

# **PLA D'IGUALTAT INTERN**

**2022-2025**

## **CONSELL COMARCAL DEL RIPOLLÈS**



**CONSELL COMARCAL  
DEL RIPOLLÈS**

Diligència per fer constar que en la sessió del Ple de la corporació de data 15 de març de 2022, s'ha aprovat el Pla d'igualtat intern del Consell Comarcal del Ripollès.

## Índex

1. Introducció	pàg.
2. Objectius	pàg.
3. Metodologia	
Fase I: Avaluació	
Fase II: Diagnosi	
Fase III: Redacció del Pla d'Igualtat Intern II	
4. Avaluació i diagnosi	
4.1 Introducció	
4.2 Àmbits d'actuació	
5. Avaluació Pla Igualtat I	
5.1 Conclusions i propostes	
6. Diagnosi i objectius específics per àmbits d'actuació	
6.1 Conclusions i propostes	
6.2 Objectius específics	
7. Pla d'acció	
7.1 Introducció	
7.2 Accions	
8. Difusió	
8.1 Interna	
8.2 Externa	
9. Seguiment i avaluació	
10. Calendari d'execució del Pla d'Actuació	
11. Indicadors	
12. Annexos: Registre retributiu	
13. Registre del Pla	

## 1. Introducció

El Pla d'Igualtat intern II del Consell Comarcal del Ripollès s'inscriu en el marc de la seva política de responsabilitat social, complint la legalitat vigent segons disposa la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

Aquesta Llei imposa a les empreses i a les administracions públiques l'obligació genèrica de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, adoptant mesures que facin possible la no discriminació entre dones i homes (art. 45.1). Així, totes les Administracions, independentment del nombre de persones a la plantilla, tenen l'obligació de dissenyar i implantar un **pla d'igualtat**, tal i com queda reflectit en la Disposició Addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i pels articles 13.d i 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Aquest segon Pla segueix els criteris establerts a l'anterior Pla d'Igualtat Intern (2016-2020), d'ara en endavant Pla I, elaborat pel Consell Comarcal, en el marc de la política de responsabilitat social i en correspondència amb la ja esmentada *Llei 17/2015*, així com amb els diferents procediments existents en matèria d'igualtat que aquest Consell Comarcal té implementats.

Els Plans d'Igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades després d'un diagnòstic de situació i amb l'objectiu d'arribar a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, eliminant les discriminacions que puguin sorgir, principalment per raó de sexe o gènere.

El Pla II fixa els objectius concrets sobre igualtat a què s'ha d'arribar, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius marcats. Per a la consecució d'aquests objectius el Pla preveu, entre d'altres, les oportunitats d'accés als llocs de treball, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions i l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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 que els plans d'igualtat han de ser fruit de la negociació amb la representació legal de les persones treballadores. El capítol II del Reial decret es centra en el

procediment de negociació dels plans. Per tal d'iniciar el procediment negociador, a l'article 5 s'estableix que cal constituir una comissió negociadora durant la fase inicial, en la que hi participaran, de forma paritària, la representació de l'ens i de les persones treballadores. Aquesta comissió, anomenada també Comissió d'Igualtat, ha de ser la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del pla, inclosa la diagnosi.

En aquest sentit, el Consell comarcal ha constituït la corresponent **Comissió d'Igualtat** en data 23 de febrer de 2021, representada per les següents persones:

Sr. Jordi Moner, gerent, o persona que el substitueixi

Sr. Agustí Mas, tècnic d'informació i comunicació, referent, o persona que el substitueixi

Sra. Sandra Castillo, Àrea de secretaria-RRHH, o persona que la substitueixi

Sra. Noemí Torner, representant dels treballadors, o persona que la substitueixi.

Actuarà com a secretari o secretària de la Comissió d'Igualtat, la Sra. Sandra Castillo o persona que la substitueixi. El secretari o secretària de la Comissió d'Igualtat impulsarà la celebració anual d'una reunió de la Comissió, amb l'objecte de donar seguiment al Pla d'Igualtat.

Per tant, l'objectiu primordial d'aquest Pla d'Igualtat intern II és vetllar per l'aplicació de la **igualtat efectiva** entre les persones, fet que suposa l'eliminació de qualsevol discriminació per sexe, raça, religió, discapacitat, etc. i l'accés a les mateixes retribucions, formació, promoció i oportunitats dins l'ens. Aquest principi d'igualtat pressuposa l'absència de discriminacions directes o indirectes per raó de sexe, molt especialment les derivades de la maternitat, cures i obligacions familiars.

En definitiva, el Pla vol facilitar la presa de consciència del personal del Consell Comarcal vers les desigualtats que es generen a partir d'estereotips i que perpetuen les diferències de gènere que són presents en la majoria d'aspectes de la nostra societat i, alhora, corregir-les i resoldre-les per arribar a una representació equitativa. Aquestes desigualtats són producte d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

S'espera, doncs, la consolidació d'un bon ambient de treball, amb una major satisfacció i reconeixement del personal i les relacions laborals, així com una millor qualitat de vida i de salut laboral de les persones, sent, alhora, un exemple de bon funcionament intern de l'ens.

L'acompliment de la normativa vigent i el respecte a la política de responsabilitat social i col·lectiva motiven i expliquen l'elaboració del segon Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès per al període 2021-2025.

## 2. Objectius

D'acord amb allò establert per la normativa i donant continuïtat als objectius establerts en el marc de l'elaboració del primer Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès, els objectius als quals vol donar compliment aquest Pla són:

- Garantir la coherència de les polítiques públiques a favor de les dones amb les polítiques internes a favor de la igualtat d'oportunitats.
- Donar compliment a la legislació vigent.
- Augmentar la motivació i el compromís amb el treball.
- Retenir el talent.
- Millorar la qualitat dels serveis públics.
- Aprofitar les capacitats de totes les persones treballadores.
- Fomentar la diversitat com a font d'enriquiment.
- Consolidar la cultura de la igualtat en el si del Consell Comarcal.
- Tenir cura de la imatge institucional de l'organització.

## 3. Metodologia

Tot seguit descriurem la metodologia de treball desenvolupada per a redactar el Pla d'Igualtat Intern II del Consell Comarcal del Ripollès.

Per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha comptat amb el suport extern de les consultores Maite Maestro i Anna Obach (BAa Consultors), que han coordinat el procés conjuntament amb el referent en igualtat del Consell Comarcal: Agustí Mas, i la Comissió d'Igualtat.

El procés s'ha estructurat prenent com a base les següents 3 fases de treball:

#### FASE I Avaluació

Aquesta primera fase se centra en l'anàlisi del Pla d'Igualtat Intern I del Consell Comarcal del Ripollès, redactat durant el juny del 2016, així com en la recollida de dades i informació en relació amb les accions desenvolupades en el marc del pla d'acció i actuacions definides en el Pla d'Igualtat Intern I. Finalment, s'ha desenvolupat una avaluació de la seva implementació.

#### FASE II. Diagnosi.

La segona fase, d'anàlisi, té com a objectiu –entre d'altres– actualitzar la diagnosi realitzada en el Pla d'Igualtat Intern I, per tal d'extreure'n informació i establir objectius específics per als 10 àmbits següents:

- Cultura i gestió organitzativa (anomenat 'Política d'igualtat d'oportunitats' al Pla I)
- Polítiques d'impacte a la societat
- Comunicació no sexista (anomenat 'Imatge i llenguatge' al Pla I)
- Representativitat de les dones i distribució del personal (anàlisi quantitatiu)
- Accés a l'organització (inclòs a l'àmbit sobre 'Desenvolupament professional' al Pla I)
- Promoció (inclòs a l'àmbit sobre 'Desenvolupament professional' al Pla I)
- Formació
- Retribució
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (anomenat 'Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació' al Pla I)
- Condicions laborals
- Corresponsabilitat (anomenat 'Conciliació de la vida personal, familiar i laboral' al Pla I)
- Salut laboral (anomenat 'Condicions físiques de l'entorn de treball' al Pla I)

#### FASE III. Redacció del Pla d'Igualtat Intern II

La darrera de les fases se centra en la redacció del Pla d'Igualtat Intern II, elaborant un Pla d'Acció que doni resposta a les necessitats detectades durant l'avaluació del Pla I i a la diagnosi realitzada.

## 4. Avaluació i diagnosi

### 4.1 Introducció

L'avaluació d'un Pla d'Igualtat és el procediment mitjançant el qual s'analitza el compliment dels objectius establerts. Aquesta anàlisi es realitza a partir de la recollida d'informació, validació d'indicadors i altres metodologies considerades en cada cas específic, per tal de conèixer la implementació efectiva de les activitats, detectar possibles noves necessitats i identificar les modificacions necessàries per a la redacció d'un nou Pla.

El Pla d'Igualtat Intern I del Consell Comarcal del Ripollès preveu mecanismes de seguiment i avaluació establerts per tal de garantir la posada en marxa del pla d'acció, realitzar un seguiment objectiu i facilitar l'avaluació de les accions realitzades. Aquests mecanismes s'han ajustat a les possibilitats efectives, modificant les tasques previstes per aquelles més adients a la disponibilitat del personal del Consell. D'aquesta manera, s'han elaborat informes anuals on s'han registrat les accions relacionades amb la igualtat de gènere desenvolupades i que han permès realitzar l'avaluació necessària.

Aquesta informació es complementa amb informació proporcionada per part de la persona referent en polítiques d'igualtat. I així realitzar un anàlisi el més complet possible que permeti aportar la informació necessària per a la redacció de segon Pla d'Igualtat Intern.

### 4.2 Àmbits d'actuació

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 estableix l'obligatorietat de realitzar la diagnosi i realitzar les mesures d'actuació a partir dels àmbits descrits a continuació:

- a) Procés de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació

- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Seguint aquesta obligatorietat i incorporant matèries d'actuació incloses al Pla d'Igualtat Intern I del Consell Comarcal, l'avaluació, diagnosi i redacció del Pla inclourà els àmbits d'actuació següents:

- Cultura i gestió organitzativa (anomenat "Política d'igualtat d'oportunitats" al Pla I)
- Polítiques d'impacte a la societat
- Comunicació no sexista (anomenat 'Imatge i llenguatge' al Pla I)
- Representativitat de les dones i distribució del personal (anàlisi quantitativa)
- Accés a l'organització (inclòs a l'àmbit sobre "Desenvolupament professional" al Pla I)
- Promoció (inclòs a l'àmbit sobre "Desenvolupament professional" al Pla I)
- Formació
- Retribució
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (anomenat "Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació" al Pla I)
- Condicions laborals
- Corresponsabilitat (anomenat "Conciliació de la vida personal, familiar i laboral" al Pla I)
- Salut laboral (anomenat "Condicions físiques de l'entorn de treball" al Pla I)

## 5. Avaluació Pla d'Igualtat I

A partir de les accions definides en el marc del Pla d'Acció descrit al Pla d'Igualtat Intern I del Consell Comarcal del Ripollès i segons la informació proporcionada, s'analitza a continuació el desenvolupament del Pla I durant el seu període d'implementació. A la taula podem observar:

- Codi de cada acció, segons assignat al Pla d'Igualtat Intern I
- Nom de l'acció, segons denominat al Pla d'Igualtat Intern I
- Data prevista d'execució, segons el pla d'acció dissenyat al Pla d'Igualtat Intern I
- Estat, amb l'assignació de color **verd** a aquelles accions implementades segons el previst al Pla, **taronja** a les accions que s'han desenvolupat però podrien millorar-se i **vermell** a aquelles accions no realitzades
- Activitats, amb detall de les activitats realitzades i que han contribuït a cada acció
- Observacions, amb recomanacions per a la redacció del pròxim Pla

Codi	Acció	Data prevista	Estat	Activitats	Observacions
1.1	Redactar el pla d'igualtat	05-06/2015		Redacció del Pla d'Igualtat Intern del CCR	Renovació del Pla per caducitat
1.2	Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats: 2020: Taller online d'igualtat en el treball (Grup Sural. 8h). 2019: Curs sobre igualtat en el treball (Coperfield. 2,30h)	1r T 2017		Participació en la formació anual organitzada des del Consorci de Benestar Social del Ripollès	Caldria impulsar formacions des del propi Consell Comarcal, ajustades a les necessitats de les persones treballadores

	<p>2018: Jornada d'igualtat de gènere i en el treball. (Assoc. Candela. 4h.)</p> <p>2017: SIAD del Consorci de Benestar social del Ripollès: Presentació sobre "Assetjament sexual i per raó de gènere" (2 Hores)</p>				
1.3	Introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'administració	1r T 2017		S'han incorporat activitats de comunicació i formació que fomenten la igualtat d'oportunitats a la cultura de l'administració	Es recomana dissenyar accions més concretes en l'àmbit de la cultura de l'organització les quals permetin establir una evolució gradual de la cultura organitzativa
1.4	Concreció d'una persona responsable de desenvolupar el pla d'acció	1r T 2017		Sr. Agustí Mas: Gabinet de Presidència i Comunicació	-
2.1	Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats al territori	3r T 2017		Participació en accions de comunicació de diades internacionals i altres accions de la comarca	Es recomana continuar amb la participació i impuls d'accions comunicatives
2.2	Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades diferenciades	1r T 2018		No s'ha incorporat la casella sexe/gènere als formularis que utilitza el	Valorar amb la Comissió la idoneïtat d'aquesta acció en el nou Pla

	per sexes			Consell	
2.3	Programar activitats específiques per a dones, en les seves diferents franges d'edat i segons les seves necessitats i interessos	2n T 2017		No s'han dut a terme aquest tipus d'accions externes	Valorar la possibilitat d'incloure aquestes accions en un Pla d'Igualtat Extern o destinat a la ciutadania
2.4	Recuperar informació sobre l'aportació de les dones al territori	3r T 2017		No s'han dut a terme aquest tipus d'accions externes	Valorar la possibilitat d'incloure aquestes accions en un Pla d'Igualtat Extern o destinat a la ciutadania
3.1	Revisió sistemàtica de la imatge interna i externa	2n T 2017		S'han dut a terme accions per fomentar la imatge de l'entitat, tant interna com externa. Però no s'han revisat de forma sistemàtica	Incloure un mecanisme de revisió que s'ajusti a la forma de treball i disponibilitat de les persones implicades en el disseny de material comunicatiu
3.2	Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal	3r T 2017		S'ha optat per utilitzar guies ja disponibles, elaborades per altres ens	Valorar la possibilitat de potenciar l'ús de guies de llenguatge no sexista d'altres organitzacions per part de tot el personal
4.1	Facilitar la participació i la promoció de les dones en alts càrrecs	1r T 2018		S'han mantingut els processos de selecció de personal caracteritzats	Caldria realitzar accions específiques per potenciar aquesta

				per la seva neutralitat	participació i promoció
5.1	Denominació i descripció neutra dels llocs de treball i de les competències professionals	2n T 2017		S'ha realitzat la valoració dels llocs de treball i tots estan descrits de manera desdoblada	-
6.1	Vetllar per tal que els treballadors i les treballadores disposin de tota la informació necessària al respecte del seu propi lloc de treball	1r T 2018		Informació disponible per a totes les persones treballadores	Caldria concretar l'acció per tal de poder ser avaluada en detall.
7.1	Dur a terme accions de sensibilització – interna i externa – per tal d'aconseguir una tolerància zero enfront la violència	2n T 2017		El Consell s'ha acollit a campanyes que demostren el seu posicionament en aquest sentit	Valorar la possibilitat de desenvolupar accions vinculades al protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, com, per exemple, accions de difusió del protocol
8.1	Vetllar per mantenir la neutralitat i les facilitats en la compaginació dels horaris	2n T 2017		S'han mantingut els processos d'assignació d'horaris i de supervisió de l'assignació d'horaris per parts dels caps d'àrea	Valorar amb la Comissió la neutralitat d'aquest procés, i incloure una acció per modificar el procés en cas que fos considerat necessari

## 5.1. Conclusions i propostes

El Pla d'Igualtat Intern I del Consell Comarcal del Ripollès estableix un molt bon punt de partida per al desenvolupament de polítiques d'igualtat internes al si de l'organització. La diagnosi realitzada i el pla d'acció definit, així com l'avaluació que se'n deriva, permet definir de forma clara les bases per a la redacció del Pla d'Igualtat Intern II.

A partir de l'anàlisi realitzada a la taula anterior i, com a resum, les conclusions que es defineixen en aquesta avaluació per a la redacció del següent Pla d'Igualtat, són:

1. Accions puntuals concretes ben desenvolupades: redacció del Pla d'Igualtat i concreció d'una persona responsable per a coordinar el pla d'acció. Es valora positivament la inclusió d'aquest tipus d'accions al següent Pla.
2. Accions sistemàtiques aplicades correctament, que han estat incorporades pel personal durant el desenvolupament de les seves tasques habituals, com per exemple la participació en projectes i campanyes per promoure la igualtat al territori i altres accions de comunicació.
3. Conciliació laboral i familiar o corresponsabilitat: neutralitat i facilitats en la compaginació horària. S'han mantingut els processos d'assignació d'horaris, organitzats pels caps d'àrea, mitjançant una consulta a la direcció.
4. Accions de comunicació: ben desenvolupades. S'ha tingut cura de la imatge interna i externa del CCR mitjançant accions per fomentar aquesta imatge tals com exhibir la bandera LGTBI, publicacions de targetes commemoratives de diferents Diades relacionades amb gènere i igualtat, promoció de l'ús de llenguatge no sexista tant en comunicació interna com externa, així com senyalitzacions no sexistes dels banys públics. Valorar amb la Comissió la possibilitat d'incloure accions de comunicació específiques i un sistema d'avaluació i seguiment al Pla d'Acció del Pla d'Igualtat Intern II.
5. Sistema de seguiment: cal establir l'avaluació sistemàtica i el seguiment d'indicadors. Aquest seguiment s'ha d'ajustar a les possibilitats reals de la càrrega de treball de la persona referent en polítiques d'igualtat, així com del conjunt de la plantilla del Consell Comarcal, amb mecanismes que no representin una feina

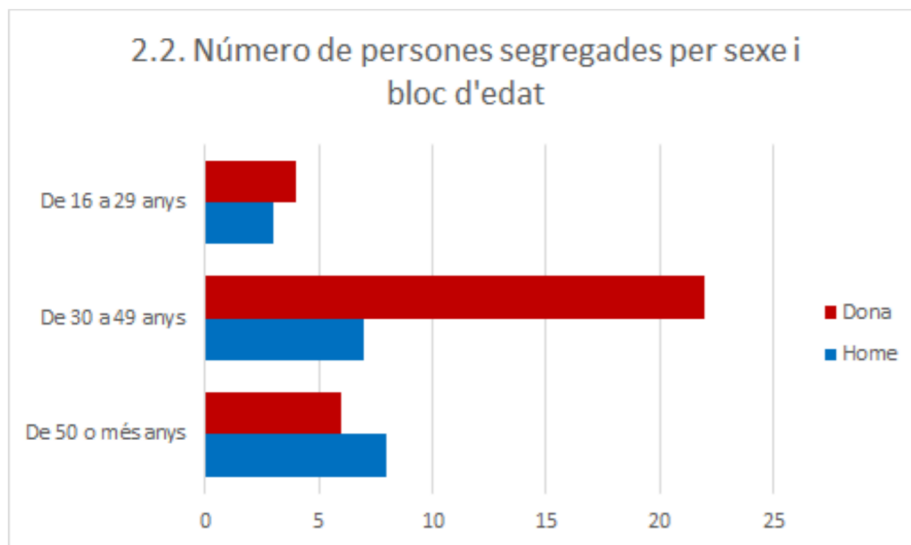
afegida i que ahora garanteixin un seguiment correcte i una avaluació objectiva. Valorar la possibilitat d'assignar part d'aquestes tasques a la Comissió d'Igualtat.

6. Accions externes: incloses al Pla d'Igualtat Intern, han quedat en un segon terme sense que s'hagin realitzat les accions específiques previstes, com programar activitats per a dones segons franges d'edat i els seus interessos/necessitats així com la recuperació d'informació sobre l'acció de les dones al territori. Proposem incloure aquest tipus d'accions en un pla d'Igualtat extern específic.
7. Formació: el Consell ha participat en la formació impulsada per una altra entitat de la comarca. Proposem, doncs, que el Consell Comarcal del Ripollès impulsi progressivament accions de formació pròpies i específiques per al seu personal, a partir de les necessitats detectades. No es descarta la col·laboració amb altres organismes que permeti facilitar l'impuls d'aquestes activitats de formació.
8. Cultura de la Igualtat: Realització de diverses activitats que fomenten la igualtat: implicació del CCR en el procés d'elaboració del Pla Comarcal LGTBI, participació i integració del CCR a la taula LGTBI del Ripollès així com la denominació i descripció neutra dels llocs de treball i de les competències professionals. Per al Pla d'Igualtat Intern II es recomana dissenyar accions més específiques d'aquest àmbit les quals facilitin la seva execució i avaluació.
9. Promoció de dones en alts càrrecs: trencament del sostre de vidre. S'han mantingut els processos de selecció de personal neutrals.
10. Violències: s'han dut a terme accions de sensibilització tant internes com externes per arribar a una tolerància zero. El CCR compta amb un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Proposem concretar accions per assegurar que la plantilla coneix el protocol i els mecanismes de denúncia que estableix aquest protocol.

## 6. Diagnosi i objectius específics per àmbits d'actuació

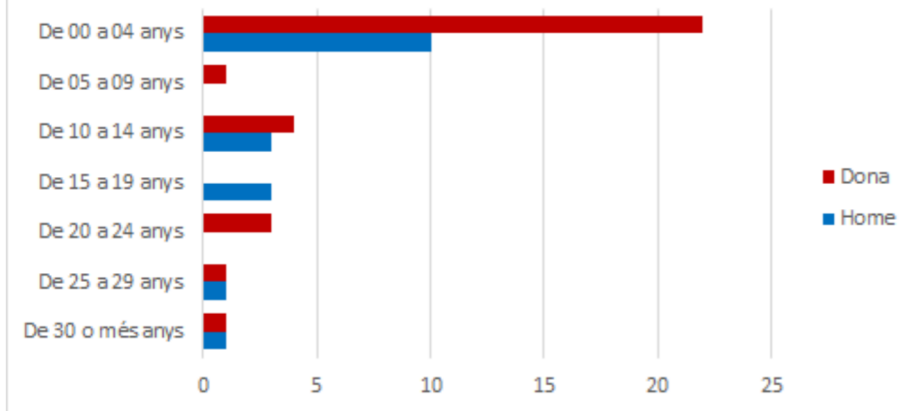
La diagnosi del present pla d'igualtat ens aportarà dades quantitatives en relació a l'anàlisi de l'organització. De forma conjunta, l'avaluació del Pla I i la diagnosi, ens han de permetre definir els objectius i accions que s'inclouran en el Pla II, establint per als propers anys unes dinàmiques que afavoriran la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Durant el 2020, el Consell Comarcal del Ripollès va comptar amb un total de 50 persones treballadores; de les quals el 64% eren dones. Les mitjanes d'edat per sexe són molt similars, sent de 40 anys per a les dones i de 43 per als homes. És remarcable el nombre de persones segregades per sexe i bloc d'edat, que pot observar-se a la gràfica següent, on s'hi reflecteix el gran nombre de dones treballadores entre els 30 i 49 anys.



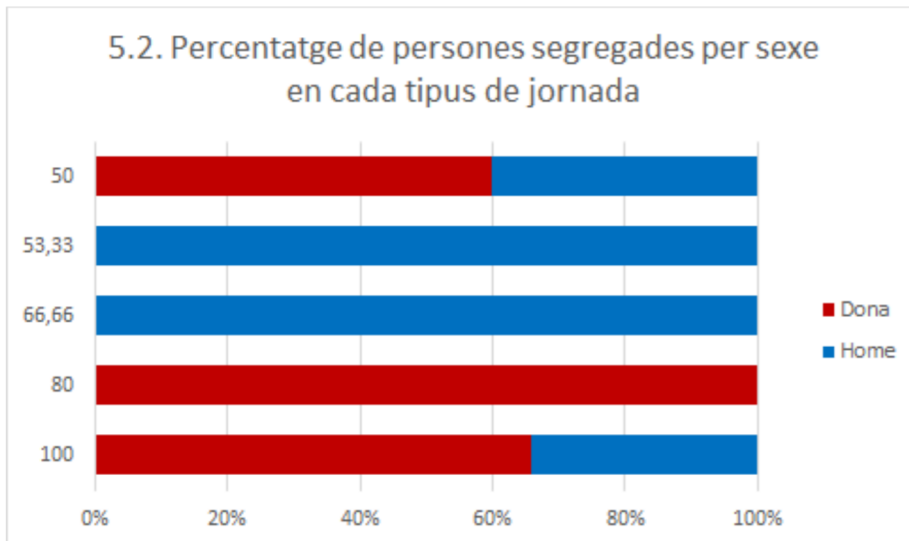
Pel que fa a l'antiguitat, s'observa un gran gruix de dones (22) amb una antiguitat menor als 4 anys. Pel que fa als homes, el grup amb una antiguitat menor als 4 anys també és el més nombrós d'entre el conjunt d'homes del Consell Comarcal (10). A la resta de blocs d'antiguitat s'hi distribueixen uniformement dones i homes. La distribució del nombre de persones segons el bloc d'antiguitat s'observa a la gràfica següent:

### 3.2. Número de persones segregades per sexe i bloc d'antiguitat



Pel que fa al tipus de jornada, les persones treballadores del Consell es distribueixen de forma força equilibrada pels diferents tipus de jornada, amb una presència de dones i homes tant amb jornades completes, com jornades parcials i reduïdes. La proporció de dones i homes en cada tipus de jornada s'observa en detall al gràfic següent:

### 5.2. Percentatge de persones segregades per sexe en cada tipus de jornada



## 6.1. Conclusions i propostes

Com a conclusions, podem apuntar:

- La majoria de les persones treballadores del Consell Comarcal són dones.
- La majoria de les dones treballadores del Consell tenen entre 30 i 49 anys.
- La majoria d'homes treballadors del Consell tenen més de 50 anys.
- La majoria de persones treballadores, tant dones com homes, tenen una antiguitat de menys de 4 anys.
- Hi ha una gran quantitat d'homes amb jornades reduïdes i parcials, degut al seu lloc de treball especialitzat, amb jornada parcial al Consell.

Les conclusions anteriors suggereixen un seguit de necessitats i per tant es determinen les propostes següents per tal d'establir mecanismes que permetin:

- Equilibrar el nombre de persones de diferents grups d'edat.
- Augmentar el nombre de persones amb una antiguitat major als 4 anys.
- Reduir la temporalitat dels contractes.

## 6.2. Objectius específics

A partir dels objectius establerts i segons les necessitats identificades a partir de l'avaluació i la diagnosi elaborades, podem determinar un conjunt d'objectius específics. La taula presentada a continuació descriu aquests objectius i la seva relació amb els objectius generals i els àmbits d'actuació

Objectiu	Objectiu específic	Àmbits d'actuació
Garantir la coherència de les polítiques públiques a favor de les dones amb les polítiques internes a favor de la igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir realitzant formació amb el Consorci de Benestar Social</li> <li>- Ús de mesures de contractació d'igualtat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura i gestió organitzativa</li> <li>- Condicions laborals</li> </ul>
Donar compliment a la legislació vigent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualitzar el Pla d'Igualtat cada 4 anys</li> <li>- Realitzar el registre salarial anualment</li> <li>- Revisar la legislació en matèria de contractació (col·lectius vulnerables)</li> </ul>	Tots els àmbits d'actuació
Augmentar la motivació i el compromís amb el treball	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donar a conèixer les polítiques d'igualtat impulsades pel Consell Comarcal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condicions laborals</li> <li>- Formació</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoció</li> </ul>
Retenir el talent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprofitar el talent sènior</li> <li>- Implicar perfils júnior en totes les àrees</li> <li>- Equilibrar el nombre de persones de diferents grups d'edat</li> <li>- Augmentar el nombre de persones amb una antiguitat major als 4 anys</li> <li>- Reduir la temporalitat dels contractes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condicions laborals</li> <li>- Retribució</li> </ul>
Aprofitar les capacitats de totes les persones treballadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dissenyar i impulsar activitats de formació pròpies, segons les pròpies necessitats de les persones treballadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accés a l'organització</li> <li>- Formació</li> <li>- Promoció</li> </ul>
Fomentar la diversitat com a font d'enriquiment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir l'accés i promoció de col·lectius vulnerables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accés a l'organització</li> <li>- Promoció</li> </ul>
Consolidar la cultura de la igualtat en el si del Consell Comarcal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difondre les polítiques d'igualtat impulsades pel propi Consell, donant a conèixer el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura i gestió organitzativa</li> <li>- Corresponsabilitat</li> </ul>

	<p>Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i el Pla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realitzar accions de comunicació i formació específiques d'igualtat i corresponsabilitat</li> <li>- Promocionar un Pla d'igualtat per a la ciutadania al Consorci de Benestar Social del Ripollès i a administracions locals de la influència del Consell Comarcal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe</li> </ul>
<p>Tenir cura de la imatge institucional de l'organització</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar accions de comunicació específiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicació no sexista</li> </ul>

## 7. Pla d'acció

### 7.1 Introducció

El pla d'acció és l'estratègia definida per tal de centrar els esforços de les organitzacions a assolir la igualtat real entre les dones i els homes mitjançant l'eliminació dels obstacles i afavorint la creació d'un àmbit de treball igualitari.

El Pla d'acció s'estructura a partir dels àmbits d'anàlisi. Per a cada àmbit s'han definit un seguit d'accions segons els objectius establerts a partir de la diagnosi i l'avaluació desenvolupades en seccions anteriors d'aquest Pla.

### 7.2 Accions

Les accions incloses en aquest Pla d'Acció es presenten a continuació, descrites en detall en una taula que inclou la informació següent:

- Acció: nom de l'actuació proposada.
- Descripció: breu descripció de l'actuació.
- Àmbit d'actuació: àmbit o àmbits en els quals s'emmarca cada acció concreta.
- Objectius: Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic) com a llarg termini (objectiu general). Resultats esperats.
- Persones destinatàries: A qui va dirigida l'acció. En general seran les persones que es trobin en situació de desigualtat i/o les persones que puguin influir en la posada en marxa de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
- Responsables: Qui són les persones responsables de la seva implantació.
- Indicadors: Quin indicador (model d'indicadors per a la diagnosi) cobreix l'acció. Aquest indicador es pot utilitzar per avaluar l'eficàcia de l'acció.
- Recursos: Quins són els recursos necessaris (materials, humans, econòmics).
- Calendari: Dates previstes per a la posada en marxa i realització de l'acció.

<b>Acció 1</b>	
Acció	Continuar participant en les activitats de formació del Consorci de Benestar Social
Descripció	Durant els darrers anys el Consell Comarcal del Ripollès ha participat en les activitats de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats organitzades per part del Consorci de Benestar Social. La participació de les persones treballadores del Consell en aquestes activitats de formació es valora positivament i per tant es determina continuar i fomentar la participació de totes les persones treballadores
Àmbit d'actuació	Formació
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilitzar en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes</li> <li>- Donar a conèixer eines i metodologies que fomentin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'activitat professional</li> <li>- Facilitar un major coneixement en relació a la integració de la perspectiva de gènere en la pràctica professional</li> </ul>
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal
Responsables	Recursos humans i la Comissió d'Igualtat
Indicadors	Nombre de formacions organitzades pel Consorci de Benestar Social Nombre de formacions organitzades pel Consorci de Benestar Social realitzades pel personal del Consell
Calendari	2021-2025

<b>Acció 2</b>	
Acció	Continuar amb la participació i impuls d'accions comunicatives relacionades amb la igualtat

Descripció	El Consell Comarcal ha participat durant els últims anys en un seguit d'accions comunicatives relacionades amb la igualtat. La voluntat del Consell és continuar amb la participació i impuls d'aquest tipus d'accions, com són: la penjada de banderes en dies assenyalats, la publicació de targetes commemoratives en dies assenyalats, insercions publicitàries commemoratives, organització d'actes commemoratius...
Àmbit d'actuació	Comunicació no sexista
Objectius	Institucionalitzar pràctiques que visibilitzin el suport i posicionament
Persones destinatàries	Les persones treballadores del Consell Comarcal i la ciutadania en general
Responsables	Tècnic d'informació i comunicació
Indicadors	Nombre d'accions comunicatives relacionades amb la igualtat
Calendari	8 de març - dia internacional de les Dones 26 d'abril - dia de la visibilitat lèsbica 17 de maig - dia mundial contra la LGTBIfòbia 28 de juny - dia de l'orgull LGTBI 23 de setembre - dia de la visibilitat bisexual 25 de novembre - dia mundial per a l'eliminació de la violència envers les Dones

<b>Acció 3</b>	
Acció	Promocionar l'elaboració d'un Pla d'Igualtat Extern
Descripció	Promocionar l'elaboració de Plans d'Igualtat Externs destinats a la ciutadania, en col·laboració amb el Consorci de Benestar Social i els Ajuntaments o administracions locals d'influència del Consell Comarcal.

Àmbit d'actuació	Cultura i gestió organitzativa
Objectius	Fomentar la redacció d'un Pla d'Igualtat Extern entre els Ajuntaments o administracions locals d'influència del Consell
Persones destinatàries	Ajuntaments o administracions locals d'influència del Consell
Responsables	Tècnic d'informació i comunicació
Indicadors	Nombre d'Ajuntaments d'influència del Consell que han redactat un Pla d'Igualtat Extern
Calendari	2022-2025

<b>Acció 4</b>	
Acció	Utilitzar guies de llenguatge no sexista d'altres ens
Descripció	Seleccionar guies de llenguatge no sexista elaborades per altres ens que el Consell pugui utilitzar com a referència. Potenciar l'ús d'aquestes guies de comunicació per part de tot el personal del Consell, garantint que les guies estan disponibles per a tot el personal i que totes les persones treballadores la coneixen (realitzant una presentació de les guies seleccionades per a totes les persones treballadores del Consell).
Àmbit d'actuació	Comunicació no sexista
Objectius	Fomentar l'ús del llenguatge no sexista en totes les comunicacions del Consell Comarcal
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal
Responsables	Tècnic d'informació i comunicació
Indicadors	Es selecciona una o més guies de llenguatge no sexista com a referència per a les persones treballadores del Consell La guia o guies de llenguatge no sexista seleccionades es troben a disposició de les persones treballadores del Consell

Calendari	<p>Selecció de la o les guies de llenguatge no sexista de referència = 1er trimestre 2022</p> <p>Guia o guies de llenguatge no sexista de referència a disposició de les persones treballadores = 2022-2025</p>

Acció 5	
Acció	Difusió del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
Descripció	Realitzar accions de difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe entre totes les persones treballadores del Consell, donant a conèixer els principals continguts
Àmbit d'actuació	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
Objectius	Augmentar l'eficàcia del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal
Responsables	Recursos humans i la Comissió d'Igualtat
Indicadors	<p>Nombre d'accions de difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe</p> <p>El protocol es troba a disposició de totes les persones treballadores del Consell</p>
Calendari	Durant el quart trimestre de cada any

## Acció 6

Acció	Valorar la neutralitat del procés d'assignació d'horaris
Descripció	Valorar en Comissió d'Igualtat la neutralitat d'aquest procés, i elaborar una proposta de modificació del procés en cas que fos considerat necessari.
Àmbit d'actuació	Corresponsabilitat
Objectius	Temps de treball i coresponsabilitat Condicions laborals
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell
Responsables	Comissió d'Igualtat i Recursos humans
Indicadors	S'ha realitzat la valoració sobre la neutralitat del procés d'assignació d'horaris
Calendari	Durant el primer trimestre de cada any

<b>Acció 7</b>	
Acció	Examinar l'edat de les persones contractades per la corporació
Descripció	Analitzar l'edat de les persones contractades. En particular, examinar si es produeix la contractació de persones joves (d'entre 16 i 29) i persones grans (de 50 i més anys)
Àmbit d'actuació	Promoció i/o desenvolupament professional
Objectius	Tenir un control de l'edat de les persones contractades al Consell
Persones destinatàries	Persones de nova contractació

Responsables	Recursos humans
Indicadors	Nombre de persones contractades d'entre 16 i 29 anys Nombre de persones contractades de més de 50 anys
Calendari	2022-2025

<b>Acció 8</b>	
Acció	Establir mecanismes de contractació que consolidin l'estabilitat laboral de les persones treballadores
Descripció	Establir mecanismes que permetin minimitzar el nombre de persones treballadores amb una antiguitat menor als 4 anys.
Àmbit d'actuació	Condicions laborals Promoció i/o desenvolupament professional
Objectius	Fomentar l'estabilitat laboral de les persones treballadores
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell
Responsables	Recursos humans
Indicadors	Nombre de mecanismes de contractació establertes
Calendari	2022-2025

<b>Acció 9</b>	
Acció	Realitzar el registre salarial anualment

Descripció	El Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, defineix les obligacions que tenen les organitzacions en matèria salarial. D'entre aquestes obligacions es troba el registre salarial que ha d'incloure els valors mitjans de salaris, els complements salarials i percepcions extrasalarials, percebut per cada grup professional, categoria, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. El registre ha d'incloure les retribucions de totes les persones treballadores, incloent la direcció i els alts càrrecs
Àmbit d'actuació	Retribució
Objectius	Donar compliment a les obligacions salarials que apliquen al Consell Garantir la transparència retributiva que s'exigeix a les organitzacions Realitzar una correcta valoració de la política salarial del Consell
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal
Responsables	Recursos humans
Indicadors	Elaboració d'un registre salarial cada any
Calendari	A l'inici de cada any natural.

<b>Acció 10</b>	
Acció	Incorporar criteris d'igualtat de gènere a la valoració de les contractacions públiques i als plecs de clàusules administratives
Descripció	Per tal de fomentar la incorporació de criteris d'igualtat de gènere a la valoració de les contractacions públiques i als plecs de clàusules administratives, es realitzarà mitjançant l'elaboració d'un recull de criteris i clàusules que restarà a disposició de totes les persones treballadores al càrrec de contractacions externes
Àmbit d'actuació	Cultura i gestió organitzativa

Objectius	<p>Reflectir la cultura organitzativa de la igualtat en la contractació externa que realitza el Consell</p> <p>Fomentar la contractació d'aquelles empreses i organitzacions que tenen una cultura organitzativa envers la igualtat de dones i homes</p>
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell al càrrec de contractacions externes
Responsables	Comissió de Seguiment
Indicadors	<p>Realitzar un recull de criteris d'igualtat de gènere de valoració i de clàusules administratives</p> <p>Recull de criteris i clàusules d'igualtat de gènere a disposició de les persones treballadores a càrrec de contractacions externes</p> <p>Nombre de contractacions públiques realitzades</p> <p>Nombre de contractacions públiques realitzades que inclouen algun criteri d'igualtat de gènere a la valoració</p> <p>Nombre de contractacions públiques realitzades que inclouen criteris d'igualtat de gènere als plec de clàusules administratives</p>
Calendari	2022-2025

<b>Acció 11</b>	
Acció	Impulsar la paritat en els tribunals de selecció
Descripció	Per tal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els processos de selecció de personal en els quals participen les persones treballadores del Consell, s'impulsarà la paritat dels tribunals. En la mesura que sigui possible, es garantirà que la participació de dones i homes en els tribunals és el més proper al 50% possible
Àmbit d'actuació	<p>Cultura i gestió organitzativa</p> <p>Retribució</p> <p>Accés a l'organització</p>

Objectius	Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els processos de selecció de personal
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal i totes les persones que opten a un lloc de treball al Consell
Responsables	Recursos humans
Indicadors	Nombre total de tribunals de selecció constituïts Nombre de tribunals de selecció paritaris
Calendari	2022-2025

### Acció 12

Acció	Incloure la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari de les oposicions convocades per l'ens
Descripció	Per tal de garantir i fomentar el coneixement de la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes entre les persones que accedeixen com a persones treballadores al Consell Comarcal, s'inclourà la normativa en el temari de les oposicions convocades per l'ens, fet que garantirà que les persones que accedeixen a l'ens com a persones treballadores tenen coneixements de la normativa, i per tant fomentaran una cultura i gestió organitzativa envers la igualtat
Àmbit d'actuació	Accés a l'organització Cultura i gestió organitzativa
Objectius	Fomentar el coneixement de la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes entre les persones que accedeixen com a persones treballadores al Consell Comarcal Fomentar la cultura i gestió organitzativa envers la igualtat entre les persones treballadores que accedeixen al Consell
Persones destinatàries	Les persones treballadores que accedeixen a l'organització

Responsables	Recursos humans
Indicadors	Nombre d'oposicions convocades per l'ens Nombre d'oposicions convocades per l'ens que inclouen la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari
Calendari	2022-2025

<b>Acció 13</b>	
Acció	Fomentar el coneixement del Pla d'Igualtat entre totes les persones treballadores
Descripció	Realitzar accions de difusió del Pla d'Igualtat II, donant a conèixer el contingut del Pla entre totes les persones treballadores així com donar visibilitat a les polítiques d'igualtat i bones pràctiques realitzades en el si del Consell Comarcal.
Àmbit d'actuació	Accés a l'organització Cultura i gestió organitzativa
Objectius	Propiciar el coneixement del Pla d'Igualtat entre totes les persones treballadores
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores del Consell Comarcal
Responsables	Comissió d'Igualtat
Indicadors	El Pla d'Igualtat II es troba a disposició de totes les persones treballadores Nombre d'accions de difusió del Pla d'Igualtat II entre les persones treballadores del Consell Nombre de polítiques d'igualtat informades Nombre de bones pràctiques informades
Calendari	2022-2025

<b>Acció 14</b>	
Acció	Incorporar informació sobre el Pla d'igualtat en el manual o en el procés de benvinguda per a les persones treballadores de nou ingrés
Descripció	Manual de benvinguda
Àmbit d'actuació	Accés a l'organització Cultura i gestió organitzativa
Objectius	Fomentar el coneixement del Pla d'igualtat entre les persones treballadores de nou ingrés
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de nou ingrés a l'organització
Responsables	Recursos humans
Indicadors	S'ha incorporat el Pla d'igualtat en el manual o en el procés de benvinguda per al personal de nou ingrés
Calendari	2022-2025

## 8. Difusió

Un cop definides les accions es defineix l'estratègia de difusió interna i externa. S'entén com a difusió interna l'acte de transmetre i comunicar a tots els treballadors i les treballadores de la institució el contingut del pla i les diferents actuacions i accions que es desenvoluparan per tal d'assolir l'equitat de gènere. La difusió externa serà la comunicació que informarà i sensibilitzarà a la totalitat de la ciutadania a través d'actuacions i accions que la mateixa institució organitzi.

## 8.1 Interna

La difusió convé fer-la no només una vegada s'ha dissenyat el pla sinó també durant les diferents etapes (p. ex. durant la implementació). Les tasques de difusió ajudaran a sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions que fomenten la igualtat al si de l'organització. Serà també cabdal per tal que tots els treballadors i les treballadores de la institució se sentin informats i formin part activa del pla d'acció.

## 8.2 Externa

El Consell Comarcal del Ripollès és una institució difusora de comportaments socials; la seva imatge és un referent per a la ciutadania i també per als agents que hi conviuen (empreses, entitats, associacions). La difusió externa tindrà la responsabilitat d'informar als ciutadans i ciutadanes de les accions i actuacions que es realitzen a la institució quant a igualtat d'oportunitats, entre les persones que hi treballen i també en totes les actuacions adreçades a la ciutadania. Cal tenir en compte que s'han concretat accions que treballen específicament la forma segons la qual el Consell haurà de difondre una imatge d'equitat que ajudarà a sensibilitzar tota la població.

Es recullen les següents actuacions de difusió externa:

- Presentar el pla a la societat civil. Fer-los coneixedors i partícips del pla i de les seves actuacions.
- Publicació de les actuacions en diaris i revistes comarcals, butlletí, fulls informatius i els canals que es consideri oportú.
- Fer ús dels actes públics per transmetre informacions al respecte del desenvolupament del pla, les seves actuacions i els resultats que se'n deriven.

## 9. Seguiment i avaluació

Pel que fa als mecanismes de seguiment de la implementació de les accions del Pla, s'estableixen els següents:

- Designar la persona responsable del Pla d'Igualtat i a la Comissió d'Igualtat com a principals responsables de la correcta implementació i seguiment de les accions dissenyades en el marc d'aquest Pla.
- Derivar la responsabilitat de les accions que així ho requereixin als departaments o àrees responsables de l'àmbit d'actuació, per tal de garantir la correcta implementació d'aquestes accions.
- Assignar la responsabilitat de l'avaluació del Pla a la persona responsable del Pla d'Igualtat i a la Comissió d'Igualtat.

Tot seguit presentem un cronograma Gantt de calendarització d'execució del Pla d'Actuació, amb l'objectiu de presentar de forma visual la successió de les accions.





## 11. Indicadors

Els Plans d'Igualtat, com a eines amb l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats en una entitat, requereixen un sistema d'avaluació que permeti avaluar el nivell d'acompliment d'objectius, detectar la necessitat de mesures correctores i donar visibilitat a les accions correctament implementades.

Per tal d'establir un sistema d'avaluació eficient, a continuació s'estableixen un seguit d'indicadors que permetran avaluar el nivell d'acompliment d'objectius per cadascun dels àmbits d'actuació per als quals s'han dissenyat accions.

Indicadors				
#	Nom	Valor objectiu	Valor aconseguit	Any
1	Nombre de formacions organitzades pel Consorci de Benestar Social			
2	Nombre de formacions organitzades pel Consorci de Benestar Social realitzades pel personal del Consell			
3	Nombre de necessitats de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats identificades			
4	Nombre de necessitats de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats expressades			
5	Nombre d'accions comunicatives relacionades amb la igualtat			
6	Nombre d'Ajuntaments d'influència del Consell que han redactat un Pla d'Igualtat Extern			
7	Es selecciona una o més guies de llenguatge no sexista com a referència per a les persones treballadores del Consell	SI		2022
8	La guia o guies de llenguatge no sexista seleccionades es troben a disposició de les persones treballadores del Consell			2022-2025
9	Nombre d'accions de difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	2		4T de cada any

10	El protocol es troba a disposició de totes les persones treballadores del Consell	Si		2022-2025
11	S'ha realitzat la valoració sobre la neutralitat del procés d'assignació d'horaris	SI		
12	Nombre de persones contractades d'entre 16 i 29 anys			
13	Nombre de persones contractades de més de 50 anys			
14	Nombre de mecanismes de contractació establertes			
15	Elaboració d'un registre salarial cada any	4		2022-2025
16	Realitzar un recull de criteris d'igualtat de gènere de valoració i de clàusules administratives	SI		2022
17	Recull de criteris i clàusules d'igualtat de gènere a disposició de les persones treballadores a càrrec de contractacions externes	SI		2022-2025
18	Nombre de contractacions públiques realitzades			2022-2025
19	Nombre de contractacions públiques realitzades que inclouen algun criteri d'igualtat de gènere a la valoració			
20	Nombre de contractacions públiques realitzades que inclouen criteris d'igualtat de gènere als plec de clàusules administratives			2022-2025
21	Nombre total de tribunals de selecció constituïts			2022-2025
22	Nombre de tribunals de selecció paritaris			2022-2025
23	Nombre d'oposicions convocades per l'ens			2022-2025
24	Nombre d'oposicions convocades per l'ens que inclouen la normativa referent a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el temari			2022-2025

25	El Pla d'Igualtat II es troba a disposició de totes les persones treballadores	SI		2022-2025
26	Nombre d'accions de difusió del Pla d'Igualtat II entre les persones treballadores del Consell			2022-2025
27	Nombre de polítiques d'igualtat informades			2022-2025
28	Nombre de bones pràctiques informades			2022-2025
29	S'ha incorporat el Pla d'Igualtat en el manual o en el procés de benvinguda per al personal de nou ingrés	SI		2022-2025

## 12. Annexos. Registre retributiu

## 13. Registre del Pla

El 14 de gener de 2020 va entrar en vigor 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.

Aquest Reial decret estableix la inscripció obligatòria dels plans d'igualtat al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON).

És per això que cal que efectueu la sol·licitud d'inscripció del vostre pla d'igualtat a través de la següent adreça: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/cat/index.htm>

# Annex 1



CONSELL COMARCAL  
DEL RIPOLLÈS

## REGISTRE RETRIBUTIU

En aquest document de **Registre retributiu** s'hi recullen les dades salarials de les persones treballadores del Consell Comarcal del Ripollès, per tal de donar compliment a la legislació vigent.

En els quadres següents s'adjunten els valors del concepte que s'indica, amb les dades desagregades, segons els valors per dones i homes, i per grups professionals, així com el càlcul de la bretxa salarial.

Amb les dades resultants, observem que en alguns casos la mitjana de les retribucions de persones en plantilla d'un sexe és superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més. En cada cas, incloem una justificació del fet que **aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.**

### 1. Dades en base a la Retribució Total anual.

Mitjana de la retribució total anual				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	44.400,62€	30.841,33€	38.027,75€	-44,0%
A2	15.480,14€	15.494,44€	15.483,71€	0,1%
AP	7.912,16€	0,00€	7.912,16€	N/A
C1	13.555,46€	23.662,02€	16.713,76€	42,7%
C2	20.300,92€	17.726,35€	19.013,63€	-14,5%
<b>Total general</b>	<b>22.264,10€</b>	<b>24.103,43€</b>	<b>22.926,26€</b>	<b>7,6%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	<b>50.492,10€</b>	<b>27.827,85€</b>	-	-81,4%
A2	<b>12.576,87€</b>	<b>11.620,81€</b>	-	-8,2%
AP	<b>7.912,16€</b>	<b>0,00€</b>	-	N/A
C1	<b>10.920,61€</b>	<b>25.674,97€</b>	-	57,5%
C2	<b>18.2442,60€</b>	<b>22.447,38€</b>	-	18,7%
<b>Total general</b>	-	-	-	-

### 2. Dades en base a la Retribució Total anual/hora

Mitjana de la retribució total anual/hora				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	30,37 €	23,72 €	27,27 €	-28,0%
A2	15,42 €	15,26 €	15,38 €	-1,0%
AP	9,72 €	0,00 €	9,72 €	N/A
C1	14,62 €	15,50 €	14,90 €	5,7%
C2	12,47 €	12,75 €	12,61 €	2,2%
<b>Total general</b>	<b>18,43€</b>	<b>18,20€</b>	<b>18,35€</b>	<b>-1,3%</b>

Mediana de la retribució total anual/hora				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	<b>31,01€</b>	<b>19,34€</b>	-	-60,4%
A2	<b>15,25€</b>	<b>14,28€</b>	-	-6,8%
AP	<b>9,72€</b>	<b>0,00€</b>	-	N/A
C1	<b>14,95€</b>	<b>15,77€</b>	-	5,2%
C2	<b>11,21€</b>	<b>13,79€</b>	-	18,7%
<b>Total general</b>	-	-	-	-

Les diferències al grup professional A1 es justifiquen per raons que no tenen a veure amb el gènere de la persona treballadora, com és el complement salarial 1 (antiguitat).

Les diferències al grup professional C1 s'observen només en el total anual i deixen de ser diferències significatives en calcular el total anual per hora. Per tant, les diferències entre dones i homes es deuen a diferències de jornada o durades de contractes/nomenaments durant el 2020.

### 3. Dades per conceptes retributius

#### 3.1. Salari base

Mitjana del salari base anual				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	13.814,53€	14.438,44€	14.105,69€	4,3%
A2	9.416,37€	10.220,32€	9.617,36€	7,9%
AP	4.166,54€	0,00€	4.166,54€	N/A
C1	6.045,21€	10.012,31€	7.284,93€	39,6%
C2	9.093,41€	7.579,24€	8.336,33€	-20,0%
<b>Total general</b>	<b>9.162,74€</b>	<b>11.362,74€</b>	<b>9.954,74€</b>	<b>19,4%</b>

Mediana del salari base anual				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	15.928,12€	14.472,94€	-	-10,1%
A2	11.538,77€	11.537,21€	-	0,0%
AP	4.166,54€	0,00€	-	N/A
C1	4.916,05€	10.727,38€	-	54,2%
C2	9.092,76€	9.092,76€	-	8,0%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Mitjana del salari base anual/hora				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	10,67€	11,75€	11,17€	9,2%
A2	10,30€	12,00€	10,72€	14,2%
AP	5,12€	0,00€	5,12€	N/A
C1	6,50€	6,59€	6,53€	1,4%
C2	5,59€	6,52€	6,05€	14,3%
<b>Total general</b>	<b>8,48€</b>	<b>9,49€</b>	<b>8,84€</b>	<b>10,6%</b>

Mediana del salari base anual/hora				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	9,78€	9,78€	-	0,0%
A2	8,66€	13,24€	-	34,6%
AP	5,12€	0,00€	-	N/A
C1	6,59€	6,59€	-	0,0%
C2	5,59€	5,59€	-	0,0%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

La mitjana del salari base anual del grup professional C1 presenta diferències significatives, que deixen de ser significatives en calcular la mitjana anual/hora. Per tant, aquestes diferències són degudes a la presència de jornades reduïdes i una curta durada del contracte/nomenament en persones d'aquest grup professional durant el 2020. Les diferències del total anual es justifiquen per una curta duració de tres dels contractes/nomenaments de dones del grup C1, que fa baixar significativament la mitjana del grup total donada la mida reduïda de la plantilla.

#### 1.1. Complementos salarials.

Complement Núm.	Nomenclatura pròpia
Complement 1	Antiguitat
Complement 2	Destí
Complement 3	Específic
Complement 4	CPT
Complement 5	Incentiu productivitat

Mitjana del complements salarials anuals (Complement 1)				
	Dona	Home	Total general	Diferència
A1	2.345,58 €	1.287,82 €	1.851,95 €	-82,1%
A2	373,58 €	847,40 €	492,04 €	55,9%
AP	820,40 €	0,00 €	820,40 €	N/A
C1	693,61 €	1.435,01 €	925,30 €	51,7%
C2	1.178,94 €	1.269,61 €	1.224,28 €	7,1%
<b>Total general</b>	<b>1.066,05 €</b>	<b>1.252,27 €</b>	<b>1.133,09 €</b>	<b>14,9%</b>

Mediana del complements salarials anuals (Complement 1)			
	Dona	Home	Diferència
A1	2.078,35 €	613,02 €	-239,0%
A2	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	820,40 €	0,00 €	N/A
C1	405,80 €	1.962,30 €	79,3%
C2	272,06 €	1.088,24 €	75,0%

Mitjana del complements salarials per hora (Complement 1)				
	Dona	Home	Total general	Diferència
A1	1,44 €	1,09 €	1,28 €	-32,6%
A2	0,24 €	0,52 €	0,31 €	53,6%
AP	1,01 €	0,00 €	1,01 €	N/A
C1	0,66 €	0,88 €	0,73 €	24,8%
C2	0,72 €	0,78 €	0,75 €	7,1%
<b>Total general</b>	<b>0,76 €</b>	<b>0,88 €</b>	<b>0,80 €</b>	<b>14,6%</b>

Mediana del complements salarials per hora (Complement 1)			
	Dona	Home	Diferència
A1	1,28 €	0,38 €	-239,0%
A2	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	1,01 €	0,00 €	N/A
C1	0,53 €	1,21 €	55,8%
C2	0,17 €	0,67 €	75,0%

Les diferències segons l'antiguitat de la persona treballadora no tenen a veure amb el gènere de la persona. Aquestes diferències s'observen especialment en els grups professionals A1, A2 i C1, per raons de polarització de les antiguitats (amb grups reduïts de persones treballadores amb molta antiguitat i un gran nombre de persones sense percebre un complement salarial per antiguitat).

Mitjana del complements salarials anuals (Complement 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	9.408,96€	6.052,39€	7.842,56€	-55,5%
A2	2.832,71€	2.226,89€	2.681,25€	-27,2%
AP	1.549,72€	0,00€	1.549,72€	N/A
C1	2.673,69€	4.416,26€	3.710,59€	39,5%
C2	4.178,97€	2.862,07€	3.520,52€	-46,0%
<b>Total general</b>	<b>4.508,23€</b>	<b>4.428,60€</b>	<b>4.479,56€</b>	<b>-1,8%</b>

Mediana del complements salarials anuals (Complement 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	10.009,86€	5.019,28€	-	-99,4%
A2	1.926,90€	0,00€	-	N/A
AP	1.549,72€	0,00€	-	N/A
C1	2.118,64€	4.634,56€	-	54,3%
C2	3.951,64€	3.951,64€	-	0,0%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Mitjana del complement salarials per hora (Complement 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	6,33€	4,58€	5,52€	-38,2%
A2	2,49€	1,37€	2,21€	-82,1%
AP	1,90€	0,00€	1,90€	N/A
C1	2,84€	2,93€	2,87€	3,0%
C2	2,57€	1,76€	2,16€	-46,0%
<b>Total general</b>	<b>3,56€</b>	<b>3,12€</b>	<b>3,40€</b>	<b>-14,2%</b>

Mediana del complement salarials per hora (Complement 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	6,72€	5,78€	-	-16,2%
A2	3,60€	0,00€	-	N/A
AP	1,90€	0,00€	-	N/A
C1	2,85€	2,85€	-	0,0%
C2	2,43€	2,43€	-	0,0%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Les diferències segons el destí de cada persona treballadora, remarcables per als grups professionals, A1, A2, C1, i C2. Per a tots els grups, les diferències s'expliquen donada la gran presència de dones a la plantilla i la funció realitzada dins del Consell; i en el cas del grup professional C1, la diferència també s'explica pels tres contractes/nomenaments de curta durada en una plantilla de mida reduïda, fet que queda denotat en la desaparició d'aquesta diferència en quant es calcula la mitjana del complement per hora.

Mitjana del complement salarials anuals (Complement 3)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	13.986,61€	8.852,02€	11.590,46€	-58,0%
A2	2.823,57€	2.159,73€	2.657,61€	-30,7%
AP	1.375,50€	0,00€	1.375,50€	N/A
C1	4.139,15€	7.648,66€	5.235,87€	45,9%
C2	5.849,60€	6.015,43€	5.932,52€	2,8%
<b>Total general</b>	<b>6.305,00€</b>	<b>6.929,61€</b>	<b>6.529,86€</b>	<b>9,0%</b>

Mediana del complement salarials anuals (Complement 3)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	13.261,27€	4.335,09€	-	-205,9%
A2	1.596,03€	0,00€	-	N/A
AP	1.375,50€	0,00€	-	N/A
C1	3.166,48€	8.240,27€	-	61,6%
C2	5.198,20€	8.314,74€	-	37,5%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Mitjana del complement salarials per hora (Complement 3)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	8,95€	6,11€	7,63€	-46,4%
A2	2,36€	1,33€	2,10€	-77,6%
AP	1,69€	0,00€	1,69€	N/A
C1	4,62€	5,01€	4,74€	7,8%
C2	3,59€	3,69€	3,64€	2,8%
<b>Total general</b>	<b>4,88€</b>	<b>4,61€</b>	<b>4,78€</b>	<b>-5,9%</b>

Mediana del complement salarials per hora (Complement 3)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	8,15€	3,40€	-	-139,6%
A2	2,98€	0,00€	-	N/A
AP	1,69€	0,00€	-	N/A
C1	5,17€	5,06€	-	-2,2%
C2	3,19€	5,11€	-	37,5%
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Les diferències han estat revisades durant la RLT. En el cas del grup professional A1, aquestes diferències es veuen remarcades per una polarització de les percepcions dels homes del grup. En el cas del grup professional C1, aquestes diferències no s'observen en el càlcul total per hora.

Mitjana del complement salarial anual (Complement 4)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	3.054,65€	0,00€	1.629,14€	N/A
A2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>842,66€</b>	<b>0,00€</b>	<b>519,94€</b>	<b>N/A</b>

Mediana del complement salarial anual (Complement 4)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	-	N/A
A2	0,00€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Mitjana del complement salarial anual (Complement 5)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	1.611,78€	0,00€	859,62€	N/A
A2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>444,63€</b>	<b>0,00€</b>	<b>274,35€</b>	<b>N/A</b>

Mediana del complement salarial anual (Complement 5)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	-	N/A
A2	0,00€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## 1.2. Percepcions extrasalarials

Percepcions extrasalarials Núm.	Nomenclatura pròpia
Percepcions extrasalarials 1	Km, dietes, peatges
Percepcions extrasalarials 2	Indem. Trib. Selecció

Mitjana de percepcions extrasalarials anuals (Percepcions extrasalarials 1)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	50,41€	210,67€	125,19€	76,1%
A2	25,07€	27,87€	25,77€	10,0%
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	0,00€	20,00€	7,69€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>21,69€</b>	<b>92,13€</b>	<b>48,66€</b>	<b>76,5%</b>

Mediana de percepcions extrasalarials anuals (Percepcions extrasalarials 1)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	13,95€	0,00€	-	N/A
A2	18,72€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Les diferències al grup A1, donat a despeses vinculades a desplaçaments, que són més habituals en alguns llocs de treball que d'altres. Per tant, la percepció d'aquesta retribució no té a veure amb el gènere de la persona, sinó amb les característiques de les tasques desenvolupades en cada lloc de treball.

Mitjana de percepcions extrasalarials anuals (Percepcions extrasalarials 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	128,12€	0,00€	68,33€	N/A
A2	8,84€	12,24€	9,69€	27,8%
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	4,97€	0,00€	3,06€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>39,46€</b>	<b>2,04€</b>	<b>25,13€</b>	<b>-1834,2%</b>

Mediana de percepcions extrasalarials anuals (Percepcions extrasalarials 2)				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	125,45€	0,00€	-	N/A
A2	0,00€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>N/A</b>

Les diferències al grup professional A2 es desvirtuen en realitzar la mitjana, donat que les dones del grup A2 que reben aquesta percepció extrasalarial tenen assignada una major retribució. Donat que el nombre de dones d'aquest grup triplica el nombre d'homes, la bretxa s'inverteix.

### 1.3. Hores extraordinàries

Mitjana de retribució anual per hores extraordinàries				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
A2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	0,00€	129,78€	49,92€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>0,00€</b>	<b>36,05€</b>	<b>13,81€</b>	<b>N/A</b>

Mediana de retribució anual per hores extraordinàries				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	-	N/A
A2	0,00€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 1.4. Hores complementàries

Mitjana retribució anual per hores complementàries				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
A2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
AP	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C1	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
C2	0,00€	0,00€	0,00€	N/A
<b>Total general</b>	<b>0,00€</b>	<b>0,00€</b>	<b>0,00€</b>	<b>N/A</b>

Mediana retribució anual per hores complementàries				
	Dones	Homes	Total general	Diferència
A1	0,00€	0,00€	-	N/A
A2	0,00€	0,00€	-	N/A
AP	0,00€	0,00€	-	N/A
C1	0,00€	0,00€	-	N/A
C2	0,00€	0,00€	-	N/A
<b>Total general</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>