	1		Consum	4	2	0
Benestar Social	575	137	8																																										
Arquitectura i Urbanisme	2	1	0																																										
Cadastre	2	1	0																																										
Ensenyament	5	1	1																																										
Habitatge	3	2	0																																										
Recaptació	39	11	2																																										
Recursos Humans	4	2																																											
Serveis Generals	8	2	1																																										
Sostenibilitat i Acció Climàtica	10	3																																											
Turisme	1	1																																											
Consum	4	2	0																																										



	Promoció Econòmica	18	6	1
	Tresoreria i Intervenció	4	1	2
Indicador 2: Registre de les formacions realitzades del personal de nova incorporació	no			
Indicador 3: S'ha facilitat un qüestionari a les persones treballadores per recollir les necessitats formatives	si, a través de l'escola d'administració pública que envia mail per recollir les necessitats formatives			
Indicador 4: Número de persones (dones i homes) que han respòs el qüestionari	Es desconec			
Indicador 5: S'ha realitzat una detecció per àrea de les necessitat formatives de les persones treballadores	no			
Indicador 6: S'ha registrat les demandes de formació del personal	Si, a través de la sol·licitud de la formació			
Indicador 7: Número de dones i homes que han realitzat formació i quin tipus de formació.	274 dones i 30 homes. La base de dades del tipus de formació no està automatitzada			
Indicador 8: S'ha avaluat l'impacte de la formació realitzada en els beneficis dels llocs de treball	no			
Tipus d'acció	Formació			
Any d'execució	2021			
Indicadors d'implementació	Implementada			
Elements obstaculitzadors	Conseqüències no desitjades de l'acció			
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)			
Evidències aportades	Registre de formacions realitzades			



Observacions	Existeix una gran diferència de realitzacions de formacions entre diferents àrees. O bé no es comunica a Gerència totes les formacions que es realitzen o bé hi ha àrees que no tenen la iniciativa d'oferir formació al seu equip
--------------	--



ACCIÓ 13

Àmbit	Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Revisar el protocol d'assetjament
Descripció	Fer una revisió de l'actual protocol d'assetjament per incorporar totes aquelles mesures que es contempla a la normativa de violència masclista i sotmesa al dret penal · Aprovació de les noves incorporacions per decret de Presidència o Ple Comarcal.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenió i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Revisar el protocol d'assetjament per adaptar-ho a la normativa actual
Responsable	Àrea d'Igualtat
A qui va dirigit?	A tot el personal del Consell Comarcal i del Tramuntana
Calendari previst	2021-2022
Calendari real	2023
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1: Aprovació del protocol d'assetjament actualitzat amb les noves mesures en matèria de violència masclista	si
Tipus d'acció	Elaboració de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2023
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Recursos bibliogràfics Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	
Observacions	



ACCIÓ 14

Àmbit	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.
Responsable	Àrea d'igualtat
A qui va dirigit?	A tot el personal del Consell Comarcal
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1 :Nombre de comunicacions realitzades	3
Indicador 2: Canals de comunicació utilitzats	mail
Indicador 3: Nombre de formacions realitzades	157
Indicador 4: Nombre de dones i homes que s'han format	125 dones i 32 homes
Indicador 5: Evolució del nombre d'activacions del protocol	96% al 2024 respecte a anys anteriors
Tipus d'acció	Formació
Any d'execució	2024
Indicadors d'implementació	Implementada



Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	Registre signat pels treballadors i treballadores. Recaptació, Cadastre, Ensenyament, Intervenció, Joventut, Habitatge, Sostenibilitat i acció climàtica, EAIA, Turisme, Promoció Econòmica, SIF, Deixalleria Begur, Deixalleria Pals, Deixalleria la Bisbal, SBAS Petits Municipis, Recaptació Begur, Recaptació Palamós, Recaptació Calonge i Sant Antoni, SBAS Palamós, OAMR, Gerència, Recursos Humans, Secretaria, Arquitectura, Recaptació Platja d'Aro, Riscos Laborals, Coordinació Serveis Socials, SBAS La Bisbal, PLACI, Coordinació SBAS, Servei d'Acollida
Observacions	El fet de comunicar el procediment del protocol d'assetjament i posar a l'abast el servei de mediació interna per gestió de conflictes, ha afavorit que treballadors i treballadores puguin acudir con garanties i seguretat a explicar conflictes o situacions que afecten al un clima laboral segur. Caldrà incorporar al Pla 2025-2028 si cal fer un protocol de assetjament psicològic apart que penji de Riscos Laborals.



ACCIÓ 15

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Valorar el compliment de la igualtat d'oportunitats en el cicle de convocatòries, selecció de personal, en les promocions, en el sistema d'avaluació del rendiment neutre i en les accions formatives dutes a terme. Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes
Descripció	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions. Comprovació de la neutralitat en els formularis de sol·licitud i en els instruments i tècniques de selecció de personal, comprovació de la denominació neutra de tots els llocs de treball del Consell i Tramuntana, creació d'un sistema d'avaluació de l'absentisme per gènere i causa, verificació de la paritat entre les persones que formen part del jurat dels processos de selecció .
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	Àrea d'igualtat
A qui va dirigit?	Recursos Humans
Calendari previst	2021-2024
Calendari real	
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicador 1: Nombre de processos de selecció revisats	0
Indicador 2: Nombre de criteris i proves modificades	0



Indicador 3: Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.	
Tipus d'acció	Revisió de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	No implementada
Elements obstaculitzadors	Manca de temps
Elements facilitadors	
Evidències aportades	
Observacions	Incorporar-ho al Pla 2025-2028



ACCIÓ 16

Àmbit	Promoció professional
Mesura	Dissenyar i implementar els instruments necessaris per possibilitar la carrera professional de les treballadores i treballadors del Consell Comarcal i del Centre Ocupacional de treball especial Tramuntana
Descripció	Valorar les condicions de treball de la plantilla del Consell Comarcal i del Tramuntana, desenvolupar l'article 24 de Promoció i article 31 de carrera professional del Conveni de treballadores i treballadors del Consell Comarcal per dur a terme i implementar el disseny d'un marc de carrera professional que sigui vàlida a tots els grups i categories, elaborar un protocol que reculli el disseny del marc de carrera professional i que estigui a l'abast de les treballadores i treballadors públics. Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Valorar les condicions de treball de la plantilla del Consell Comarcal i del Centre Especial Tramuntana per dissenyar i implementar els instruments necessaris que han de possibilitar un pla de carrera professional
Responsable	Gerència
A qui va dirigit?	a tota la plantilla
Calendari previst	2021-2022
Calendari real	
Temporalitat	Anual
Pressupost	0
Indicador 1: Metodologia d'avaluació de la plantilla	



Indicador 2: Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.	
Tipus d'acció	Creació de base de dades/ registres
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	No implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	
Evidències aportades	
Observacions	Caldrà incorporar-ho al nou Pla 2025-2028



ACCIÓ 17

Àmbit	Retribucions i auditoria retributiva
Mesura	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials
Descripció	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	Gerència, Intervenció i RRHH
A qui va dirigit?	A totes les dones de la corporació
Calendari previst	
Calendari real	
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicador 1	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats
Indicador 2	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats
Indicador 3	Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.
Tipus d'acció	Revisió de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	
Indicadors d'implementació	Bretxa de gènere del 0,6%
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	
Evidències aportades	
Observacions	Cal continuar incorporant-la al nou Pla 2025-2028



ACCIÓ 18

Àmbit	Retribucions i auditoria retributiva
Mesura	Disposar d'un estudi de llocs de treball que permeti una millora de les retribucions pel lloc de treball que es desenvolupa i no per la persona que l'ocupa
Descripció	Analitzar l'estudi de valoració de llocs de treball i actualitzar les retribucions en funció del lloc de treball que ocupen els treballadors i les treballadores del Consell Comarcal.
Objectiu general	Millora de la retribució pel lloc de treball que es desenvolupa i no per la persona que l'ocupa
Objectiu específic	Actualització retributiva
Responsable	Mesa negociadora
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari previst	2021
Calendari real	2022-2029
Temporalitat	Definitiva
Pressupost	720.000,00 €
Indicador 1: Aprovació de la valoració de llocs de treball i actualització de les retribucions dels treballadors i treballadores d'acord a la valoració dels llocs de treball	si
Tipus d'acció	Revisió de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2022
Indicadors d'implementació	En procés
Elements obstaculitzadors	Manca de recursos econòmics
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Ajut o suport tècnic extern Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	Augment retributiu



Observacions	<p>La Valoració de Llocs de Treball del Consell Comarcal va passar per Ple el desembre de 2022 i va ser sobre totes les àrees amb un import de 400.000€ a excepció del Centre Tramuntana.</p> <p>En el cas del Centre Tramuntana, el passat mes de desembre de 2024 va passar per Ple i serà efectiu a partir de l'abril de 2025 i es pagarà com a màxim amb 5 anys i és de 320.000 euros.</p>
---------------------	--



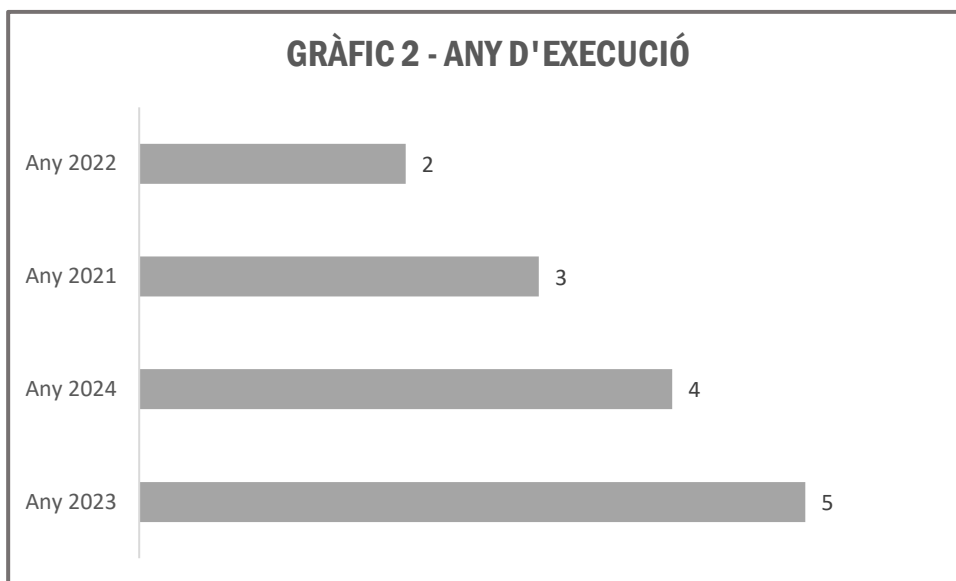
ACCIÓ 19

Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Redefinir la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Descripció	Realització d'un estudi per avaluar la probabilitat que els treballadors i treballadores pateixin un mal a la seva salut a partir de factors psicosocials, identificant quins són els factors de risc associats al lloc de treball que ocupa la persona.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Realitzar un estudi psicosocial
Responsable	Riscos Laborals
A qui va dirigit?	Departament de Riscos Laborals, Gerència, RRHH
Calendari previst	2022
Calendari real	2023
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicador 1: Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	SI
Indicador 2: Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància	NO
Indicador 3: Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere	SI
Tipus d'acció	Elaboració de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2023
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades	
Observacions	Està previst fer el protocol de protecció de maternitat i lactància i futures actualitzacions de l'AVR



ACCIÓ 20

Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Actualització del Pla de Seguretat i Salut
Descripció	Revisar l'actual Pla de Seguretat i Salut, valorar les condicions físiques de l'entorn de treball en termes de l'adequació del lloc de treball i dels espais compartit, l'equitat en les condicions del lloc de treball i si la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals incorporen la perspectiva de gènere. Posteriorment actualitzar i incorporar les noves mesures actualitzades i aprovar el Pla
Objectiu general	Pla de Seguretat i Salut
Objectiu específic	Revisar i actualitzar el Pla de Seguretat i Salut
Responsable	Departament de Riscos Laborals, Gerència, RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari previst	2022
Calendari real	2022
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicador 1: Incorporació de noves mesures al Pla	
Indicador 2: Aprovació de l'actualització del nou Pla de Seguretat i Salut	si
Indicador 3: Disposar protocol per a situacions d'embaràs	no
Tipus d'acció	Revisió de material (guies, protocols, manuals)
Any d'execució	2022
Indicadors d'implementació	Implementada
Elements obstaculitzadors	
Elements facilitadors	
Evidències aportades	
Observacions	És necessària la seva actualització per tal d'adaptar-se a l'organigrama nou del Consell Comarcal



Resum de la valoració del procés de la implementació del pla d'igualtat

El gràfic contempla el procés de la implementació del Pla d'Igualtat. L'any 2021 va ser un any de execució mitjana, atès que ens vàrem mobilitzar per donar a conèixer el Pla, conformar la Comissió d'Igualtat i establir les prioritzacions a executar, alhora que els anys 2024 i 2025 es van poder realitzar de manera paral·lela diverses accions de manera transversal.

Però tot i que aparentment aquests anys denoten més execució de les accions del Pla, va ser durant l'any 2022 que tot i executar-se menys accions, les que es van treballar van ser de gran importància i prioritat, com és el l'elaboració de la valoració dels llocs de treball i la seva aprovació, i la redacció del protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions de violència i d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i altres tipus de discriminacions.

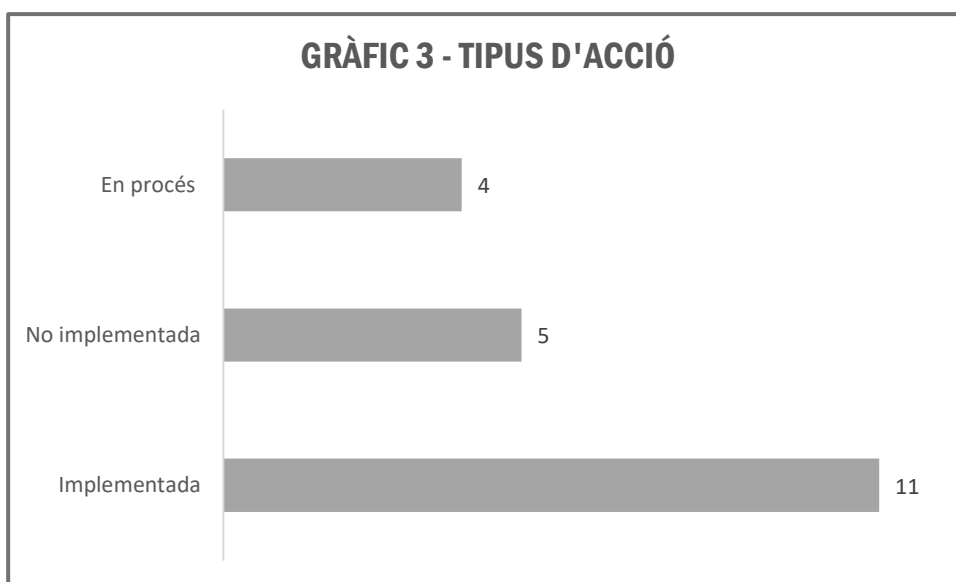
Aquestes dues accions realitzades durant l'any 2022, van requerir molt de temps d'execució.

Per avaluar el procés d'implementació, a continuació es detalla els aspectes més rellevants sobre:

- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les mesures:
 - Manca de temps en el desenvolupament de les mesures i manca de recursos tècnics per dur-ho a terme: personal tècnic compartit amb altres projectes
 - Manca de recursos econòmics en el cas de la implementació de la valoració de llocs de treball.
- Les dificultats i solucions engegades.



- Aprofitar recursos tècnics i informàtics d'aplicacions gratuïtes que permetin fer-ne un ús i facilitar el disseny gràfic.
- Aprofitament del recursos propis i bibliogràfics per a l'elaboració de materials.
- Recerca de subvencions.
- Les modificacions en les mesures i desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions).
 - Aplaçar alguna acció per manca de recursos tècnics



El gràfic d'accions indica com el 55% de les accions han estat implementades, el 25% no implementades i el 20% en procés. Les accions en procés són processos costosos bé per manca de recursos econòmics o manca de recursos tècnics. Les accions no implementades són objecte de negociació i consens per a la seva implementació.

4.2 Avaluació dels resultats

En general, el grau d'assoliment dels resultats previstos es reflexen en el següent apartat d'**Indicadors de resultat**:



Indicadors de resultat	Comentaris
Elements de desviació	Manca de sistematització de les dades (registres)
Elements facilitadors	Dotació de pressupost intern Cultura organitzativa compromesa Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)
Evidències aportades (actes, procés de modificació del pla si s'escau, acords assolits, etc)	Acords assolits, documents finalitzats (protocols, valoració llocs de treball, guies i formacions)

Elements de desviació

No es detecten elements de desviació. Només es va instaurar el teletreball que no estava contemplat a la diagnosi i al disseny del Pla

Elements facilitadors

- Dotació de pressupost intern
- Cultura organitzativa compromesa
- Implicació de tots els agents socials (representació sindical, plantilla, empresa)

Resum de les valoracions de l'avaluació de resultats

- El nombre de mesures definides i el tipus de desenvolupament. **20**
- El nombre de persones beneficiàries i el pressupost assignat.
Majoritàriament el Consell Comarcal del Baix Empordà, en procés el Tramuntana.
- El resultat dels objectius plantejats en el pla d'igualtat assolit. **TOTS**
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (persistència o reducció). **Reducció**
- El grau dels resultats esperats assolit. **8**



4.3 Avaluació de l'impacte

Indicadors d'impacte	Comentaris
S'ha produït un canvi cultural de l'ens	si
S'han produït noves sol·licituds d'accions per part de la plantilla o representació sindical, no previstes al pla inicial	Es desconec
S'ha produït una reducció de les desigualtats detectades quan es va elaborar la diagnosi	Es desconec. Caldrà fer una enquesta de valoració
S'han proposat noves accions durant la implantació del pla	si, el servei de mediació per minimitzar l'impacte d'una comunicació o denúncia per assetjament psicològic
S'han assolit els objectius generals previstos	si
S'han assolit els objectius específics previstos	no
S'han assolit tots els indicadors	no
Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes)	no mesurat

En aquest apartat us apareixen diferents variables que haureu de respondre:

- S'ha produït un canvi cultural dins l'empresa o entitat.
- S'han produït noves sol·licituds de mesures per part de la plantilla o representació sindical, no previstes al pla inicial.
- S'ha produït una reducció de les desigualtats detectades quan es va elaborar la diagnosi.
- S'han assolit els objectius generals previstos.
- S'han assolit els objectius específics previstos.
- S'han assolit tots els indicadors.
- Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes...).



S'ha produït un canvi cultural dins l'empresa o entitat

Durant els últims anys, fruit d'un canvi en la cultura de l'organització, bé per la pressa de consciència en temes d'igualtat de manera general i també després de la pandèmia, s'han produït alguns canvis organitzatius, com és una millor gestió del temps, (major possibilitat d'organització del temps de treball, en detriment d'una cultura «presencialista») i en la prevenció de l'assetjament (compromís explícit de tolerància zero a aquest tipus de conductes, en detriment d'una cultura menys proactiva).

S'han produït noves sol·licituds de mesures per part de la plantilla o la representació sindical, no previstes al pla inicial

Al llarg de la implantació del pla i el conseqüent seguiment de les mesures, s'ha detectat que s'ha generat interès per part de la plantilla o dels membres de la representació sindical que han proposat noves mesures a dur a terme, i s'han instat a la Comissió per a la seva viabilitat.

Tanmateix, i el més significatiu ha estat que arrel de la formació del procediment d'activació del protocol d'assetjament per a qualsevol tipus d'assetjament o discriminació, s'ha detectat que treballadors i treballadores ara poden disposar d'un espai per poder comunicar situacions anàlogues que afecten sobre el clima laboral del seu lloc de treball. Aquestes comunicacions van motivar la creació del servei de mediació per posar fi a conflictes laborals que no eren susceptibles de denúncia o d'ànims de denúncia, però que no obstant això, afectava psicològicament i negativament a la persona.

S'ha produït una reducció de les desigualtats detectades quan es va elaborar la diagnosi

Si, una de les mesures ha estat una formació als caps d'àrea per tal de copsar i minvar les desigualtats que es poden produir en el si de la seva àrea. Tanmateix el coneixement del protocol ha activat noves denúncies o comunicats, quines mesures, en la majoria de sensibilització ha comportat una reducció de les desigualtats. En relació a la bretxa salarial, s'ha de dir que és una administració majoritàriament femenina inclús en llocs de direcció i responsabilitat, per la qual cosa no es detecta reducció de desigualtat salarial perquè no existia.

S'han assolit els objectius generals previstos

Si, tots els objectius generals dels àmbits s'han assolit, ja que s'han treballat tots els àmbits.

S'han assolit els objectius específics previstos

Del disseny d'objectius específics que vàrem realitzar al nostre pla d'igualtat, no s'han assolit tots.

Aquests són:



- Protocol de comunicació inclusiva en tots els mitjans de comunicació i per a totes les àrees
- Implementar els instruments necessaris per possibilitar la carrera professional de les treballadores i treballadors
- Distribució de la plantilla per sexe, categories professionals, nivell d'estudis, nivell de responsabilitat tècnica per departaments, per àrees i representació dels treballadors i treballadores, descripció de les jornades laborals, realització d'accions positives per a promocionar dones a càrrecs, incorporacions per sexes a la plantilla. Representativitat de les dones i distribució de personal. Proporció de les dones a càrrecs directius, a l'Equip de govern i a tots els òrgans comarcals.

S'han assolit tots els indicadors

Cada una de les mesures que hem planificat dins del pla, pot tenir un o més indicadors i no tots s'han pogut assolir, majoritàriament per la manca de registres que permetin la segregació de les dades com és per exemple:

- Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats. (Indicador 4 ACCIÓ 8)
- Indicador d'informes de participació de les dones en actes electes (Indicador 1 ACCIÓ 10)
- Avaluació de l'impacte de la formació realitzada en els beneficis dels llocs de treball (indicador 8 ACCIÓ 12)
- Número de persones (dones i homes) que han respòs el qüestionari de necessitats formatives (indicador 4 ACCIÓ 12)
- Nombre de processos de selecció revisats (indicador 1 ACCIÓ 15)
- Nombre de criteris i proves modificades (indicador 2 ACCIÓ 15)
- Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats. (indicador 3 ACCIÓ 15)



- Indicadors corresponents a la execució de la carrera professional de treballadors i treballadores per no estar en procés ni implementada.

Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes...)

Encara no s'ha recollit la informació de la percepció de l'equip en l'impacte del Pla d'Igualtat, així com els resultats derivats dels mateixos. No obstant això es durà a terme amb recursos metodològics basats en dinàmiques grups, o grup focus, enquestes o entrevistes que permetin recollir dades qualitatives.

Resum de les valoracions de l'avaluació de l'impacte

- Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'empresa o entitat.
- Canvis en la cultura de l'empresa o entitat: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla, en la gestió de persones, etc.
- Reducció de desequilibris pel que fa a la presència i participació de dones i homes.
- Difusió i comunicació a la plantilla.

5. Conclusions i pla d'acció

A la reunió del dia 10 de febrer de 2025 es dona per avaluat i finalitzat el Pla d'Igualtat 2021-2024. De les mesures incorporades fins el desembre 2024 i de les que no es van poder extreure per existir barreres obstaculitzadores, s'extreuen noves propostes de treball que s'incorporaran al II Pla d'Igualtat d'accés i oportunitats en el treball 2025-2028.

La Comissió d'Igualtat proposarà al Ple del Consell Comarcal la pròrroga de la vigència d'aquest Pla d'Igualtat 2021-2024 fins el desembre 2025 per poder elaborar durant els primers mesos del 2025 la diagnosi de situació i les noves mesures a incorporar en aquest nou Pla d'Igualtat interna.