

Pla d'Igualtat de: Consell Comarcal del Baix Empordà i Centre Especial d'Ocupació Tramuntana 2021-2024

Objectius generals:

- Elaborar el II Pla d'Igualtat intern del Consell Comarcal del Baix Empordà i Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana
- Promoure la igualtat d'accés i oportunitats entre homes i dones al Consell Comarcal del Baix Empordà.
- Integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió de tot el personal del Consell i avançar cap a una cultura organitzativa més justa i competitiva
- Garantir un entorn de treball no discriminatori

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

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

PUNTS FORTS

- L'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i té voluntat per tirar endavant les accions necessàries per incentivar més polítiques al respecte com un Pla d'Accions amb una Comissió d'Igualtat que vetlli i que faci el seguiment i l'avaluació del Pla.

ÀREES DE MILLORA

- Promoure la igualtat de dones i homes a l'organització per tal que es pugui certificar a l'administració com a impulsora en aquesta matèria
- Preveure la igualtat de dones i homes en la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc i fomentar un llenguatge més inclusiu en aquesta àrea
- Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes
- Fer extensiva la formació en matèria d'igualtat a totes les treballadores de RRHH
- Eliminar desigualtats salarials entre homes i dones i fer més mesures de conciliació laboral
- Fer formació per sensibilitzar als homes de l'organització de les formes sexistes en que algunes vegades es dirigeixen a les companyes i donar a conèixer dels drets laborals en matèria de violència masclista.
- Potenciar que els alts càrrecs, directius i polítics estiguin representats per dones
 - Cal potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge de la corporació
- Tenir una representació més equilibrada entre homes i dones a la Comissió d'Igualtat

Objectius específics:

- Redacció d'una guia de llenguatge inclusiu per ser utilitzat per totes les àrees del Consell Comarcal.

- 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
- 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.

Acció 1

Objectiu específic Redacció d'una guia de llenguatge inclusiu per ser utilitzat per totes les àrees del Consell Comarcal.

Nom de l'acció 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 de les actuacions 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 excloent. 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.

Responsable Àrea d'Igualtat, SAI, SIAD i Consorci de Normalització Lingüística

Data d'inici 2021-09-15

Data de fi 2021-11-15

Canals de comunicació i difusió Correu electrònic des de gerència a totes les àrees i presentació pública de la guia per part dels responsables el 15/11/2021

Indicadors de seguiment i avaluació -Comprovació de l'efectiva incorporació amb la revisió per part de la Comissió d'Igualtat dels formularis de les àrees. -Aprovació de la guia de llenguatge inclusiva -Nombre d'Ajuntaments a qui s'ha adreçat la guia de llenguatge inclusiva

Recursos humans, materials i econòmics Els recursos humans i materials destinats són del propi Consell Comarcal. Es contempla la possibilitat d'editar 15 exemplars en paper.

Comentaris/Observacions Aquesta guia de llenguatge inclusiva es presentarà a la CTAC, Comissió tècnica Ajuntaments de la Comarca per a la igualtat, per ser utilitzat per a tots els ajuntaments que formen part del SAI i dels convenis d'adhesió del Pla Comarcal d'Igualtat del SIAD.

Acció 2

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

Nom de l'acció Elaboració un protocol de comunicació inclusiu

Descripció de les actuacions 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'oportunitats 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

Responsable Àrea d'igualtat, SAI, àrea de comunicació del Consell Comarcal, Comissió d'Igualtat

Data d'inici 2021-11-22

Data de fi 2021-11-22

Canals de comunicació i difusió Correu electrònic i presentació del protocol als treballadors i treballadores del Consell Comarcal encarregats d'elaborar les ofertes de treball, les notes de premsa i xarxes socials

Indicadors de seguiment i avaluació -Nombre de revisions periòdiques de les diferents notes de premsa, material de difusió i notícies notícies a les xarxes que es publiquen. - Número de documents on s'ha incorporat la perspectiva de gènere. - Número de xerrades informatives o formació realitzada en el període 2022-2023. - Número de persones de l'equip de govern (dones i homes) que ha participat en xerrades informatives o formació realitzada. - Relació d'accions que realitza el Consell o hi participa vinculades amb temes d'igualtat. - Persones de l'equip de govern de l'Ajuntament que coneixen les accions i activitats vinculades en igualtat. - Revisió aleatòria de diferents ofertes de treball on s'inclouï la perspectiva de gènere

Recursos humans, materials i econòmics RRHH interns

Comentaris/Observacions

Acció 3**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.

Nom de l'acció

Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu.

Descripció de les actuacions

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.

Responsable

Àrea d'Igualtat i Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2024-09-01

Canals de comunicació i difusió

correu electrònic, web comarcal i xarxes socials

Indicadors de seguiment i avaluació

-Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell -Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat anuals - S'ha realitzat un registre de les accions, que realitza el Consell, en temes relacionats amb la igualtat. - S'ha realitzat un registre de les accions o activitats de temes d'igualtat en les que participa el Consell o Centre Tramuntana - S'ha fet arribar un informe a l'equip de govern del registre de totes les accions i activitats. - S'ha realitzat un comunicat intern sobre les accions i activitats d'igualtat. - Número de persones que els ha arribat la informació. - Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell

Recursos humans, materials i econòmics

RRHH interns

Comentaris/Observacions

Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

PUNTS FORTS

- Les dones estan representades en totes les àrees del Consell Comarcal
- Nivell de formació alt de les dones del Consell Comarcal
- Estabilitat laboral atesa la normativitat en el procediment dels contractes, tot i la pendent regularització de contractes fixes pendent de passar les oposicions corresponents.
- Conciliació de vida professional i personal gràcies a la jornada intensiva en la majoria dels llocs de treball

ÀREES DE MILLORA

- El pacte de condicions de treball del personal funcionari no és extensible al personal laboral del Consell Comarcal, tot i que han hagut millores
- Cal una valoració de llocs de treball que defineixi les funcions que fa el personal del Consell Comarcal i moltes de les dones que tenen una gran responsabilitat
- Equilibrar el nombre de dones en l'equip de govern i en càrrecs electes d'àrees de gran responsabilitat
- Sous i salaris en precarietat respecte a altres administracions públiques
- Reducció de 2,5 hores setmanes de jornada laboral en relació a altres administracions públiques
- Segons es contempla al conveni col·lectiu de treballadors i treballadores del Consell Comarcal, es té en compte la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció però no es contempla la promoció interna per millorar les condicions laborals del personal del Consell

Objectius específics:

- Vetllar per la paritat en totes les àrees de treball, categories professionals i nivells de responsabilitat tècnica
- Realitzar valoració de llocs de treball

Acció 1

Objectiu específic Vetllar per la paritat en totes les àrees de treball, categories professionals i nivells de responsabilitat tècnica

Nom de l'acció 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 de les actuacions 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.

Responsable Gerència, Comissió d'Igualtat , Àrea de Recursos Humans i Comitè d'Empresa

Data d'inici 2022-01-23

Data de fi 2022-06-23

Canals de comunicació i difusió Correu electrònic i Assemblea General de treballadors i treballadores

Indicadors de seguiment i avaluació -Creació de l'organigrama per sexes, serveis i nivells de comandament - Informe amb variables sexe i categoria professional amb les noves incorporacions - Informe actualitzat de la participació de les dones en tots els òrgans de govern

Recursos humans, materials i econòmics Recursos Humans

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Realitzar valoració de llocs de treball

Nom de l'acció Elaboració del document de valoració de llocs de treball

Descripció de les actuacions 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.

Responsable Gerència, Recursos Humans i Comitè d'Empresa

Data d'inici 2021-09-23

Data de fi 2021-12-31

Canals de comunicació i difusió Correu electrònic, Assemblea General de treballadores i treballadors

Indicadors de seguiment i avaluació - Aprovació definitiva de la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere

Recursos humans, materials i econòmics Recursos Humans i assistència tècnica externa a l'organització

Comentaris/Observacions

Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

PUNTS FORTS

El Capítol V del conveni col·lectiu de treballadors i treballadores del Consell Comarcal, té en compte la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció

ÀREES DE MILLORA

- Formació en igualtat al personal de Recursos Humans
- Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases
- Tenir en compte la promoció interna dels i de les treballadores del Consell per millorar les condicions laboral i evitar les baixes voluntàries.
- Potenciar la incorporació del gènere subrepresentat en determinats llocs de treball
- Tenir en compte la situació personal i/o familiar de les candidatures que concorrin en capacitats i aptituds idònies

Objectius específics:

- Incorporar llenguatge inclusiu en les ofertes de treball
- Formació en igualtat al personal
- Valoració d'incloure la promoció interna per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores

Acció 1**Objectiu específic**

Incorporar llenguatge inclusiu en les ofertes de treball

Nom de l'acció

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

Descripció de les actuacions

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

Responsable

RRHH

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2024-12-31

Canals de comunicació i difusió

Prensa, publicacions al BOP i al DOCG, web comarcal i correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha garantit la paritat en els processos de selecció - S'ha comprovat la neutralitat en els formularis de sol·licitud i tècniques de selecció - S'ha garantit la paritat en el jurat dels processos de selecció

Recursos humans, materials i econòmics

RRHH propis

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Formació en igualtat al personal

Nom de l'acció Consolidar accions formatives en matèria d'igualtat insistint en àrees i òrgans que incideixen en l'accès a l'organització.

Descripció de les actuacions Revisió de la participació equilibrada en formació; Realització de campanyes formatives a l'àrea de RRHH, Comissió d'Igualtat, Comitè d'Empresa i òrgans de govern; Elaboració d'un llistat anual de persones assistents a la formació en matèria d'igualtat, dintre o fora d'horari laboral, desegregades per gènere (absolutes i relatives) o per categoria professional. Elaboració d'un vídeo píndola formativa per lliurar al personal i registre de les persones que ho han visualitzat amb lectura i signatura de document.

Responsable Àrea d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i RRHH

Data d'inici 2022-01-10

Data de fi 2022-01-31

Canals de comunicació i difusió Correu electrònic i intranet

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha organitzat i impartit formació en igualtat al personal de RRHH, desgregat per gènere i categoria professional - Número de dones i homes de l'equip de govern que ha rebut informació o formació en igualtat d'oportunitats. - Número de dones i homes de la Comissió d'Igualtat que han rebut formació - Número de dones i homes que han visualitzat el vídeo i registre de les persones que han llegit i signat document.

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis.

Comentaris/Observacions

Acció 3

Objectiu específic Valoració d'incloure la promoció interna per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores

Nom de l'acció Desenvolupament d'un pla de carrera inclòs en el conveni de treballadors i treballadores per permeti la promoció interna per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal.

Descripció de les actuacions - Revisió del conveni de treballadores i treballadors del Consell Comarcal - Desenvolupar el pla de carrera inclòs en el conveni per promoure la promoció interna que permeti la millora de les condicions laborals.

Responsable Comitè d'Empresa, Mesa de Negociació, RRHH.

Data d'inici 2021-01-01

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació - Verificar el compliment de la incorporació efectiva del pla de carrera dins del conveni de treballadors i treballadores del Consell Comarcal i de la Centre Ocupacional Especial Tramuntana.

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix.

PUNTS FORTS

Formació en igualtat al personal de Recursos Humans

- Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases
- Tenir en compte la promoció interna dels i de les treballadores del Consell per millorar les condicions laboral i evitar les baixes voluntàries.
 - Potenciar la incorporació del gènere subrepresentat en determinats llocs de treball
- Tenir en compte la situació personal i/o familiar de les candidatures que concorrin en capacitats i aptituds idònies

ÀREES DE MILLORA

- No es realitza formació per fer promoció interna dins del Consell Comarcal.
- Afavorir la formació al personal amb menys disponibilitat per poder assistir als cursos.
- Afavorir formació realitzada dins del propi Consell Comarcal per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència.
- Cal contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona és interna com externa.

Objectius específics:

- Consolidar la formació en matèria de perspectiva de gènere a tot el personal del Consell i incloure-ho en el protocol de benvinguda de les noves incorporacions
- Afavorir la formació específica del lloc de treball per potenciar la promoció interna dels treballadors i treballadores

Acció 1**Objectiu específic**

Consolidar la formació en matèria de perspectiva de gènere a tot el personal del Consell i incloure-ho en el protocol de benvinguda de les noves incorporacions

Nom de l'acció

-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 amb perspectiva de gènere

Descripció de les actuacions

- Contemplar la perspectiva de gènere a les formacions, tant pel personal intern com extern; incorporar l'objectiu final de la formació interna i/o continua

Responsable

Recursos econòmic dotats pressupostariament

Data d'inici

2022-03-01

Data de fi

2023-12-31

Canals de comunicació i difusió

Reunions internes i correu electrònic intranet

Indicadors de seguiment i avaluació

- Registre de les formacions realitzades en matèria d'igualtat per àrees, categories professionals i desgregades per gènere - Registre de les formacions realitzades del personal de nova incorporació

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos econòmic dotats pressupostariament

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Afavorir la formació específica del lloc de treball per potenciar la promoció interna dels treballadors i treballadores

Nom de l'acció 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 de les actuacions -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.

Responsable Caps d'àrea de les diferents àrees del Consell Comarcal i del Centre Especial de Treball Ocupacional Tramuntana

Data d'inici 2021-10-13

Data de fi 2024-09-30

Canals de comunicació i difusió Reunions internes i correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació - Registre de les formacions realitzades per àrees, categories professionals i desgregades per gènere - Registre de les formacions realitzades del personal de nova incorporació - S'ha facilitat un qüestionari a les persones treballadores per recollir les necessitats formatives. - Número de persones (dones i homes) que han respòs el qüestionari. - S'ha realitzat una detecció per àrea de les necessitat formatives de les persones treballadores. - S'ha registrat les demandes de formació del personal. - Número de dones i homes que han realitzat formació i quin tipus de formació. - S'ha avaluat l'impacte de la formació realitzada en els beneficis dels llocs de treball.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos econòmic dotats pressupostariament

Comentaris/Observacions

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

PUNTS FORTS

- Les dones estan representades en tots els grups professionals del Consell Comarcal.
- El conveni col·lectiu del personal laboral contempla el disseny, la implantació i els instruments que han de possibilitar un pla de carrera professional

ÀREES DE MILLORA

- Desenvolupar el disseny d'un pla de carrera professional previst al conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal i de la resta de funcionariat.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les promocions internes

Objectius específics:

- 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

Acció 1**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

Nom de l'acció

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 de les actuacions

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.

Responsable

Comitè d'Empresa, Gerència, Mesa de Negociació del Consell Comarcal i RRHH

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

reunions i correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha dut a terme el disseny d'un marc de carrera professional per permeti la promoció i la carrera professional de la persona.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans propis, dotacions pressupostàries anuals.

Comentaris/Observacions

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

PUNTS FORTS

- La corporació segueix la normativa vigent en matèria de conciliació laboral i personal i que els treballadors i treballadores valoren de manera positiva.
- No es detecten discriminacions salarials per raó de sexe.
- Homes i dones cobren el mateix, atès que les retribucions, complements i gratificacions queden recollits en el conveni pel lloc de treball que ocupen i no per la persona.

ÀREES DE MILLORA

- Es detecta la necessitat d'un estudi de valoracions de lloc de treball per les funcions que el personal realitza.-realitza.
- Els treballadors i treballadores creuen important una actualització del conveni del personal laboral i que amb millores socials, organitzatives, de conciliació i retributives

Objectius específics:

- Elaborar la valoració de llocs de treball que permeti una millora de les retribucions pel lloc de treball que es desenvolupi i no per la persona que l'ocupa.

Acció 1**Objectiu específic**

Elaborar la valoració de llocs de treball que permeti una millora de les retribucions pel lloc de treball que es desenvolupi i no per la persona que l'ocupa.

Nom de l'acció

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 de les actuacions

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.

Responsable

Gerència, Mesa de Negociació i RRHH

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2024-12-31

Canals de comunicació i difusió

correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha aprovat la valoració de llocs de treball - S'ha actualitzat les retribucions dels treballadors i treballadores d'acord a la valoració dels llocs de treball

Recursos humans, materials i econòmics

RRHH propis, consultoria externa

Comentaris/Observacions

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

- L'Entitat segueix la normativa vigent en matèria de conciliació recollida al conveni de personal laboral del Consell Comarcal
- Existeixen diverses mesures de conciliació com són: flexibilitat horària, permís per maternitat, paternitat i lactància, excedència per cura de persones, i reduccions de jornada per cura de fills/filles o persones a càrrec
- El personal coneix les mesures de conciliació i en gaudeix.

ÀREES DE MILLORA

- Potenciar l'ús de mesures de conciliació en homes
- Millorar les mesures de conciliació en el conveni del personal del Centre Ocupacional Tramuntana equiparant-se al del personal del Consell Comarcal
- Millorar les mesures de conciliació del personal temporal o per programes
- Fomentar mesures de conciliació de la vida laboral entre el personal directiu, per potenciar l'accés de la dona a càrrecs directius

Objectius específics:

- Potenciar i millorar les mesures de conciliació dels convenis del Consell Comarcal i Centre Tramuntana
- Potenciar l'accés de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat

Acció 1

Objectiu específic Potenciar i millorar les mesures de conciliació dels convenis del Consell Comarcal i Centre Tramuntana

Nom de l'acció 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 de les actuacions - 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 - Estudi viabilitat mesures de conciliació semi-presencial, elaboració d'una llista de funcions i responsabilitats que es puguin realitzar en treball semipresencial o teletreball, per tal d'estudiar la implantació d'aquesta modalitat, en casos puntuals.

Responsable Gerència, Recursos Humans, Comitè d'Empresa, Mesa de Negociació.

Data d'inici 2021-11-01

Data de fi 2024-09-30

Canals de comunicació i difusió correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació - Guies lliurades - Base de dades actualitzada anualment - Elaboració de l'estudi

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Potenciar l'accés de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat

Nom de l'acció Verificar i potenciar la proporció de les dones en càrrecs directius, equip de govern i representació de treballadors/es

Descripció de les actuacions 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

Responsable Gerència, Recursos Humans, Comissió d'Igualtat

Data d'inici 2021-10-30

Data de fi 2024-09-30

Canals de comunicació i difusió canals de comunicació intern: correu electrònic, intranet

Indicadors de seguiment i avaluació Informe actualitzat de la participació de les dones en els òrgans de la corporació

Recursos humans, materials i econòmics Recursos Humans propis

Comentaris/Observacions

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

PUNTS FORTS

-S'intenta utilitzar una comunicació inclusiva en algunes de les àrees del Consell, per les ofertes de treball i en comunicació, tot i així no hi ha cap protocol establert.

ÀREES DE MILLORA

- Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva
- Fer formació a les persones de les àrees en l'àmbit de comunicació inclusiva
- Revisar tots els documents administratius tant interns com extern de totes les àrees
- Formació a les àrees de RRHH en comunicació inclusiva per les ofertes de treball
- Potenciar el llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores de productes o serveis

Objectius específics:

- Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva i formació en comunicació inclusiva a les àrees de RRHH i comunicació
- Potenciar el llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives

Acció 1

Objectiu específic Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva i formació en comunicació inclusiva a les àrees de RRHH i comunicació

Nom de l'acció Protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva

Descripció de les actuacions 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.

Responsable Àrea d'igualtat , SIAD, Consorci de Normalització Lingüística i Àrea de comunicació del Consell Comarcal

Data d'inici 2021-10-01

Data de fi 2022-06-30

Canals de comunicació i difusió correu electrònic i intranet

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha redactat un protocol de comunicació no sexista - S'ha impartit formació per una comunicació no sexista entre els treballadors i treballadores del Consell i del Centre Tramuntana

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Potenciar el llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives

Nom de l'acció Potenciar l'ús del llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives

Descripció de les actuacions 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

Responsable Secretaria i les diferents àrees del Consell Comarcal

Data d'inici 2022-06-15

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió intranet

Indicadors de seguiment i avaluació - Reunions d'àrea per verificar que les empreses licitadores al càrrec compleixen en matèria d'igualtat

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

PUNTS FORTS

- Presència de dones en el Comitè de Seguretat i Salut

ÀREES DE MILLORA

- Realització de l'estudi psicosocial
- Actualització del Pla de Seguretat i Salut que inclogui la igualtat de dones i homes i reculli específicament les activitats i llocs de treball que suposin un risc per a les dones i les dones embarassades

Objectius específics:

- Realització d'un estudi psicosocial
- Actualització del Pla de Seguretat i Salut

Acció 1

Objectiu específic Realització d'un estudi psicosocial

Nom de l'acció Realització d'un estudi psicosocial

Descripció de les actuacions 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.

Responsable Departament de riscos laborals

Data d'inici 2022-01-03

Data de fi 2022-06-30

Canals de comunicació i difusió correu electrònic informant de la realització de l'estudi

Indicadors de seguiment i avaluació - Realització de l'estudi psicosocial

Recursos humans, materials i econòmics RRHH, Dotació Pressupostària i Consultoria externa

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Actualització del Pla de Seguretat i Salut

Nom de l'acció Actualització del Pla de Seguretat i Salut

Descripció de les actuacions 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 · Elaborar el protocol per a situacions d'embaràs

Responsable Departament de riscos laborals, Gerència, RRHH

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2022-06-30

Canals de comunicació i difusió correu electrònic informant de l'actualització del Pla de Seguretat i Salut

Indicadors de seguiment i avaluació - Incorporació de noves mesures al Pla - Aprovació de l'actualització del nou Pla de Seguretat i Salut - Disposar protocol per a situacions d'embaràs

Recursos humans, materials i econòmics Dotació pressupostària i Consultoria externa

Comentaris/Observacions

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

PUNTS FORTS

- La Corporació disposa del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El protocol adjunta una declaració institucional signada per la presidència del Consell Comarcal i la representació legal del personal
- No s'ha instruït mai cap cas d'assetjament
- El personal ha rebut formació en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

ÀREES DE MILLORA

- Continuar fent formació per donar a conèixer el protocol d'assetjament i informar sobre la prevenció i actuació davant d'un cas a tot el personal del Consell, del Centre Ocupacional Tramuntana i de totes les persones noves que entrin a treballar.

Objectius específics:

- Formació a tot el personal i a les noves incorporacions en relació al protocol d'assetjament
- Revisar el protocol d'assetjament per adaptar-ho a la normativa actual

Acció 1

Objectiu específic Formació a tot el personal i a les noves incorporacions en relació al protocol d'assetjament

Nom de l'acció Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament.

Descripció de les actuacions Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament a través del manual de benvinguda, potenciar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat de les dades i de les situacions que es produeixin, afavorir que les dones víctimes d'un assetjament denunciïn via interna, si s'escau, les situacions patides.

Responsable Àrea d'Igualtat i àrea de Riscos Laborals

Data d'inici 2021-11-01

Data de fi 2024-09-30

Canals de comunicació i difusió Recordatori via correu electrònic i a disposició per les noves incorporacions

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha lliurat el protocol d'assetjament a les noves incorporacions - S'ha fet formació al personal del Consell Comarcal i del Centre Ocupacional Tramuntana -Número de persones desagregat per sexe que han assistit a la formació - Valoració de la formació desagregada per sexe

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Revisar el protocol d'assetjament per adaptar-ho a la normativa actual

Nom de l'acció Revisar el protocol d'assetjament

Descripció de les actuacions 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.

Responsable Àrea d'Igualtat, SIAD i RRHH

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2022-03-31

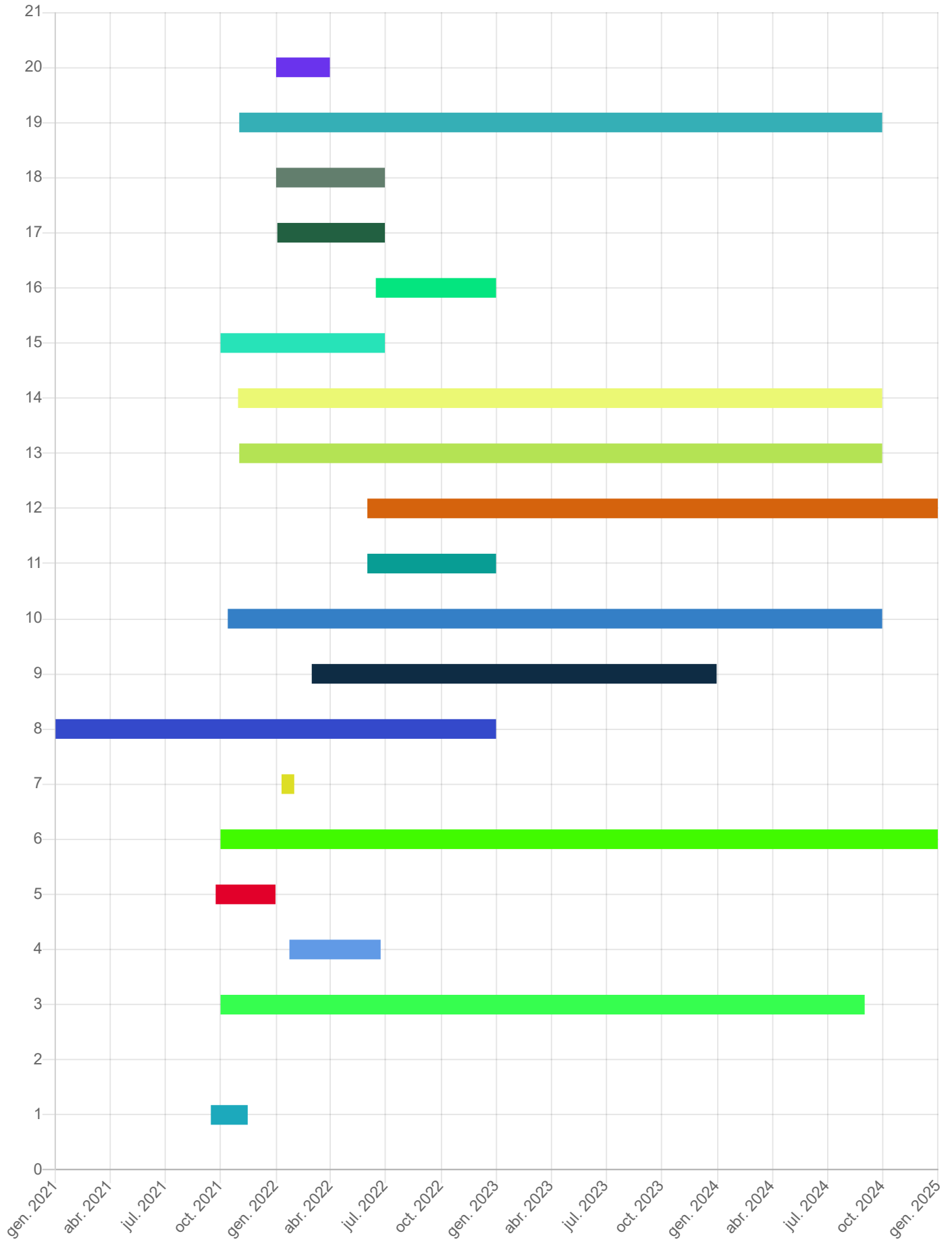
Canals de comunicació i difusió correu electrònic i difusió al manual de benvinguda

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha aprovat el protocol d'assetjament actualitzat amb les noves mesures en matèria de violència masclista.

Recursos humans, materials i econòmics RRHH propis

Comentaris/Observacions

Diagrama



- Revisar el protocol d'assetjament
- Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament.
- Actualització del Pla de Seguretat i Salut
- Realització d'un estudi psicosocial
- Potenciar l'ús del llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives
- Protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva
- Verificar i potenciar la proporció de les dones en càrrecs directius, equip de govern i representació de treballadors/es
- 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 Ocupacional de treball especial
- 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
- 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
- Promoure accions en l'àmbit d'accés 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
- Promoure accions en l'àmbit d'accés 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
- Desenvolupament d'un pla de carrera interna que afavoreixi el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores per permeti la promoció interna per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal
- Consolidar accions formatives en matèria d'igualtat insistint en àrees i òrgans que incideixen en l'accés a l'organització.
- Valorar el compliment de la igualtat d'oportunitats en el cycle de convocatòries, selecció de personal, en les promocions, en el sistema d'avaluació del rendiment neutre i en les accions formatives
- Elaboració del document de valoració de llocs de treball
- 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.
- Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu.
- Elaboració un protocol de comunicació inclusiu
- 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.