PLA D'IGUALTAT DEL COMÚ D'ENCAMP

2023-2026

Comú d'Encamp

ANDORRA



www.comuencamp.ad

ÍNDEX DE CONTINGUTS PLA D'IGUALTAT

00 Presentació *2*

01 Exposició de motius *3*

02 Mètode i estructura *3*

03 Informació general *5*

04 Consideracions generals *6*

05 Dades de la plantilla *7*
5.1 Classificació per sexe *7*
5.2 Distribució per edat *8*
5.3 Antiguitat *12*
5.4 Relació laboral *14*
5.4.1 Tipus de contracte (Estatut) *14*
5.4.2 Tipus de jornada *16*
5.5 Classificació per Orgànica *17*
5.6 Classificació per Funcional *21*
5.7 Distribució per categoria professional *26*
5.8 Agrupació interna dels llocs de treball *29*

06 Moviments de personal *32*
6.1 Incorporacions i baixes definitives *32*

07 Procés de selecció i contractació *34*

08 Procés de formació *35*

09 Qüestionari de valoració de la plantilla *37*
9.1 Sexe *37*
9.2 Edat *37*
9.3 Fills/es *38*
9.4 Responsabilitat de cures: altres persones dependents *38*
9.5 Antiguitat *38*
9.6 Preguntes tancades *39*
9.7 Preguntes obertes *45*

10 Informació retributiva de l'any 2021 *48*

11 Conclusions *50*

12 Infra-representació femenina *52*

13 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral *53*

14 Accions de millora *56*

15 Eixos del Pla d'Igualtat *56*

16 Objectius del Pla *57*

17 Les accions *58*

18 Sistema d'avaluació de les accions *60*
18.1 Avaluació de l'impacte *60*

19 Calendari d'execució *62*

00 PRESENTACIÓ

La igualtat de gènere en el conjunt de la societat no és encara una realitat absoluta. Al llarg de les darreres dècades, s'ha avançat en l'aproximació a la igualtat i s'han assolit fites importants, però l'àmbit laboral continua arrossegant encara desigualtats de gènere, bretxa salarial i d'altres diferències entre dones i homes que han de deixar d'existir.

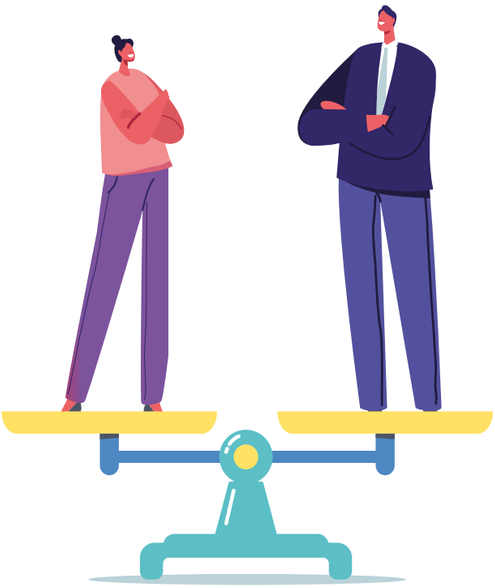
Tot i que al Comú d'Encamp, la situació de partida es considera bona perquè hi ha mesures per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball, degut a l'existència de graelles salarials que eviten la bretxa salarial entre dones i homes, i per tant, hi ha una percepció global de no-discriminació, cal seguir avançant en aquesta línia. Calen mecanismes que garanteixin que aquesta igualtat és real i que proporcionin eines a les persones que puguin patir qualsevol situació discriminatòria per fer-hi front.

Amb l'objectiu de desenvolupar aquest projecte, i el compromís ferm de tirar endavant aquestes accions, el Comú d'Encamp ja va realitzar prop del col·lectiu directiu una xerrada de sensibilització que va tenir lloc el mes de juny del 2021.

Aquesta xerrada va tenir com a objectiu la generació d'un entorn de debat i de reflexió en què les persones poguessin intercanviar les seves experiències, donar a conèixer el marc laboral actual en aquesta matèria i definir els reptes sobre eines d'innovació per permetre assentar les bases d'elaboració d'un Pla d'igualtat.

Un cop analitzades aquestes reflexions, el Comú d'Encamp que té el deure legal, com a institució pública segons la Llei 6/2022, de 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació per raó de sexe en l'ocupació pública, però sobretot el compromís ferm i la responsabilitat social de prendre mesures per a erradicar les desigualtats de gènere, fa una aposta decidida per confeccionar aquest nou projecte. Aquesta aposta clara i evident per part de la Corporació es vehicula a través d'aquest Pla d'igualtat aprovat en la sessió del Consell de Comú del 25 de maig del 2023, el qual té com a primers eixos estratègics els següents objectius: la sensibilització i formació vers la igualtat, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, la disposició d'eines per a desenvolupar una comunicació inclusiva, l'ús i la gestió del temps i la conciliació, i la gestió de la diversitat.

Així doncs, en aquest document es presenta una "fotografia" de l'estat actual del Comú d'Encamp en matèria de gènere però el més important és la presentació de tot un seguit d'etapes per al període 2023-2026 que s'aniran desenvolupant durant els propers mesos i que s'hauran d'anar consolidant els propers anys per a aconseguir la plena igualtat entre homes i dones.



01 EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Comú d'Encamp, a través del Departament de Recursos Humans, s'ha proposat dur a terme el Pla d'igualtat amb l'objectiu d'obtenir un diagnòstic de la corporació. En aquest, s'han recollit i es presenten dades quantitatives (mètriques de la plantilla), així com qualitatives, referents als processos existents al Comú en matèria de perspectiva de gènere.

L'elaboració d'aquest Pla respon també a un treball de reflexió i sensibilització dut a terme prèviament per l'equip de Directors del Comú en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, en què s'expressa de manera unànime la necessitat de treballar amb unes eines organitzatives internes com poden ser la sensibilització vers la igualtat, la comunicació inclusiva, l'ús i gestió del temps i conciliació, entre d'altres...

02 MÈTODE I ESTRUCTURA

Aquest informe de diagnòstic ha estat elaborat seguint les **directius 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 per raó de sexe en l'ocupació pública:**

Article 51. Principis d'actuació de les administracions públiques en l'ocupació pública
Les administracions públiques han d'aplicar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en les condicions de treball i de carrera professional. A aquest efecte les administracions públiques han de:

a) Garantir la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i de promoció.

b) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.

c) Garantir la formació continuada de les persones empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.

d) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor. A aquest efecte, són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.



e) Adoptar mesures d'acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en què estiguin subrepresentades, de tal manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.

f) Establir mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones empleades públiques.

g) Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 52. Plans d'igualtat de les administracions públiques

1 Les administracions públiques, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un pla d'igualtat de dones i homes.

2 L'elaboració dels plans d'igualtat ha de partir d'una diagnosi prèvia de la situació concreta de dones i homes basada en dades quantitatives i qualitatives desglossades per sexe pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i a les condicions de treball, i ha d'adoptar mesures per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

3 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 que cal assolir, les mesures que s'han d'adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres coses, els àmbits d'actuació relatius a la selecció, la promoció i la carrera professional, les condicions laborals, amb especial atenció a les condicions retributives, l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar, la violència contra les dones, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, així com l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

El diagnòstic ha consistit en una anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Totes les dades quantitatives fan referència a l'any 2021.

Hem seguit les següents etapes en la construcció de l'informe:

- **Planificació**: amb el Departament de Recursos Humans s'han pactat les dades a recollir i a tractar, així com el tipus d'enquesta que s'ha passat a tota la plantilla. S'han destinat recursos interns de l'equip de recursos humans i externs (assessoria) per tal de treballar tota la informació.
- **Recopilació de la informació**: hem recollit informació durant la fase de recopilació de dades quantitatives per poder treballar-la i esbrinar quants homes i dones hi ha, on estan, què fan, què i en quines condicions laborals es troben. L'anàlisi quantitativa es complementa amb informació qualitativa relativa als processos de contractació, promoció, formació, i comunicació. En general, s'ha fet una avaluació global de la manera de gestionar els recursos humans i quines implicacions hi ha amb relació al principi d'igualtat entre les dones i homes empleats a l'organització.
- **Anàlisi de la informació**: la informació ha estat analitzada veient on estan els temes que cal abordar perquè generen desigualtats o s'han identificat com a millorables, en termes de perspectiva de gènere però també de millora en la gestió.
- **Informe de diagnòstic**: amb tot aquest treball s'ha elaborat un informe que està distribuït en capítols diferents i que conté conclusions que han de ser la base per a treballar en les accions que composaran el Pla. Aquest informe serà una part del Pla d'igualtat.
- **Comunicació**: finalment la comunicació a la plantilla un cop sigui aprovat per la Direcció de Recursos Humans i per tant així s'acordi.

03 INFORMACIÓ GENERAL

El Comú d'Encamp està representat en les dues principals poblacions de la parròquia, Encamp i el Pas de la Casa, amb un total de 16 centres de treball operatius dels quals, el més representatiu en quant a nombre de treballadors, és l'edifici administratiu, situat a la plaça dels Arínsols.

La seva estructura interna i funcional la conformen els diferents departaments i/o àrees tècniques les quals treballen per elaborar les propostes escaients per a les diferents comissions, les quals s'estructuren segons el decret del 17 de gener de 2020, previ acord del Consell de Comú del 16 de gener de 2020. Aquestes són:

- **Comissió de Circulació**
- **Comissió d'Administració i Finances**
- **Comissió de Recursos Humans i Informàtica**
- **Comissió de Reactivació Econòmica i Turisme**
- **Comissió d'Aparcaments i Via Pública**
- **Comissió d'Esports, Infància i Joventut**
- **Comissió d'Higiene, Medi Ambient i Agricultura**
- **Comissió de Cultura i Afers Socials**
- **Comissió d'Obres Públiques i Urbanisme**
- **Comissió de delimitació de terrenys i/o camins comunals**

Un cop validades les propostes per les diferents comissions aquestes seran aprovades, en un primer moment, per la **Junta de Govern** i posteriorment, si s'escau, pel **consell de comú**.

La pàgina web és la següent: *www.comuencamp.ad*



04 CONSIDERACIONS GENERALS

Per a l'elaboració d'aquest informe s'han tingut en compte les dades de les 400 persones que durant algun període de l'any 2021 han treballat al Comú d'Encamp.

Per fer l'anàlisi quantitativa cal assegurar que una persona només apareix una vegada, per evitar tenir duplicitats i arribar a conclusions errònies. Tenint això en compte, i com que algunes persones han estat contractades per treballar durant diferents èpoques de l'any, a efecte de còmput s'han considerat només una vegada per evitar distorsionar el % respecte l'anàlisi dels diferents factors segons els sexe de la plantilla amb el següent criteri: si una persona ha tingut diferents jornades de treball, categories, llocs de treball o sou, per l'anàlisi es deixarà sempre com a vàlid el que hagi tingut durant el darrer període de l'any en estudi (2021).

Data de realització del diagnòstic Octubre 2022

Període de referència temporal de les dades del diagnòstic 01/01/2021 a 31/12/2021

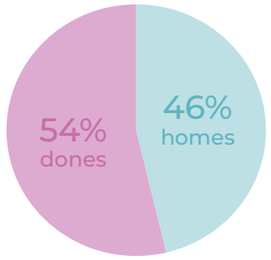


05 DADES DE LA PLANTILLA

A continuació, es detallen els principals resultats del diagnòstic.

5.1 Classificació per sexe

La plantilla de funcionament del Comú d'Encamp durant l'any 2021 ha estat formada per 330 persones (153 homes i 177 dones) tal i com mostra el següent gràfic:

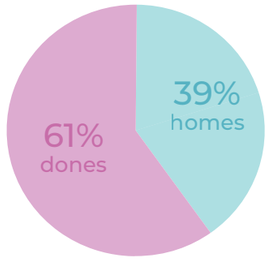


Plantilla de funcionament del comú per sexe

330 persones
(153 homes i 177 dones)

A la vista de les dades podem dir que, la plantilla de funcionament del Comú d'Encamp té paritat de gènere perquè ni el percentatge d'homes ni el de dones supera el 60% de la plantilla.

A més, durant l'any 2021 hi ha hagut 70 persones (27 homes i 43 dones) contractades com a interins d'estiu:

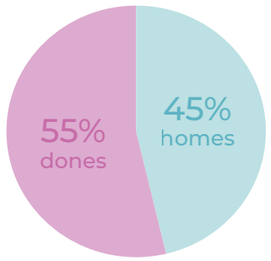


Personal interí d'estiu per sexe

70 persones
(27 homes i 43 dones)

En aquests cas, el personal interí d'estiu l'any 2021 era feminitzat, donat que el 61% d'aquest personal eren dones.

Si analitzem les 400 persones que en algun moment del 2021 han estat contractades al Comú d'Encamp, trobem que han sigut 180 homes i 220 dones:



Persones contractades durant l'any segons sex

400 persones
(180 homes i 220 dones)

A la vista de les dades podem dir que, de manera general, al Comú d'Encamp hi ha paritat de gènere perquè ni el percentatge d'homes ni el de dones supera el 60% de la plantilla.

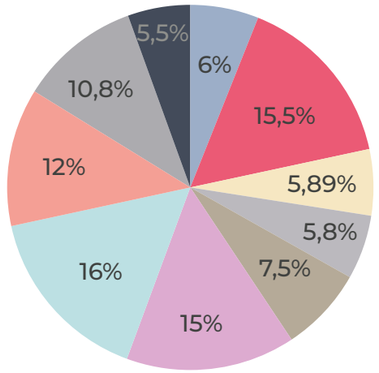
5.2.- Distribució per edat

La mitjana d'edat de tot el personal contractat durant l'any 2021 es situa als 41 anys, coincidint amb la mitjana tant per homes com per dones.

Entre les dades trobem les de les 70 persones que contractades com a interines d'estiu, 27 homes i 43 dones amb una mitjana d'edat de 21 anys (això és perquè el personal interí solen ser joves que donen suport de manera temporal, especialment durant la temporada d'estiu).

Si traiem aquest personal interí de l'estudi de l'edat, la mitjana de l'edat de la plantilla de funcionament del Comú d'Encamp se situaria als 45 anys (i coincideix amb la mateixa xifra si fem la mitjana de l'edat segon el sexe).

Si fem una classificació de les 400 persones contractades durant el 2021 segons diferents franges d'edat, les dades recollides ens mostren els següents resultats:



Percentatges per franges d'edat

- 20 o menys
- 20 a 25
- 25 a 30
- 30 a 35
- 35 a 40
- 40 a 45
- 45 a 50
- 50 a 55
- 55 a 60
- 60 o menys

Podem veure que no hi ha cap franja que destaqui significativament per sobre de les altres.



Si repetim aquesta anàlisi des de la perspectiva de gènere, aquests són els resultats:

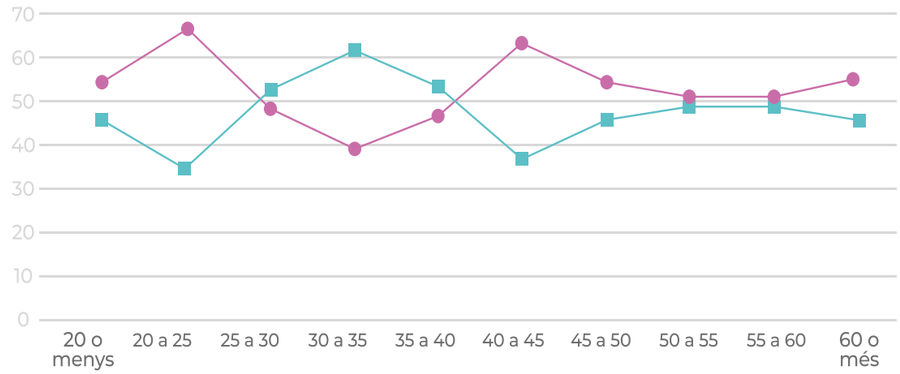
EDAT	HOME	DONA	TOTAL
20 o menys	11	13	24
20 a 25	21	41	62
25 a 30	12	11	23
30 a 35	14	9	23
35 a 40	16	14	30
40 a 45	22	28	60
45 a 50	29	35	64
50 a 55	24	25	48
55 a 60	21	22	43
60 o més	10	12	22

Distribució de la plantilla per edat

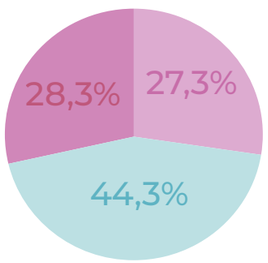


Les dades evidencien diferències en les edats per sexe en alguns dels grups, amb una presència femenina molt destacada per sobre de la masculina als grups de menors de 25 i de majors de 40, i la presència masculina destaca per sobre de la femenina especialment al grup de 30 a 35 anys, tal i com es pot veure en el següent gràfic:

% Plantilla per edat i sexe



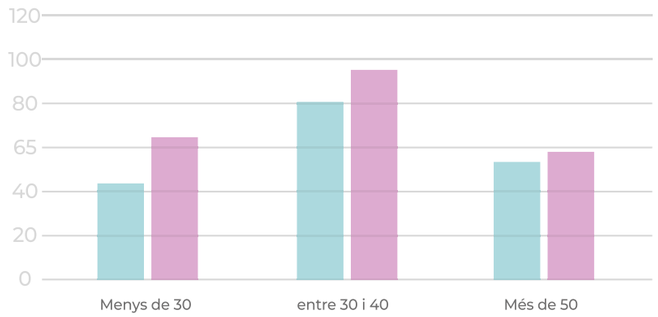
Si fem una agrupació del personal en tres franges d'edat: menors de 30, entre 30 i 50 i majors de 50, obtenim el següent gràfic:



Percentatge de joves, mitjana edat i sèniors

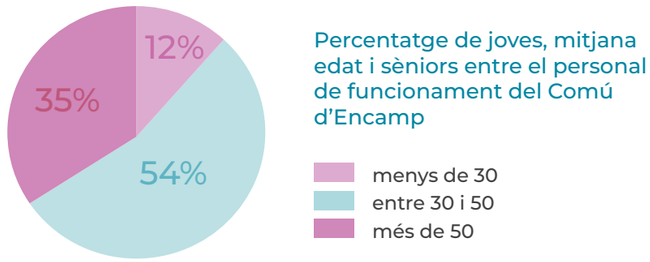
- menys de 30
- entre 30 i 50
- més de 50

Persones joves, mitjana d'edat i sèniors



Podem veure que el grup més nombrós és el de la gent entre 30 i 50 anys i el grup amb menys representativitat és el del personal sènior (majors de 50 anys). I es repeteix que les dones són majoritàries a tots els grups (tot i que hi ha certa paritat perquè en cap grup supera el 60%).

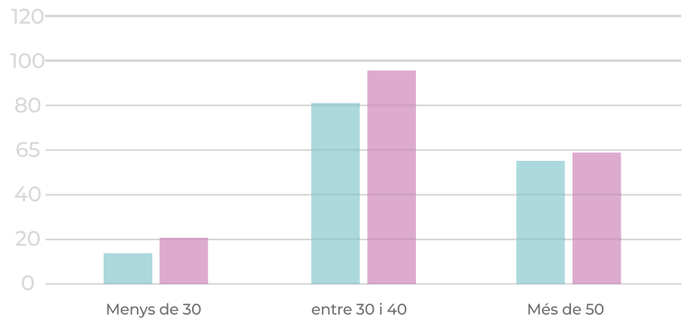
Si repetim el mateix anàlisi per franges pel personal de funcionament del Comú d'Encamp (330 persones), els resultats són els següents:



Percentatge de joves, mitjana edat i sèniors entre el personal de funcionament del Comú d'Encamp

- menys de 30
- entre 30 i 50
- més de 50

Persones joves, de mitjana edat i sèniors per sexe entre el personal de funcionament del Comú d'Encamp



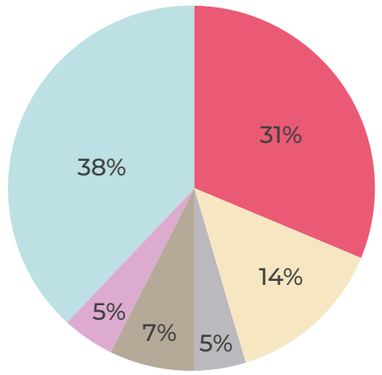
Es pot veure que el grup més nombrós és, igualment el del personal entre 30 i 50 anys, però es veu cóm baixa el percentatge de representativitat del grup de menys de 30 anys (pel fet de no incloure les persones joves que es contracten com a interines d'estiu). I a més hi ha paritat a tots 3 grups donat que cap dels 2 sexes té una presència superior al 60% en cap de les franges definides.

'Acció de millora: entendre la diversitat generacional i promoure la contractació de persones amb franges d'edat menys representades'.



5.3 Antiguitat

La mitjana d'antiguitat de tot el personal que ha treballat en algun moment al del Comú d'Encamp durant l'any 2021 és de 10 anys, coincidint tant pels homes com per les dones. La persona amb més antiguitat del Comú d'Encamp és un home que porta 34 anys i ocupa el lloc d'encarregat a la distribució de l'aigua potable. Entre les dones, la que porta més anys treballant al Comú d'Encamp és tècnica de comerç amb una antiguitat de 33 anys.

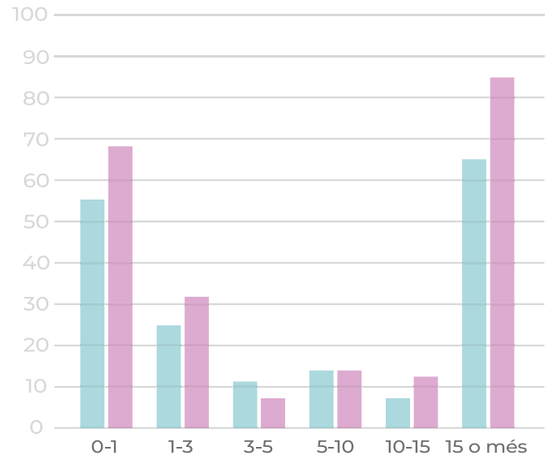


Percentatges per trams d'antiguitat

- 0-1
- 1-3
- 3-5
- 5-10
- 10-15
- 15 o més

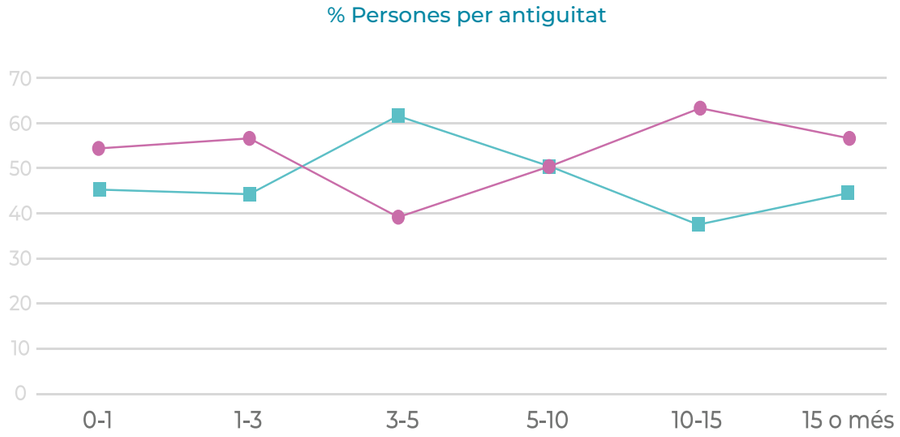
A la vista del gràfic anterior, podem dir que la major part de la plantilla es concentra entre el personal que té una antiguitat superior als 15 anys (38% de la plantilla) i el que té una antiguitat d'1 any o menys (31%), per tant la majoria de la plantilla es distribueix entre els dos extrems.

Si analitzem les diferents franges d'antiguitat des de la perspectiva de gènere, de tot el personal, els resultats ens mostren els següents gràfics:



Persones per antiguitat

- Dona
- Home



Els gràfics i les xifres anteriors ens confirmen que una antiguitat de 15 anys o més i la de 1 any o menys són les més habituals tant en el grup d'homes com en el de dones (en la un any o menys tenen molt pes les persones que són interines d'estiu).

Si repetim el mateix exercici que hem fet anteriorment i analitzem les dades de l'antiguitat incloent només al personal de funcionament del Comú d'Encamp (330 persones) la mitjana d'antiguitat puja fins als 12 anys (i coincideix amb la mateixa xifra tant per homes com per dones), ja que s'exclouen les persones contractades com a interines d'estiu, que tenen totes una antiguitat inferior a 1 any.

També es pot apreciar que el rang d'antiguitat de 3 a 5 anys està masculinitzat mentre que la franja de 10 a 15 anys està feminitzada. A la resta de rangs d'antiguitat hi ha paritat, per tant podem considerar que a la resta de franges la contractació d'homes i dones ha estat força equilibrada.

5.4.- Relació laboral

5.4.1. Tipus de contracte (Estatut)

Les persones treballadores del Comú d'Encamp, segons el seu tipus de contracte (o Estatut), es poden agrupar en:

Funcionaris/es

Treballadors/es públics de caràcter indefinit

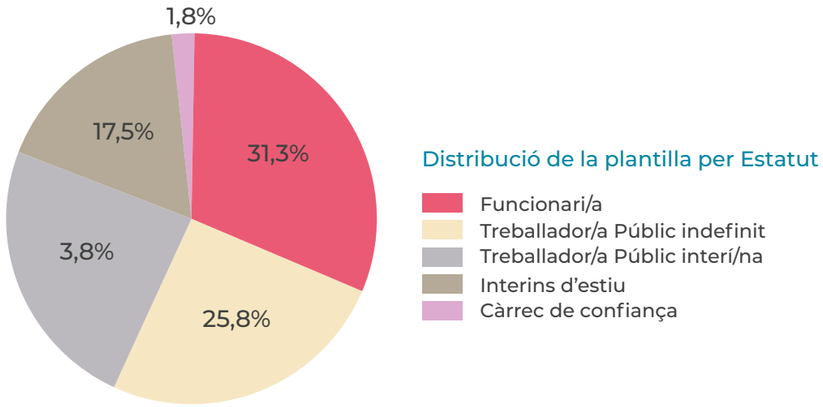
Treballadors/es públics interins

Interins/es d'estiu (col·lectiu amb contractes de durada molt específica, que convé tractar per separat de la resta per evitar una distorsió dels resultats, donades les peculiaritats d'aquest grup).

Càrrecs de confiança designats per l'equip polític (marxen quan marxa l'equip polític).

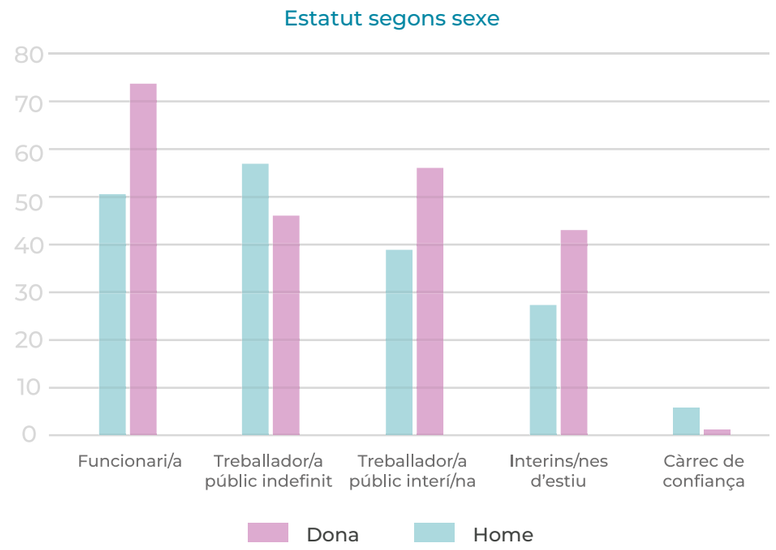
El personal contractat durant l'any 2021 es distribueix com es descriu a continuació:

ESTATUT	HOME	DONA	TOTAL
Funcionari/a	51	74	125
Treballador/a públic de caràcter indefinit	57	46	103
Treballador/a públic interí/na	39	56	95
Interins/es d'estiu	27	43	70
Càrrecs de confiança designats per l'equip polític	6	1	7

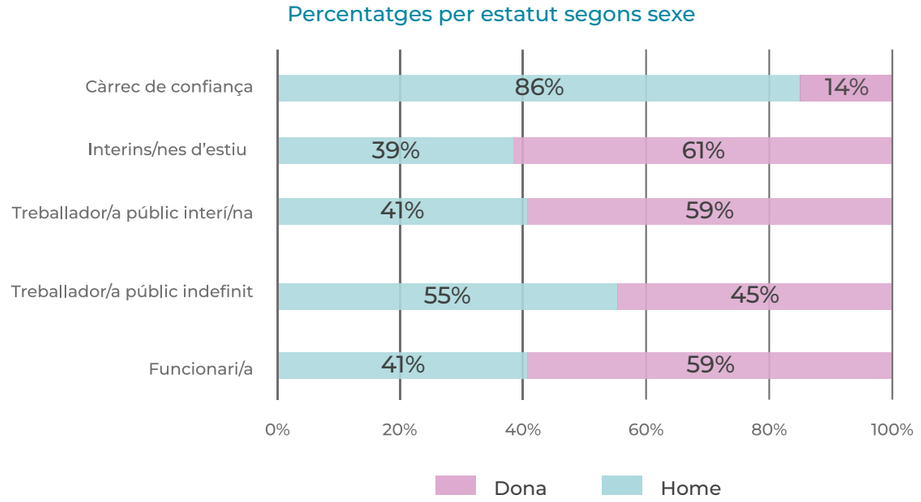


La major part del personal (31,3%) són funcionaris/es, el següent grup més nombrós és el dels treballadors/es públics indefinits amb un 25,8%. Donat el similar caràcter d'aquests dos grups, podem dir que el 57% del personal de funcionament del Comú d'Encamp té caràcter indefinit.

Si fem l'anàlisi des de la perspectiva de gènere, aquests són els resultats:

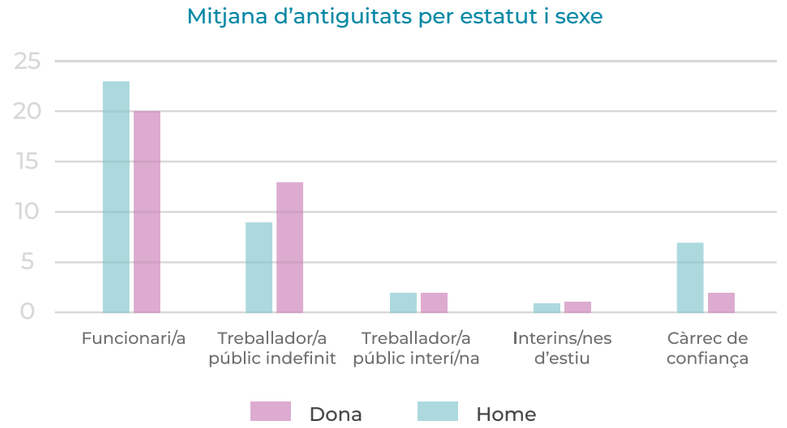


Hi ha més dones al grup de personal funcionari, personal interí i interins/es d'estiu i més homes entre els treballadors públics indefinits i els càrrecs de confiança. Si analitzem els percentatges en detall obtenim:



Podem confirmar el que s'ha comentat anteriorment: el gràfic ens mostra que a tots els grups hi ha certa paritat per no superar cap sexe el 60% de presència, excepte el del personal amb càrrecs de confiança que està masculinitzat (el 80% són homes) i el d'interins/es d'estiu que està feminitzat (el 61% són dones).

Pel que fa a les antiguitats per Estatut, les dades ens mostren el següent gràfic:



Es pot veure que les diferències entre les antiguitats per estatut no responen a una discriminació per sexe. I el gràfic també evidencia una obvietat: els personal de caràcter interí és el de menys antiguitat i, en aquest cas, tampoc hi ha diferències per sexe.

La mitjana d'edat dels funcionaris és 50 anys pels homes i 49 per les dones. La mitjana d'edat del personal públic de caràcter indefinit és de 43 anys pels homes i 44 per les dones. La mitjana d'edat del personal públic de caràcter interí és de 41 anys pels homes i 42 anys per les dones. Pel que fa al personal amb càrrecs de confiança, la mitjana d'edat dels homes és 48 i la dona que ocupa el càrrec en té 39. I els interins d'estiu són el grup més jove amb una mitjana d'edat de 21 anys, tant per homes com per dones.

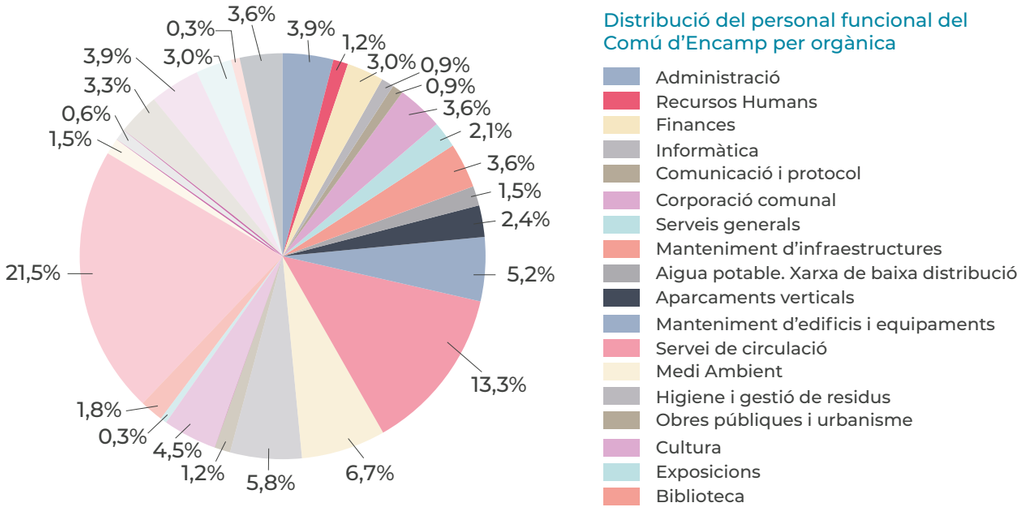
5.4.2. Tipus de jornada

Si fem una anàlisi de les dades proporcionades tenint en compte el tipus de jornada hi ha 8 persones que tenen una jornada parcial, inferior al 100%, i les 8 persones són dones.

'Acció de millora: caldria veure si al Comú d'Encamp les jornades parcials són desitjades pel personal o bé estan definides per l'activitat. Si es treballa aquesta qüestió es podrà esbrinar de quina manera es podrà anar ajustant la jornada a les persones que així ho desitgin'.

5.5. Classificació per Orgànica

Una altra classificació que fa el Comú d'Encamp del seu personal funcional és l'Orgànica a la qual pertanyen:



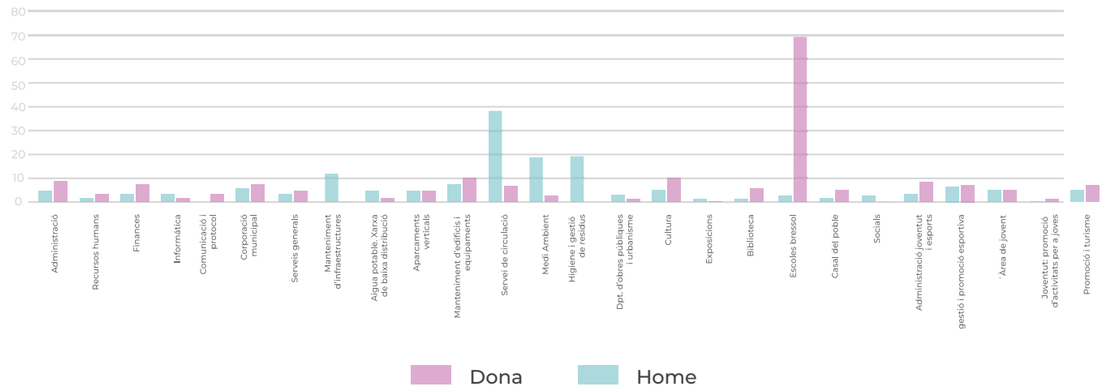
Distribució del personal funcional del Comú d'Encamp per orgànica

- Administració
- Recursos Humans
- Finances
- Informàtica
- Comunicació i protocol
- Corporació comunal
- Serveis generals
- Manteniment d'infraestructures
- Aigua potable. Xarxa de baixa distribució
- Aparcaments verticals
- Manteniment d'edificis i equipaments
- Servei de circulació
- Medi Ambient
- Higiene i gestió de residus
- Obres públiques i urbanisme
- Cultura
- Exposicions
- Biblioteca

Les dues orgàniques amb més personal són Escoles Bressol (amb el 21,5% del personal) i Servei de Circulació (amb el 13,3% del personal).

Si analitzem les orgàniques des de la perspectiva de gènere, obtenim les següents dades:

Personal funcional del Comú d'Encamp per orgànica segons sexe





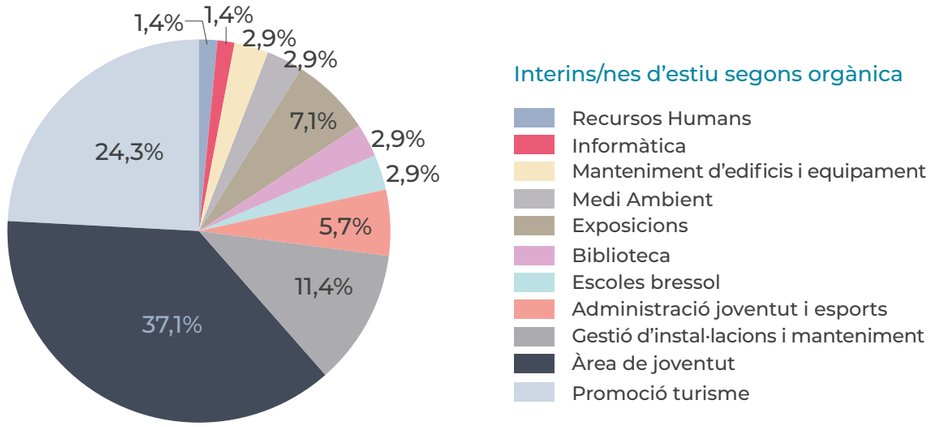
ORGÀNICA	HOME	DONA	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Administració	4	9	30,8%	69,2%	FEMINITZADA
Recursos Humans	1	3	25,0%	75,0%	FEMINITZADA
Finances	3	7	30,0%	70,0%	FEMINITZADA
Informàtica	2	1	66,7%	33,3%	MASCULINITZADA
Comunicació i protocol	-	3	0,0%	100%%	FEMINITZADA
Corporació comunal	5	7	41,7%	58,3%	PARITAT
Serveis generals	3	4	42,9%	57,1%	PARITAT
Manteniment d'infraestructures	12	-	100%	0,0%	MASCULINITZADA
Aigua potable. Xarxa de baixa distribució	4	1	80,0%	20,0%	MASCULINITZADA
Aparcaments verticals	4	4	50,0%	50,0%	PARITAT
Manteniment d'edificis i equipaments	7	10	41,2%	58,8%	PARITAT
Servei de circulació	38	6	86,4%	13,6%	MASCULINITZADA
Medi Ambient	19	3	86,4%	13,6%	MASCULINITZADA
Higiene i gestió de residus	19	-	100%	0,0%	MASCULINITZADA
Dpt d'obres públiques i urbanisme	3	1	75,0%	25,0%	MASCULINITZADA
Cultura	5	10	33,3%	66,7%	FEMINITZADA
Exposicions	1	-	100%	0,0%	FEMINITZADA
Biblioteca	1	5	16,7%	83,3%	FEMINITZADA
Escoles bressol	2	69	2,8%	97,2%	FEMINITZADA
Casal del poble	1	4	20,0%	80,0%	FEMINITZADA
Social	-	2	0,0%	100%	FEMINITZADA
Administració joventut i esports	3	8	27,3%	72,7%	FEMINITZADA
Gestió i promoció esportiva	6	7	46,2%	53,8%	PARITAT
Àrea de jovent	5	5	50,0%	50,0%	PARITAT
Joventut: promoció d'activitats per a joves	-	1	0,0%	100%	PARITAT
Promoció i turisme	5	7	41,7%%	58,3%	FEMINITZADA

Les següents orgàniques estan feminitzades, per tenir una presència de dones superior al 60%: administració, recursos humans, finances, comunicació i protocol, cultura, exposicions, biblioteca, escoles bressol, casal del poble, social, administració, joventut i esports, joventut promoció d'activitats per joves i promoció i turisme.

I les següents estan masculinitzades per tenir una presència d'homes superior al 60%: manteniment d'infraestructures, aigua potable- xarxa baixa i distribució, servei de circulació, medi ambient, higiene i gestió de residus i obres públiques.

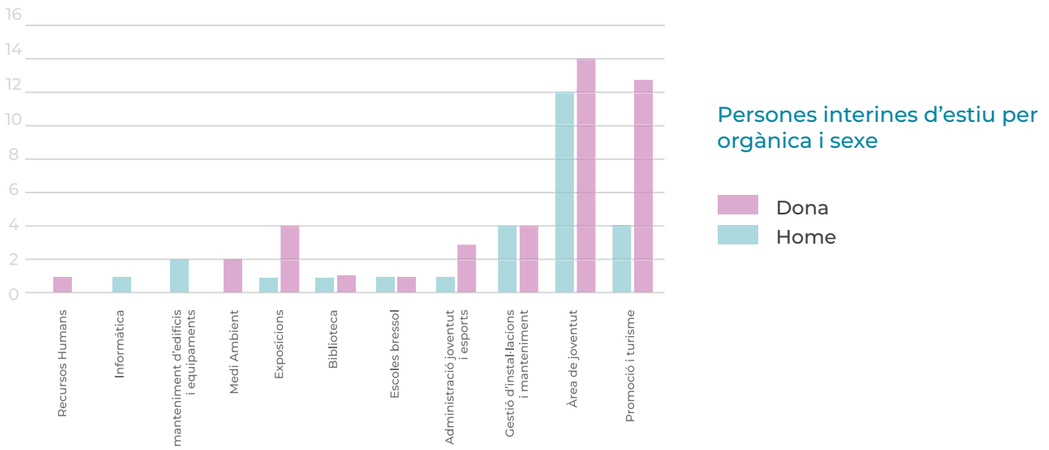
La resta d'orgàniques tenen paritat.

Si fem la mateixa anàlisi del personal interí d'estiu, aquests són els resultats:



Les dues orgàniques amb més personal interí d'estiu són l'Àrea de Jovent (37,1%) i la de Promoció i Turisme (24,3%), un resultats esperat ja que es tracta de dues àrees molt relacionades amb totes les activitats d'estiu.

Si analitzem les orgàniques de les persones interines d'estiu per sexe, aquests són els resultats:



ORGÀNICA	HOME	DONA	TOTAL	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Recursos Humans	-	1	1	0,0%	100%	FEMINITZADA
Informàtica	1	-	1	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Manteniment d'edificis i equipaments	2	-	2	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Medi Ambient	-	2	2	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Exposicions	1	4	5	20,0%	80,0%	FEMINITZADA
Biblioteca	1	1	2	50,0%	50,0%	PARITAT
Escoles bressol	1	1	2	50,0%	50,0%	PARITAT
Administració joventut i esports	1	3	4	25,0%	75,0%	FEMINITZADA
Gestió d'instal·lacions i manteniment	4	4	8	50,0%	50,0%	PARITAT
Àrea de jovent	12	14	26	46,2%	53,8%	PARITAT
Promoció i turisme	4	13	17	23,5%	76,5%	FEMINITZADA

Les següents orgàniques dels personal interí d'estiu estan feminitzades, per tenir una presència de dones superior al 60%: recursos humans, medi ambient, exposicions, administració joventut i esports i promoció i turisme.

I les següents estan masculinitzades per tenir una presència d'homes superior al 60%: informàtica i manteniment d'edificis i equipaments.

A les orgàniques biblioteca, escoles bressol, gestió d'instal·lacions i manteniment i àrea de jovent trobem paritat.

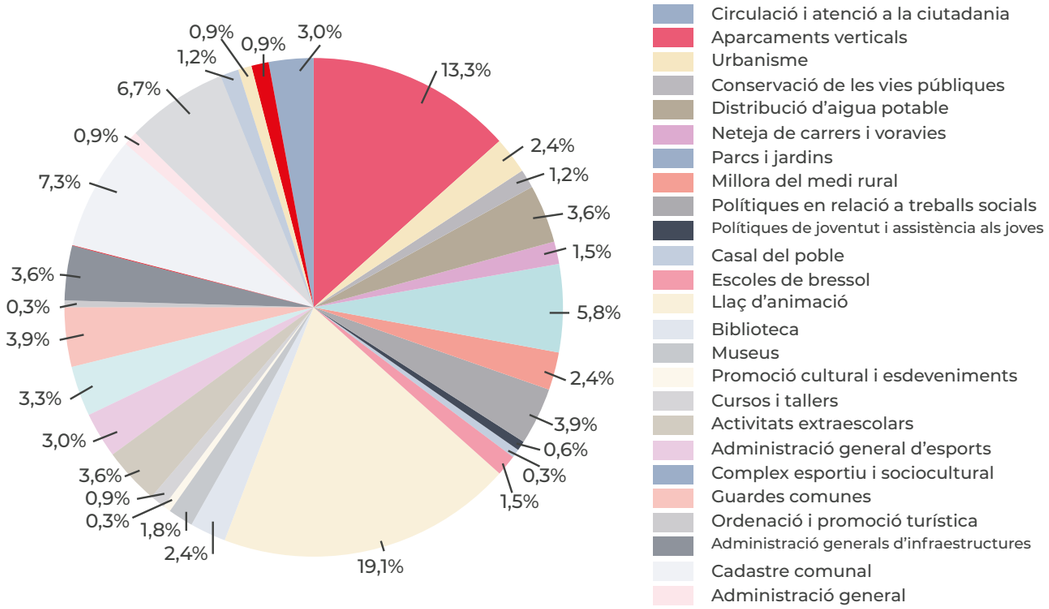
'Acció de millora: analitzar si existeixen motius per a la masculinització o feminització de certes orgàniques i planificar accions per intentar equilibrar-les quan es produeixin vacants'.



5.6 Classificació per Funcional

Una altra classificació que fa el Comú d'Encamp del seu personal de funcionament és la Funcional a la qual pertanyen. I les dades ens proporcionen el següent gràfic:

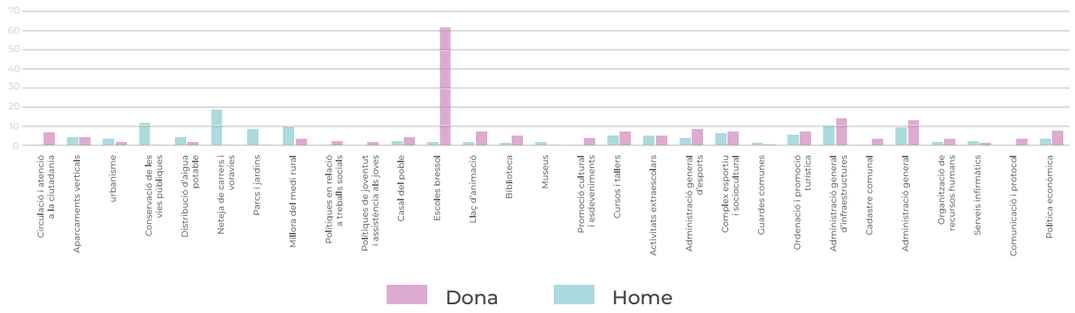
Distribució del personal de funcionament del Comú d'Encamp per funcional



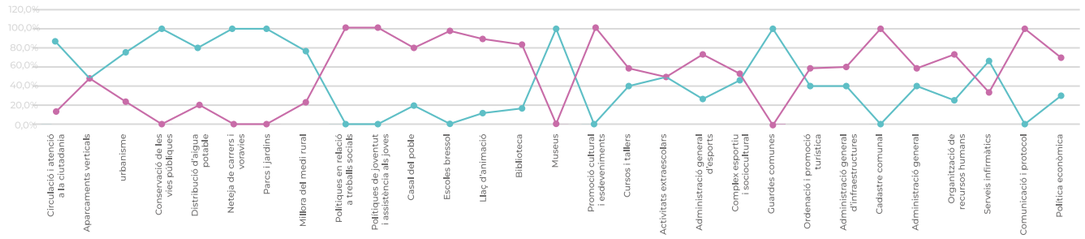
Les dues funcionals amb més personal són Escoles Bressol (amb el 19,1% del personal) i Circulació i atenció a la ciutadania (amb l'13,1% del personal).

Si analitzem les funcionals des de la perspectiva de gènere, obtenim les següents dades:

Personal funcional del Comú d'Encamp per funcional i sexe



Percentatge de distribució del personal de funcionament del Comú d'Encamp per funcional i sexe

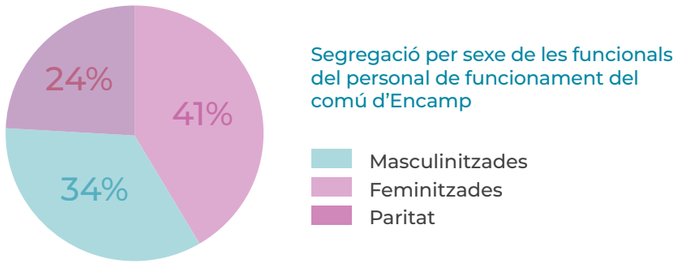


FUNCIONAL	HOME	DONA	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Circulació i atenció a la ciutadania	38	6	86,4%	13,6%	MASCULINITZADA
Aparcaments verticals	4	4	50,0%	50,0%	PARITAT
Urbanisme	3	1	75,0%	25,0%	MASCULINITZADA
Conservació de les vies públiques	12	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Distribució d'aigua potable	4	1	80,0%	20,0%	MASCULINITZADA
Neteja de carrers i voravies	19	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Parcs i jardins	8	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Millora del medi rural	10	3	76,9%	23,1%	MASCULINITZADA
Polítiques en relació a treballs socials	-	2	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Polítiques de joventut i assistència als joves	-	1	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Casal del poble	1	4	20,0%	80,0%	FEMINITZADA
Escoles bressol	1	62	1,6%	98,4%	FEMINITZADA
Llaç d'animació	1	7	12,5%	87,5%	FEMINITZADA
Biblioteca	1	5	16,7%	83,3%	FEMINITZADA
Museus	1	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Promoció cultural i esdeveniments	-	3	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Cursos i tallers	5	7	41,7%	58,3%	PARITAT
Activitats extraescolars	5	5	50,0%	50,0%	PARITAT
Administració general d'esports	3	8	27,3%	72,7%	FEMINITZADA
Complex esportiu i sociocultural	6	7	46,2%	53,8%	PARITAT
Guardes comunes	1	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZADA
Ordenació i promoció turística	5	7	41,7%	58,3%	PARITAT
Administració general d'infraestructures	10	14	41,7%	58,3%	PARITAT
Cadastre comunal	-	3	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Administració general	9	13	40,9%	59,1%	PARITAT
Organització de recursos humans	1	3	25,0%	75,0%	FEMINITZADA
Serveis informàtics	2	1	66,7%	33,3%	MASCULINITZADA
Comunicació i protocol	0	3	0,0%	100,0%	FEMINITZADA
Política econòmica	3	7	0,0%	70,0%	FEMINITZADA

Les següents funcionals estan feminitzades, per tenir una presència de dones superior al 60%: Polítiques en relació amb treballs socials, polítiques de joventut i assistència als joves, casal del poble, escoles bressol, llaç d'animació, biblioteca, promoció cultural i esdeveniments, administració general d'esports, cadastre comunal, organització de recursos humans, comunicació i protocol i política econòmica.

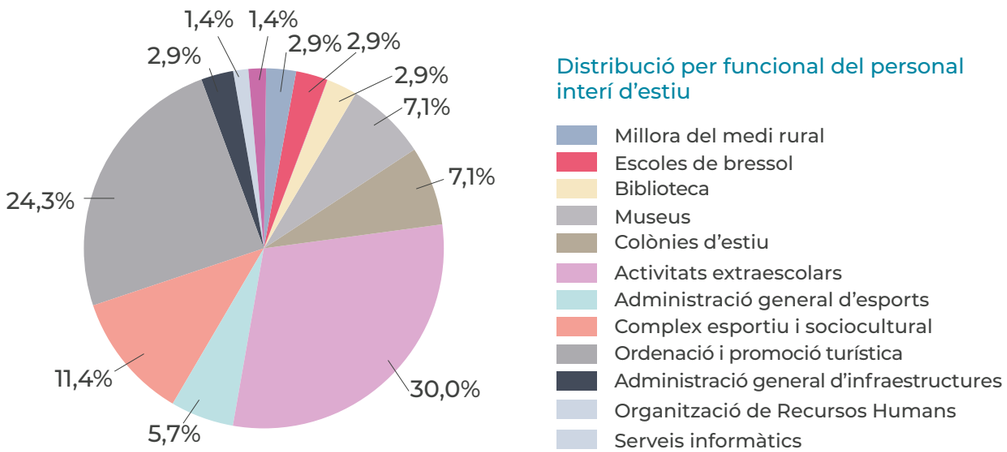
I les següents estan masculinitzades per tenir una presència d'homes superior al 60%: circulació i atenció a la ciutadania, urbanisme, conservació de les vies públiques, distribució d'aigua potable, neteja de carrers i voravies, parcs i jardins, millora del medi rural, museus, guardes comunes i serveis informàtics.

La resta de funcionals tenen paritat.



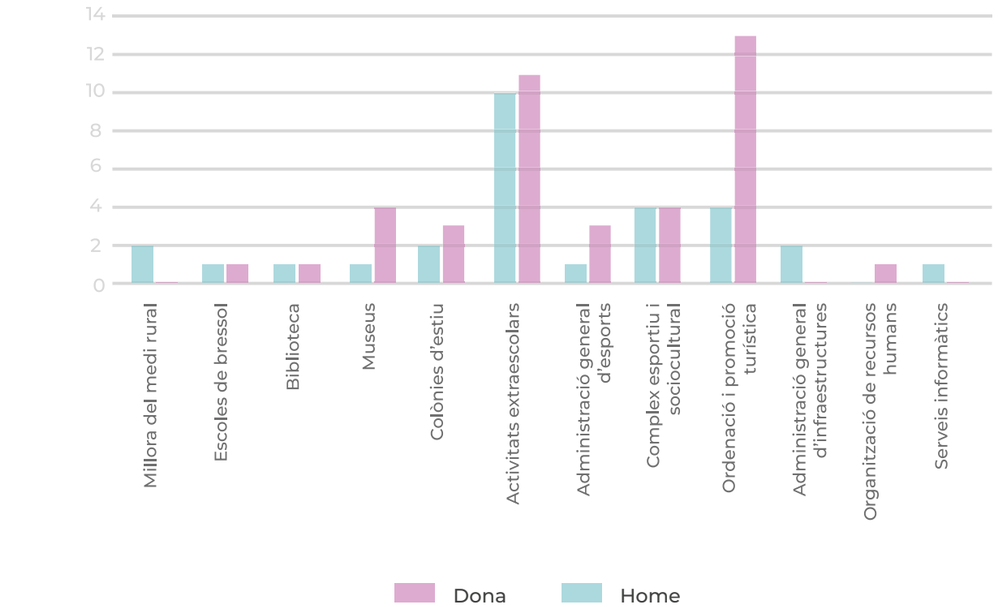
'Acció de millora: analitzar si existeixen motius per a la masculinització o feminització de certes funcionals i planificar accions per intentar equilibrar-les quan es produeixin vacants'.

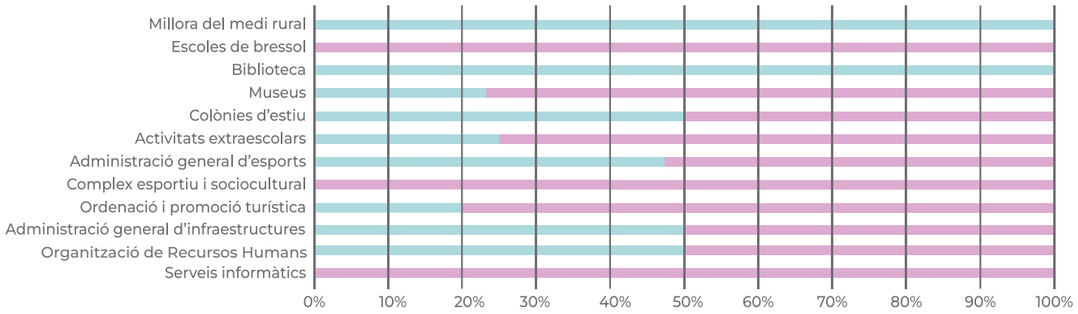
Si analitzem la distribució per funcional del personal interí d'estiu, aquests són els resultats:



Tal i com és d'esperar, les funcionals principals són activitats extraescolars, ordenació i promoció turística , complex esportiu i sociocultural i colònies d'estiu. Totes elles molt relacionades amb les activitats estacionals del Comú d'Encamp.

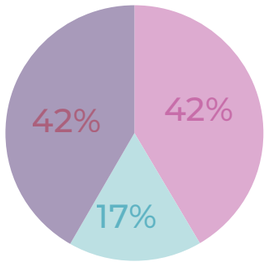
Si ho mirem des de la perspectiva de sexe, els resultats són els següents:





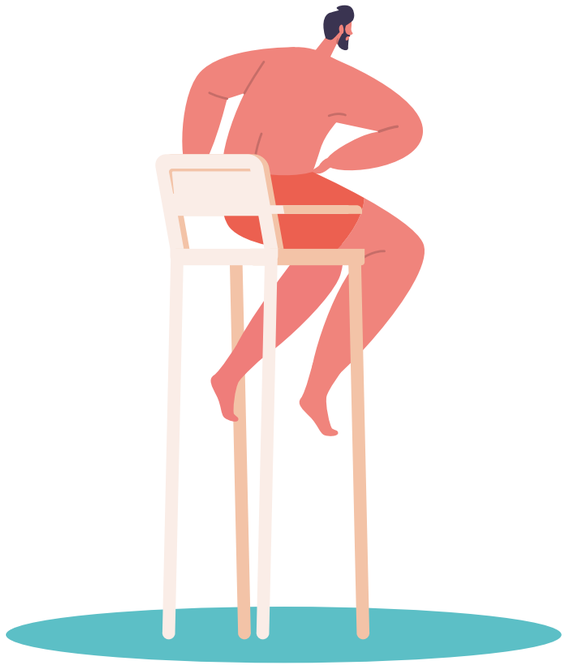


FUNCIONAL	HOME	DONA	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Millora del medi rural	-	2	0,0%	100,0%	FEMINITZAT
Escoles bressol	1	1	50,0%	50,0%	PARITAT
Biblioteca	1	1	50,0%	50,0%	PARITAT
Museus	1	4	20,0%	80,0%	FEMINITZAT
Colònies d'estiu	2	3	40,0%	60,0%	PARITAT
Activitats extraescolars	10	11	47,6%	52,4%	PARITAT
Administració general d'esports	1	3	25,0%	75,0%	FEMINITZAT
Complex esportiu i sociocultural	4	4	50,0%	50,0%	PARITAT
Ordenació i promoció turística	4	13	23,5%	76,5%	FEMINITZAT
Administració general d'infraestructures	2	-	100,0%	0,0%	MASCULINITZAT
Organització de recursos humans	1	1	20,0%	100,0%	FEMINITZADA
Serveis informàtics	1	-	100,0%	0,0%	PARITAT



Segregació per sexe de les funcionals ocupades per personal interí d'estiu

- Masculinitzades
- Feminitzades
- Paritat



Entre el personal interí d'estiu trobem que el 42% de les funcionals estan feminitzades i el 42% presenten paritat. Igualment es recomanada analitzar si existeixen motius per a la masculinització o feminització de certes funcionals i planificar accions per intentar equilibrar-les quan es produeixin la necessitat de la contractació.

5.7 Distribució per categoria professional

El Comú d'Encamp classifica a la seva plantilla segons les següents categories:

A
B1
B2
B3
C1
C2
C3
Càrrec de Confiança
Interins/es d'estiu
Monitors/es 1
Monitors/es 3

I s'estructuren segons la graella retributiva següent:

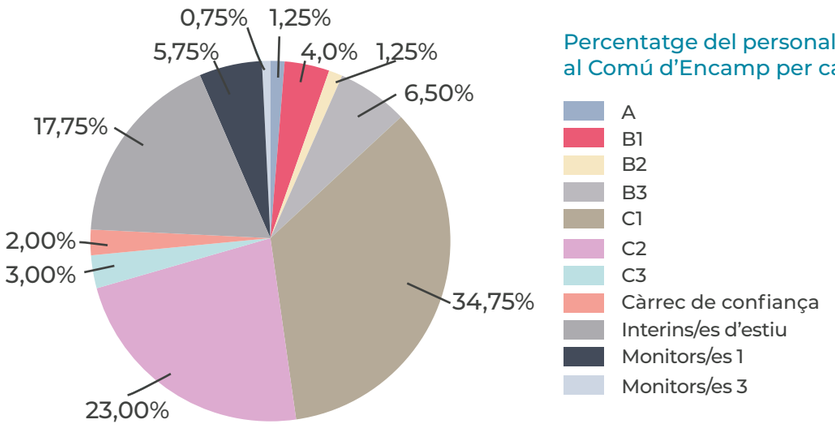
TAULA SALARIAL ANY 2021 (BRUT ANUAL)

GRUP FUNCIONAL	NIVELL DE CLASSIFCACIÓ	BASE RETRIBUTIVA	COMPLEMENT DE NIVELL	BANDA MÍNIMA Límit inferior	MÀXIM COMP. DE MILLORA	BANDA MÀXIMA Límit superior
A	1	35.998,39	0,00	35.998,39	17.999,19	53.997,58
B	1	22.498,91	6.428,32	28.927,23	14.463,61	43.390,84
	2	22.498,91	3.213,83	25.712,74	12.856,37	38.569,11
	3	22.498,91	0,00	22.498,91	11.249,46	33.748,37
C	1	14.784,64	5.142,63	19.927,27	9.963,63	29.890,90
	2	14.784,64	2.565,08	17.349,72	8.674,86	26.024,58
	3	14.784,64	0,00	14.784,64	7.392,32	22.176,96

TAULA SALARIAL ANY 2021 (BRUT MENSUAL)

GRUP FUNCIONAL	NIVELL DE CLASSIFCACIÓ	BASE RETRIBUTIVA	COMPLEMENT DE NIVELL	BANDA MÍNIMA Límit inferior	MÀXIM COMP. DE MILLORA	BANDA MÀXIMA Límit superior
A	1	2.769,11	0,00	2.769,11	1.384,55	4.153,66
B	1	1.730,69	494,49	2.225,17	1.112,59	3.337,76
	2	1.730,69	247,22	1.977,90	988,95	2.966,85
	3	1.730,69	0,00	1.730,69	865,34	2.596,03
C	1	1.137,28	395,59	1.532,87	766,43	2.299,30
	2	1.137,28	197,31	1.334,59	667,30	2.001,89
	3	1.137,28	0,00	1.137,28	568,64	1.705,92

El personal es distribueix per categories tal i com mostra el següent gràfic:

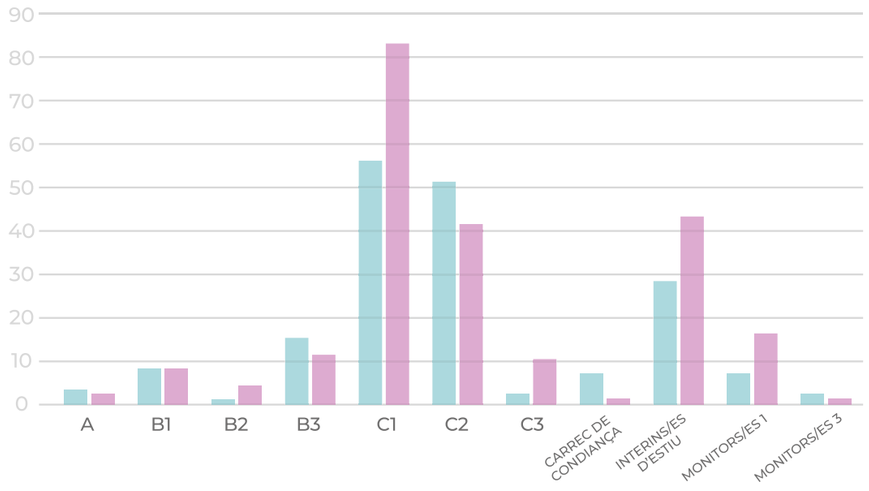


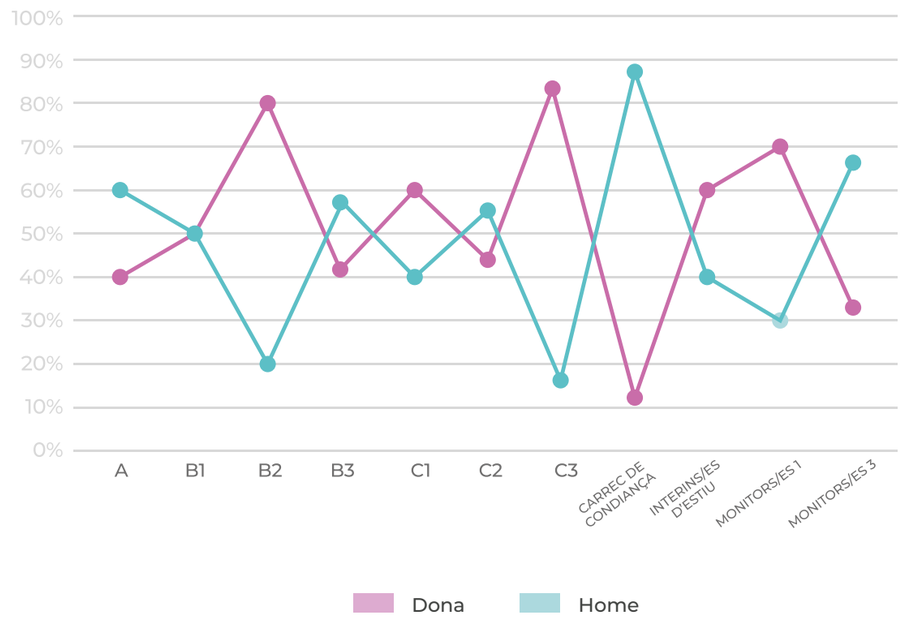
Percentatge del personal que ha treballat al Comú d'Encamp per categoria

- A
- B1
- B2
- B3
- C1
- C2
- C3
- Càrrec de confiança
- Interins/es d'estiu
- Monitors/es 1
- Monitors/es 3

Podem comprovar que el grup més nombrós és el de la categoria C1 amb gairebé el 35% del personal i la següent categoria és la C2 amb el 23% del personal.

Si analitzem les categories des de la perspectiva de gènere obtenim el següent:







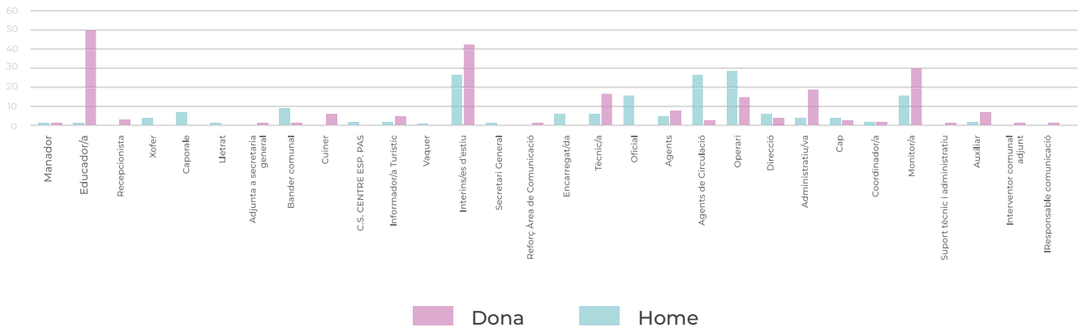
Podem observar que les categories B2, C3 i Monitors/es 1 estan feminitzades, les categories Monitors/es 3 i els càrrecs de confiança estan masculinitzades. Hi ha paritat a la resta de categories perquè cap percentatge d'un sexe supera el 60%.

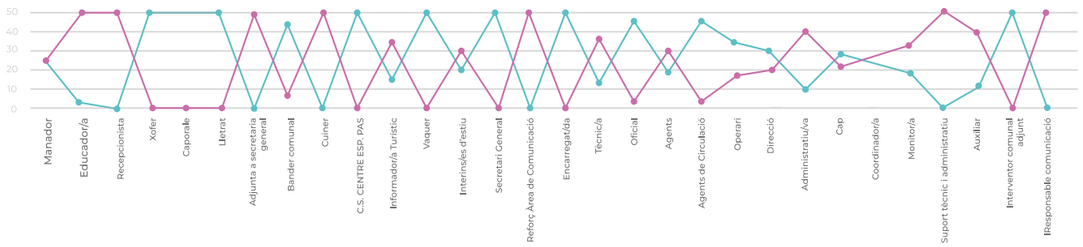
'Acció de millora: analitzar si existeixen motius per a la masculinització o feminització de certes categories i planificar accions per intentar equilibrar-les'.

5.8 Agrupació interna dels llocs de treball

A partir de les dades, s'han definit 30 llocs de treball, dels quals 8 són unipersonals, és a dir, són llocs de treball ocupats per una única persona, segons les dades corresponents al 2021.

Si fem l'anàlisi de la plantilla pel lloc de treball que ocupen, les dades ens mostren els següents gràfics:





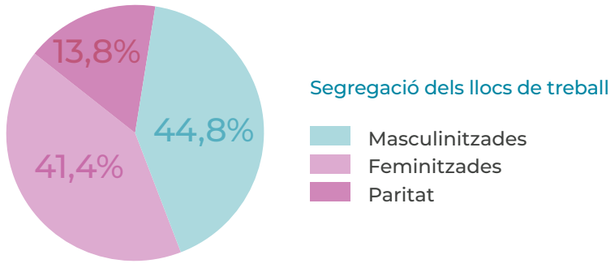


La següent taula mostra cada lloc de treball diferenciant el sexe de les persones que l'ocupen:

LLOC DE TREBALL	HOME	DONA	TOTAL	% HOMES	% DONES	SEGREGACIÓ
Manador/a	1	1	2	50%	50%	PARITAT
Educador/a	1	50	51	2%	98%	FEMINITZAT
Recepcionista	-	3	3	0%	100%	FEMINITZAT
Xofer	4	-	4	100%	0%	MASCULINITZAT
Caporal	7	-	7	100%	0%	MASCULINITZAT
Lletrat	1	-	1	100%	0%	MASCULINITZAT
Adjunta a secretaria general	-	1	1	0%	100%	FEMINITZAT
Bander comunal	9	1	10	90%	10%	MASCULINITZAT
Cuiner/a	-	6	6	0%	100%	FEMINITZAT
C.S. CENTRE ESP. PAS	2	-	2	100,0%	0%	MASCULINITZAT
Informador/a Turístic	2	5	7	29%	71%	FEMINITZAT
Vaquer	1	-	1	100,0%	0,0%	MASCULINITZAT
Interins/es d'estiu	27	43	70	39%	61%	FEMINITZAT
Secretari General	1	-	1	100%	0%	MASCULINITZAT
Reforç Àrea de Comunicació	-	1	1	0%	100%	FEMINITZAT
Encarregat/da	6	-	6	100%	0%	MASCULINITZAT
Tècnic/a	6	17	23	26%	74%	FEMINITZAT
Oficial	16	-	16	94%	6%	MASCULINITZAT
Agents	5	8	13	38%	62%	FEMINITZAT
Agents de Circulació	27	2	29	93%	7%	MASCULINITZAT
Operari/a	29	15	44	66%	34%	MASCULINITZAT
Direcció	6	4	10	60%	40%	PARITAT
Administratiu/va	4	19	23	17%	83%	FEMINITZAT
Cap	4	3	7	57%	43%	PARITAT
Coordinador/a	2	2	4	50%	50%	PARITAT
Monitor/a	16	30	46	35%	65%	FEMINITZAT
Suport tècnic i administratiu	-	1	1	0%	100%	FEMINITZAT
Auxiliar	2	7	9	22%	78%	FEMINITZAT
Interventor comunal adjunt	1	-	1	100%	0%	MASCULINITZAT
Responsable comunicació	-	1	1	0%	100%	FEMINITZAT
Total general	180	220	400	45%	55%	PARITAT

Dels 30 llocs de treball trobem paritat a 4: manador/a, direcció, cap i coordinador/a.

De la resta hi ha 12 llocs 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: tenir clares les causes per les quals les posicions estan feminitzades o masculinitzades per tendir a la paritat quan es produeixin vacants'.



06 MOVIMENTS DE PERSONAL

6.1 Incorporacions i baixes definitives

Incorporacions

Al llarg de tot l'any 2021 s'han produït un total de 126 incorporacions, de les quals 56 han estat homes i 70 dones.

D'aquestes incorporacions 2 persones ocupen càrrecs de confiança (2 homes), 18 són treballadors/es públics de caràcter indefinit (7 dones i 11 homes) i 106 són interins/es (63 dones i 43 homes).

Totes les incorporacions han estat a jornada completa excepte 2 dones que han estat contractades per jornades reduïdes (50% i 75%).

Les incorporacions, per lloc de treball han estat les següents:

LLOC DE TREBALL	HOME	DONA	TOTAL
Agent	2	1	3
Auxiliar	2	1	3
Banders comunals	6	1	7
Coordinador/a	-	1	1
Direcció	2	-	2
Educadors/es	0	5	5
Interins/es d'estiu	27	43	70
Encarregat/da	1	-	1
Informador/a turístic	1	2	3
Monitors/es	6	9	15
Oficial	2	-	2
Operaris/es	5	3	8
Reforç àrea de comunicació	-	1	1
Tècnic/a	1	3	4
Vaquer	1	-	1
TOTAL	56	70	126

Es confirma que la gran majoria de les incorporacions del 2021 ha estat per ocupar càrrecs "estacionals" com ara el d'interins/es d'estiu.

Baixes definitives

Pel que fa a les baixes definitives durant el 2021, s'han produït 103 baixes (42 homes i 61 dones), d'aquestes baixes 89 persones havien estat contractades durant l'any 2021 i la majoria ocupaven llocs estacionals (com ara de reforç d'estiu).

4 persones eren funcionàries (4 dones), 1 era treballadora de caràcter indefinit (1 dona) i 98 era personal interí (56 dones i 42 homes).

Per lloc de treball les baixes del 2021 han estat les següents:

LLOC DE TREBALL	HOME	DONA	TOTAL
Agent	-	1	1
Banders comunals	6	1	7
C.S. Centre Esp PAS	1	-	1
Educadors/es	-	3	3
Interins/es d'estiu	27	43	70
Informador/a turístic	-	1	1
Monitors/es	3	7	10
Operaris/es	4	-	4
Reforç àrea de comunicació	-	1	1
Tècnic/a	-	4	4
Vaquer	1	-	1
TOTAL	42	61	103



07 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

A continuació es descriuen les diferents fases del procés de selecció per gestionar la cobertura de places vacants, o de nova contractació, amb coordinació amb el director del departament:

- Redacció d'edictes interns i externs;
- Elaboració de les bases de la convocatòria (concurs-oposició: anàlisi dels diferents apartats a valorar en el procés,
- Determinar les proves professionals, elaborar i/o externalitzar-les en col·laboració amb el director del Departament corresponent.
- Publicació dels edictes al Bopa, prèvia verificació de l'àrea jurídica;
- Recepció de les candidatures i validació de les mateixes (comprovar títols, la documentació que s'acredita; consultes al ministeri d'educació, si escau, etc.)
- Elaboració d'una taula d'aptitud en base a l'anàlisi curricular i la comprovació anterior dels/les candidats/es;
- Preparació del calendari de les proves selectives, i coordinació amb els diferents proveïdors de les proves);
- Convocatòria de les persones candidates a les diferents proves selectives;
- Fer el seguiment que pertoca del resultat de les proves;
- Realització d'una bona part de les entrevistes professionals;
- Verificació de la documentació relativa a les proves i reclamar a les persones candidates la documentació pendent en cas que hagin estat "aptes provisionals";
- Redacció de les actes dels Comitès Tècnics de Selecció;

Preparació de la resolució de la Junta de Govern de les persones candidates.

- Comunicar a les persones candidates els resultats obtinguts en el procés de selecció: apte, apte amb reserva de plaça i no apte.
- En cas que el procés de selecció quedi desert, s'inicia el procés de selecció de nou.

Conclòs el procés selectiu la persona candidata proposada per ocupar la plaça vacant, és nomenada per la Junta de Govern com a funcionari/a en període de prova.

Aquest període pot establir-se des d'un mínim de tres mesos fins a un màxim de 12 mesos, tal i com s'estableix en les disposicions legals en matèria de Funció Pública; la durada concreta d'aquest període quedarà fixada en el plec de bases corresponent. Durant aquest període, el/la directora/a del departament implicat i el/la directora/a del Departament de Recursos Humans, han d'apreciar la capacitat, la dedicació, les aptituds, l'adaptació i les competències del funcionar en període de prova en relació amb el lloc de treball ocupat.

En tot cas, si la persona empleada no supera el període de prova o renúncia a la plaça, la Junta de Govern adjudica, si existeix, la plaça a la persona candidata que hagi quedat en situació de reserva en el lloc següent d'acord amb el procediment establert.

08 PROCÉS DE FORMACIÓ

La formació al Comú d'Encamp és un factor fonamental d'eficàcia i d'eficiència vinculat a la promoció i al desenvolupament de la carrera professional, basada en les competències que es requereixen en els llocs de treball.

El disseny del Pla de formació 2021-23 s'ha fet en congruència amb els objectius estratègics del Comú, que estipulen com a prioritat millorar les competències tècniques i actitudinals dels professionals en tots els àmbits de treball, així com apoderar el personal en la presa de decisions del seu àmbit de responsabilitat.

Es posa l'accent en la cultura de col·laboració i participació entre departaments, l'actualització dels seus coneixements en base als canvis lligats a les innovacions tecnològiques i de gestió, i finalment la contribució a l'adaptació de les demandes dels serveis públics, (segons el que s'estableix a l'Ordinació de la Funció Pública del Comú d'Encamp, capítol V, article 52, apartat 7)

Des de gener 2020 fins novembre 2022 s'han realitzat les formacions següents:

Formacions en l'idioma nacional: diferents nivells de català
Formacions en idiomes estrangers: diferents nivells
Formacions tècniques/específiques pròpies del lloc de treball
Formacions en l'àmbit jurídic
Formacions en el lideratge de grups i desenvolupament competencial
Formacions en informàtica i noves tecnologies
Formacions d'Higiene, Medi Ambient i Agricultura
Formacions en seguretat i salut en el treball

Sumant un nombre de 120 accions formatives, amb un global de 2.479 hores de formació i on hi ha estat inscrits un total de 1.009 persones treballadores comunals.

La formació al Comú d'Encamp ve regulada per l'Ordinació de la Funció Pública del Comú d'Encamp del 23.11.2011, i per la Llei 1/2019, del 17 de gener de la funció pública, i la seva modificació posterior. És un element fonamental en la vida de la funció pública emmarcada en un model de gestió per competències.

Poden accedir a la formació titulars de les places dels llocs de treball proveïdes mitjançant lliure designació i els/les directors/es mentre duri la seva relació laboral, (sempre i quan les formacions siguin d'interès per al lloc de treball), així com treballadors/es públics de caràcter interí. En aquest cas cal que sigui una formació de tipologia general i relacionada amb el seu lloc de treball, i prèvia aprovació de la Junta de Govern.



La demanda s'ha de fer al Departament de Recursos Humans, mitjançant una sol·licitud i pot ser formulada a proposta:

Individual: quan la persona treballadora ho considera convenient per la seva formació i en fa la proposta al seu cap Director/a, que dona el vistiplau a través de la signatura de la sol·licitud.

Dels/les directors/es: quan han detectat les necessitats formatives del personal que treballa sota la seva responsabilitat, fent-ne la proposta al Departament de Recursos Humans.

Col·lectius concrets: quan un grup de persones que pertanyen a un mateix col·lectiu o categoria professional ho considera convenient per la seva formació i en faci la proposta al Director/a, que dona el vistiplau a través de la signatura de la sol·licitud.

El Departament de Recursos Humans: quan consideri convenient la cobertura de necessitats formatives partint de les necessitats detectades i/o dels programes formatius disponibles o del PIF.

'Després d'analitzar les dades del Comú d'Encamp s'ha observat que totes les formacions s'ofereixen sense cap discriminació de gènere'.

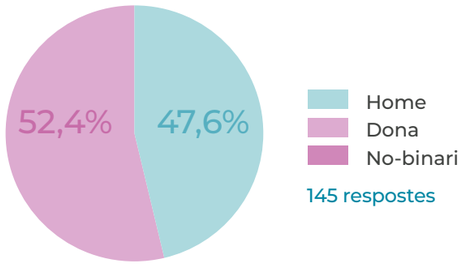


09 QÜESTIONARI DE VALORACIÓ DE LA PLANTILLA

Al Comú d'Encamp, s'ha fet la distribució d'enquestes a la plantilla de tots els centres de treball, exceptuant al personal de caràcter interí, per tant, s'ha fet arribar a 235 persones.

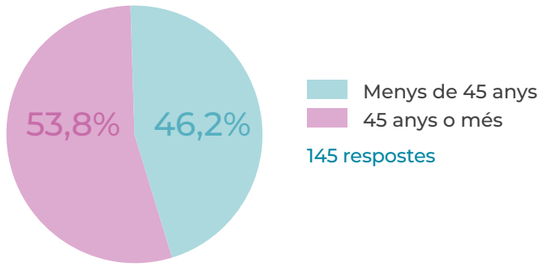
S'han recollit un total de 145 enquestes (remarquem que, tot i que algunes de les enquestes no han inclòs resposta a totes les preguntes, hem incorporat a l'anàlisi tota la informació recollida), això és el 61,7% de la plantilla, per tant podem considerar que la mostra obtinguda es prou significativa.

9.1 Sexe



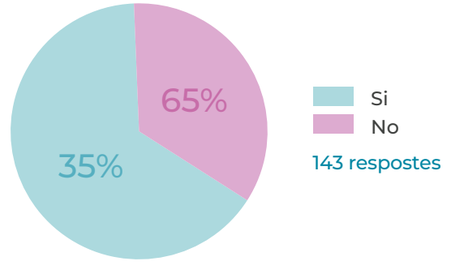
De les 145 persones que han emplenat el qüestionari, 76 són dones i 69 són homes, per tant podem considerar que la participació ha estat paritària.

9.2 Edat



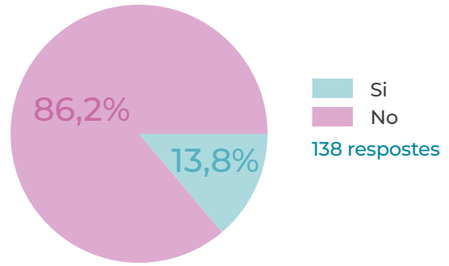
De les 145 persones que han emplenat el qüestionari, 78 són menors de 45 anys i 67 tenen 45 anys o més.

9.3 Fills/es



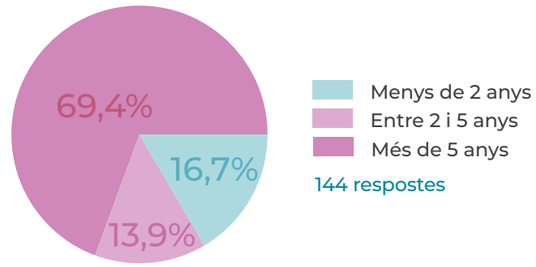
95 persones han respost que tenen algun fill/a i 48 han dit que no en tenen.

9.4 Responsabilitat de cures: altres persones dependents



19 persones han dit que tenen alguna persona dependent al seu càrrec, i 119 han dit que no en tenen.

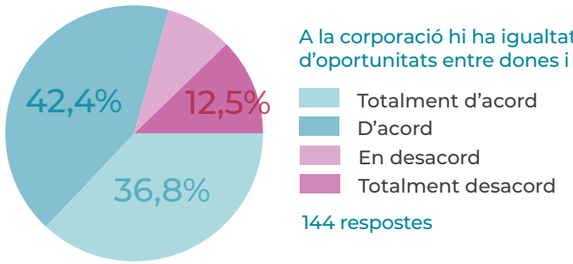
9.5 Antiguitat



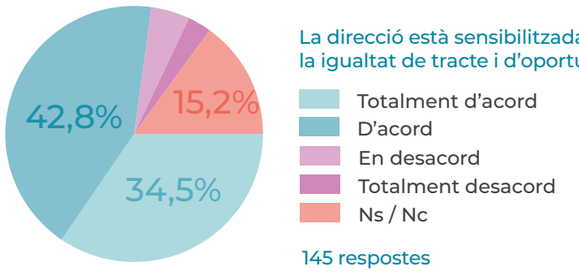
24 persones han dit que tenen una antiguitat de menys de 2 anys, 20 han dit que la seva antiguitat està entre 2 i 5 anys i 100 persones han dit que tenen una antiguitat superior als 5 anys.

9.6 Preguntes tancades

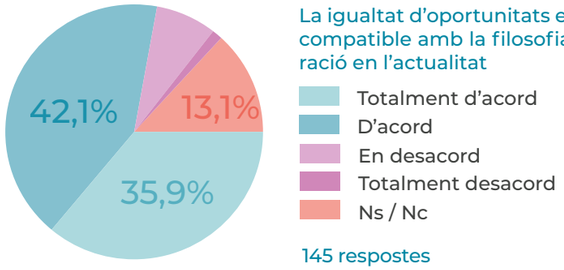
Tot seguit hi ha preguntes tancades amb alternatives de resposta que es contesten amb: 1 (total desacord), 2 (desacord), 3 (d'acord), 4 (totalment d'acord) i NS/NC no sap/no contesta:



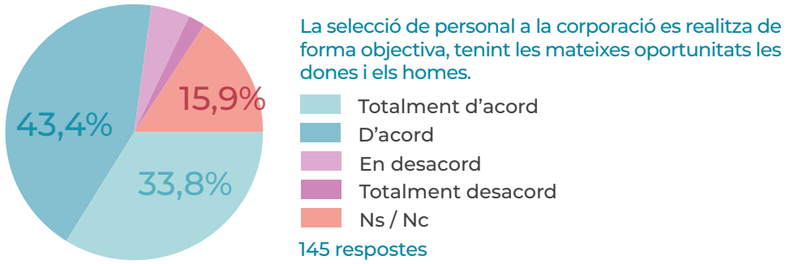
Davant aquesta afirmació, 114 persones estan completament d'acord o d'acord amb que al Comú d'Encamp hi ha igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, 12 persones estan en desacord i 18 han escollit l'opció NS/NC.



Davant aquesta afirmació, 112 persones estan completament d'acord o d'acord amb que la direcció està sensibilitzada i compromesa per la igualtat de tracte i oportunitats, 11 estan en desacord o completament en desacord i 22 han escollit l'opció NS/NC.



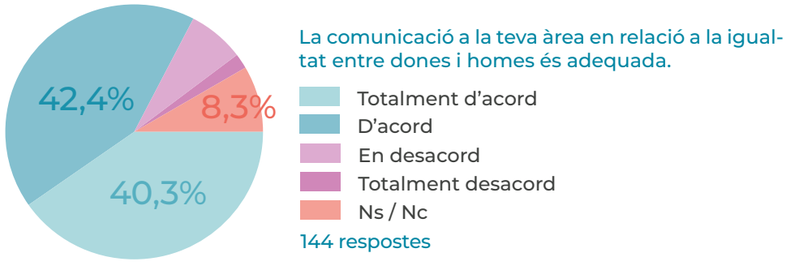
Davant aquesta afirmació, 113 persones estan completament d'acord o d'acord amb que la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és compatible amb la filosofia i cultura del Comú d'Encamp, 13 estan en desacord o completament en desacord i 19 persones han escollit l'opció NS/NC.



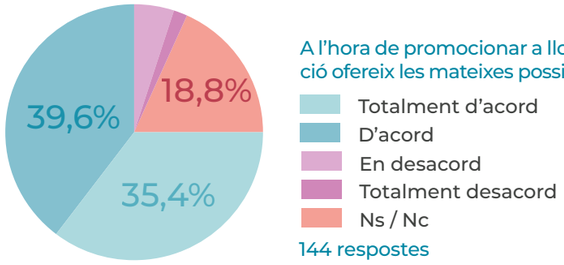
Davant aquesta afirmació, 112 persones estan completament d'acord o d'acord amb que la selecció de personal es fa de manera objectiva des de la perspectiva de gènere, 10 estan en desacord o completament en desacord i 23 persones han escollit l'opció NS/NC.



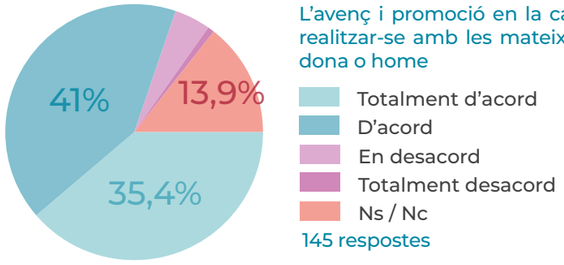
Davant aquesta afirmació, 112 persones estan completament d'acord o d'acord amb que la direcció està sensibilitzada i compromesa per la igualtat de tracte i oportunitats, 11 estan en desacord o completament en desacord i 22 han escollit l'opció NS/NC.



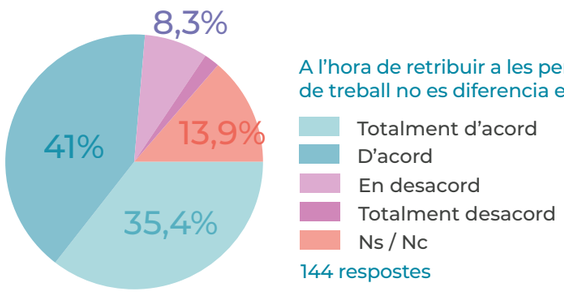
En relació a la comunicació, 119 persones estan completament d'acord o d'acord amb l'afirmació anterior, 13 persones estan en desacord o completament en desacord i 12 persones han escollit l'opció NS/NC.



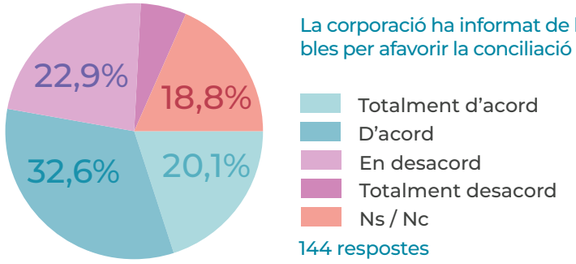
En relació a la promoció a llocs directius, 108 persones estan completament d'acord o d'acord amb que s'ofereixen les mateixes oportunitats a homes i a dones, 9 persones estan en desacord o completament en desacord i 27 persones han escollit NS/NC.



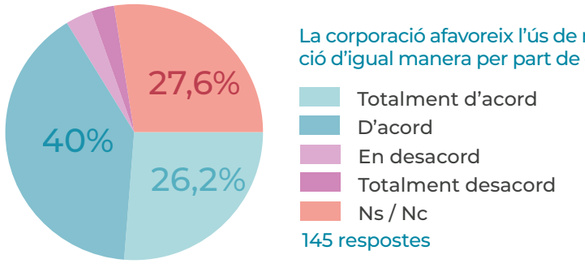
Davant aquesta afirmació, 116 persones estan completament d'acord o d'acord, 8 estan en desacord o completament en desacord i 21 persones han escollit l'opció NS/NC.



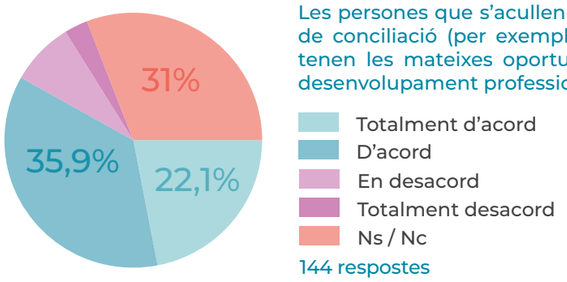
Sobre la retribució de persones que ocupen el mateix lloc de treball, 110 persones estan d'acord o completament d'acord amb l'afirmació anterior, 14 estan en desacord o completament en desacord i 20 han triat l'opció NS/NC.



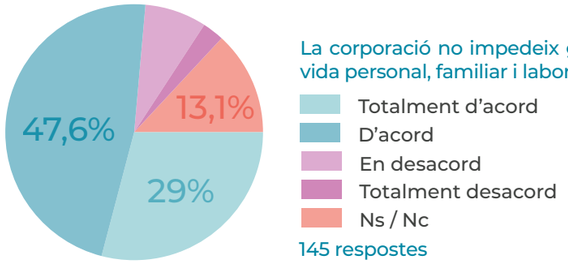
Davant aquesta afirmació, 76 persones estan completament d'acord o d'acord amb que el Comú d'Encamp ha informat de les mesures disponibles per afavorir la conciliació, 41 estan en desacord o completament en desacord i 71 persones han escollit l'opció NS/NC.



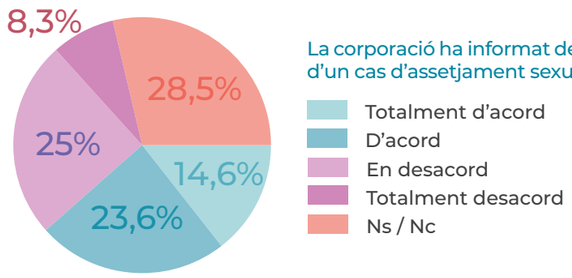
Davant aquesta afirmació, 96 persones estan completament d'acord o d'acord amb que al Comú d'Encamp s'afavoreix l'ús de les mesures de conciliació d'igual manera per homes i dones, 9 estan en desacord o completament en desacord i 40 persones han escollit l'opció NS/NC.



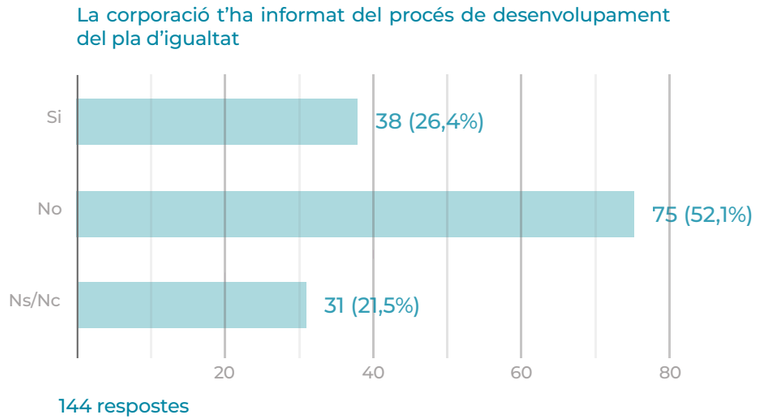
Davant aquesta afirmació, 84 persones estan completament d'acord o d'acord amb que el personal acollit a mesures de conciliació té les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta, 16 estan en desacord o completament en desacord i 45 persones han escollit NS/NC.



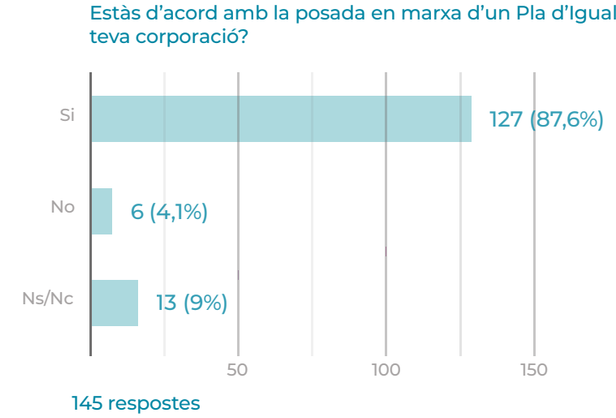
Davant aquesta afirmació, 111 persones estan completament d'acord o d'acord, 15 estan en desacord o completament en desacord i 19 persones han escollit NS/NC.



Davant aquesta afirmació, 55 persones estan completament d'acord o d'acord, 48 estan en desacord o completament en desacord i 41 persones han triat l'opció NS/NC.



Pel que fa al desenvolupament del Pla d'Igualtat, 38 persones diuen haver estat informades, 75 diuen que no se'ls ha informat i 31 persones han escollit l'opció NS/NC.



127 persones afirmen estar d'acord amb la posada en marxa del Pla d'Igualtat, 6 persones diuen estar en desacord, i 13 han escollit l'opció NS/NC.

Com a primer resum de les respostes obtingudes podem fer el següent resum:

· El nivell de respostes és del 61,7% de la plantilla (sense incloure al personal interí)

· Les persones reconeixen sensibilitat de la direcció envers la igualtat

· En selecció, formació i comunicació no es perceben diferències de tracte per gènere

· La retribució és equitativa quant a gènere

· Cal millorar la informació sobre mesures de conciliació

· Cal informar sobre l'elaboració del Pla d'Igualtat i les accions que s'acordin



9.7 Preguntes obertes

A la pregunta oberta referent a "Quines són les teves expectatives respecte el Pla d'Igualtat?", si bé les persones enquestades es mostren favorables al desenvolupament d'aquesta mesura per part de la Corporació, es desprenen consideracions en matèria d'igualtat d'oportunitats en general entre les persones, i de la necessitat que aquestes s'arrelin a la societat.

D'entre les respostes obtingudes, destaquem la necessitat expressada que:

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes sigui una realitat efectiva i que es vegi reflectida en els plans de formació.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es vegi reflectida en les relacions d'ocupació i la composició de les plantilles.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es vegi reflectida en les mesures de conciliació professional i familiar.

La igualtat sigui una realitat entre totes les persones.

I en definitiva, les persones enquestades manifesten la necessitat expressada que la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es vegi reflectida en tots els àmbits de la vida laboral.

Quant a la pregunta relacionada amb l'expressió de "Tres necessitats i deficiències que s' han de cobrir per afavorir la igualtat", i les mesures a adoptar, es desprenen les reflexions següents:

Dur a terme accions d'informació i de formació per sensibilitzar el col·lectiu perquè la igualtat entre dones i homes pugui ser una realitat.

Promoure mesures per equilibrar les plantilles feminitzades o masculinitzades.
Instaurar protocols per poder detectar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Informar i formar sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Permetre l'accés a les dones a càrrecs de direcció.
Eliminar estereotips i conductes de naturalesa sexista.
Promoure un llenguatge inclusiu.
Promoure el lideratge influíssiu.
Sancionar les accions discriminatòries entre dones i homes i per raó de sexe.
Promoure accions de conciliació professional i familiar.
Crear un comitè de seguiment de la Igualtat.

Per últim, amb relació a l'apartat d'observacions final sobre el qüestionari, les persones enquestades tornen a incidir en la necessitat de que la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes sigui una realitat efectiva i que es vegi reflectida en tots els aspectes de la vida laboral, i de la societat en general; cal fer un esforç en la tramesa d'informació al respecte per mitjà de plans de sensibilització i de formació. Apunten també la necessitat d'equilibrar tots els processos en què hi poden haver esbiaixos com les relació d'ocupació de places, les mesures de conciliació laboral i familiar, el llenguatge estigmatitzant i el lideratge dels equips de treball en general.

Totes aquestes respostes han de servir per dissenyar les accions a desenvolupar a partir de la diagnosi efectuada.

10 INFORMACIÓ RETRIBUTIVA DE L'ANY 2021

A continuació hem fet una anàlisi comparativa de les retribucions les personal del Comú d'Encamp per veure si existeix bretxa salarial. I identificar els orígens de les diferències salarials, en cas que existeixin. Plantejar propostes de millora que puguin conduir a la igualtat salarial dins de l'organització.

Abans de començar l'anàlisi de les retribucions cal clarificar els següents conceptes:

Normalització a la mateixa jornada: les quantitats a considerar s'han ajustat al cas de jornada completa. En el cas de persones que no tinguin jornada completa (per contracte, i/o per reducció de jornada), els imports s'han augmentat proporcionalment fins a jornada completa (per exemple, si una persona té un contracte del 80% de jornada, el seu salari s'ha "normalitzat" multiplicant-lo per 1/80% = 1,25), això permet estudiar en igualtat de condicions a totes les persones segons el sexe, categoria i lloc de treball independentment de la jornada que hagi realitzat durant l'any 2021.

Anualització: com que el període de referència és un any (des del 01/01/21 al 31/12/21), en cas que s'incloguin persones que no hagin estat contractades durant tot el període de referència, els imports s'han augmentat proporcionalment fins el total del període de referència (multiplicant per 365 i dividint pel número de dies treballats, com si la persona hagués treballat la totalitat del període de referència),v això permet estudiar en igualtat de condicions a totes les persones segons el sexe, categoria i lloc de treball independentment dels dies que hagi treballat durant l'any 2021.

Mitjana: valor definit com la suma de tots els valors donats dividida pel nombre de valors; també se'n diu mitjana aritmètica i valor mitjà.

En tots els casos, la diferència percentual entre dones i homes es proporciona sobre cada parella de files (home i dona) pels conceptes Salari i Retribució i està calculada com:

$$\frac{\text{Quantitat corresponent als homes – Ídem a les dones}}{\text{Quantitat corresponent als homes}}$$

El resultat s'expressa com un percentatge: si el valor és positiu, significa que la quantitat corresponent a les dones és inferior a la dels homes, en el percentatge expressat. Si és negatiu, la interpretació és la contrària. Cal tenir en compte que es considera bretxa quan el percentatge sigui superior al 25%.

Si fem els càlculs globals, de les mitjanes dels salaris i les retribucions obtenim la següent taula:

CONCEPTE	HOME	DONA	TOTAL	BRETXA
Mitjana retribució	26.520	24.520	25.420	7,54%

'Es pot veure que en la mitjana de la retribució hi ha una diferència del 7,54% a favor dels homes, però per ser inferior al 25% no seria considerat bretxa salarial'.

Si es fa l'estudi de les retribucions mitjanes per sexe i bandes salarials, aquests són els resultats:

BANDES SALARIALS	RETRIBUCIÓ	
	HOME	DONA
Menys de 10.000€	8	11
Entre 10.001€ i 15.000€	29	53
Entre 15.001€ i 20.000€	41	40
Entre 20.001€ i 25.000€	22	21
Entre 25.001€ i 30.000€	27	54
Entre 30.001€ i 35.000€	22	28
Entre 35.001€ i 40.000€	17	6
Més de 40.000€	14	7
Total	180	220



Si es fa l'estudi de les retribucions mitjanes per sexe i categories per bandes salarials, aquests són els resultats:

BANDES SALARIALS	Retribució mitjana anual	
	HOMES	DONES
Menys de 10.000€* **personal a hores*	2 monitor 3 6 monitors 1	1 monitor 3 10 monitors 1
	8	11
Entre 10.001€ i 15.000€	1 monitor 1 27 interí estiu 1 C2	5 C3 43 interí estiu 5 monitors 1
	29	53
Entre 15.001€ i 20.000€	11 C1 28 C2 2 C3	15 C1 24 C2 1 monitor 1
	41	40
Entre 20.001€ i 25.000€	3 B3 7 C1 12 C2	8 C1 7 C2 5 C3 1 B3
	22	21
Entre 25.001€ i 30.000€	17 C1 2 B1 8 C2	4 B1 2 B2 40 C1 8 C2
	27	54
Entre 30.001€ i 35.000€	3 B3 18 C1 1 C2	2 B1 2 B2 4 B3 18 C1 2 C2
	22	28
Entre 35.001€ i 40.000€	3 B1 1 B2 8 B3 3 C1 1 C2 1 interí	4 B3 2 C1
	17	6
Més de 40.000€	4 B1 1 B3 3 grup A 6 CC	2 B1 2 B3 2 grup A 1 CC
	14	7
TOTAL	**180**	**220**

11 CONCLUSIONS

Plantilla: 55 % dones, per tant podem considerar que el Comú d'Encamp té paritat (es considera així quan una plantilla està composada per dones i homes en percentatges iguals o inferiors al 60%). Durant l'any 2021, 400 persones (220 dones i 180 homes) han estat contractades per algun període de temps per treballar al Comú d'Encamp, d'aquestes 400 persones, 330 és la plantilla de funcionament del Comú (153 homes i 177 dones).

Edat: La mitjana d'edat de la plantilla es situa als 41 anys, coincidint amb la mitjana tant per homes com per dones. El grup més nombrós és el de la gent entre 30 i 50 anys i el grup amb menys representativitat és el del personal sènior (majors de 50 anys). I es repeteix que les dones són majoritàries a tots els grups (tot i que hi ha certa paritat perquè en cap grup supera el 60%). Si analitzem només la plantilla de funcionament (330 persones), la mitjana d'edat es situa als 45 anys tant per homes com per dones, i la mitjana d'edat del col·lectiu de les persones interines d'estiu és de 21 anys (coincidint també la mitjana d'homes i dones).

Interins/es: hi ha un col·lectiu ben diferenciat, que està format per 70 persones (27 homes i 43 dones) i que són interins/es d'estiu contractats per un període de temps molt específic i per fer activitats de caràcter temporal (a l'estiu). És personal amb una mitjana d'edat de 21 anys i una antiguitat igual o inferior a 1 any.

Tipus de contracte (Estatut): La major part del personal (31,3%) són funcionaris/es, el següent grup més nombrós és el dels treballadors/es públics indefinits amb un 25,8%. Donat el similar caràcter d'aquests dos grups, podem dir que el 57% del personal de funcionament del Comú d'Encamp té caràcter indefinit. Hi ha més dones al grup de funcionaris i d'interins/es i més homes entre els treballadors/es públics indefinits i els que ocupen càrrecs de confiança.

Tipus de jornada: hi ha 8 persones que tenen una jornada parcial, inferior al 100%, i les 8 persones són dones.

Orgànica: el Comú d'Encamp diferencia entre 27 orgàniques. Les següents orgàniques estan feminitzades, per tenir una presència de dones superior al 60%: administració, recursos humans, finances, comunicació i protocol, cultura, exposicions, biblioteca, escoles bressol, casal del poble, social, administració joventut i esports, joventut promoció d'activitats per joves i promoció i turisme. Les següents estan masculinitzades per tenir una presència d'homes superior al 60%: manteniment d'infraestructures, aigua potable-xarxa baixa i distribució, servei de circulació, medi ambient, higiene i gestió de residus i obres públiques. La resta d'orgàniques tenen paritat.

Funcional: el Comú d'Encamp diferencia entre 30 funcionals. Les següents funcionals estan feminitzades, per tenir una presència de dones superior al 60%: Polítiques en relació a treballs socials, polítiques de joventut i assistència als joves, casal del poble, escoles bressol, llaç d'animació, biblioteca, museus, promoció cultural i esdeveniments, administració general d'esports, ordenació i promoció turística, cadastre comunal, organització de recursos humans, comunicació i protocol i política econòmica. Les següents estan masculinitzades per tenir una presència d'homes superior al 60%: circulació i atenció a la ciutadania, urbanisme, conservació de les vies públiques, distribució d'aigua potable, neteja de carrers i voravies, parcs i jardins, millora del medi rural, guardes comunes i serveis informàtics. La resta de funcionals tenen paritat.

Llocs de treball: s'han definit 30 llocs de treball, dels quals 8 són unipersonals, és a dir, són llocs de treball ocupats per una única persona, segons les dades corresponents al 2021. Dels 30 llocs de treball hi ha paritat a 4: manador/a, direcció, cap i coordinador/a. 12 llocs són 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%).

Retribució: en la mitjana de la retribució del personal del comú hi ha una diferència del 7,5% a favor dels homes, però per ser inferior al 25% no es considera bretxa salarial i tampoc respon a diferències per motiu de sexe.



12 INFRA-REPRESENTACIÓ FEMENINA



'El comú d'Encamp és una corporació amb paritat, per tant es pot confirmar que, de manera general, no hi ha infra-representació femenina.'.

13 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

El comú d'Encamp posa a disposició dels/les agents i funcionaris/es de l'administració de caràcter indefinit els següents permisos per l'exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

Permisos retribuïts

Els permisos administratius retribuïts són els que s'indiquen a continuació, pels quals el temps d'absència autoritzat i justificat del lloc de treball no es descompta de la retribució salarial, ni del còmput per a les vacances del personal del Comú d'Encamp.

- Permís administratiu per raó de matrimoni.
- Permís administratiu per naixement o adopció d'un fill.
- Permís administratiu per raó de defunció d'un familiar.
- Permís administratiu per raó d'una malaltia o estat greu d'un familiar o intervenció quirúrgica.
- Permís administratiu per raó de trasllat de domicili habitual.
- Permís administratiu per raó d'atenció a un fill menor de nou mesos.
- Permís administratiu per raó de proves o exàmens.
- Permís administratiu per raó d'assumptes personals.
- Permís administratiu per raons de compliment inexcusable.
- Permís administratiu per desenvolupar funcions sindicals.

Permisos parcialment retribuïts

El permís administratiu retribuït proporcionalment és exclusivament el que s'indica a continuació, pel qual el temps d'absència autoritzat del lloc de treball es descompta proporcionalment de la retribució salarial.

Permís per raó de reducció de jornada laboral.

- Per atendre un fill fins a l'inici de l'escolarització obligatòria
- Per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitats, del seu cònjuge, de la persona amb qui conviu o bé d'un familiar al seu càrrec, afectat per una malaltia o discapacitat greu.
- Per rebre tractament en centres de salut públics o privats, per causes degudament justificades.

Permisos no retribuïts

Els permisos administratius no retribuïts són exclusivament els es detallen a continuació, pels quals, durant el temps d'absència continuada autoritzat del lloc de treball, queden suspesos tots els conceptes retributius que componen l'estructura retributiva salarial i el còmput per a vacances del personal del Comú d'Encamp.

Els permisos administratius no retribuïts no afecten al càlcul del complement d'antiguitat futur.

- Permís administratiu per raó de matrimoni: cinc dies naturals complementaris en cas de matrimoni.
- Permís administratiu per raó de defunció: dos dies naturals complementaris en cas de defunció del cònjuge o de la persona amb qui conviu, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat, o afinitat, o bé d'un familiar al seu càrrec.

- Permís administratiu per raó de naixement d'un fill o adopció: dos dies naturals complementaris.
- En cas d'infantar l'esposa o d'adopció.
- Permís administratiu per raó de malaltia greu: dos dies naturals complementaris en el cas de malaltia greu del cònjuge o la persona amb qui conviu, d'un familiar fins al segon grau de con sanguinitat, o afinitat, o bé d'un familiar al seu càrrec.
- Permís administratiu per raó d'assumptes personals: dos dies complementaris o quatre mitges jornades complementàries, dins d'un any natural, per assumptes personals. Aquest permís no es pot acumular amb altres permisos.
- Permís administratiu per raó de proves o exàmens: quatre dies complementaris o vuit mitges jornades complementàries dins d'un any natural perquè pugui assistir als exàmens o a les proves que hagi de realitzar per motius de formació relacionada amb la plaça ocupada.
- Permís administratiu per raó de maternitat, adopció d'un infant o per atendre un familiar a càrrec afectat d'una malaltia o discapacitat greu: 12 mesos en cas de maternitat, d'adopció d'un infant o per atendre un familiar a càrrec afectat d'una malaltia o discapacitat greu.
- Permís administratiu per raó d'estudis: mínim de 6 mesos i màxim de 12 mesos per cursar estudis relacionats amb l'Administració Comunal o el sector públic.



'Propostes'.

14 ACCIONS DE MILLORA

Durant tot el diagnòstic hem anat destacant accions de millora que haurien de servir de base per elaborar el pla d'igualtat, com a recopilatori les annexem tot seguit.

- Havent identificat els llocs de treball en què hi hagi més predomini d'un gènere, tenir clares les causes per les quals les posicions estan feminitzades o masculinitzades i fer accions positives per tendir a la paritat quan es produeixin vacants.
- Entendre la diversitat generacional i promoure la contractació de persones de les diferents franges d'edat.
- Treballar el llenguatge inclusiu.
- Tenir espais on es faci difusió de temes referents a la igualtat.
- Informar i formar a la plantilla: un aspecte que influeix en la promoció de la igualtat en el sí de les empreses és l'accés a formacions d'aquest àmbit, com per exemple programes de sensibilització específics sobre igualtat de gènere. L'accés a la formació en general és un altre àmbit que influeix a l'hora de promoure la igualtat entre les treballadores i els treballadors. Amb un accés igual a les formacions i facilitant que aquestes es facin en l'horari laboral, s'aporten eines de creixement professional que permet progressar per igual a dones i homes.
- Informar i formar a tota la plantilla sobre el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

15 EIXOS DEL PLA D'IGUALTAT

Els eixos per elaborar el Pla d'Igualtat:

- Sensibilització vers la igualtat
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Gestió de les persones
- Comunicació inclusiva
- Ús i gestió del temps i conciliació
- Gestió de la diversitat

16 OBJECTIUS DEL PLA

Sensibilització vers la igualtat
Objectiu: oferir formació i informació en matèria d'igualtat a totes les persones que formen part del Comú.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu: 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.

Gestió de les persones
Objectiu: revisar i adaptar els processos de gestió de persones per millorar-los i aplicar la perspectiva de gènere.

Comunicació inclusiva
Objectiu: treballar per tal que la comunicació interna i externa sigui inclusiva i no-sexista en textos i en imatges.

Ús i gestió del temps i conciliació
Objectiu: 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.

Gestió de la diversitat
Objectiu: oferir un espai de treball segur a totes les realitats personals que conviuen a l'empresa.



17 LES ACCIONS

17.1 Sensibilització vers la igualtat

Objectiu: oferir formació i informació en matèria d'igualtat a totes les persones que formen part del Comú

- Informació a totes les persones de la plantilla sobre el Pla d'Igualtat.
- Informació sobre el Pla d'Igualtat a totes les persones que s'incorporen al Comú.
- Formació un cop aprovat el pla, per als comandaments i la plantilla explicant el Pla d'Igualtat i el que significa la gestió amb perspectiva de gènere.
- Determinar dies significatius a l'any, com el 8 de març per fer cada any algun acte de sensibilització.
- Incloure en el pla de formació Lideratge Inclusiu per a tots els comandaments, a nivell de formació però també com a element de desenvolupament personal.
- Fer recordatoris de formació cada dos anys.

Indicadors:
1. Completar la informació sobre igualtat al 100% de la plantilla
2. Formació en igualtat a tota la plantilla durant el segon semestre 2023
3. Celebrar el 8 de març, dia de la dona treballadora, cada any, 2024, 2025 i 2026
4. Tenir dissenyada una estratègia de lideratge inclusiu durant el 2023

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

Objectiu: 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.

- Informar i formar a tota la plantilla sobre el protocol de prevenció de l'assetjament i l'actuació en cas de sospita d'assetjament.
- Habilitar un correu específic per tal que les persones assetjades o els testimonis puguin adreçar-se de manera confidencial.

Indicadors:
5. Completar la formació al 100% de la plantilla
6. Crear el correu específic abans del 30.6.24

17.3 La gestió de les persones

Objectiu: revisar i adaptar els processos de gestió de persones per millorar-los i aplicar la perspectiva de gènere.

- Dissenyar un model de competències propi i que permeti desenvolupar el talent.
- Revisar els processos interns de gestió de persones per incloure la perspectiva de gènere

Indicadors:
7. Tenir un disseny competencial i aconseguir que un 20% de la plantilla hi participa, abans del 30.6.24
8. Modificar els processos per incloure la perspectiva de gènere, abans del 31.12.24

17.4 Comunicació inclusiva

Objectiu: treballar per tal que la comunicació interna del Comú sigui inclusiva i no-sexista en textos i imatges.

- Elaborar una guia d'ús intern de llenguatge inclusiu i no-sexista.
- Comunicar a la plantilla els canvis que es decideixin implementar seguint la guia del manual de comunicació inclusiva.
- Determinar dies significatius a l'any, com el 8 de març per fer cada any algun acte de sensibilització.
- Obrir un espai per tal que tothom pugui fer aportacions per millorar l'ús del llenguatge i les imatges per tal que siguin inclusives.

Indicadors:

9. Testar la guia amb un 10% de la plantilla abans del 30.6.24.
10. Informar tothom abans del 30.6.25

17.5 Ús i gestió del temps i la conciliació

Objectiu: 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.

- Informar a la plantilla de totes les possibilitats existents per tal de conciliar els usos del temps.
- Crear un espai per analitzar noves opcions de gestió del temps que fomentin una major corresponsabilitat entre homes i dones per la cura dels infants a càrrec.

Indicadors:

11. Redactar un document amb les opcions de gestió de temps abans del 30.6.24

17.6 La gestió de les persones

Objectiu: oferir un espai de treball segur a totes les realitats personals que conviuen al Comú.

- Formar l'equip de gestió de persones en diversitat i inclusió per tal que puguin avançar en l'elaboració un pla DE&I
- Treballar el pla de diversitat

Indicadors:

12. Formar a l'equip de RRHH en DE&I abans del 30.6.25
13. Elaborar un pla de diversitat del Comú abans del 31.12.25

18 SISTEMA D'AVALUACIÓ DE LES ACCIONS

Les accions s'avaluaran per indicadors de cadascuna d'elles que estaran repartides al llarg dels anys de vigència del pla. S'han definit 13 indicadors.

Les persones beneficiàries de les actuacions seran totes les que formin part de l'organització en el moment que es realitzin. El Pla d'Igualtat és el primer que s'implementa, per tant, tots els objectius plantejats s'han de desenvolupar a partir de les accions definides els propers 4 anys (2023-2026).

La determinació d'indicadors i el propi seguiment del Pla permetran corregir les desviacions i determinar, si cal, la seva redefinició o ajust.

18.1 Avaluació de l'impacte

L'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat haurà de realitzar-se a la seva finalització, amb una primera anàlisi a la meitat de la seva vigència.

Els mateixos indicadors demostraran segons el seu nivell d'èxit l'impacte real en cadascun d'aquests àmbits descrits a continuació.

1. Àrea de sensibilització vers la igualtat

En aquest punt l'objectiu que busquem és que tothom sigui coneixedor del Pla i especialment de la importància de la gestió amb perspectiva de gènere i el significat real de la igualtat al Comú.

Això impacta directament en la seguretat de les persones i en trobar un espai on poder desenvolupar el seu potencial sense bretxes ni biaixos.

Incidència en ODS:



2. Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En aquest punt veurem que les persones tenen informació sobre el que suposa una conducta d'assetjament i sabran per tant ajudar a possibles víctimes.

Incidència en ODS:



3. Àrea de la gestió de persones

En aquest punt millorarem la gestió de persones, això vol dir que treballarem sobre la millora del model de gestió i per tant sobre les condicions laborals generals.

Incidència en ODS:



4. Àrea de comunicació inclusiva

En aquest punt treballarem per una comunicació inclusiva i per tant impactarem també en la imatge de marca.

Incidència en ODS:



5. Àrea d'ús i gestió del temps i la conciliació

En aquest punt veurem una millora en les condicions del treball, ja que les persones estaran millor informades sobre les opcions que tenen i l'empresa escoltarà les necessitats de manera més particular.

Incidència en ODS:



6. Àrea de gestió de la diversitat

En aquest punt, un cop tot el pla desplegat, anirem un punt més enllà fomentant una mirada des de la diversitat, vers l'equitat per assolir la inclusió. Serà un pas final que garantirà l'establiment de noves polítiques que donin espai a tothom amb la seva realitat.

Incidència en ODS:



19 CALENDARI D'EXECUCIÓ

La durada del Pla va del gener 2023 al desembre 2026. Les accions es desplegaran fonamentalment els dos primers anys i deixarem pel tercer la diversitat com a palanca final transformadora.

L'any 2026 serà any de consolidació i revisió per preparar el nou Pla.

Signatures d'aprovació

Comú d'Encamp
ANDORRA



Comú d'Encamp

ANDORRA