



**Pla intern d'igualtat d'oportunitats
entre homes i dones del Consell
Comarcal del Solsonès
2026-2029**

Índex

1. INTRODUCCIÓ	6
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN	7
3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	9
4. LES FASES: COM S'HA ELABORAT AQUEST PLA?	10
5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	12
5.1. OBJECTIUS GENERALS	12
5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS PER ÀMBIT	12
6. DIAGNÒSI I MESURES DEL III PLA D'IGUALTAT	16
ÀMBIT 1: INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL	17
PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT	17
PUNT FORTS	18
PUNTS FEBLES	19
NECESSITATS DETECTADES	19
ACCIONS PROPOSADES	20
ÀMBIT 2: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	22
PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT	22
PUNT FORTS	23
PUNTS FEBLES	23
NECESSITATS DETECTADES	23
ACCIONS PROPOSADES	25
ÀMBIT 3: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	27
PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT	27
PUNTS FORTS	27

PUNTS FEBLES.....	28
NECESSITATS DETECTADES.....	28
ACCIONS PROPOSADES.....	29
ÀMBIT 4: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	30
PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT.....	30
PUNTS FORTS.....	31
PUNTS FEBLES.....	31
NECESSITATS DETECTADES.....	31
ACCIONS PROPOSADES.....	33
ÀMBIT 5: PROMOCIÓ.....	34
PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT.....	34
PUNTS FORTS.....	34
PUNTS FEBLES.....	35
NECESSITATS DETECTADES.....	35
ACCIONS PROPOSADES.....	36
ÀMBIT 6: FORMACIÓ.....	38
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT.....	38
PUNTS FORTS.....	39
PUNTS FEBLES.....	39
NECESSITATS DETECTADES.....	40
ACCIONS PROPOSADES.....	42
ÀMBIT 7: RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL.....	44
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT.....	44
PUNTS FORTS.....	46
PUNTS FEBLES.....	46

NECESSITATS DETECTADES	47
ACCIONS PROPOSADES	48
ÀMBIT 8: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	49
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT	49
PUNT FORTS	50
PUNTS FEBLES.....	51
NECESSITATS DETECTADES	51
ACCIONS PROPOSADES.....	53
ÀMBIT 9: PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	55
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT	55
PUNTS FORTS.....	56
PUNTS FEBLES.....	57
NECESSITATS DETECTADES	57
ACCIONS PROPOSADES.....	58
ÀMBIT 10: COMUNICACIÓ NO SEXISTA	59
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT	59
PUNTS FORTS.....	59
PUNTS FEBLES.....	60
NECESSITATS DETECTADES	60
ACCIONS PROPOSADES.....	61
ÀMBIT 11: SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	62
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT	62
PUNTS FORTS.....	63
PUNTS FEBLES.....	63

NECESSITATS DETECTADES	64
ACCIONS PROPOSADES	65
ÀMBIT 12: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	66
CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT	66
PUNTS FORTS.....	67
PUNTS FEBLES.....	67
ACCIONS PROPOSADES.....	69
7. CALENDARI DE TREBALL	71
3. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	72
8. EXERCICI CORRESPONSABLES DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL... 74	
9. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	75
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	76
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	77
8. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	78
8.1. SEGUIMENT DEL PLA	78
8.2. AVALUACIÓ DEL PLA	78
8.3 COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	78
8.4. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	79
8.5. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	79

1. INTRODUCCIÓ

El document que teniu a les mans és fruit del compromís ferm de la institució que presideixo per continuar treballant en la creació de condicions òptimes que garanteixin una igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

El *III Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes* (d'ara endavant PIIO) del Consell Comarcal del Solsonès (d'ara en endavant CCS) neix amb la voluntat de donar continuïtat a les accions iniciades amb els dos plans anteriors, alhora que incorpora noves línies de treball per avançar cap a aquest objectiu compartit.

El CCS té una trajectòria consolidada pel que fa a les polítiques de dones i d'igualtat d'oportunitats. L'any 2005 es creava el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) a partir del qual s'han articulat les polítiques d'igualtat de gènere. A més a més, des de l'any 2006 fins a l'actualitat el CCS ha aprovat dos plans interns d'igualtat d'oportunitats que s'han anat implementant fins a dia d'avui.

Aquest *III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes* del Consell Comarcal del Solsonès (2026–2029) no és únicament el compliment d'una obligació normativa, sinó una eina estratègica de transformació interna. El seu objectiu és avançar cap a una organització més justa, equitativa i eficient, que garanteixi la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la gestió dels recursos humans.

El Pla s'entén com un document viu, subjecte a revisió i adaptació contínua, que requereix el compromís actiu de tots els nivells de l'organització. Només a través d'un treball constant, conscient i compartit serà possible consolidar una cultura organitzativa basada en la corresponsabilitat, la transparència i la no-discriminació.

M. Claustre Sunyer Cantons

Presidenta

2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN

El present Pla d'Igualtat és concertat, negociat i acordat entre les parts següents:

D'una banda, el **Consell Comarcal del Solsonès**, com a ens local amb personal propi, representat per la Presidència del Consell Comarcal o per la persona en qui delegui, en exercici de les competències que li atribueix la normativa vigent en matèria d'organització i gestió de recursos humans.

I, d'altra banda, la **representació legal de les persones treballadores** del Consell Comarcal del Solsonès, a través del comitè, d'acord amb el que estableix la legislació laboral i de funció pública aplicable.

Ambdues parts reconeixen la seva legitimitat per a la negociació col·lectiva i manifesten la voluntat comuna d'establir i desenvolupar polítiques efectives d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de prevenir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe.

Aquest Pla d'Igualtat ha estat elaborat i aprovat en el marc de la **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, constituïda de manera paritària per representants del Consell Comarcal del Solsonès i de la representació legal de les persones treballadores, d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

D'una banda, en representació del Consell Comarcal del Solsonès:

Claustre Sunyer Cantons, presidenta del Consell Comarcal del Solsonès

Benjamí Puig Riu, vicepresident del Consell Comarcal del Solsonès

Suplents en cas d'absència:

Carme Bofarull Conto, consellera de l'àrea de Drets Socials, Igualtat i Feminismes

Àngel Ollé Pujols, gerent del Consell Comarcal del Solsonès

de l'altra, en representació de la plantilla:

Marc Sangrà Feliu, representant de la plantilla

Sílvia Vilaseca Casafont, representant de la plantilla

Suplents en cas d'absència:

Aina Martínez Farell, representant de la plantilla

Pere Obiols, representant de la plantilla

El present document és fruit del diàleg, la col·laboració i el consens entre les parts signants, que es comprometen a garantir-ne l'aplicació, el seguiment i l'avaluació en els termes que s'hi estableixen.

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball.

Centres de treball i ubicació:

- **Consell Comarcal del Solsonès**
C/ Dominics nº 12, Solsona
- **El SIS (Servei d'Intervenció Socioeducativa)**
Cal Porrer, C/ Llobera nº14, Solsona
- **Centre de Tractament de Residus del Solsonès (Clariana de Cardener)**
- **Biblioteca Carles Morató de Solsona**
Plaça Ramon Llumà, Solsona
- **Oficina Jove del Solsonès**
Passeig Pare Claret, 24 25280 Solsona
- **Ajuntaments del Solsonès.** *Cal tenir en compte que una part important del personal del Consell Comarcal del Solsonès presta serveis i es desplaça als diferents ajuntament de la comarca.*

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

— Data de signatura: __ / __ / ____

— Data de finalització de la vigència: __ / __ / ____

4. LES FASES: COM S'HA ELABORAT AQUEST PLA?

El III Pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal del Solsonès s'ha elaborat seguint les següents fases:

1. Avaluació del II Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes al Consell Comarcal del Solsonès. Tenint en compte que l'elaboració del nou pla donava continuïtat a l'anterior aprovat l'any 2021, el primer pas ha estat realitzar-ne l'avaluació sobre el grau d'assoliment. En aquest sentit s'ha detectat quines han estat les principals dificultats en la implementació, les actuacions realitzades, els resultats assolits i les oportunitats i dificultats sorgides durant el procés. De les 45 accions que contemplava el II PIIO, se n'han assolit 10, 20 s'han assolit parcialment o es troben en procés de realització i 10 no s'han assolit.

2. Creació d'una comissió negociadora per a l'elaboració del nou Pla. Durant el 2025 es crea la comissió negociadora amb representació paritària del CCS i de la plantilla, aquesta ha comptat amb el suport tècnic de l'àrea d'igualtat.

La comissió ha tingut per objectiu negociar les mesures del nou pla en base als resultats recollits a la diagnosi.

3. Actualització de la diagnosi de gènere del CCS. Paral·lelament a l'avaluació de l'estat d'execució del II Pla, s'han actualitzat les **dades quantitatives** referents a la distribució de dones i homes dins la plantilla i a les seves condicions de treball. S'ha afegit també a la diagnosi el resultat d'aplicar un registre salarial desagregat per sexes. Cal tenir en compte que les dades utilitzades per a la diagnosi fan referència al 31 de desembre del 2024 i, per tant, les dades responen a la realitat de la plantilla en aquell moment i algunes poden haver variat durant el procés. **A nivell qualitatiu** s'han tingut en compte les dades i les conclusions de l'enquesta de percepció de la igualtat que es va realitzar l'any 2025 al personal del CCS en la qual hi va participar més del 80% de la plantilla, així com l'avaluació de les accions i els resultats de la implementació del II Pla Intern d'Igualtat.

A través d'aquests eixos d'avaluació s'ha pogut tenir una fotografia que evidenciï les fortaleses i mancances del CCS en matèria d'igualtat. És a partir d'aquí que es defineixen els objectius per tal de revertir aquelles situacions que poden generar discriminació o desigualtat.

- 4. Negociació i redacció del III Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats.** A partir de les dades mencionades anteriorment recollides a la diagnosi interna, s'ha procedit a la negociació del III PIIO del CCS i el qual s'ha estructurat en dotze eixos.
- 5. Aprovació del III Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats.** Finalment, el CCS, a través del Ple (l'òrgan de govern competent), aprovarà, si s'escau, aquest Pla.
- 6. Registre del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats.** El Ministeri d'Igualtat disposa d'una eina per tal que els ens públics i institucions registrin els seus plans d'igualtat i puguin ser consultats. Un cop aprovat el III Pla, s'iniciarà el tràmit de registre.
- 7. Implementació, seguiment i avaluació.** Un cop aprovat, es constituirà la comissió de seguiment del pla d'igualtat fer el seguiment de la implementació i avaluar les diferents mesures que s'estan duent a terme, així com proposar-ne de noves per tal de corregir les desigualtats de gènere existents i adaptar-se als canvis i reptes que sorgeixin.

5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

5.1. OBJECTIUS GENERALS

1. **Garantir la igualtat d'oportunitats i condicions de treball entre dones i homes** en tota la plantilla, reduint la feminització estructural i la segregació horitzontal i vertical.
2. **Promoure la representació equilibrada de dones i homes** en llocs de responsabilitat, presa de decisions i espais de governança.
3. **Assegurar la transparència i equitat en els processos de selecció, contractació, promoció i retribució**, incorporant criteris objectius i perspectiva de gènere.
4. **Fomentar l'accés igualitari a la formació i al desenvolupament professional**, amb mesures que considerin la diversitat de necessitats i càrregues laborals.
5. **Impulsar una cultura organitzativa inclusiva i sensible a la perspectiva de gènere**, amb protocols (teletreball i desconnexió digital), comunicació, salut laboral i prevenció de l'assetjament adequats.
6. **Consolidar mesures de conciliació i corresponsabilitat** que garanteixin l'exercici equitatiu dels drets laborals i personals.
7. **Millorar la recollida i el seguiment de dades desagregades per sexe**, per avaluar l'impacte de les mesures i assegurar una gestió basada en evidències.

5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS PER ÀMBIT

Àmbit 1: Informació general de la plantilla i condicions de treball

- Revisar i actualitzar els registres de plantilla, reduccions de jornada i càrregues laborals desagregats per sexe.
- Identificar i eliminar barreres que limitin la participació equitativa en llocs de decisió i responsabilitat.
- Reduir la segregació horitzontal i vertical a través de mesures de gestió i organització del treball.

Àmbit 2: Classificació professional

- Analitzar i corregir desequilibris de gènere en categories professionals.
- Establir mesures per fomentar l'accés equilibrat de dones i homes a totes les categories i rols.

Àmbit 3: Infrarepresentació femenina

- Incrementar la presència femenina en llocs de responsabilitat i espais de governança.
- Aplicar mesures correctores per reduir la segregació horitzontal i vertical.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració de llocs i en la representació legal de la plantilla.

Àmbit 4: Procés de selecció i contractació

- Garantir processos de selecció transparents, amb comunicació clara dels criteris i resultats.
- Integrar criteris de valoració de competències i perspectiva de gènere en totes les fases del procés.
- Assegurar representació equilibrada de dones i homes en llocs de responsabilitat.

Àmbit 5: Formació

- Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació, disseny i execució de la formació.
- Garantir accés igualitari a la formació, amb adaptacions horàries i mesures d'equitat.
- Establir sistemes de seguiment i avaluació desagregats per sexe per monitorar desigualtats.

Àmbit 6: Promoció

- Millorar la transparència i regulació dels processos de promoció.

- Incorporar mecanismes d'identificació de talent i desenvolupament professional equitatiu.
- Formar els responsables de promoció en igualtat de gènere i criteris objectius.

Àmbit 7: Retribucions i auditoria retributiva

- Analitzar i corregir la bretxa salarial, incloent complements i parcialitat.
- Establir mecanismes de seguiment continuat i transparència en els criteris retributius.
- Fomentar la distribució equilibrada de l'accés a tots els grups i nivells professionals.

Àmbit 8: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Millorar la comunicació i difusió de les mesures de conciliació.
- Sistematitzar el seguiment de permisos i reduccions de jornada amb dades desagregades.
- Garantir l'accés equitatiu a oportunitats professionals independentment de l'ús de mesures de conciliació.

Àmbit 9: Prevenció de l'assetjament

- Actualització del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o per motius d'orientació, identitat sexual i expressió de gènere.
- Garantir la difusió del protocol i la seva incorporació en documents interns clau.
- Formar tot el personal, especialment l'equip de referència, en prevenció i actuació davant l'assetjament.
- Establir canals d'actuació accessibles i seguiment continuat del protocol.

Àmbit 10: Comunicació no sexista

- Desenvolupar i aplicar un protocol intern de comunicació no sexista.
- Formar el personal responsable en llenguatge inclusiu i igualtat.

- Establir mecanismes de supervisió i revisió de comunicacions internes i externes.

Àmbit 11: Salut laboral amb perspectiva de gènere

- Incorporar explícitament la perspectiva de gènere en protocols i estudis de riscos laborals.
- Formar el personal responsable de PRL en igualtat de gènere.
- Implementar mesures preventives, adaptacions i canals de comunicació per protegir el benestar físic i psicològic.

Àmbit 12: Cultura i gestió organitzativa

- Desenvolupar i implementar un pla d'igualtat consolidat.
- Sistematitzar la recollida de dades, la comunicació interna i la transversalitat de les mesures d'igualtat.
- Establir requisits de compliment normatiu per a col·laboradors i proveïdors externs.

6. DIAGNÒSI I MESURES DEL III PLA D'IGUALTAT

Aquest apartat recull els resultats del diagnòstic realitzat en el marc de l'elaboració del Pla d'Igualtat, amb l'objectiu d'analitzar la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes. El diagnòstic s'ha dut a terme d'acord amb la normativa vigent i mitjançant l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives, permetent identificar desigualtats, necessitats i àrees de millora que fonamenten la definició dels objectius i les accions del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT 1: INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Aquest apartat té com a objectiu analitzar la composició general de la plantilla i les condicions de treball de l'empresa des d'una perspectiva de gènere. Mitjançant l'estudi de dades quantitatives i qualitatives, desagregades per sexe, es pretén identificar possibles desigualtats entre dones i homes en relació amb la tipologia de contractació, la jornada laboral, l'antiguitat, l'edat, la distribució per grups professionals i altres condicions laborals. Aquesta anàlisi permet detectar situacions de desequilibri o bretxes de gènere i constitueix una base fonamental per al diagnòstic i la definició de mesures correctores dins del Pla d'Igualtat.

PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT

Feminització de la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès. El Consell Comarcal té una plantilla de 66 persones treballadores de les quals 48 són dones (73%) i 18 són homes (27%).

Mitjana d'edat de la plantilla. La mitjana d'edat de les dones és de 43,9 anys i la de les homes de 47,79, per tant es detecta que la mitjana d'edat és lleugerament superior en el cas dels homes.

Antiguitat. Quan s'ha analitzat l'antiguitat s'ha pogut veure que les franges que concentren un major nombre de persones treballadores són les compreses entre els 6 i 10 anys d'antiguitat i la franja que va dels 21 als 30 anys. Si que es detecten diferències quan analitzem l'antiguitat per sexes. En el cas dels homes, un 60% es concentren en antiguitats superiors als 10 anys i en el cas de les dones, les que tenen antiguitats superiors als 10 anys són un 43%. Per tant, de mitjana l'antiguitat és lleugerament superior en el cas dels homes que de les dones.

Cal destacar que pel que fa a les incorporacions recents del darrer any, s'han incorporat el mateix nombre de dones que d'homes (3) i això ha contribuït a equilibrar lleugerament el desequilibri entre dones i homes.

Tipus de jornada. De l'anàlisi del tipus de jornada se'n desprèn que 53 persones (80%) de la plantilla té una jornada sencera i 13 persones (20%) una jornada parcial o reduïda.

Per sexes, es distribueix de la següent manera. En el cas de la plantilla femenina, les jornades parcials suposen un 23% del total de dones i, en el cas dels homes un 11%. Per tant, podem afirmar que la parcialitat afecta en major grau a la plantilla femenina.

Tipologia de contractes. La major part de la plantilla es concentren en contractes indefinits (33 persones), contractes d'interinitat (15 persones) seguides del funcionariat interí (7 persones) i del funcionariat de carrera (4 persones). La resta (7 persones) es distribueixen en personal eventual, càrrecs electes, etc.

Les dones es distribueixen de la següent manera: un 58% tenen contractes indefinits, un 23% de dones tenen contractes d'interinitat, un 14,6% tenen contractes de funcionariat (interí o de carrera) i la resta (4%) es distribueixen en un contracte per circumstàncies i un càrrec electe.

Els homes es distribueixen així: un 27,7% en contractes indefinits, un 22% en contractes d'interinitat, un 22,3% en contractes de funcionariat, seguits pels contractes com a càrrecs electes 5,6% i personal eventual amb un 5,6%.

Per tant ens trobem amb una concentració majoritària de la plantilla en contractes indefinits i d'interinitat, tot i que amb diferències significatives segons el gènere. Les dones, que representen la major part de la plantilla, presenten un percentatge més elevat de contractes indefinits, però també una presència rellevant en situacions d'interinitat. En canvi, els homes tenen una major representació proporcional en el funcionariat (interí i de carrera) i en les categories de càrrecs electes i personal eventual.

PUNT FORTS

- **Estabilitat de la plantilla** amb permanència prolongada, indicant una tendència a la continuïtat i a la consolidació de la plantilla.
- **La major part de la plantilla té contractes indefinits o de funcionariat** (66,6% de la plantilla) la qual cosa denota una certa permanència o estabilitat de la plantilla.
- **Presència masculina creixent en incorporacions recents**, fet que pot afavorir una distribució més equilibrada a mitjà termini.

PUNTS FEBLES

- **Major incidència de contractes a temps parcial per part de dones (23%)** que en homes (11%).
- **Tot i que la mitjana d'antiguitat és elevada**, això no sempre es tradueix en estabilitat en el tipus de contractació.

NECESSITATS DETECTADES

- **Revisar les causes de la major parcialitat** per part de dones per revertir-ne, en la mesura del possible, les seves causes.
- **Revisar la tipologia de contracte de cada lloc de treball** per tal d'avançar en l'estabilitat de la plantilla.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 1. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 1.1. Recollir dades sobre la parcialitat de la plantilla, desagregades per sexe, categoria professional i departament, analitzar-ne les causes.	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de persones amb jornada parcial per sexe sobre el total de la plantilla - Distribució de la jornada parcial per categoria professional i sexe - Percentatge de jornada parcial involuntària per sexe 	- Recollida de dades: 1r trimestre de cada any	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humans - Igualtat en els treballs
Acció 1.2. Elaborar un informe que permeti detectar possibles desigualtats i, si escau, definir mesures correctores dins del Pla d'Igualtat.	- Elaboració de l'informe i planificació de la implementació d'aquest	- Anàlisi i informe: 1r trimestre de cada any	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Comissió de seguiment
Acció 1.3. Dur a terme una revisió sistemàtica de la tipologia de contracte de cada lloc de treball per identificar oportunitats de conversió cap a modalitats més estables i definir un pla	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de llocs revisats anualment - Nombre de contractes temporals susceptibles de conversió - Nombre de conversions efectuades - Reducció del percentatge de 	- Segon semestre de 2027 i 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Recursos Humans - RLPT - Igualtat en els treballs

progressiu d'estabilització de la plantilla.	temporalitat - Existència i seguiment d'un pla d'estabilització		
--	--	--	--

ÀMBIT 2: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En aquest apartat s'analitza la distribució de dones i homes dins dels diferents grups, categories i nivells professionals de la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès, amb l'objectiu d'identificar possibles situacions de segregació horitzontal i vertical.

Parlem de **segregació vertical** per referir-nos a la concentració desigual d'homes i dones en funció de la categoria laboral o nivell de responsabilitat. Aquest fenomen explica el fet que els homes concentrin en major percentatge els llocs directius i de responsabilitat dins del mercat de treball.

Parlem de **segregació horitzontal** per referir-nos a la distribució desigual d'homes i dones en funció dels sectors i ocupacions. Aquest fenomen explica el fet que les dones ocupin llocs de treball vinculats a sectors com el social, educatiu, administratiu, etc. I que els homes es concentrin en sectors com el tecnològic, tècnic o industrial.

Mitjançant l'estudi de dades desagregades per sexe, s'avalua la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat i qualificació, així com els criteris utilitzats per a l'assignació de funcions i categories professionals. Aquesta anàlisi permet detectar desigualtats en l'accés a determinades posicions i serveix de base per establir mesures que promoguin una classificació professional equitativa i lliure de discriminacions per raó de sexe.

PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT

Classificació de la plantilla segons categories professionals. La plantilla del CCS es distribueix en cinc categories diferents: A1, A2, C1, C2 i E. Quan analitzem les dades desagregades per sexes veiem desequilibris en la presència d'homes i dones en les diferents categories.

Els homes es concentren en la categoria A1 (61% dels homes) seguida de la A2 amb un 17% dels homes de la plantilla.

En el cas de les dones, aquestes es concentren en la categoria A2 (41,7% de les dones de la plantilla) seguida de la A1 amb un 27% de dones.

Classificació de la plantilla per departaments o àrees de treball. Quan analitzem la plantilla del CCS per departaments o àrees de treball observem també una distribució desigual d'homes i dones.

En aquest cas, del total de 48 dones que formen part de la plantilla, aquestes es concentren sobretot a l'àrea de Drets Socials, Igualtat i Feminismes (26 dones) i a Secretaria (7 dones). La resta es distribueixen en àrees com Turisme, Consum o Biblioteca.

En el cas dels 18 homes que formen part de la plantilla, 5 s'ubiquen a Serveis Tècnics, 3 a Tractament de Residus i 3 a Secretaria. La resta es troben ubicats en àrees com Gerència, Intervenció o Personal.

PUNT FORTS

- **Es disposa de dades clares i detallades per categoria** professional, facilitant l'anàlisi de desigualtats i planificació de mesures.

PUNTS FEBLES

- **Marcada segregació vertical.** El CCS, malgrat tenir una plantilla àmpliament feminitzada, concentra un percentatge elevat d'homes en els categories superiors.
- **Segregació horitzontal.** La plantilla del CCS no es distribueix de manera equitativa entre dones i homes en les diferents àrees que el formen.

NECESSITATS DETECTADES

- **Reduir la segregació vertical.** La concentració de dones en categories A2, C1 i C2 i d'homes sobretot en A1 i A2 indica que certes funcions estan feminitzades. Cal promoure una distribució més equilibrada de gènere entre categories i àrees de responsabilitat.

- **Reduir la segregació horitzontal.** La distribució desigual entre les diferents àrees i departaments posa en evidència la necessitat d'implementar algun tipus d'estratègia per reduir-la.
- **Implementar mesures correctores per equilibrar el gènere.** El desequilibri en algunes de les categories indica la necessitat de polítiques actives, com plans de carrera, formació específica i estratègies de captació, per afavorir la igualtat de gènere a tota la plantilla.
- **El recurs emprat en l'elaboració de l'última RLT no integrava la perspectiva de gènere.** En conseqüència, es considera necessari dur a terme la revisió amb el suport tècnic adequat que garanteixi la incorporació d'aquesta mirada.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 2.1. Revisar i actualitzar la Relació de Llocs de Treball (RLT) per tal que incorpori la perspectiva de gènere utilitzant l'auditoria retributiva com a referència	<ul style="list-style-type: none"> - RLT revisada amb criteris objectius i neutres de classificació (auditoria retributiva) - Nombre de llocs analitzats des de la perspectiva de gènere 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisió inicial: durant el primer any de vigència del Pla - Actualitzacions: quan es produeixin modificacions de la RLT 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Consultoria externa
Acció 2.2. Promoure accions de formació sobre lideratge i direcció per a dones amb l'objectiu d'afavorir la seva promoció, basades en la recollida de necessitats formatives	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives impulsades - Nombre de dones participants - Valoració de la formació per part de les participants 	<ul style="list-style-type: none"> - Segon trimestre de cada any 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Caps d'àrea
Acció 2.3. Garantir que les persones que ocupen els càrrecs de responsabilitat rebin formació anual en perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - % de càrrecs de responsabilitat formats en perspectiva de gènere - Nombre d'hores de formació impartides 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual 	<ul style="list-style-type: none"> - Càrrecs de responsabilitat - Igualtat en els treballs

	- Incorporació de la perspectiva de gènere al CCS		
--	---	--	--

ÀMBIT 3: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

En aquest apartat es tenen en compte la presència o no de dones en els òrgans de govern del CCS així com en àrees de direcció i de representació de la plantilla.

L'objectiu és detectar possibles desequilibris en la composició dels equips i identificar aquells àmbits on la presència d'un dels sexes és clarament minoritària, com a punt de partida per a la definició de mesures correctores.

PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT

Presència de dones i homes al ple del CCS. El ple està format per un total de 19 membres, dels quals 8 son dones (42%) i 11 son homes (58%).

Presència de dones i homes a la Comissió de govern. La comissió de govern està formada per 7 membres de les quals 2 son dones (29%) i 5 son homes (71%).

Comissió de coordinació. La comissió de coordinació està formada per 4 dones i tres homes.

Presència de dones i homes en la representació legal de les persones treballadores. El comitè està integrat per 6 persones treballadores, 3 de les quals son dones (50%) i 3 son homes (50%).

Responsables d'àrea. La plantilla del Consell Comarcal disposa de quatre caps d'àrea, dels quals 2 son homes (50%) i 2 son dones (50%).

PUNTS FORTS

- Presència relativament equilibrada d'homes i dones dins del ple del CCS.
- La representació de les persones treballadores té una composició paritària tot i que no reflecteix la proporció real de la plantilla.
- El nombre de caps d'àrea dones i homes és equilibrat, tot i que cal tenir en compte que la plantilla.

PUNTS FEBLES

- Poca presència femenina en alguns espais de governança, especialment a la Comissió de Govern i, en menor mesura, al Ple i a la comissió de coordinació.
- Cal tenir en compte que tot i que alguns espais de presa de decisió siguin paritaris (representació de les persones treballadores) la proporció de dones i homes a la plantilla no és equilibrada i això genera un sobrerrepresentació dels homes.

NECESSITATS DETECTADES

- **Reduir la segregació vertical (sostre de vidre):** Tot i la majoria femenina a la plantilla, la inexistència de dones en càrrecs de responsabilitat (presidència, gerència, etc.) indica barreres a l'accés a llocs de decisió. Cal implementar mesures que afavoreixin la promoció de dones a nivells directius. Tanmateix, assegurar que les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat tinguin formació en perspectiva de gènere.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 3. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 3.1. Incloure formacions per a la promoció i el desenvolupament professional que afavoreixin l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat i decisió.	<ul style="list-style-type: none"> - % de dones en llocs de responsabilitat - Evolució anual de la presència femenina en càrrecs de decisió - Nombre de processos de promoció amb criteris objectius i transparents - Nombre de dones participants en programes de desenvolupament professional 	<ul style="list-style-type: none"> - Disseny de les mesures: primer any del Pla - Aplicació i seguiment: bianualment (partint de l'informa de seguiment i revisió del pla) 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Caps d'àrea
Acció 3.2. Garantir que càrrecs de responsabilitat rebin formació en perspectiva de gènere per tal de reduir l'impacte de la sobre representació masculina.	<ul style="list-style-type: none"> - % de càrrecs de responsabilitat formats en perspectiva de gènere - Nombre d'accions formatives realitzades - Aplicació de criteris d'igualtat en la presa de decisions - Valoració de la formació rebuda 	<ul style="list-style-type: none"> - Segon semestre de cada any 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Càrrecs de responsabilitat

ÀMBIT 4: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Aquest apartat fa referència als aspectes relacionats amb la selecció i contractació de personal per tal que aquesta sigui neutra i no fomenti discriminacions per raó de sexe ni cap altre motiu.

El ple del Consell Comarcal aprova anualment, a través del pressupost anual, la plantilla que comprèn tots els llocs de treball reservats a funcionariat, personal laboral i personal eventual.

Tal i com estableix la legislació de règim local vigent, la plantilla ha de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general.

PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT

- **Processos de selecció.** Els processos de selecció del Consell Comarcal estan definits per fases clares que tenen un ordre establert i uns criteris objectius documentats. L'existència de criteris prèviament establerts assegura **objectivitat i traçabilitat** en la presa de decisions.
- El Marc legal de la contractació pública vetlla pel principi d'igualtat d'oportunitats.
- La diagnosi ha valorat les **contractacions del darrer any** i se n'extreuen les següents conclusions. Durant el 2024 es van dur a terme 6 processos de contractació els quals van suposar la incorporació de 3 homes i 3 dones. Això ha contribuït lleugerament en la correcció del desequilibri de gènere existent a la plantilla passant d'una distribució de 75% de dones i un 25% d'homes a un 73% de dones i un 27% d'homes.
- **Procés de desvinculació.** Durant el 2024, 4 persones van finalitzar la relació laboral amb el Consell Comarcal: 1 jubilació, 1 excedència voluntària, 1 baixa voluntària i una comissió de serveis. D'aquestes, 3 eren dones i 1 era un home.

- **Percepció de la plantilla.** En l'enquesta realitzada a la plantilla se'n desprèn que un 96% considera que els criteris de selecció són objectius i neutres sense discriminació per raó de sexe.

PUNTS FORTS

- Els processos de selecció i contractació de l'administració pública estan regits per un marc legal que estandarditza els criteris
- Les noves incorporacions han contribuït a equilibrar lleugerament el percentatge de dones i homes
- La percepció de la plantilla és àmpliament positiva pel que fa als criteris emprats per evitar discriminacions per raó de sexe
- Les ofertes laborals vetllen per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

PUNTS FEBLES

- Un 4% de les persones enquestades van respondre que percebien manca de transparència en els processos de selecció i contractació.
- Manca de formacions específiques sobre contractació, selecció i promoció amb perspectiva de gènere.
- Els barems de selecció tendeixen a puntuar de manera molt elevada l'experiència prèvia dins l'administració, fet que pot limitar la diversitat de candidatures i evidenciar la necessitat d'incorporar criteris més inclusius que valorin altres trajectòries i competències.

NECESSITATS DETECTADES

- **Formació específica sobre contractació amb perspectiva de gènere.** Tot i que el marc legal amb el qual es regeix l'administració pública vetlla específicament per aquest objectiu, és important que les persones que participen en tribunals de selecció tinguin formació en perspectiva de gènere per evitar possibles biaixos inconscients en els processos.

- **Reforçar la comunicació interna pel que fa als processos de selecció, contractació i promoció.** La manca de difusió pot generar desconeixement i percepcions negatives.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 4.1. Impulsar la creació i difusió d'una guia sobre selecció amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de la guia sobre selecció i contractació amb perspectiva de gènere - Incorporació de criteris de gènere als processos de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> - Segon any 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Comissió de seguiment
Acció 4.2. Crear sistemes de comunicació interna que facilitin l'accés a la informació sobre contractació a tota la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un protocol o canal intern d'informació per a la plantilla - Percentatge d'ofertes publicades als canals interns. - Percepció de transparència del procés (enquestes internes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Curt termini per al disseny (primer any) i aplicació continuada. - Enquestes de percepció (bianual) 	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Comunicació - Igualtat en els treballs

ÀMBIT 5: PROMOCIÓ

En aquest àmbit analitzem els processos de promoció interna des d'una perspectiva de gènere amb l'objectiu d'identificar possibles biaixos de gènere i poder-los revertir.

La promoció i el desenvolupament professionals de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que fa referència a les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

PRINCIPALS CONCLUSIONS D'AQUEST ÀMBIT

Promoció interna. El conveni garanteix el **dret a la promoció professional** basat en **igualtat, mèrit i capacitat**, però **no regula molts detalls pràctics**: identificació del potencial, comunicació de vacants, formació en igualtat, mesures per equilibrar la participació per sexe.

Percepció de la plantilla. Una part significativa de la plantilla manifesta no tenir coneixement sobre les possibilitats de promoció interna, amb un 60% de respostes negatives davant d'un 40% d'afirmatives. Pel que fa als criteris de promoció, el 68% de les persones enquestades considera que són justos i equitatius, mentre que el 34% opina el contrari. Finalment, hi ha un ampli consens en la necessitat d'implementar accions que incentivin la promoció interna, opinió compartida pel 94% de la plantilla, enfront d'un 6% que no ho considera necessari.

PUNTS FORTS

- **El conveni reconeix explícitament** el dret a la promoció professional basada en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- **Una majoria de la plantilla (68%)** percep els criteris de promoció com a justos i equitatius, fet que indica un cert grau de confiança en el sistema existent.

PUNTS FEBLES

- El conveni **no desenvolupa aspectes clau de la promoció interna**, com ara els mecanismes d'identificació del talent, la comunicació de vacants o els criteris operatius de selecció.
- **Més de la meitat de la plantilla (60%)** manifesta no tenir coneixement de les possibilitats de promoció interna, fet que evidencia una manca de transparència i comunicació.

NECESSITATS DETECTADES

- **Desconeixement generalitzat de les opcions de promoció:** La plantilla no està informada sobre vacants ni processos, fet que limita la participació i genera desigualtats.
- **Falta de transparència i regulació dels processos:** Els criteris de promoció no estan estandarditzats ni comunicats clarament, i l'antiguitat té un pes elevat amb efectes potencialment desiguals.
- **Absència de mecanismes d'identificació de potencial i desenvolupament professional:** No hi ha sistemes formals per detectar i fomentar el talent dins de l'organització.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 5.1. Establir un sistema intern de comunicació de vacants i processos de promoció accessible a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementació del canal de difusió intern - % de personal que manifesta conèixer el sistema (enquesta interna). 	<ul style="list-style-type: none"> - Curt termini (primer any del pla) - Revisió bianual del funcionament. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Comunicació - Igualtat en els treballs
Acció 5.2. Desenvolupar plans de desenvolupament professional vinculats a la formació i a les oportunitats de promoció.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de plans de desenvolupament professional definits. - % de personal amb pla de desenvolupament per àrees. - Nombre d'accions formatives vinculades a promoció interna. 	<ul style="list-style-type: none"> - Primer i tercer any 	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Caps d'àrea - Igualtat en els treballs
Acció 5.3. Impartir formació en igualtat i perspectiva de gènere a les persones responsables i caps d'àrea.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives realitzades. - % de comandaments formats en igualtat i perspectiva de gènere. - Grau de satisfacció de la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Càrrecs de responsabilitat

- Incorporació de criteris d'igualtat en processos de promoció

ÀMBIT 6: FORMACIÓ

La formació de les persones treballadores millora les seves competència professionals alhora que l'ens es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats adquirits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

A nivell d'igualtat d'oportunitats, cal tenir en compte si hi ha diferències o desigualtats en l'accés a l'oferta formativa, si aquesta s'adapta a les necessitats de les persones treballadores i que la informació arriba, de forma equitativa, a tota la plantilla.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Detecció i anàlisi de necessitats formatives. El Consell Comarcal no disposa d'un procediment de detecció de necessitats formatives que permeti saber quines son les necessitats reals de les diferents àrees ni de les persones treballadores. Tampoc es disposa d'un registre sistematitzat on constin les formacions que han rebut les persones treballadores.

Referències a la formació dins del conveni laboral. Pel que fa la formació, el conveni del Consell Comarcal estipula el següent:

- Dret a la formació: dret a accedir a formació continuada en igualtat de condicions, adaptada a les necessitats del servei.
- Autorització: l'autorització dels cursos queda subjecta a criteris d'interès professional, impacte en el servei, pressupost i igualtat d'oportunitats.
- Hores màximes anuals de formació: el temps de formació màxim general de 40h anuals dins l'horari laboral; excepcions només autoritzades.
- Formació obligatòria: la formació obligatòria l'assumeix el Consell Comarcal i computa com a treball efectiu i no entra dins el límit de 40h.
- Finançament de la formació: el Consell Comarcal finança fins a 300 € anuals per cursos ordinaris i fins al 40% de màsters/postgraus (màx. 1.200 €), segons pressupost.

- Justificació d'assistència: cal justificar l'assistència i es pot requerir compartir els coneixements per tal que el Consell Comarcal vegi retornada la inversió.
- Compensació: serà prioritari fer la formació en horari laboral i es compensarà en cas d'obligatorietat i criteris específics per desplaçaments i estudis llargs.

Percepció de la plantilla. En l'enquesta realitzada a les persones treballadores durant la fase de diagnosi per a l'elaboració del pla d'igualtat, es va preguntar si que es va si havien realitzat formació en el darrer any: un 90% van respondre que sí. També es va preguntar si havien tingut algun tipus de dificultat a l'hora de fer-ne i un 90% van respondre que no.

Pel que fa la formació específica en igualtat, es va preguntar si tenien algun tipus de formació en temes d'igualtat i perspectiva de gènere i un 58% van respondre que sí i un 42% van respondre que no.

Es va preguntar de quina manera es podrien tenir en compte les necessitats de la plantilla a l'hora de programar l'oferta formativa: gran part de les respostes proposaven la realització d'enquestes o altres eines de consulta per a la detecció de les necessitats laborals i formatives. També es feia menció a la necessitat d'elaborar plans de formació individualitats adaptats a cada lloc de treball.

PUNTS FORTS

- **Reconeixement formal del dret a la formació:** el conveni estableix clarament que tot el personal té dret a la formació en igualtat de condicions.
- **Accés generalitzat a la formació:** tenint en compte les respostes de l'enquesta, podem dir que la plantilla accedeix de manera majoritària a formacions sense massa dificultats remarcables.

PUNTS FEBLES

- **Manca d'informació sistematitzada:** es detecta la necessitat de disposar d'un sistema (amb dades desagregades per sexe, edat, categoria laboral, lloc de treball, etc.) que permeti registrar les accions formatives i les hores de formació

de cada persona treballadora. Aquesta informació permetria extreure dades sobre possibles biaixos o desigualtats en l'accés a la formació. La manca de procediments i de criteris homogenis pot afavorir disparitats entre àrees, perfils i càrregues de treball, afectant especialment les dones.

- **Comunicació poc garantida i no universal:** La difusió a través dels caps d'àrea i correu electrònic no assegura que tota la plantilla rebi la informació en igualtat de condicions.
- **Manca de sistematització en la gestió de la formació:** No hi ha procediments establerts per detectar necessitats, planificar accions, homogeneïtzar criteris ni garantir transparència.
- **Absència d'un compromís d'obligatorietat pel que fa disposar de formació específica en perspectiva de gènere a tota la plantilla.** Tot i que en el marc del desplegament dels plans d'igualtat anteriors s'han organitzat diferents accions formatives en gènere, l'assistència no era obligatòria ni ha estat majoritària.
- **Dificultats en l'accés a la formació en llocs de treball amb càrrega laboral molt elevada.** Caldria cercar estratègies específiques per facilitar l'accés a la formació de determinats llocs de treball que, pel seu caràcter assistencial o per la càrrega de feina, la realització d'accions formatives els suposa un handicap o greuge important.

NECESSITATS DETECTADES

- **Garantir que tota la plantilla tingui accés a un mínim de formació anual:** Planificar accions formatives en igualtat i perspectiva de gènere per a tota la plantilla amb eines per aplicar en els seus llocs de treball.
- **Recollir dades sobre necessitats formatives:** Implementar un procediment propi que permeti recollir les demandes i necessitats de la plantilla en l'àmbit de la formació i que permeti adaptar l'oferta formativa a aquestes necessitats.
- **Planificar els objectius formatius per àrees:** Avançar cap a un sistema que permeti generar plans de formació d'acord amb els objectius de cara una de les

àrees o serveis. Això permetria que les accions formatives tinguessin un major impacte en la qualitat del serveis.

- **Sistematitzar la recollida de dades referents a l'accés a la formació:** Establir un sistema de registre sobre les formacions que realitza la plantilla amb dades desagregades per sexe, categoria laboral, nivell d'estudis, etc. Per tal d'extreure conclusions, detectar possibles biaixos i poder implementar mesures correctores.
- **Ampliar les adaptacions horàries i mesures d'equitat:** La falta de flexibilitat per compatibilitzar la jornada laboral amb la formació pot afectar especialment dones amb responsabilitats addicionals. Cal establir mesures com horaris flexibles o formació en modalitat híbrida així com programar formacions amb la màxima antelació per tal de facilitar-ne l'accés.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 6. FORMACIÓ			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 6.1. Realitzar un recull anual de necessitats formatives per àrees i llocs de treball.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un procediment de detecció de necessitats formatives. - % d'àrees que participen en el recull anual. - Nombre de necessitats formatives identificades amb perspectiva de gènere. - Grau de satisfacció del personal amb el procés de detecció. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual, primer trimestre de cada any. 	<ul style="list-style-type: none"> - Caps d'àrea - Igualtat en els treballs
Acció 6.2. Crear un sistema de registre de formacions lligat al Pla de Formació del CCS.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un registre centralitzat de formació. - % d'accions formatives registrades. - % de persones treballadores amb historial formatiu actualitzat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Curt termini (primer any del pla). - Actualització contínua. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humans - Comissió de seguiment

	<ul style="list-style-type: none"> - Desagregació de dades per sexe i grup professional. 		
<p>Acció 6.3. Incloure formació obligatòria en perspectiva de gènere a l'administració pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives obligatòries en igualtat i gènere. - % de personal format (global i per nivells jeràrquics). - Nombre d'hores de formació impartides. - Grau d'aplicació dels continguts a la pràctica professional. 	- Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Comissió de seguiment
<p>Acció 6.4. Afavorir l'equitat en l'accés a la formació (formació híbrida, planificació anual, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % d'accions formatives en format híbrid o flexible. - Distribució equilibrada de la participació per sexe, àrea i grup professional. - Nombre de mesures d'equitat implementades. - Reducció de desigualtats en l'accés a la formació. 	- Segon any	<ul style="list-style-type: none"> - Igualtat en els treballs - Comissió de seguiment

ÀMBIT 7: RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL

L'anàlisi retributiu és un dels punts clau en l'elaboració de plans d'igualtat ja que les diferències salarials entre dones i homes son una realitat àmpliament generalitzada. Aquestes diferències responen a diverses causes relacionades amb l'estructura del mercat de treball i la desigual distribució de dones i homes en els diferents sectors productius, professionals i llocs de responsabilitat. També tenen a veure amb formes de discriminació directa o indirecta envers les dones i amb el fet que els llocs de treball considerats més feminitzats tenen una menor percepció de valor i per tant, de retribució.

Tant l'Estatut dels Treballadors com la Llei orgànica 3/2007 tenen apartats específics que fan referència a la igualtat retributiva i que estipulen que el treball d'igual valor ha de tenir la mateixa retribució.

Les dades retributives del Consell Comarcal del Solsonès s'han extret del registre salarial del 2024 on hi contenen els imports realment percebuts per part de totes les persones de la plantilla i càrrecs electes que perceben retribució. El registre recull dades desagregades per sexes, categories professionals, llocs de treball, etc. i permet calcular, entre d'altres la bretxa salarial.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Política retributiva del Consell Comarcal del Solsonès. Conveni laboral i Relació de Llocs de Treball. El CCS disposa d'un conveni col·lectiu propi (aprovat durant el 2025) que regula de manera homogènia les condicions de treball i les retribucions del conjunt del personal. Aquest conveni incorpora de forma explícita el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i reconeix expressament el dret a no patir discriminació retributiva per raó de sexe, establint una base normativa sòlida en matèria d'igualtat salarial. L'estructura retributiva definida en el conveni col·lectiu aporta criteris d'objectivitat i transparència i constitueix el marc de referència de la política retributiva del CCS.

Paral·lelament, la RLT (Relació de Llocs de Treball) aprovada l'any 2024 ha permès també avançar disposar d'un sistema estructurat i homogeni basat en criteris objectius.

Tot i que aquesta eina contribueix a una política retributiva més transparent, es constata que la metodologia utilitzada, la *Guia de valoració de llocs de treball de la Diputació de Barcelona*, no incorpora de manera explícita la perspectiva de gènere ni criteris específics per prevenir possibles biaixos en la valoració dels llocs de treball. Per tant, els resultats de la valoració no han comportat una revisió explícita de la política retributiva amb criteris de neutralitat de gènere.

Bretxa salarial i bretxa salarial per hora. De l'anàlisi del registre salarial del 2024 se'n desprèn que el Consell Comarcal **té una bretxa de l'11% a favor dels homes**. Aquesta bretxa és calcula calculant la mitjana de les retribucions realment percebudes d'homes i dones per separat, independentment del tipus de jornada.

Quan s'ha calculat la bretxa per hora, és a dir, tenint en compte el tipus de jornada i les hores treballades, **la bretxa passa a ser del 20%**. Això s'explica, en part, pel fet que hi hagi salaris elevats en llocs de treball a temps parcial ocupats per homes

Cal tenir en compte, però, que durant el 2025 s'han produït canvis en llocs de treball ocupats per homes (com son presidència i secretaria) i això farà que possiblement el registre salarial del 2025 mostri canvis significatius.

Com a marc de referència, cal dir que la bretxa a Catalunya amb dades de l'any 2024 es situava en un 24,24% i la bretxa hora en un 13,2%.

Bretxa per categories laborals. La bretxa no apareix de manera homogènia en les diferents categories laborals i mostra diferències significatives en cadascuna d'aquestes. La categoria amb una bretxa més accentuada és la C1 (27%) seguida de la A1 amb un 3,7%. En el cas de la categoria A2 la bretxa és negativa (a favor de les dones) amb un -9,1%. En les categories C2 i E no hi ha bretxa perquè en la primera només hi ha dones i en la segona només homes. La bretxa de la categoria C1 ve motivada, en part, pel fet que la presidència l'any 2024 l'ocupava un home.

Comparativa de bretxa salarial 2019 - 2024. Si comparem la bretxa del 2019 (en el moment de l'elaboració del II Pla d'igualtat) i la del 2024 es fa palesa una clara tendència a la reducció de la bretxa salarial tant la general com la bretxa hora.

COMPARATIVA BRETXA 2020 - 2024		
	2020	2024
Bretxa total anual	20 %	11%
Bretxa hora	28%	21%

Percepció de la plantilla. Les dades de l'enquesta mostren que un 86% de les persones enquestades asseguraven no percebre diferències salarials entre dones i homes tenint en compte el lloc de treball i responsabilitats. El 14% que percep diferències apunten a desigualtats derivades de la segregació vertical.

PUNTS FORTS

- **Tendència a la reducció de la bretxa salarial.** S'observa la reducció gairebé d'un 50% de la bretxa anual i de la bretxa hora. Aquesta tendència pot venir motivada per diversos factors entre els quals hi ha la posada en funcionament d'una nova Relació de Llocs de Treball que ha generat canvis retributius en la plantilla i que ha contribuït a reduir parcialment desigualtats en aquest àmbit.
- **Percepció de la plantilla.** La major part de la plantilla (86%) no percep diferències salarials entre homes i dones. Les persones que en perceben ho associen a la segregació vertical que fa que els llocs de més responsabilitat estiguin ocupats per homes.
- **Causa de la bretxa molt localitzada i identificada.** Es localitza a la categoria C1 i és resultat (en part) del fet que durant el 2024 la presidència estava ocupada per un home.

PUNTS FEBLES

- **Existència de bretxa salarial:** Tot i la tendència a la reducció, persisteixen diferències salarials, especialment per hora treballada.

- **Detall i transparència en la retribució:** Es podria aprofundir en l'anàlisi dels complements i els criteris d'assignació de responsabilitats, per millorar la comprensió i assegurar una distribució equitativa.
- **Impacte de la parcialitat i altres variables laborals:** Seria útil estudiar de manera més específica com factors com el temps efectiu de treball, l'antiguitat, el tipus de contracte o les promocions influeixen en la retribució, especialment en llocs de responsabilitat.
- **Segregació ocupacional:** Existeix la possibilitat de fomentar un accés més equilibrat de dones i homes a tots els grups i nivells professionals, contribuint a una major equitat en l'organització.

NECESSITATS DETECTADES

- **Reducció de la bretxa salarial i seguiment de la igualtat retributiva:** Avançar cap a una igualtat salarial plena, amb un seguiment que permeti avaluar l'evolució de les diferències i l'eficàcia de les mesures implantades.
- **Millora del detall i la transparència retributiva:** Aprofundir en l'anàlisi dels complements i dels criteris d'assignació de responsabilitats per assegurar una distribució equitativa i fàcilment comprensible.
- **Estudi de la parcialitat i altres variables laborals:** Analitzar com factors com el temps efectiu de treball, l'antiguitat, el tipus de contracte i les promocions influeixen en la retribució, especialment en llocs de responsabilitat.
- **Foment de l'equitat en l'accés a llocs i responsabilitats:** Promoure un accés equilibrat de dones i homes a tots els grups i nivells professionals, contribuint a una major equitat dins l'organització.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 7. RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 7.1. Realització de l'auditoria retributiva corresponent al Pla d'Igualtat 2026-2029	<ul style="list-style-type: none">- Informe d'auditoria retributiva elaborat i validat.- Registre retributiu actualitzat i desagregat per sexe.- Identificació de possibles bretxes salarials.	Primer semestre 2026. (Informe finalitzat al juliol de 2026).	<ul style="list-style-type: none">- Igualtat en els treballs- Comissió de seguiment
Acció 7.2. Estudiar la viabilitat de l'aplicació dels resultats de l'auditoria retributiva per avançar cap a una millor igualtat salarial	<ul style="list-style-type: none">- Informe de viabilitat elaborat- Nombre de mesures correctores proposades.- Grau de consens amb la representació del personal.- Incorporació de mesures al Pla d'Acció del Pla d'Igualtat.	- Segon semestre 2026	<ul style="list-style-type: none">- Comissió de seguiment- Igualtat en els treballs

ÀMBIT 8: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

En aquest apartat veurem l'ordenació del temps de treball i tot allò que fa referència a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. 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 a la societat i a les organitzacions.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment del nivell 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.

En aquest context, 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.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Mesures de conciliació que recull el conveni. El conveni regulador de les condicions de treball del Consell Comarcal estableix un compromís explícit amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, incorporant de manera transversal la perspectiva de gènere i la corresponsabilitat entre dones i homes a través de les següents mesures:

- **Igualtat i conciliació:** La igualtat de dones i homes forma part dels objectius de la política de conciliació (art. 14 i Pla d'Igualtat). Aquesta perspectiva s'aplica en l'accés a l'ocupació, la promoció professional, la formació, les retribucions, l'organització del temps de treball i la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- **Mesures de conciliació més enllà del mínim legal.** El conveni preveu diverses mesures que faciliten l'equilibri entre feina i vida personal (flexibilitat horària amb marge d'entrada i sortida de mitja hora i possibilitat de recuperació el mateix dia, permisos específics de conciliació, acumulació de vacances i permisos

per motius de conciliació o violència de gènere, teletreball en casos puntuals i la possibilitat d'adaptar horaris mitjançant acords amb la representació del personal, sense perjudicar la qualitat del servei.

- **Atenció a les necessitats reals del personal.** El conveni reconeix la necessitat d'adaptar la jornada segons les circumstàncies personals i familiars, tenint en compte situacions concretes com hospitalitzacions, discapacitats o processos d'adopció.
- **Corresponsabilitat masculina.** Es promou l'ús de les mesures de conciliació entre els homes, especialment mitjançant permisos iguals per al progenitor diferent de la mare biològica, amb la mateixa durada i flexibilitat temporal.
- **Teletreball i perspectiva de gènere.** Tot i que no hi ha un reglament específic de teletreball, la seva regulació, combinada amb el Pla d'Igualtat, contribueix indirectament a afavorir la igualtat i la conciliació per a dones i homes.

Ús de les mesures de conciliació. Actualment el Consell Comarcal no disposa de dades sistematitzades sobre l'ús dels permisos i altres mesures de conciliació, fet que limita la possibilitat de realitzar aquest anàlisi.

Percepció de la plantilla. Tot i que una part important de les persones enquestades considera que disposa de prou flexibilitat horària (46%), més de la meitat de les persones enquestades percep que aquesta és insuficient (54%).

La majoria manifesta que la flexibilitat és només parcial o insuficient (38%), i una part rellevant indica que en disposa poc o gens (16%).

PUNT FORTS

- **El conveni i el Pla d'Igualtat incorporen explícitament la igualtat** de dones i homes com a objectiu central de la política de conciliació.
- **L'organització ofereix una varietat de mesures** que inclouen permisos per naixement, adopció, acolliment, lactància, atenció a fills amb discapacitat, flexibilitat horària i teletreball.
- **Les polítiques de conciliació consideren la corresponsabilitat familiar** i promouen un ús equitatiu de les mesures entre dones i homes.

PUNTS FEBLES

- **Absència de dades sistematitzades** sobre l'ús real dels permisos i mesures de conciliació, fet que dificulta l'avaluació del seu impacte i possibles desigualtats de gènere.
- **Percepció limitada de la flexibilitat horària:** el 46% de la plantilla considera que és suficient, mentre que una part important la percep com parcial o insuficient.
- **Desconeixement significatiu de les mesures disponibles,** amb un 30% de la plantilla que no sap a quines mesures de conciliació pot accedir.
- **Manca d'un reglament específic de teletreball,** que pot generar aplicacions desiguals o poc clares.
- **Dependència de les necessitats del servei i autoritzacions internes,** que pot limitar l'accés efectiu a les mesures de conciliació, especialment en determinats llocs o serveis.
- **Risc que les responsabilitats familiars incideixin en la carrera professional,** especialment en llocs de responsabilitat, si no s'articulen mecanismes de suport.

NECESSITATS DETECTADES

- **Sistematitzar i analitzar dades** sobre l'ús de permisos, flexibilitat i teletreball, desagregades per sexe, per detectar possibles desigualtats.
- **Millorar la comunicació interna** sobre les mesures de conciliació existents, assegurant que tota la plantilla les conegui i entengui.
- **Desenvolupar un reglament específic de teletreball i un protocol de desconexió digital,** amb criteris clars, transparents i amb perspectiva de gènere.
- **Ampliar i reforçar la flexibilitat horària real,** especialment en aquells serveis on la percepció de suficiència és més baixa.
- **Establir protocols de suport organitzatiu** (redistribució temporal de tasques, cobertura de responsabilitats) per evitar que la conciliació penalitzi la promoció professional.

- **Promoure activament la corresponsabilitat**, fomentant l'ús de les mesures de conciliació entre els homes i trencant rols de gènere tradicionals.
- **Garantir criteris homogenis d'aplicació** de les mesures de conciliació, equilibrant les necessitats del servei amb els drets del personal.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 8. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 8.1. Recollir dades sobre els usos del temps de la plantilla i elaborar un informe sobre pobresa de temps i mesures de conciliació.	<ul style="list-style-type: none"> - % de persones que utilitzen mesures de conciliació - Tipologia de motius (cura, salut, formació, etc.) - Dades desagregades per sexe i categoria professional 	- Primer any	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Igualtat en els treballs
Acció 8.2. Treballar en la redacció d'un reglament de teletreball	<ul style="list-style-type: none"> - Reglament aprovat i comunicat - % de plantilla amb accés al teletreball - Nombre de sol·licituds acceptades/denegades 	- Tercer any	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Igualtat en els treballs
Acció 8.3. Elaborar una guia de desconexió digital	<ul style="list-style-type: none"> - Protocol elaborat i aprovat - Comunicació a tota la plantilla - Accions formatives o informatives realitzades 	- Segon any	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Igualtat en els treballs

<p>Acció 8.4. Incloure informació sobre les mesures de conciliació en el dossier de benvinguda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dossier actualitzat - % de noves incorporacions que reben la informació - Valoració de la comprensió de les mesures 	<p>- Primer any</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació - Igualtat en els treballs
---	---	---------------------	---

ÀMBIT 9: PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Tot Pla d'Igualtat ha de posar especial atenció en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Entenem per **assetjament sexual** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Entenem per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Tal com assenyala la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en l'àmbit laboral, la violència vers les dones *"es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral o fora del centre de treball i de l'horari de treball si té relació amb la feina"*. Així, l'ens també és responsable en cas que es produeixi per part de persones externes vinculades a l'ens, encara que no tingui vincle laboral directe amb ell.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Paral·lelament a l'elaboració del III Pla d'Igualtat, s'ha revisat i actualitzat el protocol. El Consell Comarcal disposa d'un protocol per a la prevenció i paral·lelament a l'aprovació d'aquest pla, el protocol ha estat en procés de revisió amb un suport extern especialitzat que assegura que aquest compleix amb la normativa legal vigent. Aquest també ha estat negociat amb la RPLT.

Difusió del protocol. Un 72% de les persones que han respost l'enquesta afirmen saber on dirigir-se en cas de patir assetjament. El 100% de les persones que han respost que no, son homes.

Persones de referència. El protocol revisat estableix quatre persones de referència per tal d'acompanyar i assessorar a les persones que ho necessitessin en aquest sentit.

Formació específica. El protocol estableix formació anual sobre prevenció de l'assetjament així com formació específica per a les persones de referència.

Percepció de la plantilla. Les dades de l'enquesta mostren que, en general, la majoria de les persones saben a qui dirigir-se en cas d'assetjament (72%), tot i que aquest coneixement és menor entre els homes. Les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe declarades corresponen exclusivament a dones (un 10% de les persones enquestades afirmen haver viscut alguna situació d'assetjament). Això evidencia una diferència clara de gènere en l'experiència i percepció d'aquestes situacions. Les dones manifesten una exposició més elevada o identificació de l'assetjament. Per tant, s'observen desigualtats de gènere tant en l'experiència com en el coneixement dels mecanismes d'actuació.

PUNTS FORTS

- **Existència d'un protocol específic i actualitzat:** El Consell Comarcal disposa d'un protocol revisat paral·lelament al pla, elaborat amb suport extern especialitzat, fet que garanteix l'adequació a la normativa legal vigent.
- **Negociació amb la RPLT:** El protocol ha estat consensuat amb la representació legal de les persones treballadores, reforçant-ne la legitimitat i acceptació.
- **Definició de persones de referència:** S'estableixen quatre persones de referència per a l'acompanyament i assessorament, fet que facilita l'accés al suport i a la informació.
- **Formació prevista de manera sistemàtica:** El protocol inclou formació anual en prevenció de violències masclistes en l'àmbit laboral, així com formació específica per a les persones de referència.

- **Coneixement majoritari dels canals d'actuació:** Un 72% de les persones enquestades manifesten saber on dirigir-se en cas d'assetjament, la qual cosa indica una difusió parcialment efectiva del protocol.

PUNTS FEBLES

- **Coneixement desigual del protocol:** Un 28% de la plantilla no sap on dirigir-se en cas d'assetjament, i el 100% d'aquest grup són homes, fet que evidencia mancances en la comunicació i sensibilització adreçada a aquest col·lectiu.
- **Bretxa de gènere en el coneixement i la percepció:** Els homes mostren un menor coneixement dels mecanismes d'actuació, mentre que les dones identifiquen i declaren més situacions d'assetjament.

NECESSITATS DETECTADES

- **Reforçar la difusió del protocol:** Cal assegurar que tota la plantilla conegui clarament el protocol, els canals de denúncia i les persones de referència.
- **Intensificar la formació amb perspectiva de gènere:** És necessari aprofundir en accions formatives que treballin la identificació de l'assetjament, els rols de gènere i la corresponsabilitat, especialment adreçades als homes.
- **Sensibilització continuada:** Cal impulsar campanyes i accions de sensibilització periòdiques per reduir la normalització de conductes d'assetjament i millorar la detecció precoç.
- **Seguiment i avaluació del protocol:** Es recomana establir mecanismes d'avaluació periòdica per valorar l'eficàcia del protocol i introduir millores contínues.
- **Enfortir la confiança en els mecanismes d'actuació:** És important garantir confidencialitat, seguretat i suport efectiu per fomentar la denúncia i l'ús dels recursos existents.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 9. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 9.1. Incloure el protocol d'assetjament al dossier de benvinguda.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocol incorporat al dossier - % de noves incorporacions que reben el dossier - Justificant de recepció/signatura 	- Primer any	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humans Comunicació interna
Acció 9.2. Realitzar una campanya interna de difusió del protocol.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions de difusió (emails, cartells, intranet, etc.) - % de plantilla informada - Materials divulgatius elaborats 	- Primer any	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humans Comunicació interna Comissió de seguiment del pla
Acció 9.3. Realitzar formació anual obligatòria sobre protocol i prevenció d'assetjament per a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> % de plantilla formada - Nombre d'hores de formació impartides - Avaluació de la formació 	- Primer any	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humans Servei de PRL Comissió de seguiment del pla
Acció 9.4. Incloure aquest apartat el la valoració de riscos psicosocials	<ul style="list-style-type: none"> - % de participació - Resultats analitzats amb dades desagregades per sexe 	Biennal (o anual si es considera necessari)	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humans Comissió de seguiment del pla

ÀMBIT 10: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge i la comunicació, en general, son 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 del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Comunicació no sexista al Consell Comarcal. Hi ha una base favorable en comunicació no sexista, però aquesta no està encara sistematitzada ni integrada de manera estructural. No es disposa d'un protocol o guia propi adaptat a la realitat de l'organització, més enllà de la referència al llibre d'estil del Consell Comarcal i la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya*. El personal amb responsabilitats en comunicació no ha rebut formació específica en igualtat i comunicació inclusiva. Tampoc s'han incorporat criteris de comunicació no sexista en la contractació i relació amb proveïdors. Es detecta la necessitat d'un impuls estratègic per consolidar aquest enfocament de manera transversal.

Percepció de la plantilla. La majoria de la plantilla valora positivament l'ús del llenguatge inclusiu i la representació de dones i homes en la comunicació interna (80%). Tot i això, una part significativa, especialment dones (16%), no sempre se sent representada en la comunicació externa. A nivell individual, la majoria intenta utilitzar llenguatge inclusiu, però manifesta manca de recursos per fer-ho de manera sistemàtica (24%). Una part important de la plantilla no ha rebut formació específica en comunicació inclusiva (58%). Això evidencia la necessitat de reforçar la formació i les eines disponibles.

PUNTS FORTS

- Existència d'una **base favorable i sensibilitat** envers la comunicació no sexista al Consell Comarcal.

- Valoració positiva de la **comunicació interna**, amb un 80% de la plantilla que percep un ús de llenguatge inclusiu i representació equilibrada.
- Predisposició individual de la plantilla a **utilitzar llenguatge inclusiu** en les comunicacions quotidianes.
- Referència **pròpia i al llibre d'estil de la Generalitat de Catalunya** com a marc orientador.

PUNTS FEBLES

- **Absència d'una guia pròpia** de comunicació no sexista adaptat a la realitat del Consell Comarcal.
- La comunicació inclusiva **no està sistematitzada** ni integrada de manera transversal a tots els canals.
- **Manca de formació específica** del personal amb responsabilitats en comunicació.
- **Inexistència de criteris de comunicació no sexista** en la contractació i relació amb empreses proveïdores.
- Bretxa de percepció en la **comunicació externa**, especialment entre les dones (16% no se sent representada).

NECESSITATS DETECTADES

- **Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu** de manera sistemàtica en totes les comunicacions internes i externes.
- **Reduir la dependència de la sensibilitat individual**, establint criteris i directrius clares i compartides.
- **Incorporar clàusules de comunicació no sexista** en contractacions, convenis i relacions amb proveïdors.
- **Disposar d'eines pròpies adaptades a l'organització** (guia o protocol intern), més enllà de documents externs.
- **Crear mecanismes de seguiment, revisió i correcció** dels continguts comunicatius.
- **Millorar la representació visual inclusiva**, assegurant diversitat i absència d'estereotips en imatges i materials gràfics.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 10. COMUNICACIÓ NO SEXISTA			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 10.1. Transversalitzar l'ús de la guia de llenguatge no sexista en tots els documents i comunicacions.	<ul style="list-style-type: none"> - Guia difosa i accessible - % de documents revisats/adaptats - Incidències detectades i corregides 	- Primer any	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació - SAI
Acció 10.2. Establir una persona referent en llenguatge inclusiu.	<ul style="list-style-type: none"> - Persona designada formalment - Funcions definides - Nombre de consultes ateses 	- Primer any	- SAI
Acció 10.3. Incorporar la comunicació no sexista com a element identitari del CCS, amb caràcter obligatori.	<ul style="list-style-type: none"> - Declaració institucional aprovada - Inclusió en normatives internes - Grau de compliment detectat 	- Mig termini (6-12 mesos)	<ul style="list-style-type: none"> - SAI - Comunicació - Comissió de seguiment
Acció 10.4. Realitzar formació obligatòria en comunicació no sexista, especialment per persones de referència i càrrecs de responsabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> - % de persones formades - Nombre d'accions formatives - Valoració de la formació 	- Anual	<ul style="list-style-type: none"> - SAI - Comunicació - Comissió de seguiment
Acció 10.5. Revisar la representació visual (imatges, cartelleria, webs, xarxes) per garantir pluralitat i equitat.	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoria visual realitzada - Nombre de materials revisats/actualitzats - Millores implementades 	- Biennal (o anual si hi ha molts materials)	<ul style="list-style-type: none"> - SAI - Comunicació - Comissió de seguiment

ÀMBIT 11: SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir dany a la salut.

Per tant, tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals permetrà aplicar polítiques pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

Cal subratllar, que 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.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Conveni laboral i salut laboral. L'organització no integra de manera explícita la perspectiva de gènere en el marc del conveni laboral ni en les polítiques de salut laboral. Aquesta manca d'enfocament limita el desenvolupament de mesures preventives adaptades a les necessitats diferenciades de dones i homes. L'absència de protocols específics i de criteris d'igualtat en la gestió de la salut laboral pot generar desigualtats en la protecció de la salut, afectar el benestar de la plantilla i dificultar la creació d'un entorn de treball equitatiu, segur i inclusiu.

Riscos laborals amb perspectiva de gènere. No es disposa d'avaluacions de riscos laborals ni psicosocials que incorporin la perspectiva de gènere ni dades desagregades per sexe. El personal responsable de PRL no compta amb formació específica en igualtat, fet que dificulta la identificació de riscos diferenciats i la implementació de mesures preventives adequades. Aquesta situació invisibilitza riscos específics associats a factors biològics, socials i organitzatius, especialment en relació amb la càrrega de treball, les condicions ergonòmiques i els ritmes laborals.

Baixes per accident de treball i baixes per malaltia comuna. L'absència de registres i anàlisis de baixes laborals amb enfocament de gènere impedeix identificar possibles

diferències en la incidència, tipologia i causes de les baixes per accident de treball i per malaltia comuna. Tot i això, a través de l'enquesta realitzada a la plantilla es detecten afectacions freqüents de salut física i psicològica —com dolors musculars i lumbar, estrès, ansietat, burn out i insomni— que podrien estar vinculades a riscos laborals no adequadament previnguts. La manca de dades diferenciades limita el disseny de mesures preventives eficaces i ajustades a la realitat de la plantilla.

Enquesta de percepció de la plantilla. Els resultats de l'enquesta evidencien un desconeixement generalitzat de la plantilla sobre els riscos laborals específics per raó de gènere i sobre els mecanismes existents de prevenció i comunicació d'incidències. La percepció majoritària és que no existeixen canals clars, accessibles i sensibles al gènere per comunicar situacions de risc. A més, una part significativa (13%) del personal manifesta haver patit afectacions de salut física i psicològica associades a la càrrega de treball, l'ergonomia i el ritme laboral, fet que reforça la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral.

PUNTS FORTS

- Disponibilitat de dades i percepcions de la plantilla que permeten identificar clarament les mancances existents.
- Consciència emergent sobre la importància de millorar la salut laboral i el benestar del personal.
- Oportunitat d'intervenir de manera preventiva abans que les afectacions de salut es cronifiquin.
- Marc adequat per iniciar un canvi organitzatiu cap a un entorn més just, inclusiu i segur.

PUNTS FEBLES

- Absència d'estudis de riscos laborals i psicosocials amb enfocament de gènere.
- Manca de formació en igualtat i perspectiva de gènere del personal responsable de PRL.
- Desconeixement de la plantilla sobre riscos específics i drets en matèria de salut laboral amb perspectiva de gènere.

NECESSITATS DETECTADES

- **Visibilitzar els riscos laborals associats a la feminització** de determinats llocs de treball, especialment aquells tradicionalment infravalorats.
- Necessitat d'**incorporar de manera explícita la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (PRL)**, tant en l'avaluació com en les mesures preventives.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 11. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 11.1. Realitzar una valoració de riscos psicosocials, especialment vinculats al treball de cura i càrregues emocionals.	<ul style="list-style-type: none"> - Informe elaborat i validat - Percentatge de plantilla participant en l'estudi (desagregat per sexe) - Identificació de riscos diferenciats per gènere - Nombre de propostes de millora derivades de l'informe 	- Curt termini (primer any)	<ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguiment - Igualtat en els treballs
Acció 11.2. Estudiar la creació de sistemes de registre i seguiment d'incidències amb dades diferenciades per gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de registre implantat - Percentatge d'incidències registrades amb variable de gènere - Informes anuals de seguiment elaborats - Mesures correctores aplicades a partir de les dades analitzades 	- Segon any	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humans - Igualtat en els treballs

ÀMBIT 12: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Aquest apartat fa referència a la cultura interna en matèria d'igualtat. Pretén identificar de quina manera s'articula el principi d'igualtat dins del Consell Comarcal i tenir en compte els antecedents previs en aquest àmbit.

CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ÀMBIT

Antecedents i trajectòria. El Consell Comarcal del Solsonès té una trajectòria de dos plans d'igualtat previ a aquest, que marca un marc formal per promoure la igualtat de dones i homes dins de l'organització. A més, ha implementat mesures rellevants com flexibilització d'horaris i adaptació de la jornada laboral, demostrant cert compromís amb la incorporació de la perspectiva de gènere. Tot i aquests avenços, encara és necessari consolidar la seva transversalització en totes les polítiques i pràctiques de l'organització.

Comissió d'igualtat. La comissió de negociació i seguiment està constituïda de manera paritària entre dones i homes i forma part del marc del Pla d'igualtat. No obstant això, durant el període de vigència dels dos plans anteriors, la comissió no s'ha reunit, la qual cosa ha limitat l'efectivitat del seguiment i l'impuls de noves mesures.

Consolidació de l'àmbit de polítiques d'igualtat i feminismes. L'organització disposa d'una àrea específica composta per cinc persones dedicades a promoure la igualtat, que pot actuar com a suport i complement de la comissió. Aquest àmbit està format pel SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), el SAI (Servei d'Atenció Integral) i pel SIT (Servei d'igualtat en els treballs).

Percepció de la plantilla. La majoria de la plantilla percep que la igualtat està assegurada, tot i que un 22% identifica diferències especialment en l'accés a càrrecs de responsabilitat i en les retribucions més elevades, majoritàriament ocupades per homes. Això indica que, tot i els avenços del pla, la igualtat encara no està plenament consolidada. Alhora, gairebé el 88% considera important disposar d'un Pla d'igualtat, la qual cosa mostra una alta sensibilització i predisposició de la plantilla a impulsar millores.

Formació sobre igualtat i perspectiva de gènere. Un 58% de la plantilla ha rebut algun tipus de formació sobre igualtat de tracte i no discriminació, un 42% afirmes no haver-ne realitzat.

PUNTS FORTS

- El Consell Comarcal del Solsonès disposa d'un Pla d'Igualtat que estableix un marc formal per promoure la igualtat de dones i homes.
- El conveni contempla mesures concretes de protecció per a dones víctimes de violència masclista, com flexibilització de jornada, adaptació d'horaris i justificació d'absències.
- La comissió de negociació i seguiment està constituïda de manera paritària entre dones i homes, garantint representació equilibrada.
- La plantilla mostra un alt grau de sensibilització respecte a la igualtat, amb gairebé un 88% considerant necessari disposar d'un Pla d'Igualtat.
- L'organització disposa d'una subàrea específica d'igualtat i feminismes composta per cinc tècniques dedicades a transversalitzar les polítiques d'igualtat el Consell Comarcal del Solsonès.
- Es preveu la creació d'una figura específica d'agent d'igualtat que coordini les accions de manera centralitzada.

PUNTS FEBLES

- Durant el període de vigència dels dos plans anteriors, la comissió d'igualtat només s'ha reunit en el procés d'elaboració del nou pla, limitant l'efectivitat del seguiment i l'impuls de mesures.
- El personal de Recursos Humans no disposa de formació específica en igualtat de gènere i perspectiva de gènere.

NECESSITATS DETECTADES

- Garantir el funcionament efectiu de la comissió de seguiment amb reunions periòdiques i mecanismes seguiment.

- Reforçar la formació del personal de la plantilla en matèria d'igualtat, perspectiva de gènere i prevenció de discriminacions.
- Incrementar la participació activa de la plantilla en projectes i activitats relacionades amb la igualtat.
- Desenvolupar estratègies de comunicació interna i externa que visibilitzin el compromís institucional amb la igualtat i la prevenció de violència masclista.
- Integrar criteris d'igualtat en les relacions amb proveïdors i entitats col·laboradores.

ACCIONS PROPOSADES

ÀMBIT 12. CULTURA ORGANITZATIVA			
ACCIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀREES IMPLICADES
Acció 12.1. Crear un dossier de benvinguda que inclogui la documentació bàsica per a la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Dossier elaborat i actualitzat • Percentatge de noves incorporacions que reben el dossier • Inclusió de continguts sobre igualtat, protocols i drets laborals • Valoració de satisfacció de la plantilla. 	Curt termini (any 1) Actualització anual	Recursos Humans Comunicació Comissió d'Igualtat
Acció 12.2. Revisar i consolidar el Pla d'Igualtat amb objectius clars, indicadors i calendaris de seguiment.	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'Igualtat revisat i aprovat • Nombre d'objectius definits amb indicadors mesurables • Grau de compliment anual del Pla • Informes de seguiment elaborats i compartits • Nombre de reunions de la comissió de seguiment del PIIO 	Curt termini (any 1) Seguiment anual	Direcció Recursos Humans Comissió d'Igualtat Representació legal de les persones treballadores
Acció 12.3. Desenvolupar un pla de comunicació que reforci la visibilitat del compromís institucional i exigeixi	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de comunicació elaborat i implementat • Nombre d'accions de comunicació realitzades (internes i externes) 	- Segon any	- Contractació - Comissió de seguiment - Igualtat en els treballs

<p>critèris d'igualtat a proveïdors i entitats col·laboradores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusió de clàusules d'igualtat en contractes i convenis • Nombre de proveïdors informats o adherits als criteris d'igualtat 		
---	--	--	--

7. CALENDARI DE TREBALL

CALENDARITZACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. INFORMACIÓ GENERAL DEL LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL																
Acció 1.1. Recollir dades sobre la parcialitat de la plantilla, desagregades per sexe, categoria professional i departament i analitzar-ne les causes.		X								X						
Acció 1.2. Elaborar un informe que permeti detectar possibles desigualtats i, si escau, definir mesures correctores dins del Pla d'Igualtat.			X								X					
Acció 1.2. Dur a terme una revisió sistemàtica de la tipologia de contracte de cada lloc de treball per identificar oportunitats de conversió cap a modalitats						X								X		

més estables i definir un pla progressiu d'estabilització de la plantilla.																			
2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL																			
2.1. Revisar i actualitzar la Relació de Llocs de Treball (RLT) per tal que incorpori la perspectiva de gènere utilitzant l'auditoria retributiva com a referència		X																	
2.2. Promoure accions de formació sobre lideratge i direcció per a dones amb l'objectiu d'afavorir la seva promoció, si és el cas.		X				X				X							X		
2.3. Garantir que les persones que ocupen els càrrecs de responsabilitat rebin formació en perspectiva de gènere		X				X				X							X		
3. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA																			
3.1 Incloure formacions per a la promoció i el desenvolupament professional que afavoreixin l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat i decisió.		X								X									

5.3. Impartir formació en igualtat i perspectiva de gènere a les persones responsables i caps d'àrea.		X					X						X			
6. FORMACIÓ																
6.1. Realitzar un recull anual de necessitats formatives per àrees i llocs de treball.		X				X					X				X	
6.2. Crear un sistema de registre de formacions lligat al Pla de Formació del CCS.	X															
6.3. Incloure formació obligatòria en perspectiva de gènere a l'administració pública	X					X					X				X	
6.4. Afavorir l'equitat en l'accés a la formació (formació híbrida, planificació anual, etc.)						X										
7. RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL																
7.1. Realització de l'auditoria retributiva corresponent al Pla d'Igualtat 2026-2029		X														
7.2. Estudiar la viabilitat de l'aplicació dels resultats de l'auditoria retributiva per avançar cap a una millor igualtat salarial					X											
8. EXERCICI CORRESPONSABLES DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL																

10. COMUNICACIÓ NO SEXISTA													
10.1. Transversalitzar l'ús de la guia de llenguatge no sexista en tots els documents i comunicacions.			X										
10.2. Establir una persona referent en llenguatge inclusiu.	X												
10.3. Incorporar la comunicació no sexista com a element identitari del CCS, amb caràcter obligatori. Revisar-ho a dos anys vista.			X						X				
10.4. Realitzar formació obligatòria en comunicació no sexista, especialment per persones de referència i càrrecs de responsabilitat.			X										
10.5. Revisar la representació visual (imatges, cartellera, webs, xarxes) per garantir pluralitat i equitat.			X				X		X				X
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE													
11.1. Realitzar un informe de riscos psicosocials, especialment vinculats al treball de cura i càrregues emocionals.	X												

11.2. Estudiar la creació de sistemes de registre i seguiment d'incidències amb dades diferenciades per gènere.					X														
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA																			
12.1. Crear un dossier de benvinguda que inclogui la documentació bàsica per a la plantilla		X																	
12.2. Revisar i consolidar el Pla d'Igualtat amb objectius clars, indicadors i calendaris de seguiment.		X																	
12.3. Desenvolupar un pla de comunicació interna i externa que reforci la visibilitat del compromís institucional i exigeixi criteris d'igualtat a proveïdors i entitats col·laboradores.						X													

8. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

8.1. SEGUIMENT DEL PLA

Seguiment el que estableix la normativa vigent sobre plans d'igualtat (Reial Decret 901/2020 i Llei 3/2007), la comissió de seguiment del pla d'igualtat es reunirà com a mínim un cop l'any per analitzar l'estat d'execució del pla, revisar indicadors i dades desagregades per gènere, i proposar ajustos o noves mesures. A més, amb l'objectiu de garantir una correcta aplicació de les accions i un seguiment més proper, la comissió es reunirà un cop addicional cada any, de manera que es faran un total de dues reunions anuals: una per al seguiment general i una altra per planificar l'aplicació de les accions previstes.

8.2. AVALUACIÓ DEL PLA

La tècnica que dona suport a la comissió generarà l'eina d'avaluació corresponent als dos anys d'implementació així com l'eina d'avaluació final passats els quatre anys de vigència del pla.

8.3 COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa:

Claustre Sunyer Cantons, presidenta del Consell Comarcal del Solsonès

Benjamí Puig Riu, vicepresident del Consell Comarcal del Solsonès

- Per part de la representació legal de les persones treballadores:

Marc Sangrà Feliu, representant de la plantilla

Sílvia Vilaseca Casafont, representant de la plantilla

8.4. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

8.5. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El pla d'igualtat podrà ser revisat i modificat quan així ho requereixin les necessitats de l'organització, les recomanacions de la comissió de seguiment o els canvis normatius vigents. Qualsevol proposta de modificació serà presentada a la **comissió de seguiment del pla d'igualtat**, que avaluarà la seva pertinència i consensuarà les mesures a adoptar amb la representació de la plantilla.

En cas de discrepàncies entre la direcció i els representants dels treballadors/es sobre l'aplicació o interpretació del pla, s'intentarà assolir un consens a través de la **comissió de seguiment**. Si el desacord persisteix, es podran utilitzar mecanismes de mediació interna o els canals previstos per la normativa laboral vigent per a la resolució de conflictes.

Aquest procediment garanteix que el pla d'igualtat sigui un document **dinàmic, actualitzat i aplicable de manera equitativa**, permetent ajustar les accions i mesures segons l'evolució de l'organització i de les necessitats de la plantilla.