



PLA IGUALTAT DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ 2022-2025



Autora: Dra. Mònica Gelambí Torrell

CONTINGUT

Presentació del Consell Comarcal.....	2
Introducció.....	3
Marc Normatiu.....	5
Metodologia.....	8
DIAGNOSI DE GÈNERE.....	11
1.- Cultura i gestió organitzativa.....	11
2.- Condicions laborals i classificació professional	15
3.- L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació).....	23
3.- Formació interna i/o contínua	26
5.- Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina.	27
6.- Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes.....	29
7.- Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	33
8.- Salut laboral	36
9.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	37
10.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.....	39

PRESENTACIÓ DEL CONSELL COMARCAL

Nom i Raó Social	CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Activitat	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Sector	PÚBLIC
Productes principals /activitats principals	Correspon a la comarca l'exercici de les competències que es descriuen a l'article 25 del Text Refós de la Llei d'Organització Comarcal. En l'àmbit de les seves competències, la comarca pot fer obres i prestar serveis, d'acord amb els requisits que estableix aquesta llei.
Àmbit territorial (multinacional / nacional / local)	Comarcal
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Carrer Nou 48, 17600 Figueres
Telèfon	972503088
Web	http://www.altemporda.org
Correu electrònic	lvinagre@altemporda.cat
Persona de contacte	Laura Vinagre Garcia
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa	Estatut Bàsic de l'Empleat Públic Estatut dels Treballadors Acord del Personal al servei del CCAE

INTRODUCCIÓ.

El Consell Comarcal és l'ens local de caràcter territorial que, tal i com defineix la Llei 6/1978, de 4 d'abril, de l'organització comarcal de Catalunya, té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia. El Consell Comarcal de l'Alt Empordà representa als 68 municipis de la comarca i, com a administració local de suport als municipis, té una estructura administrativa orientada a potenciar la capacitat de gestió dels ajuntaments de menys de 20.000 habitants de la comarca. Cal tenir en compte que en el context de governança local, l'ens comarcal és una administració de suport municipal rellevant i amb una alta capacitat de situar les prioritats de l'agenda política de la comarca.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH), la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LLEDH), el Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP) obliguen a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Amb aquest objectiu es demana l'elaboració i implementació d'un pla intern d'igualtat, que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya, estableix i regula els mecanismes per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. I és concretament, en el seu article 6, on s'estableixen les obligacions de les entitats locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat i gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de l'ur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitatció del personal a llur servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.**
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

L'article 15 de l'esmentat cos legal complementa aquest article 6, lletra g), en el sentit que disposa en el seu apartat segon que els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes.

El seu apartat quart disposa, així mateix, que **els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:**

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

En aquest sentit, **la Disposició Addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic**, estableix que les Administracions públiques resten obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que, aquestes, hauran d'adoptar les mesures possibles per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes, a més a més **d'elaborar i aplicar Plans d'igualtat**.

El present document, doncs, esdevé fruit d'una obligació legal que serveix de fonamentació per al Pla d'Igualtat recull la situació respecte la igualtat d'oportunitats de dones i homes al Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

MARC NORMATIU

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea.

La **Constitució Espanyola de 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió:

A) com valor superior (article 1.1 CE):

Art.1.1 CE: Espanya es constitueix en un Estat Social i Democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

B) com clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2 CE):

Art.9.2 CE: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

C) com principi d'igualtat o igualtat formal (article 14 CE):

Art.14 CE: els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones “*que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats*”.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans i especifica en el primera apartat que “*Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat*”.

I en darrer lloc, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a “*adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes*”.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, l'article 43 sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

La disposició addicional setena del **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

El **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació** no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEMH:

Article 46.4. Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

Article 46.6. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el

Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

La **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'Igualtat per part de les Administracions locals de Catalunya en el seu article 6 i article 15, com hem vist en l'apartat anterior del Pla.

La **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

La **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En el seu article indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, essent un d'ells, la violència en l'àmbit laboral (apartat tercer):

“Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.”

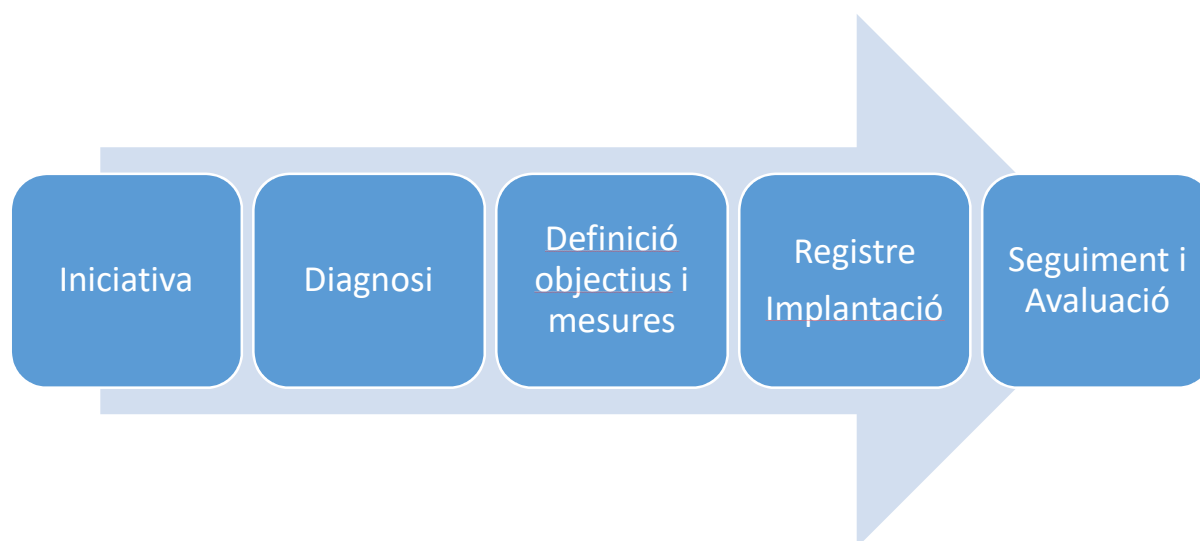
METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Un Pla d'Igualtat pretén assolir els següents objectius:

- Assegurar la desaparició dels desequilibris i de les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones en l'organització.
- Eliminar la diferència salarial de gènere en l'empresa, en el cas que existeixi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de forma satisfactòria.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin en base al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per dones i homes, garantint d'aquesta forma un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere que es doni o es pugui donar.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa incorporant la perspectiva de gènere.
- Treballar per assegurar dins de l'empresa una representació justa i igualitària en termes de gènere.

El procés per dissenyar el pla d'igualtat ha estat el següent:



El Consell Comarcal de l'Alt Empordà va assumir el compromís de realitzar el seu Pla d'Igualtat, que va comunicar a tota la plantilla, per fomentar la seva participació i poder elaborar una diagnosi participativa.

La diagnosi es considera la part més important en el procés de disseny del pla perquè els seus resultats indicaran els àmbits de millora i per tant, seran claus per decidir les prioritats i els objectius que s'hauran d'incorporar en el pla d'igualtat.

En la diagnosi que s'ha realitzat s'ha tingut en compte tant l'estructura de gènere del Consell Comarcal com cultura de gènere del Consell Comarcal:

A) Diagnosi de l'estructura de gènere del Consell Comarcal

La diagnosi consisteix en una anàlisi en detall de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'organització, tenint en compte la cultura d'igualtat de gènere existent, els processos que el consell comarcal utilitza (en la contractació, la promoció, la comunicació, la presa de decisions, en la prevenció de riscos laborals, etc.) i la realitat quantitativa dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal (tipologia de contractes, posicions, accés a la formació, etc.).

La diagnosi de l'estructura de gènere existent al Consell Comarcal ha analitzat tant la composició estructural del consell comarcal com la seva gestió organitzativa. Es considera important conèixer l'organigrama de l'estructura tenint present la participació de tots dos sexes en els diferents nivells, posicions i funcions; les característiques sociodemogràfiques i laborals de la plantilla (característiques personals, del seu grup familiar, necessitats de conciliació, trajectòries professionals, etc.); la política de recursos humans (selecció de personal, formació, sistemes de promoció, política salarial); i la cultura laboral existent (percepció de l'exercici de l'autoritat, relacions de poder, formes de treballar, etc.).

Els temes que s'hauran de tenir en compte per realitzar aquesta diagnosi són:

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

Per a realitzar aquesta diagnosi s'han tingut en compte les següents fonts d'informació:

- 1.- Dades quantitatives de la plantilla del Consell Comarcal, que es van facilitar des de Recursos Humans.
- 2.- Documentació del Consell Comarcal que impliqui la formalització de processos interns. Per exemple: pla de formació, taules salarials, polítiques de conciliació, etc.
- 3.- Entrevistes amb la responsable del Departament de Recursos Humans i amb el Gerent del Consell Comarcal.

B) Diagnosi de la cultura de gènere del Consell Comarcal

La cultura de gènere existent en el Consell Comarcal es pot definir com el nivell de compromís individual i institucional en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la percepció de la plantilla en relació a aquests temes.

Per avaluar aquesta cultura de gènere s'han realitzat diferents accions:

- 1.- Reunió amb la Comissió d'Igualtat per avaluar l'impacte de totes les actuacions realitzades fins al moment i identificar les necessitats existents per continuar treballant per afavorir una cultura de gènere inclusiva i interseccional en el Consell Comarcal.

2.- Qüestionari a la plantilla sobre la percepció en temes d'igualtat. Qüestionari realitzat en format online i que es va respondre durant els mesos de maig a juliol del 2019 (annex 1).

Van respondre al qüestionari 84 persones, que representen un 57% de la plantilla. Un 80% de les persones que van respondre són dones, un 17% homes.

3.- Focus Group amb personal treballador del Consell Comarcal. Es va convocar a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat, que es caracteritza per estar formada per una persona representant per a cada àrea i servei. Persones amb situacions contractuals i nivells jeràrquics diferents. La sessió es va realitzar el dia 12 de maig del 2021 amb els següents objectius:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que componen el grup.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats per part del consell comarcal en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat al Consell Comarcal i sobretot a la seva plantilla.

En el focus group van participar 8 persones provinents de les àrees de gerència, OCIC, Promoció Econòmica, Habitatge, Joventut i Esports, Recursos Humans, Inclusió i Intervenció.

La comissió de negociació del pla és la responsable de la negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integren el Pla; de l'elaboració de l'informe de resultats de la diagnosi; de la identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implementació, recursos, òrgans responsables i calendari; de la definició dels indicadors de mediació i dels instruments de recollida d'informació pel seguiment i avaluació del pla; i de l'impuls de la implementació del pla d'igualtat a l'empresa.

Aquest pla ha estat aprovat per la comissió de negociació del pla que es va constituir el dia 4 d'octubre de 2021, va aprovar la diagnosi el 12 de novembre de 2021 i va aprovar la versió definitiva del pla el 3 de desembre de 2021.

DIAGNOSI DE GÈNERE

1.- Cultura i gestió organitzativa

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà va iniciar a treballar per afavorir la igualtat de gènere en la comarca en el primer Pla comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2005-2007, que va donar lloc, posteriorment, al pla de promoció de les polítiques d'igualtat 2008-2011, el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà 2013-2016 i el Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019. Aquest darrer pla comarcal ha estat prorrogat pel període 2020-2021 en la sessió ordinària del 24 de novembre de 2020 del Ple del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

El Pla 2016-2019 i 2020-2021 reforça el compromís i l'acció comarcal per l'equitat de gènere obrint un espai de treball per **introduir la perspectiva de gènere en el treball de totes les àrees de l'organització**. Un dels eixos es centra en fomentar la transversalitat de gènere en el funcionament i en les polítiques del Consell Comarcal, i en el seu suport als ajuntament adherits al Pla i a les entitats.

En el Codi de conducta dels alts càrrecs del Consell comarcal es reconeix com a principi ètic la ***Igualtat de tracte i respecte de totes les persones i la no-discriminació per raons de naixement, ètnia, gènere, opinió, diversitat funcional o qualsevol altra condició o circumstància personal o social***. I en aquest mateix codi, en els seus compromisos en relació amb els conflictes d'interessos estableix: *Fer ús de criteris objectius en la presa de decisions, especialment en l'execució pressupostària, la concessió d'ajuts i subvencions, la contractació pública i la selecció de personal, i garantir que els processos es desenvolupin d'acord amb els principis de transparència, legalitat, publicitat, imparcialitat i objectivitat, incorporant-hi criteris de sostenibilitat i igualtat de gènere*.

El Consell Comarcal per complir amb el seu compromís amb la implementació de la transversalitat de gènere crea una **Comissió d'Igualtat**, que es reuneix per primera vegada el 14 d'octubre de 2019. En aquesta reunió es va convocar a una persona per àrea o servei. S'inicia amb una petita formació sobre transversalitat de la perspectiva de gènere a les persones membres de la Comissió i es continua amb un debat sobre les eines i recursos que es necessiten per aconseguir treballar amb perspectiva de gènere. També es presenten els resultats del qüestionari de percepció de la plantilla, que ja s'havia realitzat.

La Comissió d'Igualtat assumeix el compromís d'iniciar el procés de sensibilització i disseny d'eines pel compliment de les obligacions que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes per a les administracions públiques locals.

La Comissió d'Igualtat decideix apostar per 2 eines:

- a) Revisió de la documentació i dels models que s'utilitzen en les diferents àrees per assegurar la seva correcció des de la perspectiva de la igualtat de gènere.
- b) Disseny de fulletons informatius com eina clau per la sensibilització i formació de la plantilla. S'elaboren 11 fullets informatius sobre temàtiques i eines que es consideren claus.

El 21 de gener del 2020 la Comissió d'Igualtat es reuneix de nou. Es realitza una devolutiva a la Comissió dels canvis proposats en els documents i models interns treballats i revisats. Es presenten i s'avaluen els fullets informacions.

El 26 de febrer del 2020 es realitza un acte de sensibilització per a tota la plantilla del Consell Comarcal. Es porten a terme 2 sessions formatives de 2 hores i mitja cadascuna on es presenta el recorregut del Consell Comarcal per implementar les obligacions recollides en el Pla d'Igualtat i introduir la transversalitat de gènere en les seves polítiques i serveis; les principals obligacions que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i que afecten a totes les persones que treballen a l'administració pública; i els recursos creats per la Comissió d'Igualtat per ajudar a conèixer i complir

amb aquestes obligacions: redactar en un llenguatge inclusiu i no sexista; treballar des d'una perspectiva de gènere interseccional; recollir les dades desagregades per sexe i crear indicadors de gènere; incorporar clàusules socials de gènere en les licitacions públiques, incloure la perspectiva de gènere en premis, beques i concursos.

En el Consell Comarcal no existeix formalment la figura de l'agent d'igualtat. L'agent d'igualtat és aquell/a professional que dissenya, coordina, dinamitza, implementa, gestiona i avalua plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva tenint en compte la igualtat d'oportunitats i de gènere en diferents àmbits i escenaris professionals. La seva funció principal és, per tant, la d'impulsar el progrés i l'expansió de la igualtat d'oportunitats i de gènere en les organitzacions i institucions mitjançant la implementació i avaluació d'actuacions i polítiques encaminades a la consecució de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones, tant en l'àmbit públic com en el privat.

El Departament de Recursos Humans compta amb personal format en igualtat de gènere. La plantilla ha participat en diversos projectes que tenen com objectiu treballar la igualtat d'oportunitats de dones i homes. I s'han negociat i consensuat amb la representació legal dels treballadors i treballadores polítiques, accions i iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

Per avaluar la cultura de gènere existent dins del Consell Comarcal també s'han tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció.

En primer lloc el qüestionari avalua el coneixement que la plantilla tenia sobre les obligacions que estableix la llei d'igualtat a qui treballa a l'administració pública.

El qüestionari posa en evidència que les persones que han participat, una mica més de la meitat de la plantilla, tenen clar, a nivell teòric, els principals conceptes que giren al voltant de les polítiques d'igualtat de gènere i dels seus objectius. Partint del fet que sexe i gènere no són conceptes equivalents (pregunta 1_92% d'encerts), que el gènere és una construcció social (pregunta 3_91% d'encerts), i que les polítiques transversals de gènere busquen canviar els rols i les relacions de gènere (pregunta 6_94% d'encerts). I sumant-hi que cal realitzar aquestes polítiques des d'un enfocament que vagi més enllà del sistema binari sexe-gènere (pregunta 10_94% d'encerts) i que incorporar la transversalitat implica analitzar l'impacte que té qualsevol política, programa o servei en la igualtat de gènere (pregunta 12_82% d'encerts).

A nivell teòric no es té tan clar que l'aposta per la introducció de la transversalitat de gènere s'ha de fer des d'un enfocament interseccional (pregunta 11_77% d'encerts) i que un dels aspectes que s'ha de saber tenir en compte és que els homes i les dones no són col·lectius homogenis (pregunta 2_37% d'encerts).

Si ens centrem en la normativa que és aplicable a Catalunya observem com no tothom té clar la legislació que és vinculant per l'administració pública catalana en temes d'igualtat de gènere (pregunta 4_64% d'encerts), tot i que si que es té clar que la llei obliga a les persones que treballen a l'administració pública a implementar el principi de transversalitat de gènere (pregunta 5_86% d'encerts).

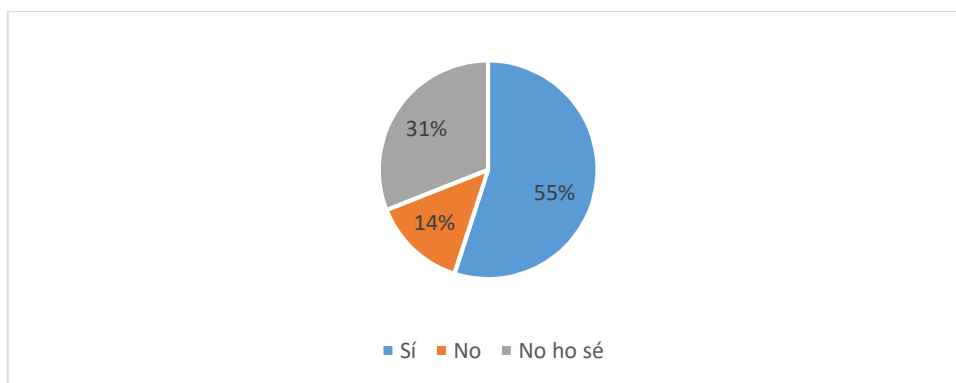
Les persones que han respost al qüestionari saben que la llei obliga a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista (pregunta 7_83% d'encerts), però no s'acaba d'entendre què vol dir utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista (pregunta 8_53% d'encerts). Tampoc hi ha coneixement de l'obligació que estableix la llei d'igualtat d'incloure la variable sexe en tot formulari o recollida de dades (pregunta 9_30% d'encerts).

En segon lloc, el qüestionari es centrava en la percepció que tenia la plantilla sobre el grau de compromís del Consell Comarcal amb la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

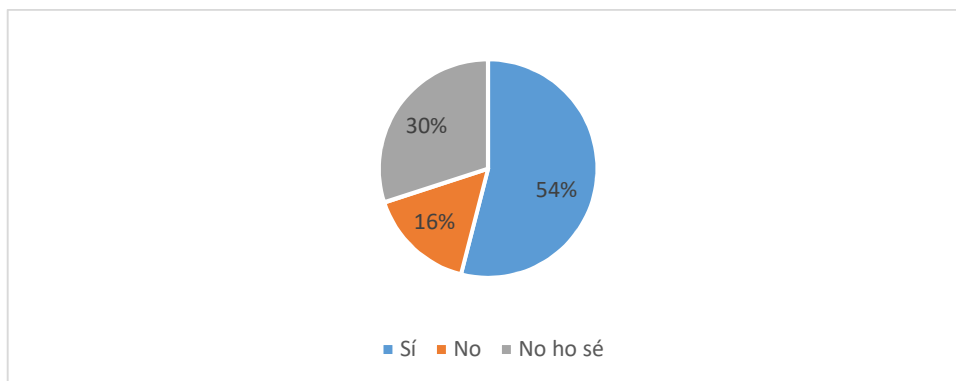
El 58% de les persones que han respost al qüestionari manifesten conèixer el Pla per a la igualtat de gènere del Consell Comarcal. No existeix una correspondència entre treballar en un departament i/o àrea i tenir o no tenir coneixement del Pla. Observem persones de les diferents àrees que el coneixen i persones de les mateixes àrees que no el coneixen.

Segons les persones que treballen al Consell i que han respost al qüestionari, no es pot afirmar que existeixi la consciència de ser una organització clarament compromesa amb la igualtat de dones i homes (només un 55% ho afirmen en la pregunta 23) i que tingui en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes (ho afirmen només un 54% en la pregunta 24). Existint en ambdós casos un 30% de respostes "no ho sé".

Pregunta 23. Consideres que el Consell Comarcal està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

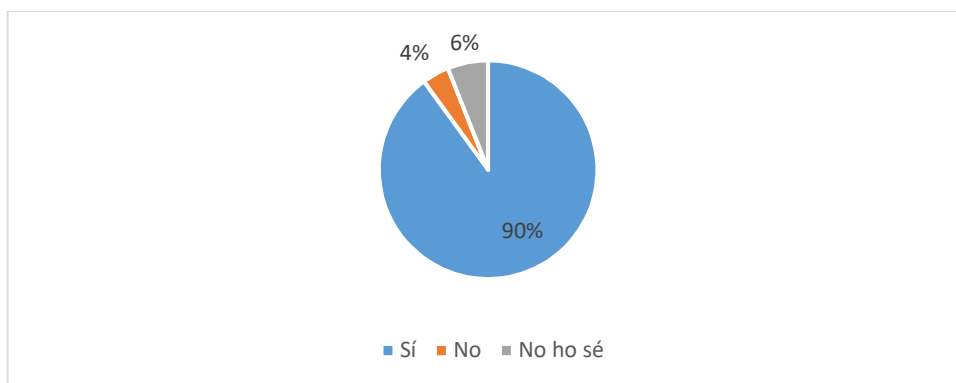


Pregunta 24. En general, al Consell Comarcal, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

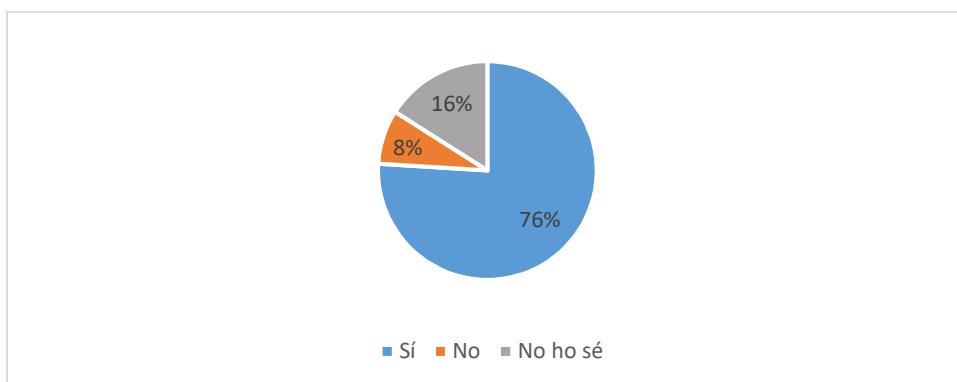


L'existència d'un Pla intern d'igualtat es valora de forma positiva per part de la plantilla (pregunta 30) i s'afirma que la seva existència implicaria una millora per a tots els treballadors i treballadores del Consell (pregunta 31).

Pregunta 30. Creus que és necessari tenir un pla d'igualtat (pla d'empresa)?

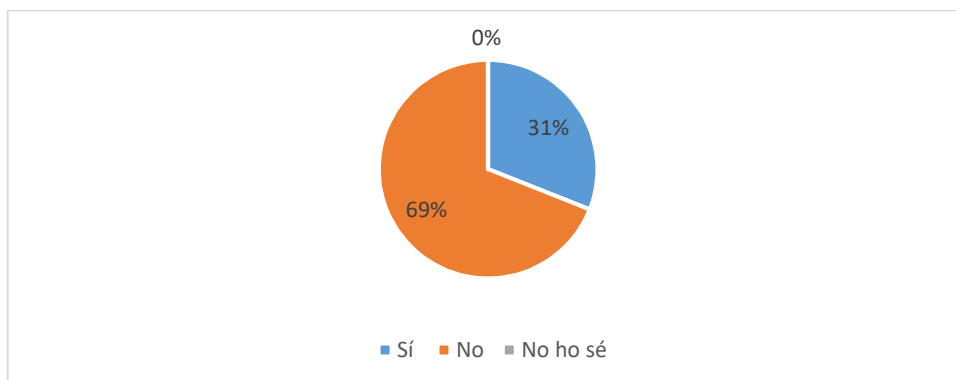


Pregunta 31. Creus que l'existència d'un Pla d'Igualtat implicaria una millora per a tots els treballadors i treballadores del Consell Comarcal?



La plantilla en aquest qüestionari manifesta desconèixer els drets laborals de les dones que han sofert violència masclista (pregunta 32):

Pregunta 32. Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere?



Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des del 2005 el Consell Comarcal treballa per afavorir la igualtat de gènere a la comarca.	Poc interès pel tema igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Només van respondre al qüestionari 84 persones, que representen un

<p>El Consell Comarcal ha treballat, per ser un dels seus eixos d'actuació, la implementació del principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en el treball de totes les àrees de l'organització i en el propi funcionament.</p> <p>S'ha realitzat una aposta seriosa per la conscienciació i s'han dissenyat eines per afavorir una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de gènere.</p> <p>Creació d'una Comissió d'Igualtat responsable de la implementació del principi de transversalitat de la perspectiva de gènere amb la participació de persones de totes les àrees i/o departaments.</p> <p>Elevat coneixement per part de qui va respondre el qüestionari sobre el marc teòric de les polítiques d'igualtat de gènere.</p>	<p>57% de la plantilla qüestionari. Menys interès per part dels homes.</p> <p>Poc coneixement del Pla per a la igualtat de gènere del Consell Comarcal.</p> <p>La plantilla no percep que el Consell Comarcal sigui una organització clarament compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que tingui en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió.</p> <p>Inexistència d'un Pla d'Igualtat intern com empresa.</p> <p>Inexistència de la figura de l'agent d'igualtat dins del Consell Comarcal.</p>
---	--

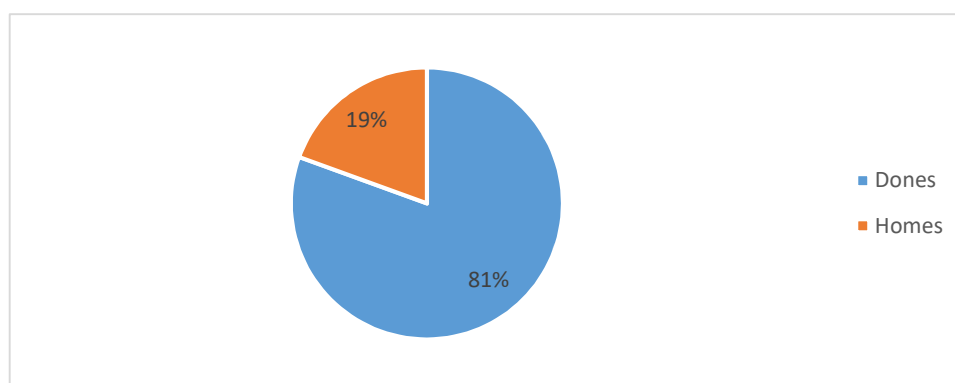
2.- Condicions laborals i classificació professional

Tot el personal del Consell Comarcal és funcionari, és a dir, pertany al règim estatutari, excepte 2 persones.

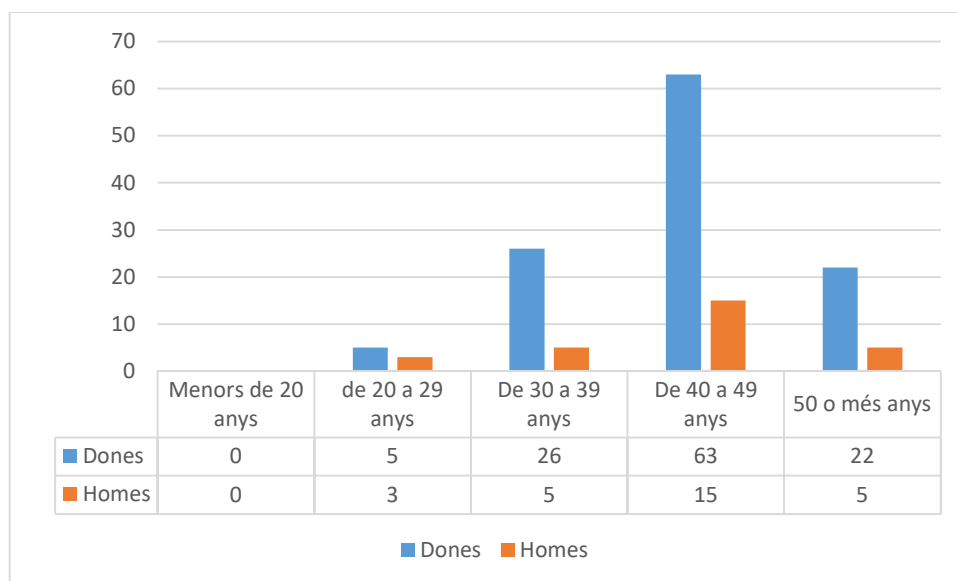
El Departament de recursos humans recull i treballa les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".

Distribució de la plantilla per sexes:

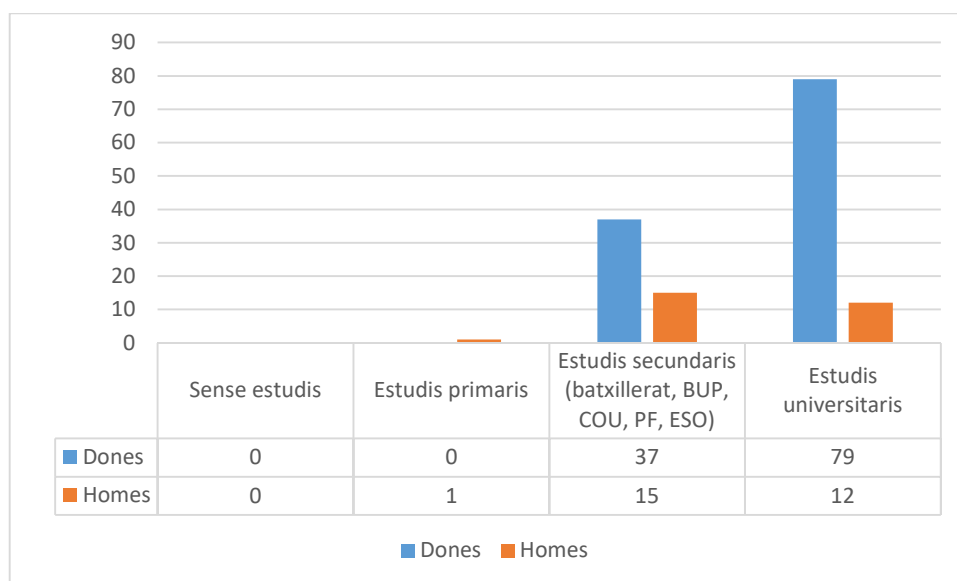
	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla desagregada per sexes	116	81	28	19	144

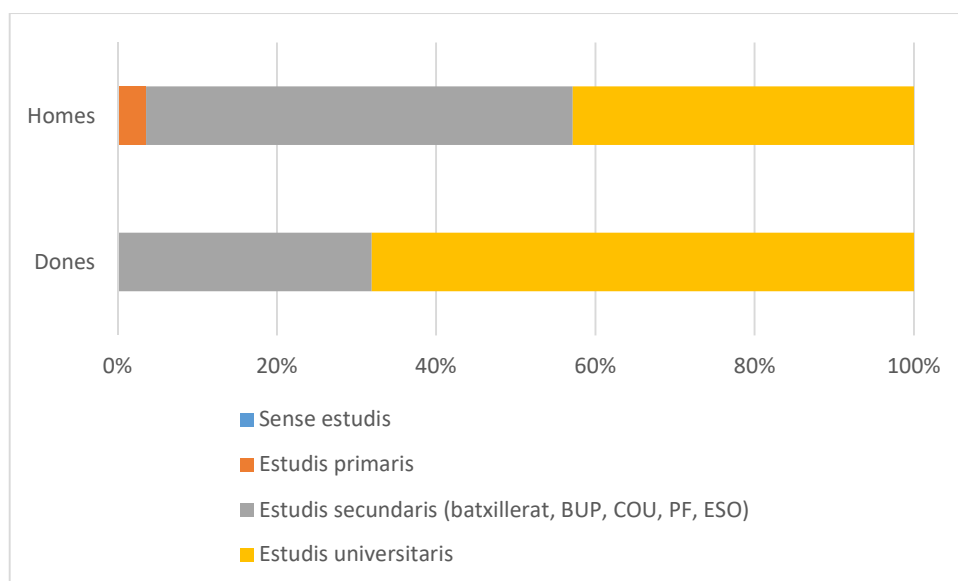


Distribució de la plantilla per edats:

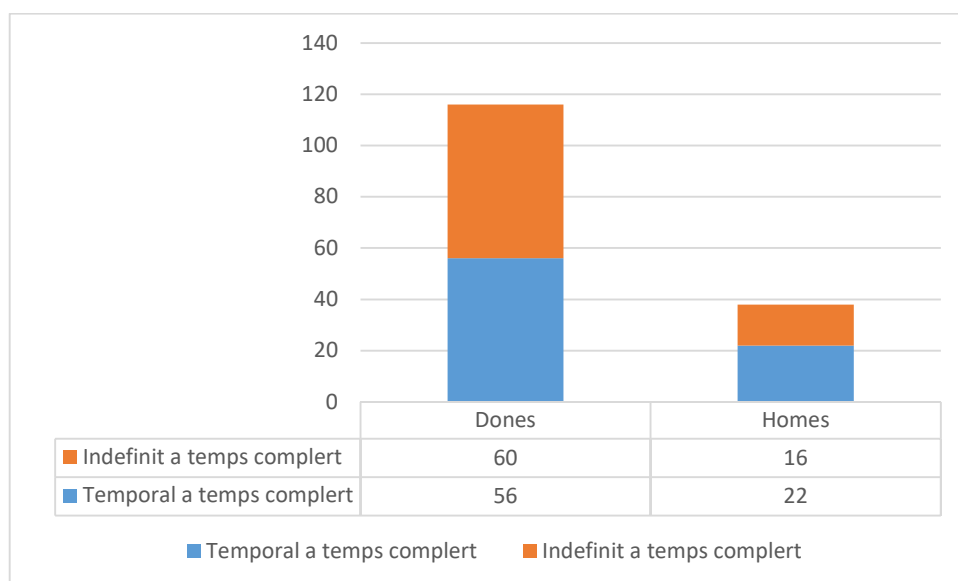


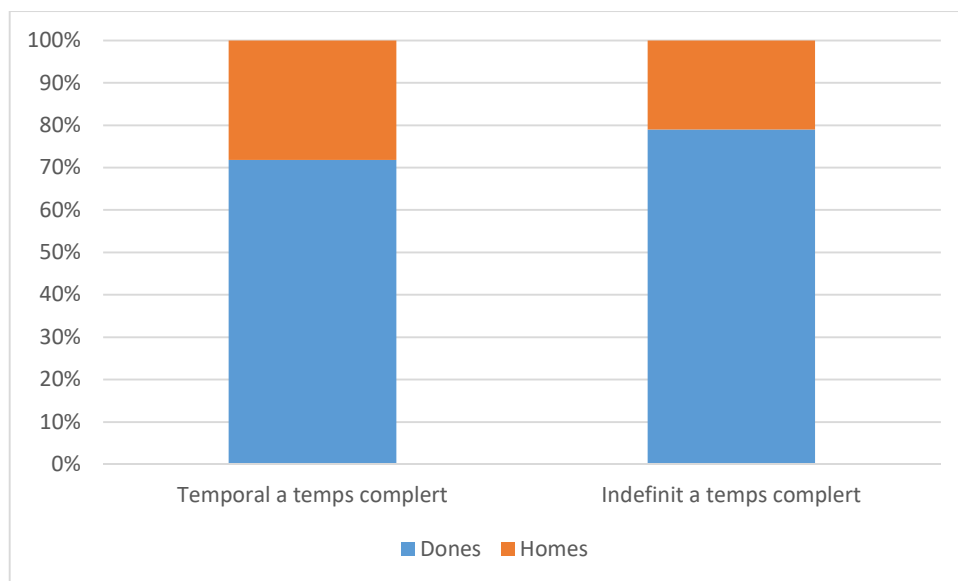
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis:



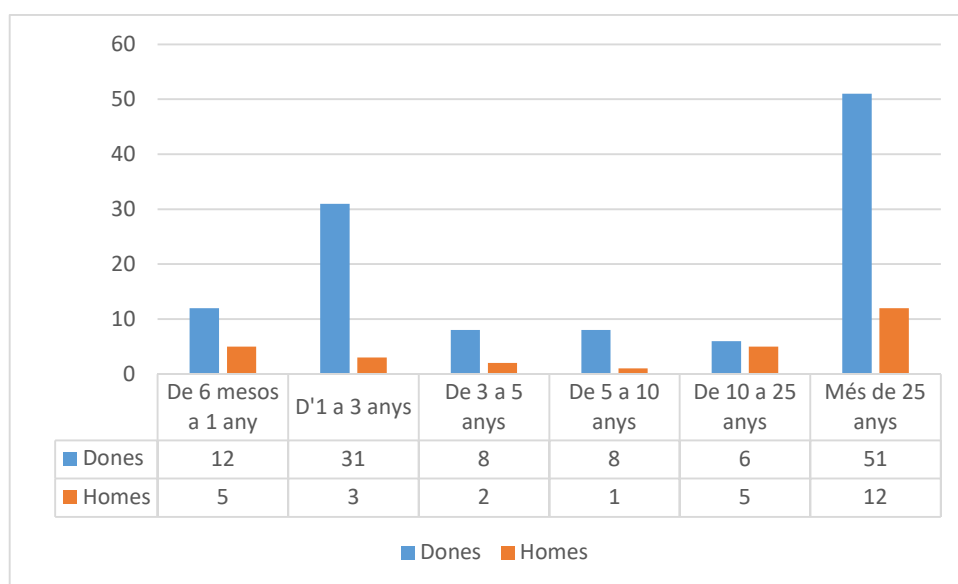


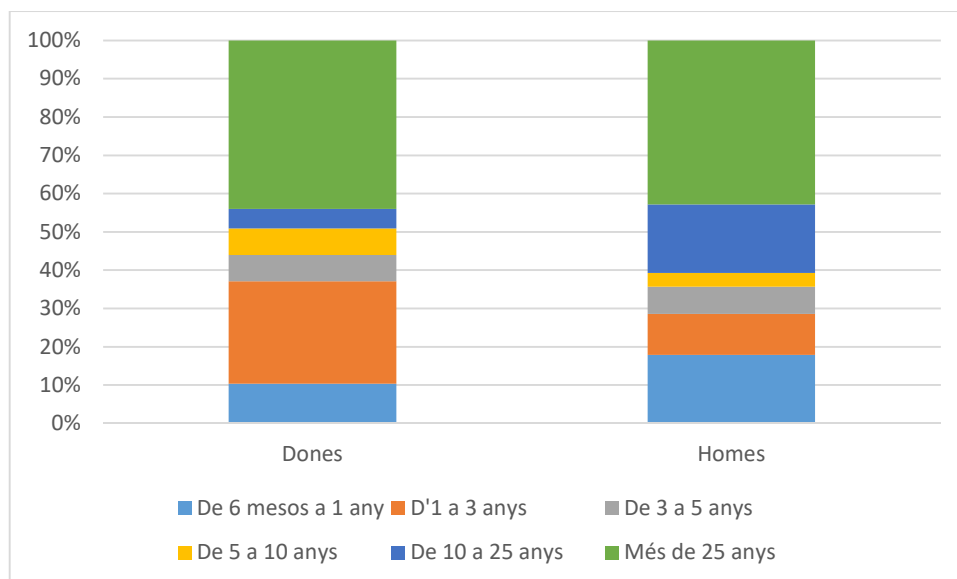
Distribució de la plantilla per tipus de contracte:



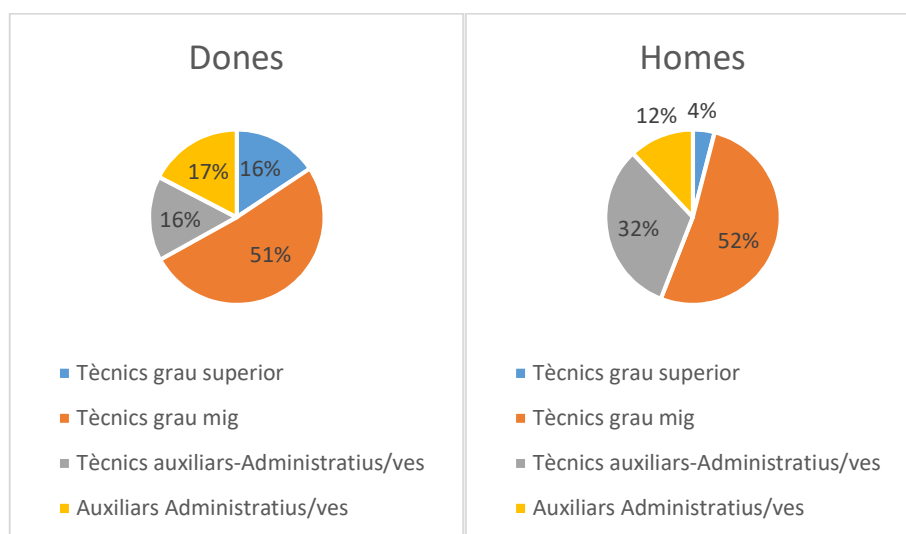
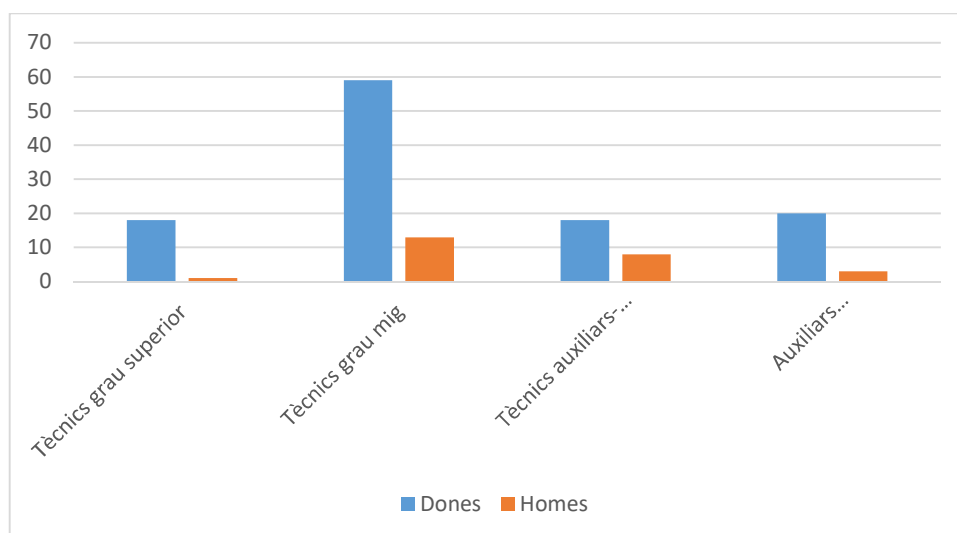


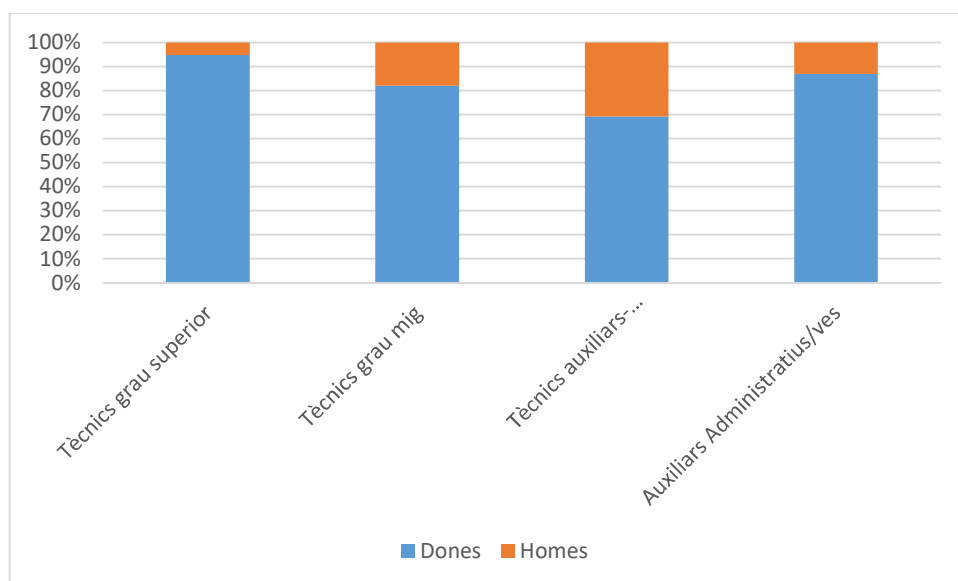
Distribució de la plantilla per antiguitat:



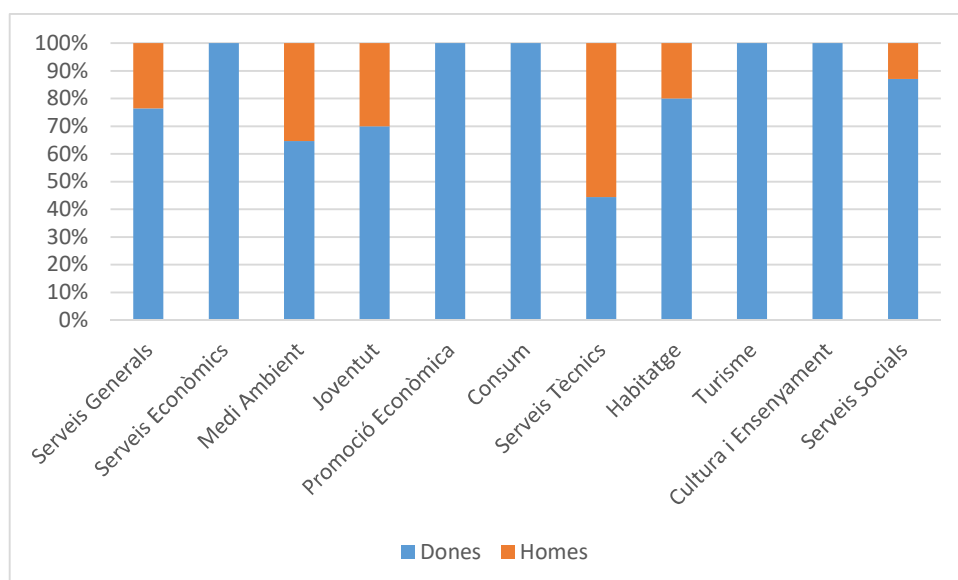


Distribució de la plantilla per categories professionals:





Distribució de la plantilla per departaments:



	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Serveis Generals	13	76%	4	24%
Serveis Econòmics	5	100%	0	0%
Medi Ambient	11	65%	6	35%
Joventut	7	70%	3	30%
Promoció Econòmica	3	100%	0	0%
Consum	1	100%	0	0%
Serveis Tècnics	4	44%	5	56%
Habitatge	4	80%	1	20%
Turisme	2	100%	0	0%
Cultura i Ensenyament	5	100%	0	0%
Serveis Socials	61	87%	9	13%

Distribució de la plantilla per departaments i nivells jeràrquics:

Departament 1: Serveis generals													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
2	1	0	0	3	1	7	0	1	2	13	4		
Departament 2: serveis econòmics													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	5	0		
Departament 3: Medi Ambient													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	1	6	3	4	1	0	1	11	6		
Departament 4: Joventut													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
0	1	0	0	6	2	1	0	0	0	7	3		
Departament 5: Promoció econòmica – turisme - consum													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0		
Departament 6: Consum													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
Departament 7: Serveis Tècnics													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	2	5	1	0	0	0	4	5		
Departament 8: Habitatge													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	4	1		
Departament 9: Turisme													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	0	0	1		0	0	2	0		
Departament 10: Cultura i ensenyament													
Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	0	0	1	0	3		0	0	5	0		
Departament 11: Serveis socials													

Caps d'àrea		Caps intermedis		Personal tècnic		Personal Administratiu		Personal no qualificat		Total		Total %	
Dones	Homes	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
1	0	1	0	46	5	13	4	0	0	61	9		

De les dades presentades es pot observar una plantilla altament feminitzada, un 81% són dones.

El percentatge més gran tant de treballadores com de treballadors té més de 40 anys i menys de 50 (54% de les dones i el 53% dels homes), essent també important el percentatge de dones i homes de la plantilla que tenen entre 30 i 40 anys (23% de les dones i 18% dels homes). El 70% de les dones i el 43% dels homes tenen estudis universitaris.

El 51% de les dones i el 57% dels homes contractats són funcionaris amb plaça. El 44% de les dones i el 42% dels homes fa més de 25 anys que treballa al Consell Comarcal, el que ens porta a pensar a l'existència d'una important estabilitat dins del consell, interpretació que no és del tot correcta perquè moltes d'aquestes persones no tenen plaça i per tant la seva situació no és estable. La precarietat afecta a les persones que no tenen plaça i que per tant són interines per programes que es perllonguen com a conseqüència de la manca de competències pròpies o delegades del Consell Comarcal i de les fonts de finançament del Consell Comarcal, que essent moltes d'elles externes (subvencions i moltes d'elles finalistes, en gran part) impedeix establir aquesta part de la plantilla, tot i que treballa al Consell Comarcal des de fa molts anys.

Essent les dones més del 80% de la plantilla aquest elevat percentatge de treballadores es reproduïx en totes les categories professionals: 85% dels caps d'àrea són dones, el 80% del personal tècnic de grau mig són dones i quasi el 90% de les auxiliars administratives.

Tenint en compte aquest major presència de dones en posicions de lideratge podem afirmar que no existeix segregació vertical de l'ocupació dins del Consell Comarcal. Entenem per segregació vertical de l'ocupació la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Però si ens fixem en les categories tenint en compte només els homes contractats o les dones contractades (anàlisi inter-sexes) observem que tant la meitat dels homes contractats com la meitat de les dones contractades ocupen càrrecs de tècnics i tècniques de grau mig, tot i que el percentatge de dones amb estudis universitaris és molt superior al percentatge d'homes (68% de les dones de la plantilla tenen un títol universitari davant d'un 44% dels homes contractats). Podem parlar de l'existència de subocupació femenina perquè les dones ocupen un lloc de treball inferior a la seva titulació, fenomen que es produeix perquè no hi ha més posicions de caps, que ja estan ocupats per dones. La subocupació és un fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional.

Si prestem atenció a la distribució dels homes i de les dones en els diferents departaments observem la presència de dones en tots ells i l'absència d'homes a serveis econòmics, promoció econòmica, consum, turisme i cultura i ensenyament. Només hi ha un departament en el que treballen més homes que dones, a serveis tècnics, on el 56% del personal és masculí.

Si entenem la segregació horitzontal de l'ocupació com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del

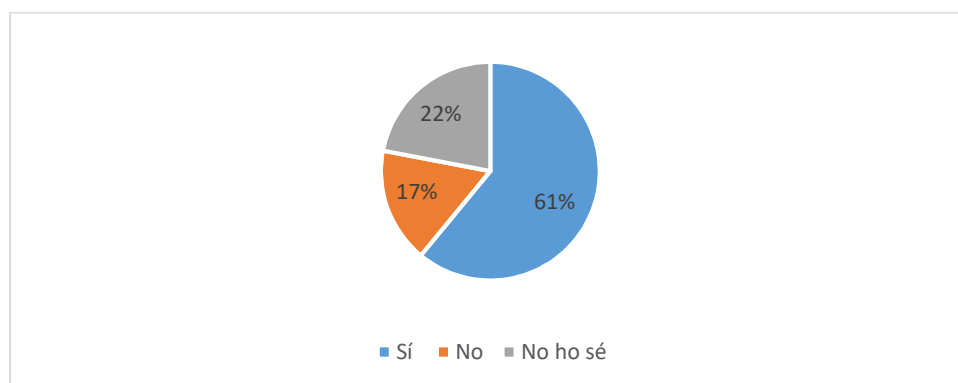
glossari “dones i treball” del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya). Podem afirmar que al Consell Comarcal no existeix segregació horitzontal.

Condicions laborals i classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La plantilla presenta una important estabilitat.</p> <p>La prestació de serveis de quasi tota la plantilla és a temps complert.</p> <p>Empresa feminitzada mb una important presència de dones en les posicions de lideratge.</p> <p>Inexistència de segregació vertical.</p> <p>Presència de dones en totes les àrees.</p> <p>Inexistència de segregació horitzontal</p> <p>Des de Recursos Humans es recullen i treballen les dades de la plantilla desagregades per la variable sexe.</p>	<p>Molts nomenaments són temporals, condicionats per projectes.</p> <p>Subocupació de les dones.</p> <p>La meitat de la plantilla és temporal.</p> <p>Precarització de la contractació femenina com a conseqüència de les fonts de finançament existents, fonts finalistes externes.</p>

3.- L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)

El qüestionari de percepció que es va passar a la plantilla afirma que els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats en el Consell Comarcal. Només un 17% va respondre que no és així en la pregunta 25, tot i que només ho té molt clar el 61% de la mostra.

Pregunta 25.- Consideres que dins del Consell Comarcal els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats?



L'anàlisi dels processos de selecció demostra l'existència d'un important biaix de gènere favorable a les dones, que són les que més es presenten a les convocatòries i les que més s'incorporen a treballar dins del Consell Comarcal. Aquesta situació es repeteix en tots els departaments, excepte a serveis tècnics on es presenten més homes que dones.

El procés que es segueix per a les contractacions és un procés que busca assegurar objectivitat, transparència i igualtat d'oportunitats per a totes les persones candidates.

Quan el Consell Comarcal necessita dotar de personal un projecte nou, la persona que ocupa la posició de cap de l'àrea estableix el perfil professional per aquesta nova contractació. Aquesta proposta es transmet al Departament de Recursos Humans que revisa els requisits que es demanen. La política del

Consell és no ser restrictius en relació a la titulació que es demana i donar d'aquesta manera la possibilitat de presentar-se al més ampli ventall de titulacions que responen al perfil.

Un cop definit el perfil de forma objectiva el departament on s'incorporarà la nova contractació realitzarà una proposta de temari específic i el departament de RRHH consensuarà amb les caps d'àrea, entre elles la de secretaria, el contingut del temari general. Secretaria és qui supervisa els temaris generals. En aquests moments en el temari general no s'estan incloent temes d'igualtat de gènere.

Les candidatures són avaluades per un tribunal qualificador, seguint les indicacions específiques que indica la legislació aplicable. En la composició d'aquests tribunals no es busca que existeixi paritat de gènere, tot i que és fàcil que hi hagi una presència important de dones per la feminització present dins de l'organització.

En les proves que es proposen en els processos de selecció es busca sempre garantir al màxim l'objectivitat. Es tracta de proves creades tenint en compte les responsabilitats específiques de la nova contractació. En aquells processos de selecció on es realitzen entrevistes, aquestes s'utilitzen per valorar les aptituds, capacitats i habilitats de la persona tenint en compte la descripció detallada i objectiva del perfil. Per assegurar la màxima objectivitat, sobretot en aquells casos en que l'entrevista acabarà sent clau per decidir qui aconsegueix el lloc de treball, s'elabora una graella on s'estableix què es valora a través de l'entrevista i a tothom es fan les mateixes preguntes. Sempre que sigui possible es realitzen "entrevistes situacionals", que es caracteritzen per presentar al candidat/a una situació real conflictiva en la que es podria trobar en el seu lloc de treball i a partir de la resolució del cas es puntuen els barems establerts.

Totes les persones del departament de recursos humans que participen en els processos de contractació han realitzat formacions en igualtat d'oportunitats de dones i homes.

La major part de nous contractes que es realitzen en el Consell Comarcal són contractes que estan vinculats a projectes i que tenen el seu propi finançament, que és el que permet la contractació, finançament extern que no depèn del Consell Comarcal sinó del projecte concret. El personal temporal que treballa en aquests projectes no es pot fer estructural perquè el finançament està íntimament relacionat amb el projecte i per tant, quan el projecte desaparegui desapareix també el finançament per aquesta contractació. Això produeix que hi hagi un gran nombre de treballadors i treballadores del Consell Comarcal que tot i fer molt de temps que hi treballen continuen sent personal conjuntural, no estructural, el que provoca que la seva permanència depengui dels projectes existents.

La precarització de la plantilla es centra en tot el personal conjuntural, vinculat a projectes. Aquesta precarització es va incrementar a partir de les reformes legislatives dels contractes no fixes que es van realitzar el 2016 i que deixen un marge de maniobra al Consell Comarcal molt petit per trencar amb aquesta precarietat. Per millorar aquesta situació seria necessari un canvi legislatiu que canviés el marc legal i la limitació de la contractació màxima de 3 anys, fins i tot quan es tracta de projectes que es portaran a terme durant un període més llarg.

Quasi la meitat de la plantilla del Consell Comarcal és conjuntural. Aquesta situació es produeix més en uns departaments que en altres. En els departaments on hi ha més persones que no són estructurals són medi ambient CTR (100% conjunturals), joventut (90% conjunturals), habitatge (80% conjunturals), medi ambient (70% conjunturals), turisme (60% conjunturals), serveis socials (55% conjunturals), EAIA (44% conjunturals) i promoció econòmica (42% conjunturals).

El 24% dels treballadors conjunturals són homes i el restant 76% són dones.

Qui té responsabilitat en els processos de contractació i gestió del Consell Comarcal posa en evidència les limitacions que la normativa existent produeix i que té com a conseqüència que quasi la meitat de

les contractacions siguin precàries perquè no permeten assegurar una continuïtat més enllà dels 3 anys que preveu la Llei. Això provoca que aquestes persones s'hagin de presentar a nous processos selectius, creant inestabilitat, angoixa i impactant també en la seva possibilitat de treball en un entorn serè i provocant un impacte negatiu cap als serveis prestats a la ciutadania i als ajuntaments. Asseguren que la legislació existent i la tipologia de polítiques que realitza el Consell Comarcal, moltes d'elles dependents de finançaments externs, ofereix treball precari, sense que el Consell tingui capacitat o poder per canviar les coses. Des del Consell es gestiona per buscar sempre la millor opció i la seva voluntat és oferir estabilitat quan és possible,

Una opció que es porta a terme de forma habitual en els processos de contractació del Consell Comarcal és la creació de borses de treball, per cobrir possibles substitucions o en funció de l'aprovació de programes d'actuació concreta.

Les persones incloses a la borsa de treball seran avisades per cobrir les substitucions o les necessitats puntuals que es produeixin per l'ordre de puntuació en el qual es trobin a la borsa, disposant de com a màxim 2/3 dies hàbils per manifestar la seva acceptació d'incorporar-se al lloc de treball.

L'avís es farà mitjançant trucada telefònica i/o correu electrònic, d'acord amb les dades registrades a la sol·licitud presentada, en el seu moment, per participar en el procés selectiu. Un cop fet l'avís, l'aspirant proposat s'haurà de posar en contacte amb l'àrea de recursos humans, en el termini màxim de tres dies hàbils, en cas contrari s'entendrà l'oferta refusada i es proposarà al següent candidat.

En el cas que la persona refusi el lloc de treball, haurà de manifestar la seva renúncia, mitjançant correu electrònic. La renúncia suposarà la pèrdua del número d'ordre que ocupa a la borsa, passant a l'últim lloc de la llista.

Només s'acceptarà una renúncia, a la següent crida, si la persona torna a refusar el lloc perdrà el seu dret a romandre a la borsa de treball.

Les borses de treball tindran una vigència màxima de dos anys, sempre que durant aquest període de temps no s'hagin convocat places, amb caràcter permanent, per a la mateixa categoria professional. En aquest darrer cas, la borsa perdria la seva vigència.

Accés a l'organització (procés de selecció i contractació)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El procés de selecció és objectiu, transparent i busca assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>Per assegurar que no es produeixi cap biaix de gènere es treballa amb perfils ben definits.</p> <p>Les persones del departament de recursos humans han realitzat formació en igualtat de gènere.</p> <p>La plantilla no creu que existeixen desigualtats o discriminacions en els processos de contractació.</p> <p>Voluntat política d'oferir estabilitat sempre que sigui possible, és a dir, quan les vies de finançament ho permeten.</p>	<p>Els nous nomenaments són principalment temporals perquè estan vinculades a projectes i no permeten que el personal acabi, amb el temps, convertint-se en estructural.</p> <p>Quasi la meitat de les dones contractades i el 57% dels homes contractats tenen un contracte temporal vinculat a projectes.</p> <p>Hi ha departaments on més d'un 60% del seu personal contractat és conjuntural.</p> <p>En el temari general que el departament de recursos humans decideix pels processos de selecció no s'inclouen temes d'igualtat.</p>

3.- Formació interna i/o contínua

El Consell Comarcal no disposa de pla de formació.

Des de recursos humans s'afirma que tothom pot formar-se sempre que la formació estigui relacionada amb el propi lloc de treball i no superi el lílindar de les 40 hores lectives. En aquest còmput horari no es tenen en compte els desplaçaments al lloc on es realitza la formació. També existeix la possibilitat de realitzar formacions superiors a 40 hores si es considera que es tracta d'una formació necessària per la millora en el lloc de treball; en aquest cas cal l'autorització expressa previ informe de la persona que ocupi el càrrec de cap d'àrea i de recursos humans.

La formació pot ser oferta directament des de recursos humans o pot ser sol·licitada per part de la persona interessada. La política del departament de recursos humans és autoritzar totes les formacions que tenen relació amb el lloc de treball, excepte quan es demana realitzar postgraus o màsters.

La formació que es proporciona des del Consell Comarcal al seu personal són cursos d'especialització tècnica, relacionats amb el desenvolupament del lloc de treball o cursos de temàtiques transversals (habilitats, gestió del temps, gestió de l'estrès, lideratge, comunicació, etc.).

Les formacions que ofereix el Consell Comarcal es realitzen, sempre que sigui possible, en la pròpia seu del Consell i dins de l'horari laboral. Quan s'organitzen els cursos es té en compte les limitacions horàries de les persones que tenen reducció de jornada, per afavorir la seva assistència, i també els dies de la setmana que afavoreixen una major assistència en base a les feines que es realitzen. S'ha vist que la millor opció és realitzar els cursos o dilluns o divendres i moltes vegades es fan dues propostes horàries per un mateix curs, per exemple, a partir de les 9:00 hores del matí o a les 13:00 hores.

Una dificultat en relació a les formacions que no es realitzen des del Consell és la necessitat de desplaçar-se a Girona o a Barcelona. Pagar el desplaçament i donar altres facilitats, com per exemple, que el temps de viatge compti com a temps treballat, moltes vegades no és suficient per convèncer a realitzar aquestes formacions, sobretot per qui té responsabilitats de cura. El límit de les hores que es consideren hores de formació per dia quan hi ha desplaçament és de 7, si la persona entre les hores lectives i el viatge suma un total superior a 7 la resta d'hores no es tenen en compte com a hores treballades.

Arrel de la COVID s'ha pogut observar com la possibilitat de poder realitzar formació online facilita que moltes més persones facin més hores de formació. S'ha detectat un increment de la formació realitzada per les persones del Consell Comarcal i es considera que es fruit d'oferir aquesta formació en modalitat virtual. No es poden oferir dades d'aquest increment perquè per l'excepcionalitat del moment i les característiques de les formacions no s'ha realitzat un registre exhaustiu de les mateixes. Com s'ha explicat en el focus group la plantilla valora de forma positiva la possibilitat de realitzar formacions amb modalitat virtual, ja sigui a través de vídeo conferències o de vídeos tutorials. Això no s'ha d'interpretar com una voluntat de que tota la formació sigui virtual, sinó la combinació dels 2 formats.

El Consell Comarcal ha realitzat en els darrers anys diverses formacions sobre transversalitat de gènere i LGTBI. Algunes d'elles obligatòries i adreçades a tota la plantilla i d'altres optatives i adreçades a les persones interessades.

Durant el 2020 es va oferir formació especialitzada en igualtat de gènere en modalitat virtual. Es va oferir a les persones referents d'igualtat de les diferents àrees i membres de la Comissió d'Igualtat i a totes les persones que treballen en el Consell Comarcal la possibilitat de matricular-se i realitzar un curs sobre informes d'avaluació de l'impacte de gènere (15 hores lectives) amb l'obtenció del certificat

d'aprofitament per part de 7 alumnes del Consell Comarcal; i un curs sobre construcció d'indicadors de gènere (15 hores lectives) amb l'obtenció del certificat d'aprofitament per part de 7 alumnes del Consell Comarcal.

El 63% de les persones que van respondre al qüestionari han realitzat alguna formació en igualtat de gènere. No existeix una correlació entre ser d'una determinada àrea i tenir o no tenir aquest tipus de formació.

Continuar realitzant formació en igualtat de gènere a tota la plantilla i sobretot adreçada a les noves incorporacions es considera una via útil per donar a conèixer el compromís del Consell Comarcal amb la implementació de la perspectiva d'igualtat de gènere. Formacions que es podrien oferir com obligatòries.

En les formacions de temàtiques específiques dels diferents departaments normalment no s'incorpora la perspectiva de gènere.

Formació interna i/o continua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El Consell Comarcal està oferint formacions en igualtat de gènere i LGTBI amb l'objectiu que tothom hi participi. S'han combinat formacions obligatòries amb altres optatives.</p> <p>En el disseny de les formacions que es realitzen es té en compte la importància que té l'horari per permetre la participació de persones amb reducció horària.</p> <p>Sempre que és possible es realitzen les formacions en el propi Consell i dins de l'horari laboral per facilitar que tothom hi pugui participar.</p>	<p>Haver-se de desplaçar a Girona i a Barcelona per fer formació es viu com un límit per part de les persones que tenen obligacions de cura, que moltes vegades acaben decidint no participar-hi.</p> <p>Ampliar els cursos virtuals o que es puguin realitzar online a través de videoconferència o altres formats.</p> <p>Oferir formacions sobre transversalitat de gènere de forma obligatòria i per a tota la plantilla i per a les noves incorporacions.</p>

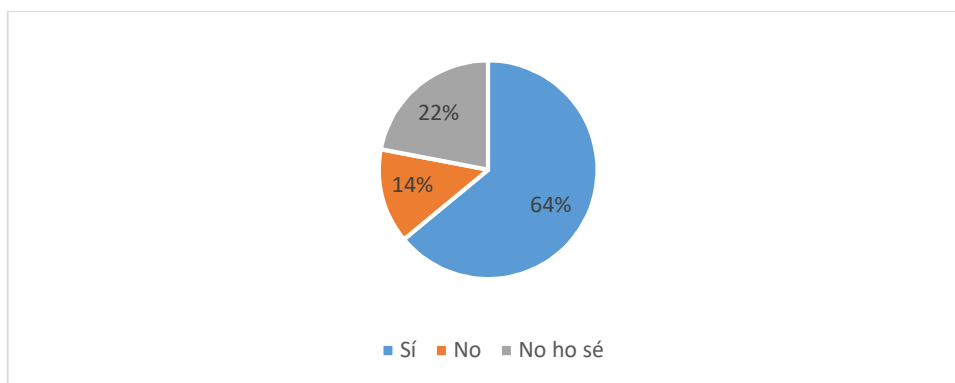
5.- Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina.

Es defineix el "sostre de vidre" com la barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals (Definició del Glossari Dones i Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

En el Consell Comarcal no podem parlar de l'existència de cap sostre de vidre, ja que de 13 caps d'àrea que hi ha, 11 són dones, el 85%.

En el qüestionari de percepció de la plantilla la major part de les persones que hi van participar van valorar que dins de l'entitat els homes i les dones són tractats de la mateixa manera i només un 14% de les respostes van dir que hi havia un tractament desigual o diferenciat.

Pregunta 29. Consideres que dins del Consell Comarcal els homes i les dones són tractats de la mateixa manera?



En el Consell Comarcal hi ha poques possibilitats de fer carrera perquè l'estructura tècnica és molt petita i perquè no es contempla la carrera horitzontal. Quan existeix aquesta possibilitat abans de buscar una persona externa es mira si dins del Consell hi ha persones amb la titulació adient per ocupar el lloc de treball i poder optar per iniciar un procés de promoció interna i si queda desert aquest procés és quan s'obre la plaça.

En el Consell Comarcal no hi ha plans de carrera professional.

En el darrer any només una dona va ser objecte de promoció, concretament d'un canvi de categoria mitjançant prova objectiva.

Les promocions segueixen el procés marcat per la legislació existent, és a dir, convocatòria pública i procés selectiu reglat on es valora la titulació, la formació, l'experiència i les competències adquirides.

S'entén per terra enganxós la concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

L'existència d'un ampli percentatge de dones en situació conjuntural i els moviments continus d'altres i baixes ens porten a afirmar l'existència del terra enganxós en el Consell Comarcal perquè es tracta d'un col·lectiu ampli, principalment femení, que presenta condicions més vulnerables.

	Número d'altres			Número de baixes		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
2019	16	6	22	10	3	13
2018	10	3	13	4	2	6
2017	10	5	15	5	0	5
2016	5	1	6	6	0	6
2015	5	0	5	3	0	3
2014	3	1	4	7	2	9

Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El procés de promoció és objectiu i es troba clarament regulat.</p> <p>Les dones són àmpliament presents en els càrrecs de direcció dins del Consell Comarcal.</p> <p>Inexistència de segregació vertical.</p>	<p>Existeixen poques opcions de promoció dins del Consell Comarcal.</p> <p>Per marc legal la inclusió en els processos de promoció interna de les persones que es troben en posicions conjunturals no és possible.</p> <p>Poca mobilitat</p> <p>Existència del fenomen “terra enganxós”.</p> <p>No hi ha plans de carrera.</p> <p>No es contempla la carrera horitzontal.</p>

6.- Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes.

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que *“la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos del homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l’home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals”*.

En els càlculs que s’han realitzat s’ha tingut en compte el salari anual (salari base + CD + CE). En el Consell Comarcal no existeixen compensacions extrasalarials. Tampoc s’han tingut en compte els beneficis socials perquè els 25.000,00€ que es tenen en dotació es reparteixen entre tot el personal que ho demana i compleix els requisits que s’exigeixen a nivell de regulació.

Els 2 complementos que s’han inclòs en aquesta anàlisi són:

COMPLEMENTES DE DESTINACIÓ (Complement 1 en el gràfic): és el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell assignat per la catalogació de llocs de treball del Consell Comarcal de l’Alt Empordà.

COMPLEMENT ESPECÍFIC (Complement 2 en el gràfic): El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat, etc. Aquest complement està regular per la catalogació de llocs de treball del Consell Comarcal de l’Alt Empordà.

Els càlculs s’han realitzat tenint en compte que tothom està treballant a temps complert, 35 hores a la setmana.

Realitzant el càlcul a partir de la mitjana de la retribució anual, amb dades del 2020, la bretxa salarial existent al Consell Comarcal és del 5,6% favorable a les dones. Els homes que treballen al Consell Comarcal cobren, de mitjana, un 5,6% menys que les dones.

	Dona	Home	Total General	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	15.059,80€	14.265,22€	14.896,67€	5,6%

Mentre que la mitjana es calcula sumant totes les dades que tenim i dividint el resultat entre el número total d'aquestes dades, obtenint la dada representativa pel conjunt de treballadors i treballadores i ens proporciona informació sobre quan guanyen els homes i les dones de mitjana dins de l'empresa (tenint en compte tot tipus de relació laboral); la mediana és el número intermig d'un grup de números, per tant serveix per detectar si la bretxa salarial és fruit de la concentració de persones d'un determinat sexe en els marges superiors o inferiors de l'empresa (amb els salaris més alts o més baixos).

Si la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang (dispersió de les retribucions en l'organització).

Si la bretxa en base a la Mitjana és menor que la calculada en base a la Mediana és un indicador que el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació i il·lustra molt bé el fenomen de "Terra enganxós"

En canvi, si la bretxa en base a la Mitjana és major que la calculada en base a la Mediana s'interpreta que el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones, en el nostre cas ja que la bretxa és negativa en la banda alta de la retribució.

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	15.961,27€	15.938,08€	0,1%

Si analitzem la bretxa salarial per àrees o departaments observem com hi ha molts departaments on només hi treballen dones i que per tant, aquest càlcul és impossible. En la resta de departaments, excepte a promoció econòmica i a turisme la bretxa salarial és sempre favorable a les dones que treballen en el consell comarcal.

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Consum	15.967,33€	0,00€	15.967,33€	N/A
Cultura i ensenyament	12.276,87€	0,00€	12.276,87€	N/A
EAIA	17.194,78€	10.127,34€	16.409,51€	69,8%
Joventut	15.208,15€	14.759,25€	15.085,72€	3,0%
Medi Ambient	14.473,59€	12.727,29€	13.891,49€	13,7%
Medi Ambient CTR	14.041,05€	15.659,89€	14.966,10€	-10,3%
Oficina Habitatge	14.544,98€	10.073,68€	13.650,72€	44,4%
Promoció econòmica	18.413,30€	23.693,88€	19.167,67€	-22,3%
Serveis econòmics	13.988,51€	0,00€	13.988,51€	N/A

Serveis Generals	13.199,34€	12.210,15€	12.924,56€	8,1%
Serveis Socials	15.215,30€	14.621,38€	15.146,01€	4,1%
Serveis Tècnics	16.709,35€	14.770,05€	15.631,96€	13,1%
Turisme	14.548,45€	15.977,08€	14.834,20€	-8,9%
Total General	15.059,80€	14.265,22€	14.896,67€	5,6%

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
Consum	15.967,33€	0,00€	N/A
Cultura i ensenyament	10.368,36€	0,00€	N/A
EAIA	17.172,19€	10.127,34€	69,6%
Joventut	15.938,08€	15.938,08€	0,0%
Medi Ambient	14.150,01€	12.166,81€	16,3%
Medi Ambient CTR	15.967,33€	15.938,08€	0,2%
Oficina Habitatge	14.922,12€	10.073,68€	58,1%
Promoció econòmica	16.065,78€	23.693,88€	-32,2%
Serveis econòmics	12.317,96€	0,00€	N/A
Serveis Generals	12.117,61€	12.060,59€	0,5%
Serveis Socials	15.967,33€	15.938,08€	0,2%
Serveis Tècnics	18.756,57€	16.184,78€	15,9%
Turisme	15.990,63€	15.977,08€	0,1%

És interessant analitzar si existeixen diferències en la bretxa salarial entre treballadors i treballadores estructurals i conjunturals. Observem, que es produeix una major bretxa salarial entre els i les estructurals, que entre els i les conjunturals, bretxa salarial que en ambdós casos és favorable a les dones, que de mitjana cobren més.

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Conjunturals	15.514,04€	15.295,33€	15.461,55€	1,4%
Estructurals	14.648,81€	12.838,92€	14.339,23€	14,1%

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
Conjunturals	15.957,58€	15.938,08€	0,1%
Estructurals	15.967,33€	12.166,81€	31,2%

L'explicació a la bretxa salarial la trobem en que els homes i les dones ocupen posicions diferents dins del Consell Comarcal, on hi ha moltes més dones que homes en els grups A1 i A2. Quan analitzem la bretxa salarial per grups professionals comprovem com aquesta bretxa salarial quasi desapareix.

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu/va (C1)	12.159,59€	12.209,78€	12.175,04€	-0,4%
Auxiliar (C2)	10.263,63€	10.089,15€	10.233,28€	1,7%
Subaltern/a (AP)	9.328,23€	9.409,04€	9.382,10€	-0,9%
Tècnic/a Mitjà (A2)	16.333,27€	16.594,93€	16.383,59€	-1,6%
Tècnic/a Superior (A1)	18.646,52€	18.359,93€	18.629,66€	1,6%

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/va (C1)	12.071,98€	12.224,37€	1,2%
Auxiliar (C2)	10.127,34€	10.085,88€	-0,4%
Subaltern/a (AP)	9.328,23€	9.409,04€	-0,9%
Tècnic/a Mitjà (A2)	15.967,33€	15.977,08€	-0,1%
Tècnic/a Superior (A1)	18.547,16€	18.359,93€	1,0%

Si analitzem de forma separada el salari base i els complements salarials observem com els complements salarials que hem inclòs en la nostra anàlisi no influeixen en la bretxa salarial.

	Dona	Home	Total General	Bretxa
Mitjana del salari base anual	13.773,77€	12.995,14€	13.613,92€	6,0%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	14.700,84€	14.700,84€	0,0%

	Dona	Home	Total General	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1	478,48€	462,85€	475,29€	3,4%

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 1	481,48€	481,48€	0,0%

	Dona	Home	Total General	Bretxa
--	------	------	---------------	--------

Mitjana del complement salarial 2	551,85€	556,47€	552,80€	-0,8%
-----------------------------------	---------	---------	---------	-------

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial 2	561,01€	561,01€	0,0%

Retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La bretxa salarial existent al Consell Comarcal és del 5,6% favorable a les dones. Els complements salarials no incrementen la bretxa salarial.	Existeixen una bretxa salarial superior entre el personal estructural que entre el personal conjuntural, sempre a favor de les dones.

7.- Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

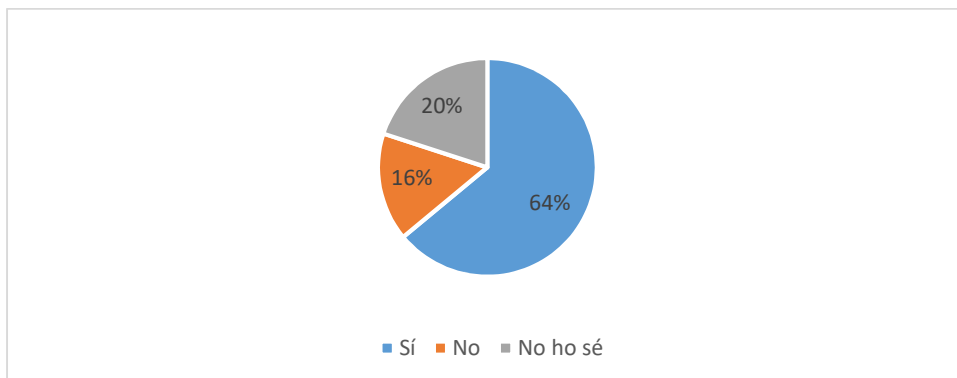
Actualment està en vigor el *Conveni-Pacte col·lectiu del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de l'Alt Empordà pel quadrienni 2006-2009*. Conveni que es va pactar amb l'objectiu d'oferir al personal laboral, en aquell moment majoritari dins de l'ens, els mateixos drets de conciliació que tenia el personal funcional. En el moment que tot el personal laboral passa a ser funcionari el conveni deix de tenir sentit, perquè els drets s'obtenen per ser funcionaris/es. El conveni no s'ha revisat després d'aquest canvi tan important.

Amb la legislació existent la protecció que es dona als treballadors i treballadores per poder conciliar és més àmplia que amb el conveni col·lectiu en vigor.

En els anys 2010-2012 es van produir retallades importants en el finançament públic i el conveni es va quedar suspès en tots aquells permisos que anaven més enllà de la llei. A partir d'aquell moment el Consell Comarcal va aprovar un document de compromisos socials, que no té el rang de conveni, ni la seva legitimitat. Aquest document no ha estat publicat oficialment tot i ser els nous criteris aplicables. En aquest document es recullen diversos permisos de conciliació personal i mesures de flexibilitat.

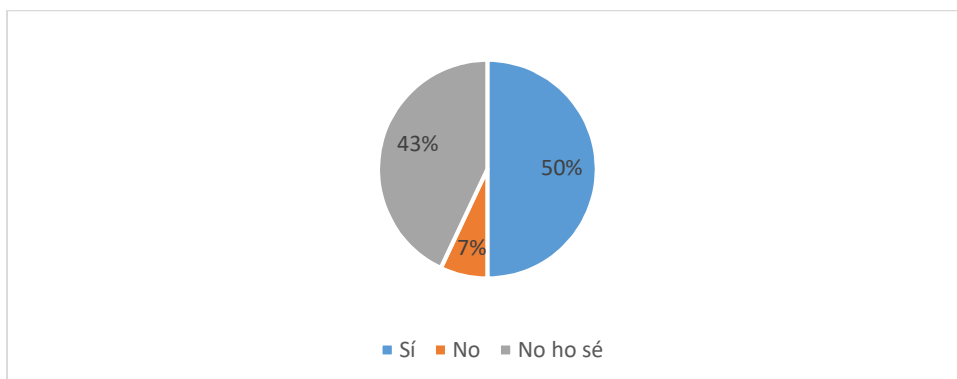
Si tenim en compte el qüestionari de percepció observem com la plantilla, en la seva majoria, creu que el consell comarcal respecta el dret de conciliació dels seus treballadors i treballadores (pregunta 26).

Pregunta 26.- Creus que els Consell Comarcal respecta el dret de conciliació dels seus treballadors i treballadores?



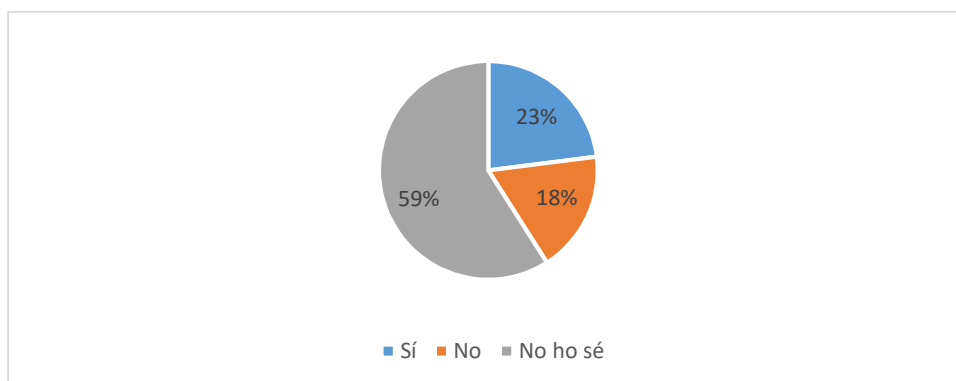
En el moment en que el qüestionari pregunta per la gestió de les necessitats de cura observem menys respostes negatives, un 50% afirma que el Consell gestiona de forma correcta l'embaràs i els permisos de maternitat i paternitat, però més persones en relació a la pregunta anterior (43%) afirmen que no saben què respondre, és a dir, que desconeixen les polítiques existents (pregunta 27).

Pregunta 27.- Creus que el Consell Comarcal gestiona de forma correcta l'embaràs i els permisos de maternitat i paternitat?



I en el moment que es pregunta sobre una gestió específica com és el tema de l'al·letament, baixen les respostes afirmatives i incrementen les persones que no saben com respondre a la pregunta (pregunta 28). Tot i que des del Departament de Recursos Humans del Consell Comarcal s'afirma que s'informa a la plantilla sobre els seus drets de conciliació i els serveis i ajudes existents, el qüestionari posa en evidència que la informació no es rep de forma adequada.

Pregunta 28.- Creus que el Consell Comarcal proporciona facilitats a les dones que volen continuar amb l'alletament després de la seva reincorporació laboral?



Des de Recursos Humans afirmen que els homes han demanat els mateixos permisos que les dones per tenir cura de la mainada, quan els han necessitat. Posen de relleu la importància del cicle de vida en la utilització dels permisos existents i que la cultura del Consell Comarcal afavoreix la corresponsabilitat: *“El Consell fomenta, de manera natural aquesta cultura i sempre ha sigut així. Quan algú demana un permís de cura, sigui home o dona, la percepció és positiva, no hi ha judicis de valor en contra i negatius en relació a aquesta opció”*. Es descriu la política de conciliació de la vida personal i laboral existent en el Consell Comarcal com una política que afavoreix la flexibilitat, sempre que la feina concreta que realitza cada persona ho permeti.

Durant el 2020 són només dones les que tenen reducció de jornada per lactància (2) i les que tenen reducció de jornada per cura de fills/es (14). Hi ha hagut homes que han agafat la reducció de jornada quan l'han necessitat.

El Consell Comarcal per protegir la maternitat i la lactància adapta les condicions de temps de treball, organitza el lloc de treball (pauses, freqüència, periodicitat...)

Per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral el Consell Comarcal ofereix:

- Ajudes per a llars d'infants externes.
- Jornada reduïda flexible per a treballadors i treballadores amb càrregues familiars.
- Flexibilitat horària.
- Distribució de la jornada coincidint amb l'horari escolar.
- Teletreball durant COVID

La flexibilitat horària és de 8 a 9 del matí i de 14 a 15, el que comporta que les persones amb reducció de jornada no podran flexibilitzar.

El Consell Comarcal abans de la COVID no permetia teletreball. El teletreball durant aquest període ha demostrat que és una alternativa vàlida i que facilita, en molts casos, les necessitats de conciliació. Per aquest motiu és important que el Consell Comarcal valori quines oportunitats de teletreball es poden oferir i amb quines condicions.

Les persones presents en el grup de treball posen en evidència que és cert que existeix flexibilitat, però que es podria millorar. La flexibilitat permet poca autogestió del temps ja que existeix una obligació de presència des de les 9:00 a les 14:00 hores, i després flexibilitat per arribar a les 35 hores.

Es valora de forma molt positiva el permís existent per dies d'indisposició, que ofereix 6 dies a l'any (un total de 42 hores) i que no s'han ni de justificar ni de recuperar.

Com a conseqüència de la pandèmia de la COVID-19 tot el personal del Consell Comarcal ha teletreballat i s'han pogut identificar impactes positius d'aquest teletreball, que en alguns casos ha facilitat la conciliació. El teletreball ha produït una reducció de les baixes i dels petits permisos. També s'ha posat en evidència que moltes vegades teletreballar acaba implicant treballar més hores, pel que es necessària una regulació específica que contempli el dret a la desconexió.

Temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La flexibilitat com estratègia de gestió per facilitar l'harmonització dels temps. La corresponsabilitat com a principi que orienta la política de conciliació des de recursos humans.	Desconeixement per part de qui no en té necessitat de les polítiques de conciliació existents. Necessitat de regulació del teletreball com possible política per afavorir la conciliació al mateix temps que garanteix el dret a la desconexió i té en compte qui a casa no té les condicions òptimes per treballar. Són només dones les que tenen reducció de jornada per cura de fill/a.

8.- Salut laboral

De forma específica no s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. No es disposa d'un estudi de riscos laboral amb perspectiva de gènere i tampoc d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i per tant, no s'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes.

El Consell Comarcal en compliment del que disposa l'article 38 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, disposa d'un Comitè de Seguretat i Salut. El 29 de maig del 2020 es va renovar la composició d'aquest comitè, que actualment està format per 3 homes en representació de la Direcció de l'empresa i d'una dona i un home en representació de la junta de personal.

L'empresa PRK i Vigilància de la Salut és la responsable de la política de salut laboral i prevenció de riscos laborals del Consell Comarcal, es tracta d'un servei externalitzat.

La política de riscos laborals del Consell Comarcal contempla mesures específiques per protegir la salut de les dones treballadores embarassades o en període de lactància que es preveuen en la LPRL.

Les dades analitzades posen en evidència que no existeixen diferències entre els homes i les dones en l'accidentalitat, en els dies de baixa per accident laboral d'homes i dones i en els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes. Seria necessari analitzar des de la perspectiva de gènere les baixes mèdiques per contingència comuna, per veure l'impacte que tenen en aquestes les responsabilitats de cura i detectar si existeixen diferències entre dones i homes.

Salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència de mesures específiques per la salut de les dones treballadors embarassades o en període de lactància.	De forma específica no s'inclou la igualtat de gènere com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.
Realització de cursos sobre competències que poden ajudar a la gestió de l'impacte de les dificultats de conciliació i de les exigències fruit de les responsabilitats de cura, per exemple, cursos sobre gestió del temps o sobre temes com l'estrès.	Inexistència de paritat de gènere en la composició del Comitè de Seguretat i Salut. No es disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere i tampoc d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Tenir en compte com la inestabilitat de la plantilla que no té plaça impacta en la seva salut.

9.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El Consell Comarcal va aprovar el seu protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consell Comarcal de l'Alt Empordà en la sessió de la Comissió de Govern del dia 30 de juny de 2009.

En el protocol es defineix què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i s'estableixen exemples, tot i que el llistat no es considera exhaustiu. No s'inclou dins d'aquest protocol l'assetjament per raó de gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

El protocol estableix obligacions concretes per la direcció de l'empresa i per a la representació de les persones treballadores:

"El Consell Comarcal de l'Alt Empordà té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de la institució.

"Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo".

Hi ha aspectes d'organització interna en la gestió del Protocol que no queden clares ni en el document ni en la gestió del mateix: departament responsable, persones de referències, vies d'informació, etc.

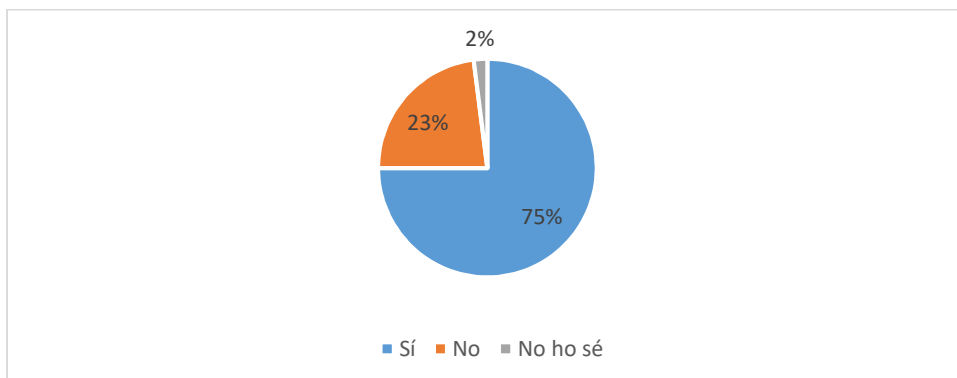
En el Protocol s'estableixen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar en cas d'assetjament i s'identifiquen una sèrie de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport durant aquest procés: "persones de referència".

El Consell Comarcal és responsable de difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres. A les persones que s'incorporen a la plantilla se'ls informa de l'existència del Protocol, que es troba disponible en l'intranet del Consell Comarcal.

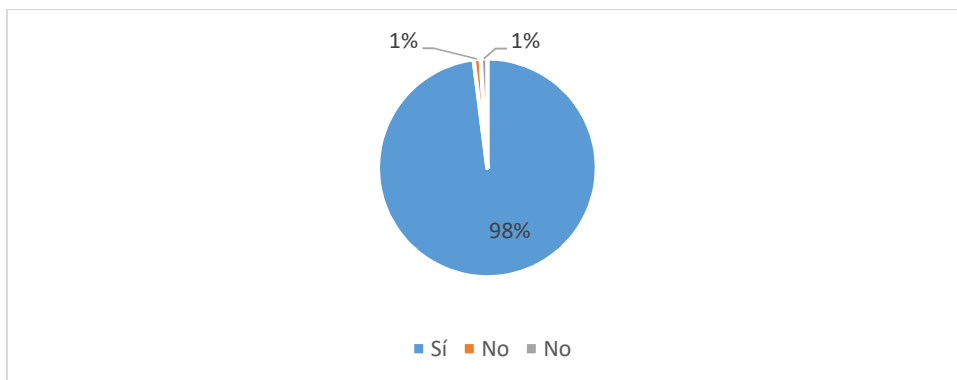
En el qüestionari de percepció que es va passar a la plantilla es va observar l'existència d'un ampli consens a favor de que el Consell Comarcal tingui el seu propi Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe (pregunta 35) i es ressalta la importància i necessitat de treballar per a la prevenció i

actuació davant d'aquest fenomen (pregunta 34). Un 75% de les respostes afirmen saber a qui dirigir-se en el cas de sofrir o detectar un cas d'assetjament.

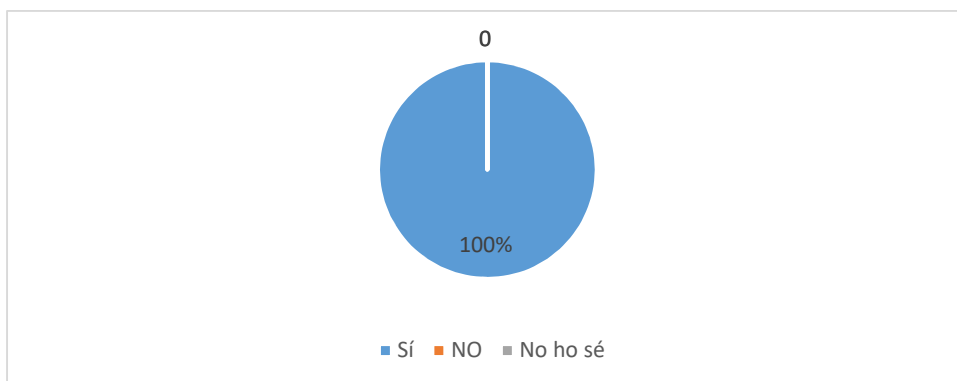
Pregunta 33.- Sabries a qui dirigir-te dins del Consell Comarcal en el cas de sofrir o haver detectat algun cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Pregunta 34.- Creus que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Pregunta 35.- Creus que el Consell Comarcal ha de tenir un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?



Assetjament sexual i per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El Consell Comarcal té el seu Protocol, que va ser aprovat l'any 2009.</p> <p>En el protocol s'estableix el procés i les persones de referència amb qui posar-se en contacte en cas de ser necessari.</p> <p>El protocol dona molta importància a la difusió d'aquest protocol i a la realització de sessions de sensibilització i formació.</p> <p>Existeix consens dins del Consell Comarcal sobre el fet que es tracta d'un tema important sobre el que cal sensibilitzar i formar.</p>	<p>El protocol no incorpora l'assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.</p> <p>No es dona suficient importància a la formació que es realitza, que hauria de ser obligatòria per a tothom i la principal política de prevenció.</p> <p>Poca claredat en la manera que s'ha de portar a terme i qui ha de gestionar el Protocol.</p>

10.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.

El capítol 8 del pla per a la igualtat de gènere 2016-2019 del Consell Comarcal de l'Alt Empordà es centra en la comunicació i estableix que el Consell Comarcal tindrà una estratègia de comunicació pròpia vinculada a l'estratègia de comunicació del Pla per a la inclusió i la Cohesió Social en què la perspectiva de gènere és compartida i transversal.

Aquesta estratègia de comunicació té com a prioritat fer evident els objectius i les accions que es despleguin en el marc del Pla d'Igualtat així com la perspectiva de gènere integrada en l'actuació comarcal. Aquesta estratègia de comunicació integrarà i reforçarà els aspectes següents:

- a) L'ús d'un llenguatge no sexista, d'acord amb les indicacions per a un llenguatge administratiu no sexista del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.
- b) La incorporació de criteris de paritat i diversitat, d'acord amb els principis d'igualtat de gènere i de treball des de la perspectiva de la interseccionalitat, en els materials de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat de Gènere i del Pla d'inclusió on apareguin imatges de persones (fotografies, vídeos).
- c) La visibilització d'aquelles accions que estiguin orientades a promoure la igualtat de gènere a la comarca, impulsades per la diversitat d'agents econòmics i socials de l'Alt Empordà.
- d) El suport a la difusió d'informació de diversos agents que sensibilitzi sobre les situacions de desigualtat de gènere a la comarca i al conjunt del país.
- e) El suport explícit a les accions de comunicació orientades a promoure la igualtat de gènere que posen en marxa altres administracions públiques, universitats i centres de recerca i entitats sense ànim de lucre de la comarca i del país.

En aquest Pla també s'especifica que per al desplegament de l'estratègia de comunicació del Pla d'Igualtat de Gènere es tindrà especialment en compte la difusió d'informació mitjançant les pàgines web d'Inclusió Alt Empordà i del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, així com les xarxes socials d'ús habitual d'Inclusió Alt Empordà (Twitter i canal Youtube).

El Pla comarcal de joventut de l'Alt Empordà 2020-2024 també incorpora la perspectiva de gènere en el seu àmbit prioritat 3, que es centra en la igualtat i salut.

En les actuacions realitzades per ajudar a la implementació del principi de transversalitat de gènere va ser l'elaboració d'un fulletó informatiu adreçat a tot el personal del Consell Comarcal sobre llenguatge inclusiu i no sexista.

El personal del Consell encara manifesta dificultats per escriure amb un llenguatge inclusiu i no sexista, tot i conèixer l'obligació que tenen de fer-ho com a treballadors públics i l'existència de recursos elaborats pel propi Consell per assolir aquest objectiu.

Es considera que seria positiu que fos més fàcil i immediat arribar als recursos i guies existents.

Des del Pla d'Inclusió Social també s'han realitzat actuacions per visibilitzar les desigualtats de gènere i incorporar la igualtat de gènere en la comunicació.

Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El Consell Comarcal ha incorporat el seu compromís amb el llenguatge inclusiu i no sexista i la comunicació amb perspectiva de gènere en diferents plans interns.</p> <p>El Consell Comarcal ha proporcionat recursos específics per ajudar al personal a realitzar aquesta aposta per utilitzar un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.</p> <p>Es dona molta importància a la perspectiva de gènere en la comunicació que es fa en les diferents xarxes virtuals.</p>	<p>L'existència dels recursos no és suficient per assegurar que tothom aprengui a escriure amb un llenguatge inclusiu i no sexista.</p>