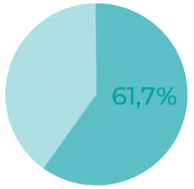
PLA D'IGUALTAT DEL COMÚ D'ENCAMP

Comú d'Encamp
ANDORRA

[Veure el Pla en la seva totalitat]
Clica aquí

Que és un pla d'igualtat?

És una estratègia dissenyada per promoure la igualtat de gènere en un entorn laboral i garantir que tinguin les mateixes oportunitats, drets i tractament en tots els aspectes de l'àmbit laboral els homes i les dones. Les directrius de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes han guiat l'elaboració d'aquest document.



PARTICIPACIÓ EN L'ENQUESTA

145 respostes
(61,7% de la plantilla)

Com s'ha elaborat el Pla d'Igualtat?

El **Pla d'Igualtat del Comú d'Encamp** respon a un treball de reflexió i sensibilització, dut a terme prèviament pels representants polítics i la direcció del Comú, en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, en què s'expressa de manera unànime la voluntat de treballar amb unes eines organitzatives internes com poden ser la sensibilització vers la igualtat, la comunicació inclusiva, i l'ús i gestió del temps i conciliació, entre d'altres per aconseguir la igualtat efectiva en l'entorn laboral. L'elaboració del Pla ha comptat amb una àmplia participació per part dels treballadors i treballadores comunals durant la fase de diagnosi.

PRIMER PLA D'IGUALTAT 2023-2026

OBJECTIUS

1 Sensibilització vers la igualtat

Oferir formació i informació en matèria d'igualtat a totes les persones que formen part del Comú.

Resultat esperat: que totes les persones treballadores del Comú rebin informació i formació específica sobre el que significa la igualtat entre dones i homes i entenguin la importància que té a l'entorn de treball.

Exemple acció: Formar en igualtat a tota la plantilla. Durant el segon semestre 2023.

2 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Oferir un marc d'actuació on les persones entenguin quines conductes no estan permeses al Comú i donar un marc d'actuació si mai es produeixen.

Resultat esperat: disposar d'eines de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que siguin eficaces per generar consciència sobre les conductes a evitar i per poder actuar de manera rigorosa i professional si mai es produeix un cas que requereixi actuació.

Exemple acció: Aprovar un protocol de prevenció i informar i formar a tota la plantilla dels acords presos i de l'actuació a realitzar en cas de sospita d'assetjament. Durant el primer semestre del 2024.

3 La gestió de les persones

Adaptar els processos de gestió de persones per millorar-los i aplicar la perspectiva de gènere.

Resultat esperat: desenvolupar un model de gestió per competències que permeti que la gestió del talent sigui més igualitària i a la vegada incorporar la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Exemple acció: Modificar els processos interns per incloure la perspectiva de gènere. Abans del 30.12.2024.

4 Ús i gestió del temps i la conciliació

Garantir que les persones tenen les millors condicions possibles d'acord amb el lloc de treball que ocupen per poder conciliar la vida laboral, familiar i personal.

Resultat esperat: aconseguir una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen al Comú, tot garantint la cultura de la co-responsabilitat.

Exemple acció: Redactar un document amb les opcions de gestió del temps que fomentin una major corresponsabilitat entre homes i dones per a la cura d'infants. Abans del 30.12.24.

5 Comunicació inclusiva

Treballar per tal que la comunicació interna del Comú sigui inclusiva i no sexista en textos i imatges.

Resultat esperat: fer que la comunicació sigui una aliada en la construcció d'un entorn més igualitari i inclusiu.

Exemple acció: Elaborar una guia d'ús intern de llenguatge inclusiu i no sexista. Abans del 30.6.2024.

6 Gestió de la diversitat

Oferir un espai de treball segur a totes les realitats personals que conviuen al Comú.

Resultat esperat: integrar més elements de la diversitat que permetin construir un espai de treball i relació inclusiva

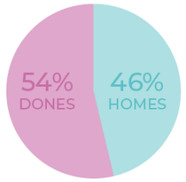
Exemple actuació: Elaborar un pla de diversitat i inclusió. Abans del 30.12.25.

COM GARANTIREM EL COMPLIMENT DELS OBJECTIUS?

- **EIXOS, OBJECTIUS i ACCIONS**
  L'elaboració del Pla s'ha basat en 6 eixos que tenen objectius establerts i accions per desenvolupar-los
- **INDICADORS**
  Les accions tenen 13 indicadors que mesuraran l'acompliment del pla durant la seva vigència que és de 4 anys.
- **AVALUACIÓ DE L'IMPACTE**
  Valorarem l'impacte de les accions en el funcionament de l'organització a partir de la vinculació amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

TREBALL BASAT EN L'ANALISI DE DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES

DADES DE L'ANY 2021



"TENIM PARITAT"

PLANTILLA DE FUNCIONAMENT DEL COMÚ PER SEXE

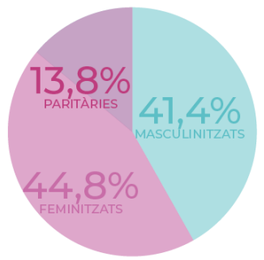
330 persones
(153 homes i 177 dones)

"NO HI HA BRETXA SALARIAL"

Analitzant les dades retributives, s'observa que de mitjana hi ha una diferència del 7,54% a favor dels homes, però per ser inferior al 25% no es considera que hi hagi bretxa salarial.

7,54%
Mitjana de diferència retributiva

SEGREGACIÓ DE LLOCS DE TREBALL PER TIPOLOGIES



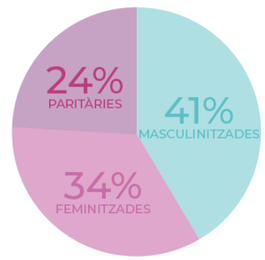
Dels 30 llocs de treball trobem paritat a 4.

De la resta hi ha 12 tipologies de llocs de treball masculinitzats i 14 feminitzats (és a dir que estan formats només per persones d'un mateix sexe o bé el percentatge d'aquest sexe és superior al 60%).

ACCIÓ DE MILLORA

Analitzar si existeixen motius per a la masculinització o feminització de certes funcionals i planificar accions per intentar equilibrar-les quan es produeixin vacants.

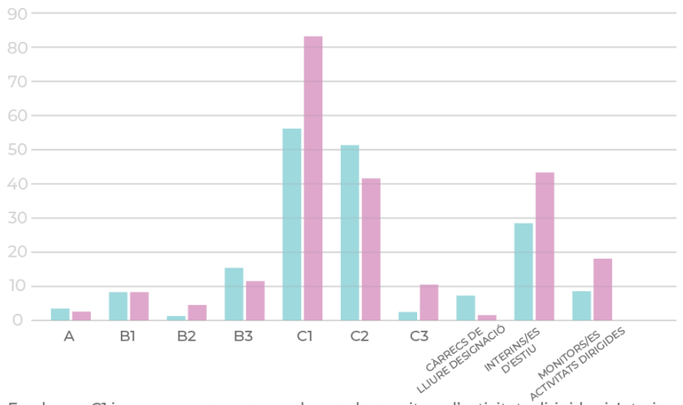
SEGREGACIÓ DE LLOCS DE TREBALL PER FUNCIONALS



De les 29 àrees funcions trobem paritat a 7.

De la resta hi ha 10 àrees funcionals masculinitzades i 12 feminitzats (és a dir que estan formats només per persones d'un mateix sexe o bé el percentatge d'aquest sexe és superior al 60%).

NÚMERO DE PERSONES SEGONS CATEGORIA PER SEXE



En el grup C1 i, en menor mesura, en el grup de monitors d'activitats dirigides i Interins d'estiu, hi ha una presència destacada de dones. La resta de categories tenen una representativitat més paritària.