

**II PLA D'IGUALTAT INTERN  
DEL CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS  
I DE L'ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS  
2026-2029**



Consell  
Comarcal  
del Gironès

  
*emg*  
Escola de Música  
del Gironès



Consell  
Comarcal  
del Gironès





## INDEX<sup>1</sup>

<b>1. PRESENTACIÓ</b>	<b>5</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓ</b>	<b>6</b>
2.1 Metodologia	8
<b>3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORAL</b>	<b>10</b>
<b>4. DIAGNÒSTIC</b>	<b>12</b>
4.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball	13
4.2 Classificació professional	15
4.3 Infrarepresentació femenina	15
4.4 Procés de selecció i contractació	16
4.5 Formació	18
4.6 Promoció	19
4.7 Retribucions i auditoria retributiva	19
4.8 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	20
4.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	22
4.10 Comunicació no sexista	24
4.11 Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	25
4.12 Cultura i gestió organitzativa	25
<b>5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT</b>	<b>28</b>
5.1 Objectius generals del Pla d'Igualtat	28
5.2 Objectius específics	28
<b>6. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT</b>	<b>31</b>
6.1 Àmbit 1- Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu	31
6.2 Àmbit 2- Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania	31
6.3 Àmbit 3- Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat	32
6.4 Àmbit 4- Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu	32
6.5 Àmbit 5- Condicions laborals i salut per a la igualtat	32
6.6 Àmbit 6- Reorganització del temps i corresponsabilitat	33
6.7 Àmbit 7- Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere	34
6.8 Àmbit 8- Formació per a la transformació de gènere	34
6.9 Àmbit 9- Prevenció i eradicació de violències masclistes i LGTBI-fòbiques	34

<sup>1</sup> El contingut mínim i l'estructura dels plans d'igualtat es determina en l'article 8 del RD 901/2020



<b>7.</b>	<b>MITJANS I RECURSOS.....</b>	<b>35</b>
<b>8.</b>	<b>CALENDARI DE TREBALL.....</b>	<b>36</b>
<b>9.</b>	<b>SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA.....</b>	<b>40</b>
<b>10.</b>	<b>FUNCIONAMENT I COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ.....</b>	<b>42</b>
	10.2 Funcions de la comissió de seguiment i avaluació .....	42
<b>11.</b>	<b>PROCEDIMENT DE NOTIFICACIÓ .....</b>	<b>43</b>
<b>12.</b>	<b>ANNEX .....</b>	<b>44</b>
A-	<b>NORMATIVA DE REFERÈNCIA .....</b>	<b>44</b>
B-	<b>GLOSSARI .....</b>	<b>47</b>
C-	<b>DIAGNOSI EXTENSIU CONSELL COMARCAL GIRONÈS.....</b>	<b>61</b>
D-	<b>DIAGNOSI EXTENSIU ESCOLA DE MÚSICA GIRONÈS.....</b>	<b>75</b>



## 1. PRESENTACIÓ

El Pla d'Igualtat intern del Gironès 2026-2029 representa la segona edició d'aquest instrument estratègic impulsat pel Consell Comarcal del Gironès, amb l'objectiu de consolidar i aprofundir les polítiques públiques d'igualtat desenvolupades al llarg dels darrers anys. Aquest Pla, promogut des de la gerència i elaborat per la persona referent d'equitat de l'ens, s'emmarca en el compromís del Consell Comarcal del Gironès amb la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de la seva actuació.

El Consell Comarcal del Gironès reafirma, mitjançant aquest document, el compromís ferm amb la construcció d'una societat més justa, cohesionada i lliure de discriminacions per raó de gènere. En aquest sentit, esdevé imprescindible continuar impulsant polítiques actives que permetin avançar cap a l'equitat real, corregir les desigualtats estructurals existents i garantir la igualtat de drets, oportunitats i tracte entre dones i homes.

L'evolució social i normativa, així com l'experiència acumulada en la implementació dels plans d'igualtat en l'àmbit dels ens públics, ha evidenciat la necessitat d'integrar de manera transversal tant les mesures vinculades a l'organització i les condicions laborals —d'acord amb el marc legal vigent— com aquelles actuacions de caràcter social orientades a promoure una cultura institucional basada en la igualtat, la corresponsabilitat i el respecte a la diversitat.

El Pla s'elabora a partir d'una anàlisi de la situació, que permet avaluar, identificar i reconèixer les desigualtats per raó de gènere. A partir d'aquesta diagnosi, es defineix un conjunt d'objectius i accions concretes que incorporen una perspectiva de gènere i una mirada interseccional, amb la finalitzat d'avançar cap a un model d'organització pública més justa, inclusiva i equitativa.

Així mateix, aquest Pla no es limita a l'àmbit intern del Consell Comarcal del Gironès, sinó que pot esdevenir un instrument de referència per als ajuntaments de la comarca, tot donant suport en el disseny i el desplegament de les seves pròpies polítiques d'igualtat, tot nodrint-se del treball en xarxa.

Finalment, el Consell Comarcal del Gironès assumeix que aquest Pla ha de ser una eina útil i, alhora, un document dinàmic i obert, susceptible de ser enriquit mitjançant l'avaluació continuada, les aportacions dels agents implicats i l'adaptació als nous reptes socials, amb l'objectiu de millorar-lo de manera progressiva i adequar-lo a les necessitats canviants.



## 2. JUSTIFICACIÓ

L'article 15 de la **Llei 17/2015, del 21 de juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. En aquest sentit, indica que cal tenir en compte, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

La normativa estatal, inclòs l'**Estatut bàsic de l'empleat públic**, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els dos reials decrets<sup>2</sup> que la desenvolupen reglamentàriament, determina l'obligatorietat de les administracions públiques de tenir un pla d'igualtat, i el seu procediment de negociació, contingut mínim i registre.

Així, l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix que les administracions públiques han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla d'igualtat, que serà objecte de negociació i, si escau, d'acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini a la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i que el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.<sup>3</sup> L'Estatut no relaciona els continguts d'aquests plans d'igualtat, però, atesa la manca de normativa superior, es pot interpretar que són obligatoris els previstos per a les empreses a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,<sup>4</sup> i els dos reials decrets que la desenvolupen.

Aquesta normativa estatal estableix les matèries mínimes que han d'abordar els plans d'igualtat: (a) procés de selecció i contractació; (b) classificació professional; (c) formació; (d) promoció professional; (e) condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; (f) exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; (g) infrarepresentació femenina; (h) retribucions, i (i) prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe<sup>5</sup>.

Així mateix, aquesta normativa relaciona el contingut mínim dels plans d'igualtat<sup>6</sup>: a) la determinació de les parts que els concerten; b) l'àmbit personal, territorial i temporal; c) l'informe del diagnòstic; d) els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat; e) la definició d'objectius qualitatius i quantitius del pla d'igualtat; f) la descripció de mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura; g) la identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius; h) el calendari d'actuacions per a la

<sup>2</sup> Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

<sup>3</sup> Disposició addicional setena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

<sup>4</sup> Article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

<sup>5</sup> El contingut a què s'ha de referir el diagnòstic de situació es determina en l'article 7 del RD 901/2020

<sup>6</sup> El contingut mínim i l'estructura dels plans d'igualtat es determina en l'article 8 del RD 901/2020



implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat; i) el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; j) la composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat, i k) el procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir.

Les novetats normatives, que posen de manifest avui que els plans d'igualtat tenen la possibilitat d'ampliar el seu abast, si s'elaboren amb una perspectiva més àmplia, inclusiva i reconeixedora de la diversitat.

a) La necessitat d'abordar situacions de discriminació basades en altres factors (discapacitat, edat, identitat de gènere, origen, nivell socioeconòmic, entre altres) i que estan interconnectades amb la desigualtat entre dones i homes. Som conscients que la desigualtat entre homes i dones no és homogènia, malgrat estar estesa arreu. Per això utilitzem el concepte marc de la perspectiva interseccional



**La llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**

**Llei estatal 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.**

b) Una d'aquestes situacions de discriminació és la relacionada amb la identitat i expressió de gènere o l'opció sexual. Hi ha nova normativa que estableix l'obligatorietat d'establir mesures en l'àmbit laboral per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTI+. En molts casos aquestes mesures estan vinculades a la desigualtat entre dones i homes, ja que l'heteronormativitat i el binarisme de gènere són elements clau en la construcció dels rols de "dona " i "home"



**Llei Catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**

**Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia**

**Llei estatal 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**

c) Finalment, en l'elaboració i implementació dels plans d'igualtat, cal tenir presents les novetats en la regulació de les violències masclistes, per tal d'incorporar les definicions del Conveni d'Istanbul i abordar de forma específica les violències sexuals. Aquestes normes actualitzen o bé complementen les normes en l'àmbit de les violències masclistes vigents en el moment que es van definir els plans d'igualtat<sup>7</sup>



**Llei catalana 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**

**Llei orgànica estatal 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**

<sup>7</sup> La llei orgànica estatal 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



En resum, l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha d'estar concebuda des d'una perspectiva de gènere interseccional, que tingui en compte altres eixos de desigualtat, i vinculada a la igualtat per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, així com l'abordatge de les diverses formes de violències masclistes.

L'experiència en el disseny i la implementació dels plans d'igualtat dels ens públics ha posat de manifest l'existència d'un **espai intermedi entre els plans de ciutadania o de polítiques de gènere i els plans d'igualtat interns**. Aquest espai, sovint fora de l'abast directe d'uns i altres instruments, és clau per avançar en la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i té un impacte directe en l'efectivitat de les polítiques públiques d'igualtat.

Aquest espai inclou les dinàmiques organitzatives, els processos de treball, les estructures i les normes, tant formals com informals, que configuren el funcionament de les administracions i que, tot i contribuir a la seva estabilitat, poden perpetuar desigualtats de gènere. Factors com la cultura organitzativa, les relacions amb personal no propi o les eines administratives aparentment neutrals condicionen tant l'abast de les mesures d'equitat laboral com la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

## 2.1 Metodologia

La metodologia emprada per a l'elaboració del Pla d'Igualtat es basa en un procés estructurat en diverses fases successives i interrelacionades, que permeten analitzar la realitat de l'organització, definir mesures ajustades a les necessitats detectades i garantir-ne la implementació, el seguiment i l'avaluació. Aquest enfocament metodològic assegura el rigor tècnic, la participació dels agents implicats i l'orientació a resultats.

### Fase de diagnosi

En la fase de diagnosi s'ha dut a terme una anàlisi de la situació actual del Consell Comarcal del Gironès – com a ens públic - en relació amb la igualtat de gènere, incorporant també altres aspectes rellevants vinculats a la diversitat. Aquesta anàlisi integral ha constituït la base de referència per identificar tant els punts forts de l'organització —en aquells àmbits on es detecten pràctiques més equitatives— com les àrees de millora i els principals desafiaments que cal abordar per avançar cap a una igualtat efectiva entre dones i homes.

La diagnosi s'ha elaborat a partir de l'anàlisi de fonts d'informació quantitatives, tant de caràcter social com d'opinió, i de la recollida d'informació qualitativa. Paral·lelament, s'ha realitzat una anàlisi documental del contingut dels protocols, procediments, guies i altra documentació interna de l'entitat, amb l'objectiu de conèixer fins a quin punt la perspectiva de gènere s'incorpora en la gestió quotidiana i en l'estratègia organitzativa.

S'han utilitzat diverses aproximacions metodològiques, atès que la desigualtat de gènere és un fenomen complex i multidimensional, i l'ús d'una sola tècnica d'anàlisi podria deixar fora determinats elements rellevants de la realitat de l'organització.



### **Fase propositiva**

A partir dels resultats de la diagnosi, s'ha desenvolupat la fase propositiva del Pla d'Igualtat. Totes les dades i indicadors analitzats en cadascun dels àmbits del diagnòstic han estat desagregats prioritàriament per sexe, amb l'objectiu de fer visibles les possibles desigualtats existents. Aquests mateixos indicadors serviran com a referència per mesurar els resultats finals del Pla un cop finalitzat el seu període de vigència, contrastant-ne l'evolució i el grau de millora assolit.

En la mesura del possible, s'han volgut incorporar variables interseccionals —com ara gènere, origen, edat, diversitat sexual i de gènere (LGBTI+), discapacitat, entre d'altres— d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades. Tanmateix, cal tenir en compte que no totes aquestes dades estan disponibles i que, en alguns casos, no poden ser analitzades perquè no es pot garantir l'anonimat real de les persones, especialment en organitzacions amb plantilles reduïdes.

El Pla d'Igualtat es configura com un document estratègic que no només recull els objectius i les mesures a implementar, sinó que també explica quines són les necessitats i problemàtiques detectades, com s'ha arribat a definir cada mesura, de quina manera es preveu aplicar-les i quins mecanismes s'estableixen per garantir-ne el seguiment, l'avaluació i la revisió amb la finalitat de millorar-ne l'impacte.

### **Fase d'aprovació i registre**

Un cop finalitzada la fase de negociació, el Pla d'Igualtat serà aprovat per l'òrgan corresponent i, posteriorment, sotmès a l'aprovació del Ple comarcal.

D'acord amb la normativa vigent, els plans d'igualtat de gènere dels ens locals són objecte d'inscripció obligatòria al Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques, regulat per la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i dels protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Cal tenir present que el registre del Pla no constitueix la finalització del procés, sinó l'inici de la fase d'implementació de totes les mesures acordades. Aquesta implementació es durà a terme amb l'acompanyament de la comissió de seguiment.

A aquest efecte, es constituirà un la comissió de seguiment de caràcter paritari, en el qual participaran representants de l'organització i de la plantilla, procurant una composició equilibrada entre dones i homes. Aquest òrgan tindrà definides les seves funcions, la periodicitat de les reunions i els procediments de treball, així com el procediment de modificació del Pla, inclosos els mecanismes per resoldre possibles discrepàncies que puguin sorgir durant la implementació, el seguiment, l'avaluació o la revisió.

Finalment, un cop conclosa la fase de negociació i registre, s'informarà de l'existència del Pla d'Igualtat a totes les persones treballadores. L'estratègia o campanya de comunicació interna es podrà acordar en el si de l'òrgan de seguiment, amb l'objectiu de garantir el coneixement, la implicació i la corresponsabilitat en el desplegament del Pla.



### 3. ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat de la plantilla del Consell Comarcal del Gironès i de l'organisme autònom Escola de música del Gironès, mb independència del centre de treball on prestin serveis.

En concret, s'aplica al personal ubicat a la seu central de l'Edifici del Consell Comarcal del Gironès, a l'Espai 221 de Sarrià de Ter, a l'Oficina Comarcal de Turisme, al personal de l'Escola de Música del Gironès i a les aules de música implantades als municipis, així com al personal adscrit a serveis descentralitzats amb els ens locals de la comarca, i a qualsevol altre centre que es pugui crear durant la vigència del Pla.

La plantilla del Consell Comarcal del Gironès està integrada per 60 persones, mentre que la plantilla de l'Escola de Música del Gironès està formada per 24 persones.

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

- Data de signatura: 18/03/2026]
- Data de finalització de la vigència: 18/03/2029

L'auditoria retributiva tindrà una vigència de quatre anys, coincidint amb el període de vigència del present Pla d'igualtat.

<b>Nom i Raó Social</b>	<b>Consell Comarcal del Gironès</b>
<b>Forma jurídica</b>	Entitat local amb personalitat jurídica pròpia
<b>Activitat i sector</b>	Administració i serveis
<b>Telèfon</b>	<b>972 213262</b>
<b>Web</b>	<a href="http://www.girones.cat">www.girones.cat</a>

El Consell Comarcal del Gironès es constitueix com una entitat local de caràcter territorial formada per l'agrupació de municipis contigus, té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia per al compliment dels seus fins. El seu govern i l'administració corresponen al Consell Comarcal, d'acord amb el que estableix l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i el Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.

Els consells comarcals tenen com a principal **funció** ser una eina al servei del reequilibri territorial assegurar la prestació de serveis als municipis que per les seves característiques no poden disposar-ne. Han de vetllar pels interessos de la comarca i prestar serveis comarcals o supramunicipals. També poden coordinar serveis municipals entre ells i organitzar-ne de nous que no estiguin coberts pels governs locals. La Llei estableix les competències dels consells comarcals que poden ser pròpies, delegades per la Generalitat o la Diputació i delegades pels municipis.

Pel que fa a la seva organització, el Consell Comarcal s'estructura a través dels seus òrgans de govern i administració, com el Ple, la Presidència, les Vicepresidències, el Consell d'Alcaldes, la Comissió Especial de Comptes i la Gerència, així com altres comissions d'estudi o consulta que es puguin crear.



Aquesta estructura garanteix el funcionament democràtic, la representació dels municipis i l'eficiència en la gestió dels serveis comarcals.

L'escola de Música del Gironès és un organisme autònom<sup>8</sup> de caràcter administratiu, creat pel Consell Comarcal del Gironès, amb la finalitat de prestar serveis educatius de caràcter musical. Disposa de personalitat jurídica pròpia, patrimoni especial i capacitat d'actuació per al compliment de les seves finalitats. La seva jurisdicció s'estén a l'àmbit territorial en què el Consell Comarcal del Gironès exerceix les seves competències.

El ple del Consell Comarcal del Gironès, de 9 de novembre de 1989, va acordar la creació de les aleshores anomenades Aules de Música als municipis, amb la finalitat de cobrir el buit existent a la comarca. Posteriorment, el 18 d'abril de 1995, el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya concedí l'homologació oficial de les Aules de Música que es convertirien en l'actual Escola de Música del Gironès (EMG), impartint els ensenyaments regulats per la LOGSE. A partir d'aquest moment l'EMG es converteix en un organisme autònom dependent del Consell Comarcal del Gironès.

El 19 d'octubre de 2011, el ple del Consell Comarcal del Gironès va aprovar els vigents estatuts de l'ens autònom de l'Escola de Música del Gironès, que regeixen aquest centre educatiu públic amb la finalitat de prestar serveis educatius de caràcter musical per tal de formar futurs professionals o afeccionats a la música.

Durant tots aquests darrers anys l'Escola de Música del Gironès i els ajuntaments de la comarca interessats han convingut de mantenir aquesta col·laboració mitjançant sengles convenis per a la implantació d'una aula de música de l'EMG al municipi.

El Pla de serveis per a la implantació de les aules de música de l'EMG als municipis de la comarca del Gironès determina els serveis que es presten, els ajuntaments beneficiaris, el procediment d'adhesió, la concessió d'aquest servei, la forma de realització del servei, els requisits per a la prestació del servei i el finançament.

### Dades generals de la diagnosi

<b>Data de realització de la diagnosi</b>	Tardor 2025
<b>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi</b>	Desembre 2024
<b>Persona responsable de la realització de la diagnosi</b>	Silvia Bartrolí (gerent)
<b>Correu electrònic</b>	gerencia@girones.cat
<b>Persona de contacte</b>	Montse Pou (referent igualtat-equitat en els treballs)

<sup>8</sup> Edicte d'aprovació dels estatuts de l'organisme publicat al BOP núm. 233 de 7 de desembre de 2011, pàg. 24



## 4. DIAGNÒSTIC<sup>9</sup>

Tal i com s'ha exposat a l'apartat de justificació, la diagnosi del Pla d'Igualtat, així com els àmbits que han de ser objecte d'anàlisi i intervenció, són els següents:

- 4.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball
- 4.2 Classificació professional
- 4.3 Infrarepresentació femenina
- 4.4 Procés de selecció i contractació
- 4.5 Formació
- 4.6 Promoció professional
- 4.7 Retribucions i auditoria retributiva
- 4.8 Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- 4.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 4.10 Comunicació no sexista
- 4.11 Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
- 4.12 Cultura i gestió organitzativa



A l'Annex es pot consultar la diagnosi específica, amb dades i representacions gràfiques, correspon a les 60 persones que integren la plantilla del Consell Comarcal del Gironès i les 24 persones contractades per l'Escola de Música del Gironès.

<sup>9</sup> El contingut a què s'ha de referir el diagnòstic de situació es determina en l'article 7 del RD 901/2020



## 4.1 Informació general de la plantilla i condicions de treball

### 4.1.1 Presència de dones i homes a l'organització

La plantilla del Consell Comarcal del Gironès està formada per 60 persones, 40 dones (67%) i 20 homes (33%) i la de l'Escola de Música del Gironès està formada per 24 persones, 14 dones (58%) i 10 homes (42%).

En ambdós casos constatem una presència desequilibrada de dones dins l'organització.

### 4.1.2 Característiques generals de la plantilla

CCG- La mitjana d'edat global és de **45,27 anys**, amb una distribució semblant entre sexes (45,05 anys per a les dones i 45,70 per als homes). La franja més nombrosa és la de **41 a 50 anys**, on es concentra el 42,5% de les dones.

EMG- La mitjana d'edat global és de **54,41 anys**, amb una distribució semblant entre sexes (53,14 anys per a les dones i 56,20 per als homes). La franja més nombrosa és la de **41 a 50 anys**, on es concentra el 50% de les dones.

### 4.1.3 Composició de la plantilla per nivell formatiu

CCG- Pel que fa al nivell d'estudis, la plantilla és principalment tècnica amb estudis universitaris. 46 persones tenen titulació universitària, 33 dones (71,7%) i 13 homes (28,3%). Respecte la resta d'estudis, hi ha 12 treballadors/es amb el títol de batxillerat, FP II o CFGS, dels quals 7 són dones i 5 són homes i, per últim, tenim 2 treballadores amb FP/ESO/cicle formatiu.

EMG- Pel que fa al nivell d'estudis, la plantilla és principalment tècnica perquè la tasca de professor/a de música o cant requereix la formació específica (A2). El 96% de la plantilla té estudis musicals reglats i només una persona de les 24 s'encarrega de les tasques administratives que en aquest cas concret, es tracta d'una dona.

### 4.1.4 Composició de la plantilla per antiguitat

CCG- Pel que fa a l'antiguitat, el 61% de la plantilla es concentra en els dos extrems: persones amb menys de 5 anys de servei (31%) i amb més de 20 anys (30%). En ambdós grups, **les dones hi són majoritàries**, especialment en el tram inicial (35% de les dones) i en el de més de 20 anys (27,5%). Això indica la coexistència d'una generació de treballadores recentment incorporades amb un nucli estable de dones amb llarga trajectòria. En el cas dels homes el major percentatge és del 11% de més de 20 anys, un total de 7 homes.

EMG - Pel que fa a l'antiguitat, el 61% de la plantilla es concentra en les franges superiors: 17 persones tenen una antiguitat superior a 15 anys. En ambdós grups, **les dones hi són majoritàries**, especialment en el tram de més de 20 anys (42,86%). En el cas dels homes el major percentatge és també entre els de més de 20 anys d'antiguitat, un 40%, o sigui 4 dels 10 homes.

### 4.1.5 Composició de la plantilla per situació familiar

No es disposa del recull d'informació sobre la situació familiar, entenent aquesta com les càrregues de convivència i cura, les condicions econòmiques i les possibles situacions de vulnerabilitat o privilegi. No és possible identificar possibles diferències entre dones i homes, i tampoc saber com la situació familiar de la plantilla pot incidir en el desenvolupament professional, especialment en la disponibilitat horària, la mobilitat, la conciliació i les oportunitats de promoció.



**4.1.6 Condicions contractuals de dones i homes**

CCG- El 70 % de la plantilla és funcionari de carrera i només el 15% és personal laboral. Hi ha una relació percentual similar entre dones i homes pel que fa al tipus de contracte.

EMG- El 54% de la plantilla és funcionari de carrera i la resta tenen contracte laboral fix o discontinu. Hi ha una relació percentual similar entre dones i homes pel que fa al tipus de contracte.

**4.1.7 Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada**

CCG- Pel que fa al tipus de jornada, el 92,50% de les dones i el 100% dels homes treballen a jornada completa i a jornada intensiva de matins de 8 a 15 h. Només tres dones (7,50%) tenen jornada parcial, dues per motius de cura familiar —una per cura d’un fill menor i una altra per atenció a un familiar directe- i una per contracte de relleu. Aquestes dades mostren que, tot i la pràctica generalitzada de jornada completa, les reduccions de jornada recauen exclusivament en dones, fet que evidencia una assignació desigual de les responsabilitats de cura i un possible desequilibri en la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

EMG- Pel que fa al tipus de jornada, la meitat de la plantilla té jornada completa, i l’altra treballa una jornada reduïda. Per la necessitat del servei, el seu horari és a les tardes.

La diferència dels dos centres de treball no estan relacionats amb la conciliació sinó amb el servei. El coneixement de la situació familiar de la plantilla es podria relacionar la professió de professor de música d’activitats fora escola amb la conciliació dels fills/filles o altres, en edat escolar.

<b>Àmbit d’informació general de la plantilla i condicions de treball</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilitat i qualificació de la plantilla. Tant al CCG com a l’EMG hi ha un alt percentatge de personal amb estudis universitaris o formació específica reglada, fet que garanteix un elevat nivell tècnic i professional del servei.</li> <li>• Equilibri en les condicions contractuals entre dones i homes. No hi ha diferències significatives per sexe pel que fa al tipus de contracte (funcionariat o personal laboral), la qual cosa indica un tracte igualitari en l’accés i l’estabilitat laboral.</li> <li>• Presència d’un nucli estable amb alta antiguitat. Hi ha una plantilla amb trajectòries llargues que aporten experiència, coneixement organitzatiu i continuïtat als serveis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desequilibri de gènere en la composició. La presència de dones és clarament majoritària, fet que posa de manifest la necessitat de promoure una major diversificació de gènere, especialment en determinats perfils professionals.</li> <li>• Manca d’informació sobre la situació familiar. L’absència de dades impedeix analitzar l’impacte de les càrregues de cura i les possibles desigualtats entre dones i homes en termes de conciliació, disponibilitat i promoció professional.</li> <li>• Desigualtat en les reduccions de jornada. Les reduccions de jornada per motius de cura recauen exclusivament en dones, fet que evidencia una manca de corresponsabilitat i pot tenir efectes negatius en el desenvolupament professional femení.</li> </ul>



## 4.2 Classificació professional

### 4.2.1 Presència de dones i homes per categoria i/o grup professional

CCG- La majoria de treballadores i treballadors del CCG es troben enquadrats dins de les categories A1 i A2, corresponents a perfils tècnics superiors i mitjans. Tot i que hi ha presència de dones en tots els grups professionals, es manté el predomini femení en les categories de major responsabilitat. En canvi, en les categories laborals o d'agrupació professional (AP), la representació masculina és superior.

EMG- Pel que fa al nivell d'estudis, la plantilla és principalment tècnica perquè la tasca de professor/a de música o cant requereix la formació específica (A2). El 96% de la plantilla té estudis musicals reglats i només una persona de les 24 s'encarrega de les tasques administratives que en aquest cas concret, es tracta d'una dona.

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alt nivell tècnic i qualificació professional. La major part de la plantilla es concentra en categories A1 i A2 amb perfils que requereixen formació específica reglada, fet que garanteix competència tècnica i qualitat en la prestació dels serveis.</li> <li>• Presència de dones en tots els grups professionals. Es constata que les dones estan presents a totes les categories i, especialment, en les de major responsabilitat, fet que reflecteix avenços en l'accés femení a llocs qualificats i de comandament.</li> <li>• Estructura clara de govern i direcció tècnica. L'existència d'organigrames de govern i tècnics publicats al web del CCG contribueix a la transparència institucional pel que fa a la presa de decisions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desequilibri de gènere entre grups i categories professionals. Persisteix una infrarepresentació d'homes en la majoria de grups professionals i una concentració masculina en les places laborals o operatives, fet que pot reproduir segregacions horitzontals i verticals.</li> <li>• Manca d'informació detallada sobre la distribució per gènere. No es disposa de dades suficients per analitzar amb profunditat l'equilibri entre dones i homes als diferents grups i categories, la qual cosa limita la diagnosi i la definició de mesures correctores.</li> <li>• Organigrama incomplet de la plantilla. L'organigrama disponible a la web no incorpora la totalitat de la plantilla del CCG ni la de l'EMG, fet que dificulta la visibilització dels equips professionals, les funcions i les relacions jeràrquiques internes.</li> </ul>

## 4.3 Infrarepresentació femenina

### 4.3.1 Presència de dones i homes per departament o àrea funcional

Les dades analitzades indiquen que no hi ha una infrarepresentació per gènere; de fet, la presència de dones està sobrerepresentada en tots els departaments. Es disposa d'informació desagregada per àrees, llocs de treball, comandaments intermedis, grups i categories professionals. Des de fa anys, a mesura que s'incorporen nous professionals, es disposen també de les fitxes dels llocs de treball per a la valoració.



<b>Àmbit d'infrarepresentació femenina</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar d'informació per departaments, llocs de treball, categories professionals.</li> <li>• Disponibilitat de dades globals de plantilla. Tot i les mancances, es disposa d'informació general sobre la composició global de dones i homes, que permet una primera aproximació a la realitat de l'organització.</li> <li>• L'organització identifica i fa explícita l'absència d'informació de totes les dades desagregada, fet que és un primer pas necessari per abordar una diagnosi rigorosa en matèria d'igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar d'informació per departaments, llocs de treball, categories professionals, valoració de llocs de treball</li> <li>• Atesa la dimensió reduïda de l'organització, no és possible aprofundir excessivament en l'anàlisi de determinats eixos de desigualtat (com ara edat, situació familiar o altres variables creuades), ja que podria comportar la identificació indirecta de les persones treballadores; per aquest motiu, cal prioritzar una anàlisi agregada i qualitativa que permeti detectar tendències sense vulnerar la confidencialitat.</li> </ul>

## 4.4 Procés de selecció i contractació

### 4.4.1 Accés a l'organització

Per accedir a una organització pública cal respectar els principis establerts a l'article 103.3<sup>10</sup> de la Constitució Espanyola i a l'article 55 del Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

Aquests principis són: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat de les convocatòries, transparència, imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció, independència tècnica, adequació entre proves i funcions a exercir, i agilitat dels processos.

L'accés a l'ocupació pública pot fer-se mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició. El procés comença amb la convocatòria de la plaça i acaba amb el nomenament, la presa de possessió i l'assignació de destinació.

Les places convocades —tant de personal funcionari com laboral— han d'estar

<sup>10</sup> **Article 103.3 CE:** *La llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.*

**Article 55 del RD 5/2015:**

1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveuen aquest Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'hagin d'exercir.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.



incloses a la plantilla de personal, a la Relació de Llocs de Treball (RLT) i a l'Oferta Pública d'Ocupació, que s'aprova anualment i s'executa en un termini de tres anys.

Al CCG es garanteix el compliment d'aquests principis mitjançant la publicació de les convocatòries i bases al Butlletí Oficial de la Província de Girona, i si escau, al DOGC, BOE, e-tauler i web corporativa.

Des d'una perspectiva de gènere, no es disposa d'informació sistematitzada ni documentació oficial. Si es disposa d'informació sobre els processos de selecció, contractació i desvinculació. Es constaten algunes pràctiques positives, com l'ús de llenguatge inclusiu a les convocatòries, la formació en igualtat de les persones seleccionadores, la participació mixta en les entrevistes i l'enfocament exclusivament professional de les proves.

No consta que de forma específica la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. No hi ha definits tots els llocs de treball, però si que des de fa anys es defineixen els llocs de treball per a cada nova incorporació i s'hi incorpora la perspectiva de gènere. No es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

#### 4.4.2 Contractacions, baixes voluntàries o cessaments de dones i homes

No hi ha una documentació oficial sobre les contractacions portades a terme l'any 2025, ni en els anteriors, ni dels cessaments fet que impedeix analitzar-les per sexe, edat, situació familiar, jornada, categoria o lloc de treball. Tampoc es disposa de documentació oficial sobre les baixes voluntàries i les seves motivacions ( no és fa una entrevista de sortida).

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliment del marc normatiu d'accés a l'ocupació pública. Es garanteix els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència mitjançant la publicació oficial de les convocatòries als canals establerts legalment.</li> <li>• Existència de pràctiques sensibles a la igualtat. S'identifiquen bones pràctiques com l'ús de llenguatge inclusiu, la formació en igualtat de les persones seleccionadores, la participació mixta en els òrgans de selecció i l'avaluació basada en criteris professionals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistència de protocols i objectius explícits d'igualtat. No hi ha un protocol de selecció ni la incorporació formal de la igualtat de dones i homes com a objectiu específic en els processos de selecció i contractació.</li> <li>• Absència de dades i documentació amb perspectiva de gènere.</li> </ul>



## 4.5 Formació

No existeix un pla de formació ni un registre de l'accés a la formació ni general ni especialitzada, ni diferenciada per sexe, departament, antiguitat, etc.

Si que existeix l'opció de permisos d'adaptació de la jornada per assistir a la formació, com també permisos per a la realització d'exàmens estiguin aquests vinculats o no a la tasca professional desenvolupada a l'ens.

La plantilla realitza formacions presencials i on-line. Caldria aplicatiu de les hores de formació amb certificació i/o jornades; anàlisi per departaments, per gènere; hores d'impartició.

També formació en sensibilització i tenir cura de qui imparteix i quin són els objectius de participació de dones i homes en la formació específica en igualtat, en conciliació, en gestió de l'estrès, (obligatòria o voluntària)

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitats per a l'accés a la formació.</li> <li>• Existència de permisos i adaptacions de jornada per facilitar l'assistència a formacions i la realització d'exàmens.</li> <li>• Possibilitat de realitzar formació tant presencial com en modalitat en línia.</li> <li>• Voluntat d'afavorir la formació contínua com a eina de millora professional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistència d'un pla de formació estructurat i d'un registre de la formació realitzada.</li> <li>• Manca de dades desagregades per sexe, departament, antiguitat o tipus de formació.</li> <li>• L'absència d'un pla de formació i d'un sistema de registre dificulta l'anàlisi de l'accés a la formació per gènere, departament o antiguitat, així com la planificació de formació específica en igualtat, conciliació i benestar laboral.</li> <li>• Necessitat d'incorporar formació específica en conciliació, gestió de l'estrès i sensibilització, amb objectius clars de participació.</li> </ul>



## 4.6 Promoció

El moviment intern és molt limitat i només es produeixen canvis puntuals en algun departament vinculats a programes que requereixen condicions específiques; en cas contrari, no es donen promocions. Existeix un registre de la promoció de la plantilla i el procediment que regula el desenvolupament professional. En els processos públics, la promoció queda definida a les bases específiques.

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'un registre de la promoció de la plantilla i d'un procediment que regula el desenvolupament professional, fet que garanteix traçabilitat i transparència en els processos.</li> <li>• En els processos selectius de caràcter públic, la promoció queda clarament definida a les bases específiques, assegurant criteris objectius, públics i no discriminatoris.</li> <li>• Anàlisi de la promoció interna amb dades sempre que la dimensió de la plantilla i la normativa de protecció de dades ho permetin, per detectar possibles desequilibris de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establir mecanismes que permetin visualitzar i incentivar el desenvolupament professional, encara que el moviment intern sigui limitat, mitjançant accions com plans de carrera, formació orientada a la promoció o assignació temporal de funcions.</li> </ul>

## 4.7 Retribucions i auditoria retributiva

CCG- El sou mitjà és de 2.345,32 €. Si s'analitza amb perspectiva de gènere, s'observa que pels homes, el sou mitjà és de 2.347,96€, i per les dones és de 2.340,32 €. Aplicant la fórmula de càlcul, la bretxa salarial global és del 0,03%, fet que indica que no s'observa una bretxa salarial significativa per raó de gènere en el conjunt de la plantilla.

De les 60 persones que integren la plantilla, 42 perceben una retribució inferior a la mitjana, de les quals 27 són dones (64,28%) i 15 són homes (35,71%); 18 persones (30%) tenen una retribució superior a la mitjana, de les quals 13 són dones (72,22%) i 5 són homes (27,77%).

No s'observa una correspondència directa entre el subgrup A1 i el col·lectiu de persones amb retribucions superiors a la mitjana, fet que posa de manifest la incidència dels complements salarials més enllà del grup professional.

Pel que fa a diferències en els llocs de treball d'igual valor, la plantilla és prou petita per no observar diferències entre sous diferents per la mateixa feina i tampoc si s'hi apliquem la variable sexe, edat.

Hi ha un conveni únic. Les retribucions estan regulades per conveni, i s'hi contemplen complements i antiguitats que si estan regulades.

EMG- (jornada complerta). El sou mitjà és de 2.642,75 €. Si s'analitza amb perspectiva de gènere, s'observa que pels homes, el sou mitjà és de 2.686,19€, i per les dones és de 2.599,31 €. Aplicant la fórmula de càlcul, la bretxa salarial global és del 3,23%, fet que indica que s'observa una bretxa salarial per raó de gènere en els complements de direcció si ens fixem en les 12 professionals analitzades amb jornada complerta.



<b>Àmbit de retribucions i auditoria retributiva</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No s'identifica una bretxa salarial global significativa entre dones i homes del CCG, amb una diferència del 0,03%, fet que indica una situació generalment equilibrada en termes retributius.</li> <li>• El sou base és idèntic per a dones i homes dins de cada subgrup professional, d'acord amb la normativa aplicable, la qual cosa garanteix la igualtat formal en les retribucions estructurals.</li> <li>• Les diferències salarials detectades responen principalment als complements salarials, fet que permet identificar amb claredat els elements retributius susceptibles de revisió i millora.</li> <li>• En el subgrup A2, la bretxa salarial és lleugerament favorable a les dones (1,02%), mostrant una situació d'equilibri i absència de discriminació salarial directa.</li> <li>• Una proporció significativa de dones se situa entre les persones amb retribucions superiors a la mitjana, la qual cosa indica una presència rellevant de dones en posicions amb major nivell retributiu.</li> <li>• L'organització disposa de dades desagregades per sexe i categoria professional, fet imprescindible per a la realització de l'auditoria retributiva i el seguiment de la igualtat salarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'identifica una bretxa salarial rellevant en el subgrup A1 (10,46%), vinculada principalment a la distribució dels complements salarials, que requereix una anàlisi específica dels criteris d'assignació.</li> <li>• Existeix diferència als subgrups A2 del CCG i de l'EMG. I en aquesta segona, la bretxa salarial de gènere es situa al 3.23%.</li> <li>• Cal sistematitzar i formalitzar els criteris de concessió dels complements retributius, garantint-ne la transparència, l'objectivitat i la neutralitat de gènere.</li> <li>• L'auditoria retributiva no incorpora encara variables com l'antiguitat (triennis), l'edat o les trajectòries professionals, elements clau per aprofundir en l'anàlisi de possibles desigualtats indirectes.</li> <li>• No es disposa d'un procediment estable de revisió periòdica de la bretxa salarial, fet que dificulta el seguiment evolutiu i la detecció precoç de possibles desequilibris.</li> <li>• En alguns subgrups (B, AP i C2) no és possible calcular la bretxa salarial per manca de representació equilibrada de dones i homes, fet que evidencia la necessitat d'analitzar també la segregació horitzontal i vertical.</li> <li>• Es recomana reforçar la comunicació interna sobre els resultats de l'auditoria retributiva per afavorir la transparència i la confiança de la plantilla en el sistema retributiu.</li> </ul>

#### **4.8 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

L'ens compleix la normativa legislativa vigent en matèria de conciliació, la qual es pot consultar a la intranet corporativa. Així mateix, des del setembre de 2025 el Consell Comarcal del Gironès està adherit a la Xarxa Catalana pel Dret al Temps, fet que evidencia el seu compromís amb les polítiques públiques orientades a la racionalització del temps i a la millora de la qualitat de vida de les persones treballadores.



Com a administració local, al llarg dels anys s'ha anat avançant en la manera d'organitzar el treball, incorporant una mirada interseccional i de gènere en els usos socials del temps. L'organització defensa el reconeixement del treball de cures i el valor del temps que s'hi dedica, amb l'objectiu d'avançar cap a una redistribució més equitativa. El temps és concepció com un dret universal, i es treballa per un model que garanteixi el dret a disposar de temps propi, familiar i comunitari, especialment per a les dones, que en la societat actual, continuen assumint majoritàriament les tasques de cura. Algunes bones pràctiques recollides són:

- Flexibilitat horària: el personal pot sol·licitar flexibilitat en l'horari d'entrada a la jornada laboral, amb l'objectiu de facilitar la conciliació familiar i personal.
- Teletreball: l'organització disposa d'un protocol que permet que permet flexibilitzar els espais de treball mitjançant el treball a distància, prèvia autorització de gerència. L'aplicació d'aquesta mesura depèn de la naturalesa del lloc de treball i de les funcions assignades.
- Cures i corresponsabilitat: més enllà de les mesures legals d'obligat compliment, el Consell aposta per adaptar-les i prioritzar-les, avançant cap a una corresponsabilitat real en les cures familiars.
- Protocol de desconexió digital: aprovat en el Ple del juliol de 2025, inclou deu mesures concretes per garantir el dret al descans i millorar el benestar del personal. Entre aquestes mesures s'hi inclouen accions de sensibilització i formació en l'ús d'eines digitals, la regulació de les comunicacions dins i fora de l'horari laboral, la definició de canals específics per a urgències i la promoció de reunions més eficients.
- Gestió del temps en reunions: la plantilla disposa de recomanacions per assegurar reunions més àgils i productives, amb convocatòries clares, ordres del dia concrets, durada limitada i respectuosa amb la conciliació, i dinàmiques de participació igualitàries.

En el Pla d'Igualtat 2022-2025 s'hi recollien mesures orientades a facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. En aquest sentit, l'objectiu és consolidar una política de conciliació estable, inclusiva i adreçada a tota la plantilla del CCG i de l'EMG, utilitzant un llenguatge inclusiu i garantint la igualtat d'accés a totes les persones que compleixin els requisits.

Per assolir-ho, es proposava informar de manera continuada el personal sobre les mesures de conciliació i impulsar campanyes inclusives que promoguin la corresponsabilitat. Així mateix, es planteja mantenir el Protocol de teletreball o treball a distància, que permet fins a dues jornades setmanals, sempre que el lloc ho permeti, així com estudiar l'ampliació de les opcions de reducció de jornada (1/5 o 1/6 part) per afavorir una major adhesió. Igualment, cal garantir que els permisos de maternitat i paternitat no perjudiquin la promoció interna ni l'accés a la formació, establint mecanismes de prioritització per al personal que gaudeix de mesures de conciliació.

No s'ha realitzat una consulta (enquesta o crear una bústia de suggeriments, per exemple) per identificar necessitats reals de la plantilla, analitzar mesures que no limitin el desenvolupament professional, fomentar l'ús equitatiu de permisos entre dones i homes i evitar que les responsabilitats familiars esdevinguin un obstacle per accedir a llocs de responsabilitat.



Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliment de la normativa legislativa vigent en matèria de conciliació, amb informació accessible a la intranet corporativa.</li> <li>• Existència de mesures recollides al Pla d'Igualtat 2022-2025 per facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</li> <li>• Protocol de teletreball i possibilitat de reducció de jornada que permeten flexibilitat laboral, amb accés equitatiu al personal segons el lloc de treball.</li> <li>• Atenció a permisos de maternitat i paternitat, garantint que no afectin la promoció ni la formació professional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cal fomentar mesures que assegurin l'ús equitatiu de permisos i reduccions de jornada entre dones i homes.</li> <li>• És necessari establir mecanismes perquè les responsabilitats familiars no limitin l'accés a llocs de responsabilitat ni al desenvolupament professional.</li> <li>• No s'ha realitzat cap consulta o enquesta per identificar les necessitats reals de la plantilla respecte a la conciliació.</li> </ul>

#### 4.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

El Pla d'Igualtat 2022-2025 preveia la necessitat d'actualitzar de manera permanent el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe del grup institucional CCG, així com millorar-ne la difusió i impartir formació específica a la plantilla. En aquest marc, l'ens disposa des de fa anys d'un protocol de prevenció que s'ha anat adaptant a la normativa vigent, amb la darrera aprovació el juliol de 2025, comunicada a tota la plantilla mitjançant la seva incorporació a la intranet corporativa. Fins a la data, no s'ha activat el protocol ni s'ha registrat cap denúncia per assetjament.

El protocol inclou una declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, la identificació de conductes constitutives d'assetjament, el procediment d'actuació davant queixes o denúncies, les mesures cautelars i correctives, així com el règim disciplinari corresponent. També garanteix la confidencialitat, el respecte a la dignitat de les persones afectades, la presumpció d'innocència, la prohibició de represàlies, la diligència del procediment, la protecció dels drets laborals i socials de les víctimes, i el rescabament a la persona assetjada. Com bé diu el títol aquest protocol amplia l'àmbit d'actuació i inclou a més de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral.

El protocol incorpora aspectes legal de la llei orgànica 10/2022 de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. I també inclou la dimensió digital.

No hi ha hagut cap activació del protocol. Fins a la data, no hi ha hagut cap denúncia per assetjament. I per tant, no s'han hagut d'adoptar mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



Com a proposta de millora, es considera necessari reforçar la comunicació activa del protocol a tota la plantilla i, quan es disposi del manual d'acollida, incloure-hi no només el protocol sinó també un conjunt de materials de sensibilització i assessorament preventiu davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, cal continuar garantint mesures específiques de suport a les treballadores víctimes de violència de gènere, facilitant la mobilitat i l'accés a serveis d'atenció psicològica especialitzada.

<b>Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>AREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, vigent des de fa anys i actualitzat d'acord amb la normativa, amb darrera aprovació el juliol de 2025.</li> <li>• Protocol complet i alineat amb els principis legals: definicions clares, procediment d'actuació, mesures cautelars i correctives, garanties de confidencialitat, presumpció d'innocència i prohibició de represàlies.</li> <li>• Incorporació del concepte de violència digital com a forma de violència masclista.</li> <li>• Comunicació del protocol a la plantilla mitjançant la intranet corporativa.</li> <li>• Absència de denúncies i activacions del protocol fins a la data.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millorar la difusió activa del protocol per assegurar que tota la plantilla en conegui el contingut i el funcionament.</li> <li>• Impulsar formació específica i periòdica en prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>• Incorporar el protocol i materials de sensibilització al manual d'acollida del personal.</li> <li>• Fomentar accions preventives i d'assessorament sobre agressions sexistes en activitats culturals i d'oci promogudes o subvencionades pel CCG.</li> </ul>



#### 4.10 Comunicació no sexista

En l'anterior Pla d'Igualtat es recollia com a mesura el foment d'una comunicació no sexista, evitant expressions discriminatòries i estereotips de gènere mitjançant l'ús de recursos lingüístics en català, com el desdoblament en masculí i femení quan cal, o estratègies tipogràfiques com la barra en cas de limitació d'espai. Es proposava adoptar un llenguatge no sexista per part de la plantilla del CCG i de l'EMG en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació, tant en formats en paper com en l'administració electrònica i en tots els canals digitals.

Per a institucionalitzar pràctiques inclusives en l'ús del llenguatge i en altres formes de comunicació a tota l'organització. En aquest sentit, s'han dut a terme accions formatives per fomentar el llenguatge no sexista a nivell polític, laboral, organitzatiu i de cara a la ciutadania; s'ha revisat documentació i descripcions de llocs de treball per garantir la neutralitat del llenguatge, i es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva tant interna com externa, incloses les xarxes socials. Les ofertes de feina es redacten de manera inclusiva i es demana a les empreses proveïdores de productes i/o serveis que utilitzin comunicació no sexista. No es disposa d'un document propi ni d'un manual específic d'ús del llenguatge inclusiu, ja que l'organització segueix les directrius i recomanacions formulades per organismes que han elaborat i publicat materials de referència en aquesta matèria. Com és el cas del Consorci de benestar social Gironès/salt o de la Generalitat de Catalunya. Tot i això, es considera una àrea de millora la sistematització i l'adaptació d'aquestes directrius a la realitat de l'organització, així com la incorporació de criteris de llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere en els plecs i processos de licitació.

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'un objectiu institucional clar d'impulsar i consolidar pràctiques inclusives en la comunicació a tota l'organització.</li> <li>• Ús generalitzat d'un llenguatge inclusiu i no sexista tant en la comunicació interna com externa, incloses les xarxes socials.</li> <li>• Redacció inclusiva de les ofertes de feina, tant en canals interns com externs.</li> <li>• Sensibilització i formació en llenguatge no sexista adreçada a diferents àmbits (polític, laboral, organitzatiu i de cara a la ciutadania).</li> <li>• Requeriment a empreses proveïdores perquè utilitzin una comunicació no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessitat de sistematitzar la revisió de documents per garantir de manera continuada la neutralitat del llenguatge i en els processos de contractació, els plecs i processos de licitació.</li> <li>• Cal reforçar el seguiment i l'avaluació de l'aplicació real del llenguatge inclusiu a tots els formats i canals de comunicació.</li> <li>• Pendent recomanar i difondre un manual específic d'ús del llenguatge inclusiu adaptat al CCG i a l'EMG.</li> <li>•</li> </ul>



#### 4.11 Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

L'objectiu d'aquesta corporació és garantir un entorn de treball segur i lliure de riscos mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Actualment, no existeix una política preventiva específica que diferenciï els riscos per sexe més enllà dels aspectes biològics vinculats a l'embaràs, tot i que la realitat evidencia una exposició diferenciada, especialment en el cas de les dones. Entre aquests riscos destaquen impactes sobre la salut mental com l'estrès, l'ansietat o la depressió, i la doble jornada o doble presència, un factor emergent associat a un major risc de burnout. La doctrina científica afirma que els problemes de la vida privada juntament amb els laborals generen una sinergia negativa i aboquen més ràpid al burnout.

Per avançar en aquest àmbit, cal identificar les patologies que afecten de manera diferenciada dones i homes, incorporar de forma sistemàtica la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals i valorar la incidència dels cicles vitals de les dones en l'exposició als riscos. Tot i que no es disposa d'un estudi específic de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, la plantilla en general coneix els riscos específics associats als seus llocs de treball.

Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntat explícita de la corporació d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Compliment de la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Coneixement per part de la plantilla dels riscos específics associats als seus llocs de treball.</li> <li>• Sensibilització creixent sobre riscos emergents com l'assetjament laboral i la doble presència, amb impacte en la salut mental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absència d'una política preventiva que incorpori de manera sistemàtica la perspectiva de gènere més enllà dels aspectes biològics.</li> <li>• Manca d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Necessitat d'analitzar les malalties i riscos que afecten de manera diferenciada dones i homes.</li> <li>• Cal incorporar l'anàlisi dels cicles vitals de les dones en l'avaluació dels riscos laborals.</li> </ul>

#### 4.12 Cultura i gestió organitzativa

Pel que fa als treballs previs en matèria d'igualtat, destaca l'existència d'un Pla d'Igualtat 2022-2025 aprovat, fet que evidencia el compromís de l'organització amb la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes. No s'ha produït cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, ni es té constància que cap persona de la plantilla hagi estat víctima de violència masclista.

Des de l'any 2022, l'organització disposa de la figura de referent d'equitat, que coordina la seva tasca amb la Generalitat de Catalunya, a través del Departament d'Igualtat i Femenismes de Girona, en el marc del contracte programa, amb l'objectiu d'impulsar de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes i el desplegament dels serveis de professionals d'equitat en els treball.



En termes generals, no es detecta una percepció negativa per part de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat dins l'organització, fet que apunta a una cultura organitzativa favorable a la igualtat d'oportunitats.

Malgrat això, es considera necessari incorporar millores en la gestió organitzativa i en les relacions laborals, especialment pel que fa a la incorporació explícita de la perspectiva de gènere en la documentació corporativa (missió, visió, valors, objectius estratègics, codi ètic, memòries, normativa interna o manual d'acollida), així com en els procediments i sistemes de gestió vinculats a la selecció, contractació, promoció i formació.

També cal establir i reforçar mesures relatives a les estructures internes i a la participació en matèria d'igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, és necessari analitzar l'existència d'una estructura estable destinada a treballar la igualtat, com ara una comissió negociadora o una comissió de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat, així com valorar si aquestes comissions són paritàries tant pel que fa a la representació de l'ens i de la representació legal de les persones treballadores com a la presència equilibrada de dones i homes.

Un altre aspecte rellevant és la participació de la plantilla en projectes o iniciatives orientades a la promoció de la igualtat, identificant els canals de participació, el nivell d'implicació i les principals conclusions obtingudes.

Pel que fa a la comunicació, interna i externa, és necessari sistematitzar la difusió de continguts sobre igualtat de dones i homes, incloent-hi la prevenció de la violència masclista, i especificar els canals utilitzats (intranet, web, xarxes socials, campanyes, jornades, etc.). Així mateix, cal promoure l'organització d'accions de promoció de la igualtat, com jornades, seminaris o programes públics, i si comunica el seu posicionament en aquesta matèria a les empreses i entitats amb les quals col·labora.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'un Pla d'Igualtat 2022-2025 i la renovació del Pla d'Igualtat 2026-2030, que estableix un marc de treball formal en matèria d'igualtat.</li> <li>• Absència de denúncies per assetjament i de casos coneguts de violència masclista dins la plantilla.</li> <li>• Bona percepció general de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat dins l'organització.</li> <li>• Sensibilitat organitzativa envers la igualtat i predisposició a incorporar-la de manera transversal.</li> <li>• Designació, des de 2022, de la figura de referent d'equitat, amb coordinació amb el Departament</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessitat de formalitzar i reforçar estructures internes de treball en igualtat (comissions negociadores o de seguiment), buscant l'equilibri.</li> <li>• Necessitat d'incorporar de manera explícita i sistemàtica la perspectiva de gènere en la documentació corporativa clau (missió, visió, valors, objectius estratègics, codi ètic, normativa interna, memòries, etc.).</li> <li>• Revisió dels procediments i sistemes de gestió (selecció, contractació, promoció i formació) per millorar la igualtat d'oportunitats.</li> <li>• Anàlisi del conveni col·lectiu de referència per identificar i, si escau, reforçar clàusules específiques en matèria d'igualtat.</li> <li>• Implantació de sistemes de gestió de</li> </ul>



<p>d'igualtat i Femenismes de Girona en el marc del contracte programa, fet que reforça el suport tècnic especialitzat.</p>	<p>la qualitat amb indicadors d'igualtat, que permetin un seguiment i una avaluació sistemàtica.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Millorar la planificació i difusió de la comunicació interna i externa sobre igualtat i prevenció de la violència masclista, així com el posicionament de l'organització davant les entitats i empreses col·laboradores.</li></ul>
---	---



## 5 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

### 5.1 Objectius generals del Pla d'Igualtat

- ✓ Assegurar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat, especialment en l'àmbit retributiu i de condicions de treball.
- ✓ Garantir la igualtat efectiva de dones i homes a l'organització, assegurant la igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els àmbits de la gestió de personal, així com les condicions de treball.
- ✓ Integrar de manera transversal la perspectiva de gènere en les polítiques internes, els procediments i la cultura organitzativa.
- ✓ Prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, així com l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i la corresponsabilitat entre dones i homes.
- ✓ Establir canals d'informació permanents que facilitin la difusió del Pla d'Igualtat, de la normativa vigent i de les actuacions relacionades amb la integració transversal de la igualtat a l'organització.
- ✓ Implantar, desenvolupar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, garantint-ne l'aplicació efectiva i l'avaluació contínua.

### 5.2 Objectius específics

#### Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu

- Avançar cap a una cultura de la institució que reconegui el valor de la igualtat de gènere interseccional com un valor enriquidor de l'ens.
- Transversalitzar la perspectiva de gènere interseccional de l'estructura i en la normativa de funcionament intern de la institució.
- Instaurar un sistema de seguiment i avaluació de l'elaboració i implementació de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere interseccional
- Mantenir la paritat de gènere i promoure la diversitat entre els representants i la plantilla de personal.
- Buscar l'equilibri en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació sindical, de negociació i de participació, reglamentàriament, mitjançant les ordenances o altres instruments.

#### Accés a l'ocupació, selecció i contractació

- Garantir que les convocatòries i processos de selecció incorporin llenguatge inclusiu i criteris no discriminatoris.
- Incorporar sempre que sigui possible la paritat de gènere en la constitució dels tribunals de selecció abans de la finalització del pla.
- Mantenir els procediments d'anonimat en la fase d'oposició en els processos de selecció.
- Augmentar la presència del sexe infrarepresentat en els grups professionals o llocs on existeixi desequilibri.



### **Classificació professional, promoció i desenvolupament**

- Analitzar anualment la promoció interna desagregada per sexe i elaborar un informe de seguiment anual.
- Buscar l'equilibri en la presència de dones en llocs de responsabilitat durant la vigència del Pla.
- Garantir que els processos de promoció interna es regeixin per criteris objectius i transparents.

### **Formació**

- Assegurar que el personal tingui accés a la formació en igualtat d'oportunitats almenys un cop durant la vigència del Pla.
- Garantir la participació equilibrada de dones i homes en les accions formatives
- Difondre continguts d'igualtat de gènere en la formació anual tant pel personal com pels representació política de l'ens.

### **Retribucions**

- Elaborar i actualitzar anualment el registre retributiu desagregat per sexe.
- Realitzar, com a mínim, una auditoria retributiva durant la vigència del Pla.
- Reduir les possibles bretxes salarials detectades fins a situar-les per sota les actuals.

### **Conciliació i corresponsabilitat**

- Garantir que el personal disposi d'informació clara i accessible sobre les mesures de conciliació.
- Incrementar l'ús de les mesures de conciliació efectiva per part dels homes.
- Avaluar anualment l'impacte de les mesures de conciliació mitjançant indicadors desagregats per sexe.
- Garantir el dret a la desconnexió digital i difusió del protocol específic, assegurant que la plantilla en tingui coneixement durant la vigència del Pla.
- Promoure una organització del temps de treball més corresponsable i saludable, en el marc del pacte del temps, mitjançant la implementació d'almenys dues mesures concretes de racionalització horària (flexibilitat, franges de disponibilitat, reunions en horari laboral, etc.) i l'avaluació anual del seu impacte desagregat per sexe.
- Establir mesures per reorganitzar els usos del temps que sigui igualitària, sostenible i adaptada a les necessitats del personal de l'organització.
- Difondre les mesures existents sobre reorganització del temps i corresponsabilitat, destacant-ne els beneficis tant per a l'organització com per als treballadors i treballadores.
- Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

### **Salut laboral i prevenció de riscos**

- Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals al llarg de la vida laboral, mitjançant la realització d'almenys una revisió específica que analitzi els impactes diferenciats en la salut de dones i homes, incloent-hi de manera específica els riscos associats a l'embaràs, la lactància i altres etapes vitals, amb l'objectiu de garantir la protecció de la salut diferenciada de dones i homes.
- Promoure les condicions de treball equitatives que promoguin la igualtat d'oportunitats i la diversitat en l'entorn laboral.



- Promoure una seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere, abordant les necessitats i preocupacions específiques de dones i homes en el lloc de treball.
- Revisar els espais de treball des d'una perspectiva de gènere inclusiva i diversa, tenint en compte totes les situacions vitals per crear un entorn laboral més acollidor i igualitari.

#### **Assetjament sexual i per raó de sexe**

- Disposar d'un protocol d'assetjament actualitzat i difós a la plantilla.
- Formar els comandaments i responsables en prevenció de l'assetjament.
- Garantir que les denúncies siguin tramitades segons el protocol establert.

#### **Comunicació i cultura organitzativa**

- Garantir que la comunicació interna i externa inclou, reconeix i visibilitza l'experiència i les necessitats de les dones, i utilitzin llenguatge inclusiu.
- Garantir que l'ús dels canals de comunicació té en compte la diversitat i no reproduceix o amplifica les desigualtats de gènere o d'altres col·lectius minoritzats.
- Donar a conèixer el compromís públic amb l'equitat de gènere, el valor de les cures, el dret al temps i la no-violència masclista, en la comunicació interna i externa.
- Desenvolupar almenys una acció anual de sensibilització en matèria d'igualtat.
- Establir canals permanents d'informació sobre el Pla d'Igualtat i fer-ne difusió periòdica.



## 6 ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest apartat recull les accions i recomanacions del Pla d'Igualtat per garantir un funcionament intern i una prestació de serveis equitatius, així com per promoure la comunicació inclusiva, l'accés i la promoció professional amb perspectiva de gènere, la conciliació laboral i personal, la valoració equitativa de les retribucions, la formació i la prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

### 6.1 Àmbit 1- Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu

1-A1	Formació a comandaments i persones electes sobre flexibilitat, dret a la desconexió digital, orientació a resultats i visibilització de les responsabilitats de cura.
2-A1	Elaboració de diagnosi i recomanacions sobre temps, cura i corresponsabilitat; campanyes internes per promoure la cultura del dret al temps i a les cures.
3-A1	Creació d'un espai web d'igualtat amb pla d'igualtat i materials de suport divulgatiu.
4-A1	Establiment de criteris d'horaris saludables i conciliadors amb perspectiva de gènere per a reunions, actes i activitats.
5-A1	Habilitació d'un canal per diagnosticar necessitats de cura del personal.
6-A1	Creació de la figura del professional d'igualtat amb formació específica per coordinar la transversalitat de gènere.
7-A1	Introducció de la perspectiva de gènere en tots els circuits i procediments.
8-A1	Establiment d'instruccions per generar i compartir dades i indicadors periòdics de diagnosi, seguiment i avaluació.

### 6.2 Àmbit 2- Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania

9-A2	Recomanacions internes i/o instruccions per tal que les publicacions si/o actes reflecteixin la diversitat de la ciutadania pel que fa al sexe, etnicitat, classe social, situació de discapacitat, etc.
10-A2	Revisió, en les resolucions i els documents interns i externs, dels estàndards dels serveis per tal que garanteixin la perspectiva de gènere i interseccional, i adequar, si cal els canals d'informació i comunicació.
11-A2	Difusió a la plantilla del deure d'intervenció dels professionals de les administracions públiques recollit a l'article 3.2 de la Llei 19/2020: "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.



12-A2	Revisió de dades i criteris de subvencions i ajuts per incloure perspectiva de gènere interseccional.
13-A2	Incorporació de les clàusules socials en els contractes públics per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats.

### 6.3 Àmbit 3- Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat

14-A3	Diagnosi dels continguts comunicatius interns i externs per detectar marges de millora amb perspectiva de gènere interseccional.
15-A3	Pautes i formació per garantir comunicació inclusiva i diversa en tots els canals i formats, escrita, gràfica i audiovisual.
16-A3	Accions de comunicació externa per difondre el pla d'igualtat.

### 6.4 Àmbit 4- Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu

17-A4	Formació en diversitat i prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere per al personal implicat en processos de selecció.
18-A4	Ús de llenguatge inclusiu i no sexista en la definició del lloc de treball i del perfil professional.
19-A4	Mantenir equips de selecció i òrgans d'avaluació mixtos per garantir que els resultats incloguin la perspectiva de gènere interseccional i s'equilibrin diferents visions en la valoració.
20-A4	Mantenir les estratègies amb perspectiva de gènere per avaluar les candidatures, (candidatures cegues, formularis model, etc.).
21-A4	Protocol de selecció del personal o de promoció interna amb criteris objectius i transparents.

### 6.5 Àmbit 5- Condicions laborals i salut per a la igualtat

22-A5	Registre de condicions laborals amb informació desagregada (antiguitat, tipus de contracte, jornada laboral, reduccions de jornada, etc.).
23-A5	Incorporar variables d'anàlisi de la plantilla amb perspectiva de gènere interseccional (edat, nivell formatiu, origen, condició de persona amb discapacitat, etc.) al registre de la plantilla.
24-A5	Pla de seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere interseccional que inclogui els riscos psicosocials.
25-A5	Estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
26-A5	Visibilitzar i dinamitzar el protocol de desconnexió digital.



27-A5	Pacte de permís per dol gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació <sup>11</sup> .
28-A5	Pactar de flexibilitat horària per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar <sup>12</sup> .

## 6.6 Àmbit 6- Reorganització del temps i corresponsabilitat

29-A6	Foment de la cultura del dret al temps i la desconexió laboral, i mantenir l'adhesió a la Xarxa Catalana pel dret al temps.
30-A6	Acord de gestió de les reunions i les comunicacions, en què s'hi estableixin els horaris, l'antelació per enviar la documentació, el format de les reunions, etc.
31-A6	Publicació a la intranet les mesures per a la corresponsabilitat.
32-A7	Enquesta interna sobre els usos del temps per analitzar les necessitats de la plantilla.
33-A8	Formació en gestió eficaç de les reunions, teletreball i temps de treball.

<sup>11</sup> Vegeu el text sobre el permís de tres dies hàbils per dol gestacional establert a la Generalitat de Catalunya mitjançant l'Acord del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius. L'Acord estableix: “

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.”

<sup>12</sup> Vegeu el text sobre la flexibilitat horària recuperable de fins a vuit hores mensuals establerta a la Generalitat de Catalunya mitjançant l'Acord del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius.

L'Acord estableix: “En el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar, les persones afectades podran absentar-se durant un màxim de vuit hores mensuals. En el cas dels col·lectius de torns de treball, la flexibilitat horària serà de la durada del torn de treball. La comunicació de la disposició d'aquesta flexibilitat s'haurà de realitzar el més aviat possible al/a la cap de la unitat on prestin serveis, i s'haurà de recuperar en el termini de 4 mesos posteriors. La recuperació d'aquestes hores s'hauran de fer en fraccions mínimes de 30 minuts i en condicions d'homogeneïtat, sense perjudici de l'acord entre la persona treballadora i l'Administració. En cas que no s'assoleixi un acord, la recuperació es realitzarà en condicions d'homogeneïtat. La recuperació s'haurà de realitzar mitjançant la mateixa modalitat de prestació de serveis que corresponia a les hores d'absència. Les absències que es produeixin per aquest motiu s'hauran de justificar mitjançant una declaració responsable que es tramitarà de manera telemàtica. Aquestes mesures seran objecte de revisió en cas que s'aprovi una modificació legislativa que afecti a les mateixes o en el marc de la negociació col·lectiva.”



## 6.7 Àmbit 7- Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere

34-A7 Càlcul periòdic de la bretxa salarial de gènere, considerant totes les variables rellevants.

35-A7 Mesures correctores per ajustar la bretxa salarial de gènere.

## 6.8 Àmbit 8- Formació per a la transformació de gènere

36-A8 Formació en igualtat i perspectiva de gènere.

37-A8 Recollida de necessitats formatives del personal.

38-A8 Formacions internes sobre equitat, dret al temps i cures, i eradicació de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

## 6.9 Àmbit 9- Prevenció i eradicació de violències masclistes i LGTBI-fòbiques

39-A7 Publicació del protocol compromís públic de l'organització amb l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

40-A7 Difusió del protocol a tota la plantilla.



## 7 MITJANS I RECURSOS

El desplegament i l'execució del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal del Gironès es durà a terme, principalment, a partir dels recursos humans i materials propis de l'ens. El personal tècnic i administratiu del Consell, en coordinació amb els òrgans de govern i representació del personal, assumirà les tasques de planificació, implementació, seguiment i avaluació de les mesures previstes, integrant la perspectiva de gènere de manera transversal en l'activitat ordinària de l'organització.

Pel que fa als mitjans materials, es disposarà dels espais, eines de treball i canals de comunicació interns ja existents, que permetran garantir el correcte desenvolupament de les actuacions i la difusió de la informació entre la plantilla.

Així mateix, en els pressupostos dels propers exercicis es preveu la voluntat d'incorporar una partida econòmica específica que permeti, si escau, la contractació externa de serveis especialitzats. Aquests recursos podran destinar-se, entre d'altres, a l'assessorament tècnic, a la formació de la plantilla, a l'elaboració o actualització de protocols —especialment el de prevenció de l'assetjament—, així com a l'anàlisi de la inversió social, tant específica com general, vinculada a les mesures de corresponsabilitat i al pacte del temps.

Aquesta combinació de recursos propis i, progressivament, de suport extern, permetrà garantir la viabilitat, qualitat i sostenibilitat del Pla d'Igualtat en el temps.

## 8 CALENDARI DE TREBALL

Mesures puntuals	Mesures anuals/bianuals	Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
------------------	-------------------------	--

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Àmbit 1- Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu</b>																
Acció 1 – Formació comandaments...																
Acció 2 – Elaboració de diagnosi...																
Acció 3- Creació d'un espai web																
Acció 4 – Establiment de																
Acció 5 – Habilitació d'un canal...																
Acció 6- Creació d'una figura de ...																
Acció 7 – Introducció de																
Acció 8- Establiment d'instruccions																

<b>Àmbit 2- Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania</b>															
Acció 9- Recomanacions internes															
Acció 10- Revisió, en les resolucions															
Acció 11 – Difusió a la plantilla ...															
Acció 12 – Revisió de dades ...															
Acció 13 – Incorporació de les ...															
<b>Àmbit 3 – Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat</b>															
Acció 14- Diagnosi dels															
Acció 15 – Paules i formació															
Acció 16- Accions de comunicació															
<b>Àmbit 4- Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu</b>															
Acció 17- Formació en diversitat															
Acció 18- Us del llenguatge inclusiu															
Acció 19- Mantenir equips de															
Acció 20- Mantenir les estratègies															
Acció 21- Protocol de selecció															

<b>Accés 5- Condicions laborals i salut per a la igualtat</b>																
Acció 22- Registre de condicions																
Acció 23- Incorporar variables																
Acció 24- Pla de seguretat																
Acció 25- Estudi de riscos																
Acció 26- Visibilitzar i dinamitzar																
Acció 27- Pacte de permís per dol																
Acció 28- Pacte de flexibilitat horària																
<b>Àmbit 6- Reorganització del temps i corresponsabilitat</b>																
Acció 29- Foment de la cultura																
Acció 30- Acord de gestió																
Acció 31- Publicació a la intranet																
Acció 32- Enquesta																
Acció 33- Formació en gestió eficaç																

<b>Àmbit 7- Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere</b>														
Acció 34- Càlcul periòdic														
Acció 35- Mesures correctores														
<b>Àmbit 8- Formació per a la transformació de gènere</b>														
Acció 36- Formació en igualtat														
Acció 37- Recollida de necessitats														
Acció 38- Formacions internes														
<b>Àmbit 9 – Prevenció i eradicació de violències masclistes i LGTBI-Fòbiques</b>														
Acció 39- Publicació del protocol														
Acció 40- Difusió del protocol														

## 9 SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Un dels aspectes fonamentals en la implantació d'un pla d'igualtat és preveure un sistema d'avaluació que permeti mesurar-ne i garantir l'aplicació efectiva de les mesures. Aquest sistema ha d'evitar que el Pla esdevingui únicament una declaració d'intencions i ha de permetre obtenir resultats tangibles i mesurables.

En aquest sentit, cal incorporar mecanismes d'avaluació que permetin analitzar els resultats obtingut, identificar mancances i introduir millores, d'acord amb el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. A la fase de disseny del sistema de seguiment i avaluació, es tenen en compte les indicacions següents:

- ✓ Constituir una comissió de seguiment, establir-ne les funcions i la periodicitat de les reunions. Aquesta comissió ha de comptar amb una participació paritària la representació de l'ens local i de les persones treballadores, vetllant per una composició equilibrada entre dones i homes.
- ✓ Avaluar anualment el pla d'igualtat, disposició addicional 7a TREBEP. A tal efecte, s'utilitzarà l'Eina de seguiment i avaluació que ofereix el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.
- ✓ Incorporar, sempre que sigui possible, tècniques d'avaluació mixtes (quantitatives i qualitatives) que permetin analitzar diferents dimensions de les accions programades.
- ✓ Un cop finalitzada la vigència del Pla, realitzar una avaluació final i global del procés, del grau d'implantació i d'assoliment de les mesures, així com dels resultats i de l'impacte generat. Aquesta avaluació servirà de base per a l'elaboració d'un nou Pla, conjuntament amb la corresponent diagnosi.

Per garantir l'eficàcia del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Gironès i de l'Escola de Música del Gironès, es defineix el següent sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica de les mesures:

### **Òrgan de seguiment i vigilància**

La comissió de seguiment en què participaran representants del personal i dels òrgans de govern del CCG i de l'EMG. Aquesta comissió serà responsable de supervisar el compliment del Pla, valorar l'avenç de les mesures i proposar ajustos si cal. La comissió es reunirà, com a mínim, un cop a l'any, i amb la freqüència addicional que sigui necessària per al correcte funcionament del Pla. Les funcions, composició i procediments de l'òrgan s'estipularan en un reglament intern.

### **Seguiment periòdic**

El seguiment de les mesures s'efectuarà de manera periòdica, d'acord amb el calendari d'actuacions establert al Pla d'Igualtat i les instruccions de la comissió de seguiment. Inclourà la revisió anual de dades estadístiques, indicadors de gènere i informes sobre la implantació de les accions previstes.

### **Avaluació**

Es realitzaran enquestes a la plantilla per valorar si les accions són pertinents, útils i adequades a les necessitats de l'organització. A més, es preveu una avaluació intermèdia a mig període de vigència del Pla i una avaluació final al terme dels quatre anys. Aquestes avaluacions serviran per identificar èxits, detectar dificultats i proposar millores per a les futures actuacions.

### **Revisió i millora**

La comissió de seguiment tindrà la responsabilitat de revisar periòdicament el Pla i recomanar actualitzacions, adaptant-lo a nous reptes socials, normatius i organitzatius. Això inclou la incorporació de clàusules socials sobre igualtat de gènere en contractació pública i en les convocatòries de subvencions i convenis de l'organització.

Aquest sistema de seguiment i avaluació garanteix que el Pla d'Igualtat sigui un instrument viu, dinàmic i capaç de generar canvis reals en la cultura organitzativa i en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

El seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es configurarà en tres grans eixos:

- ✓ Avaluació del procés d'implementació
- ✓ Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- ✓ Dificultats identificades i solucions adoptades.
- ✓ Modificacions en les mesures i el desenvolupament del pla, d'acord amb criteris de flexibilitat (desviacions i correccions).

#### Avaluació dels resultats

- ✓ Nombre de mesures definides i tipus de desenvolupament.
- ✓ Nombre de persones beneficiàries i pressupost assignat.
- ✓ Grau d'assoliment dels objectius previstos en el pla d'igualtat.
- ✓ Grau de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (persistència o reducció).
- ✓ Grau dels resultats esperats assolit.

#### Avaluació de l'impacte

- ✓ Millores en les polítiques d'igualtat de gènere.
- ✓ Canvis en la cultura de l'ens (presa de decisions dels òrgans de govern, actituds de l'equip directiu, de la plantilla i en la gestió de persones).
- ✓ Reducció de la bretxa i dels desequilibris en la presència i participació de dones i homes.
- ✓ Grau de difusió i comunicació del Pla a la plantilla i a la ciutadania.

## 10 FUNCIONAMENT I COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ

### 10.1 Composició de la comissió de seguiment i avaluació

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

Per part de la representació del Consell Comarcal del Gironès

- ✓ **Presidenta del Consell Comarcal del Gironès**
- ✓ **Gerent del Consell Comarcal del Gironès**

Per part de la representació legal de les persones treballadores

- ✓ **Membres del comitè de treballadors/res**
- ✓ **Tècnic referent d'igualtat**

### 10.2 Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Mesura	Periodicitat	Responsable
Reunió de la comissió de seguiment i vigilància	Mínim 1 cop/any i tantes vegades com sigui necessari	Representació de l'empresa
Revisió de dades estadístiques i indicadors de gènere	Anual	Comissió de seguiment
Enquestes a la plantilla sobre pertinència i utilitat de les accions	Intermitja, almenys 1 vegada cada 2 anys	Comissió de seguiment
Avaluació intermèdia del Pla	A mig període de vigència (any 2)	Comissió de seguiment
Avaluació final del Pla	Al final del període de vigència (any 4)	Comissió de seguiment
Incorporació de millores i ajustos al Pla	Permanent, després de cada seguiment o avaluació	Comissió de seguiment + Gerència
Revisió de clàusules socials en contractació i subvencions	Anual o segons necessitats	Comissió de seguiment/serveis jurídics
Difusió d'informes i resultats a la plantilla	Anual	Comissió de seguiment/Recursos humans

## 11 PROCEDIMENT DE NOTIFICACIÓ

D'acord amb la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic les administracions públiques locals han d'aprovar un pla d'igualtat.

El pla d'igualtat de gènere, i la seva diagnosi prèvia, es negocia en l'òrgan corresponent, amb representació de l'ens local i de les persones treballadores, d'acord amb la normativa reguladora de la negociació col·lectiva i el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per al cas de les empreses. S'ha de promoure la composició equilibrada de dones i homes a l'òrgan paritari. Hi poden participar, amb veu però sense vot, professionals d'igualtat de gènere.

Un cop negociat i aprovat per l'òrgan paritari, el pla serà aprovat pel ple comarcal.

Cal constituir un òrgan de seguiment, que pot estar format per les mateixes persones que formaven l'òrgan de negociació. Cal establir quines seran les seves funcions i la periodicitat de les reunions. Cal procurar una composició equilibrada entre dones i homes.

Cal preveure el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en la implementació, el seguiment, l'avaluació o la revisió.

## 12 ANNEX

### A- NORMATIVA DE REFERÈNCIA

#### NORMATIVA DELS PLANS D'IGUALTAT DEL SECTOR PÚBLIC

##### **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

- ✓ Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

##### **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

- ✓ Article 51 Criteris d'actuació de les administracions públiques.
- ✓ Article 64 Pla d'igualtat a l'Administració general de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen.

##### **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.**

- ✓ Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

##### **Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

##### **Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 202326.**

#### NORMATIVA DELS PLANS D'IGUALTAT DE LES EMPRESES

##### ✓ **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.**

##### ✓ **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.**

##### ✓ **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

##### **Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració de llocs de treball previst al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

## MARC NORMATIU CATALÀ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

- ✓ **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones. Violències masclistes**
- ✓ **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.**
- ✓ **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.**
- ✓ **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.**
- ✓ **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Drets de les persones LGBTI+**
- ✓ **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**
- ✓ **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.**
- ✓ **Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia**

## IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

- ✓ **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.**
- ✓ **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Altra normativa per a la igualtat de gènere i la no-discriminació**
- ✓ **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).**
- ✓ **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (Estatut dels Treballadors).**
- ✓ **Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.**
- ✓ **Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.**
- ✓ **Acord GOV/162/2021, de 19 d'octubre, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental per a l'Impuls i el Seguiment de l'Estratègia Nacional de Drets Sexuals i Reproductius.**
- ✓ **Acord GOV/45/2022, de 15 de març, pel qual s'aprova l'Estratègia per incorporar la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació, i es crea la Comissió Interdepartamental d'Implementació i Seguiment d'aquesta Estratègia.**

- ✓ **Acord del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius.**
- ✓ **Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre, pel qual s'aprova el Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes.**
- ✓ **Acord GOV/43/2023, de 7 de març, pel qual s'aprova el Pla integral d'equitat menstrual i climateri 2023-2025.**
- ✓ **Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.**

## B- GLOSSARI

Recull de definicions dels conceptes lligats a la igualtat de gènere a l'àmbit laboral.

- **Acció positiva o mesura de discriminació positiva:** estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.
- **Agent o professional d'igualtat en l'àmbit laboral:** especialista que implementa polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- **Androcentrisme:** visió del món que situa l'home en el centre i com a mesura del món.
- **Anàlisi de gènere:** estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índex de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. Entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls assignen.
- **Apoderament:** concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder. Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing l'any 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder.
- **Assetjament per raó de sexe:** assetjament basat en qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (al final del glossari s'inclou una ampliació extreta del protocol del CCG)
- **Assetjament sexual en el treball:** assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Avaluació de l'impacte segons el gènere:** anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- **Barreres invisibles:** actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.
- **Biaix de gènere:** preferències o predisposicions inconscients cap a un gènere sobre un altre, que poden influir en la presa de decisions i accions de manera involuntària. Els biaixos poden ser implícits (inconscients) o explícits (conscients), i sovint estan arrelats en estereotips i prejudicis de gènere.
- **Binarisme:** model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení, i els atribueix a dos únics possibles sexes: el sexe femení va unit al gènere dona, i el masculí, al gènere home. Aquest sistema exclou les persones amb identitats o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model.

- **Bones pràctiques:** conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones si d'igualtat de gènere.
- **Bretxa de gènere:** es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat.
- **Bretxa salarial:** diferència entre el guany brut anual de les dones i els homes, expressada en forma de percentatge. Constitueix un indicador de la desigualtat retributiva de gènere donat que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.
- **Característiques sexuals:** les característiques físiques de cada persona relacionades amb l'anatomia sexual, els òrgans reproductors, els patrons hormonals, els patrons cromosòmics i altres característiques sexuals secundàries que es desenvolupen durant la pubertat.
- **Capacitació:** procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.
- **Climateri:** és l'etapa de transició biològica i vital en la vida de les dones que va de la fase reproductiva a la no reproductiva, marcada per canvis hormonals progressius, especialment la disminució dels estrògens, i pot comportar canvis físics, emocionals i socials. Inclou el període abans i després de la menopausa, que n'és un moment concret, i pot comportar canvis físics i emocionals amb intensitat variable.
- **Coeducació:** la Llei General d'Ordenació del Sistema Educatiu (LOGSE) estableix com a normatiu el principi de no discriminació per raó de sexe i com a principi educatiu la formació en igualtat entre els sexes i el refusament de tota forma de discriminació. La coeducació és un mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat dels sexes i de la no discriminació per raó de sexe.
- **Conciliació:** possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat:** concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Distribució equilibrada, equitativa i funcional de la planificació, l'organització i la realització de les tasques domèstiques, de la cura d'infants i de les persones dependents, dels espais d'educació i del treball remunerat.
- **Construcció social de la sexualitat:** construcció social producte de pràctiques històricament específiques. Aquest procés incorpora i transforma les relacions entre dones i homes en un context social i cultural determinat.
- **Cures:** sosteniment de la vida humana i del benestar físic i emocional de les persones.
- **Dades desagregades per sexe:** conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Delicte d'odi contra les persones i els col·lectius LGBTI:** qualsevol infracció penal, incloses les comeses contra les persones o contra les propietats, en què la víctima, el local o l'objectiu de la infracció s'escull per raó de la connexió, la simpatia, la filiació, el suport o la pertinença – reals o percebuts- al col·lectiu LGBTI.

- **Discurs d'odi contra les persones i col·lectius LGBTI:** qualsevol discurs públic que inciti a l'odi i a la discriminació d'una persona o un grup amb injúries, ridiculitzacions o difamacions, o fins i tot a la violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- **Democratització paritària:** representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política
- **Democratització de les cures:** socialitzar i posar en valor les tasques de cures garantint que el dret a cuidar i a ser cuidada es produeixi en condicions de dignitat, qualitat i corresponsabilitat.
- **Desagregació de dades per sexe:** és un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.
- **Diferència de retribució entre dones i homes:** diferència de sou mitjà entre homes i dones, per als mateixos nivells de responsabilitat o per a les mateixes categories professionals.
- **Discriminació directa per raó de sexe:** discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona treballadora per raó de sexe.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutre posa a persones d'un determinat sexe en desavantatge respecte de persones d'un altre sexe, a menys que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir la dita finalitat siguin necessaris i adequats.
- **Discriminació múltiple:** discriminació que es produeix per la interacció de diversos eixos de desigualtat com ara l'edat, la classe, el sexe, la diversitat sexual, les creences religioses, l'origen nacional o ètnic, entre d'altres.
- **Discriminació vertical:** estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.
- **Diversitat afectivosexual:** es refereix, de manera inclusiva, a tota la diversitat de sexes, orientacions sexuals i identitats de gènere sense la necessitat d'especificar cada una de les identitats, comportaments i característiques que conformen aquesta pluralitat.
- **Divisió sexual del treball:** repartiment social del treball segons el qual històricament s'ha assignat a les dones el treball de la llar i les cures, i als homes el treball remunerat.
- **Doble jornada o presència:** doble càrrega de treball, o doble jornada, de les persones, sovint dones, que tenen una feina remunerada però que també són responsables de dur a terme la major part del treball no remunerat de la llar i les cures.
- **Dret al temps:** capacitat de disposició, decisió i agència del propi temps de vida.
- **Drets sexuals i reproductius:** són els drets que tenen totes les persones a tenir el control de la seva sexualitat. És el dret a totes les parelles i individus a decidir de manera lliure i responsablement el

nombre de la seva descendència i a disposar de la informació, l'educació i els mitjans per fer-ho, així com assolir el nivell més elevat de salut sexual i reproductiva.

- **Estereotips:** conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu.
- **Equitat de gènere:** distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
- **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.
- **Estudis sobre l'ús del temps:** són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes respecte la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps que perjudica, primordialment, a les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris de l'ús desigual del temps.
- **Etnocentrisme:** implica la creença que el grup ètnic propi és el més important, o bé que alguns o tots els aspectes de la cultura siguin superiors als de les altres cultures.
- **Expressió de gènere:** la manera com les persones expressen externament el gènere, per mitjà de les accions i l'aparença, com els gestos, la manera de parlar i la manera de vestir. L'expressió de gènere no està vinculada necessàriament ni al sexe biològic, ni a la identitat de gènere ni a l'orientació sexual.
- **Feminisme:** és un pensament d'igualtat que sorgeix en el mateix moment en què la idea d'igualtat. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes. El feminisme suposa, per tant, una forma diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.
- **Feminització de la pobresa:** tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.
- **Gènere:** construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.
- **Heteronormatiu/ heteronormativitat:** es tracta del conjunt de les relacions de poder que normalitzen i regeixen la sexualitat, marginant a tot el que està a fora dels ideals de l'heterosexualitat, la monogàmia, i la conformitat de gènere.
- **Heteropatriarcat:** concepció abstracta que s'utilitza per referir-se a un sistema sociopolític en què l'home i l'heterosexualitat tenen supremacia sobre altres gèneres i sobre altres orientacions sexuals. Es tracta d'un terme que emfatitza que la discriminació exercida tant sobre les dones com sobre les persones que formen part del col·lectiu LGBTI té el mateix principi social masclista.

- **Interseccionalitat:** la confluència i interacció de factors que reforcen les desigualtats, discriminacions i violències sobre certs col·lectius, com el de les persones LGBTI, que, a més d'afrontar vulneracions de drets humans per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les característiques sexuals, també són objecte de discriminacions per altres motius, com el color de pell, l'origen ètnic, el sexe, el gènere, la discapacitat, l'edat, la situació administrativa, la situació familiar, la nacionalitat, la religió, les condicions de salut o el nivell d'ingressos.
- **Invisibilitat:** aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seues distintes mirades i realitats quotidianes.
- **Identitat de gènere:** el sentit profund i la vivència que una persona té del seu propi gènere, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer. El concepte d'identitat de gènere s'assimila al concepte d'identitat sexual.
- **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments i les diferents aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat d'oportunitats:** principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguem desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.
- **Impacte de gènere:** consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.
- **Indicadors de gènere:** els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seua utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població. El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són unes eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques.
- **Interseccionalitat:** perspectiva d'anàlisi i d'intervenció que té en compte que l'experiència de desigualtat i discriminació, o de privilegi, es configura a partir de la interrelació entre diverses categories socials, com el gènere, l'ètnia, la classe social, la diversitat funcional, l'orientació sexual o l'edat.
- **Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques/transversalitat:** integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques,

amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recurrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

- **LGBTI-fòbia:** qualsevol forma de prejudici, actitud hostil o doi envers les persones que tenen una orientació sexual, una identitat de gènere, una expressió de gènere o unes característiques sexuals no normatives, és a dir, pel fet d'ésser o d'ésser percebut com a homosexuals ( homofòbia) – ja siguin lesbianes (lesbofòbia) o gasis (gaifòbia)-, bisexuals (bifòbia), trans (transfòbia) o intersexuals ( interfòbia o intersexfòbia), que atempta contra la dignitat i els drets humans d'aquestes persones i els genera un entorn molest, ofensiu, intimidatori o degradant.
- **Mainstreaming:** relatiu a l'organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en totes els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.
- **Mecanisme d'acció positiva:** té com a objectiu treballar activament i contrarestar les desigualtats de partida perquè la igualtat d'oportunitats sigui una realitat.
- **Model d'igualtat en femení:** model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades. Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats homes i dones que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic, que permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.
- **Model d'igualtat en masculí:** té com a objectiu la igualtat en la participació al mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat de treball, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes. La idea és que les dones "s'igualen" als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per als mateixos. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i acció per a dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a activitats relacionades amb l'atenció de les persones.
- **Negociació col·lectiva:** instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- **Orientació sexual:** l'atracció física, romàntica o afectiva d'una persona cap a altres persones.
- **Patriarcat:** forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries on alguns barons adults dominen a dones i nens a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills. Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic.
- **Paritat:** presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació.
- **Participació equilibrada de dones i homes:** repartiment de les posicions de poder i de presa de decisions entre dones i homes en totes les esferes de la vida.
- **Perspectiva de gènere:** la presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució d'una actuació o política, considerant com aquesta

afecta a les dones.

- **Perspectiva LGBTI:** la presa en consideració de la diversitat d'orientacions sexuals, d'identitats i expressions de gènere i de característiques sexuals per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques públiques i l'adopció de mesures, tant en el sector públic com en el sector privat, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les persones LGBTI.
- **Pla d'igualtat de gènere:** conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir la igualtat de gènere a l'organització.
- **Política d'igualtat de gènere:** conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.
- **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes:** principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. S'utilitza el terme discriminació de sexe per a al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.
- **Quota de gènere:** proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de decisions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.
- **Racisme estructural:** es tracta de la discriminació per raó d'origen a aquells grups ètnics o racialitzats que històricament han estat exclosos per una societat o s'han trobat en una situació de desavantatge respecte a altres grups.
- **Racisme institucional:** conjunt de polítiques, pràctiques i procediments que perjudiquen grups racialitzats impedit que es pugui obtenir una posició d'igualtat.
- **Racisme social:** és una mena de discriminació cap a una persona o grup de persones per tenir característiques o qualitats diferents com el color de la pell, la llengua o el lloc de naixement.
- **Representació equilibrada:** la situació que garanteix la presència de dones en una proporció adequada en cada circumstància.
- **Representació paritària:** la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a que es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de les persones de cada sexe.
- **Rol de gènere:** comportament, actituds i tasques que, en una societat concreta, s'espera d'una persona pel fet de ser dona o home.
- **Segregació ocupacional horitzontal:** distribució no uniforme d'homes i dones en els diferents sectors i ocupacions, de manera que les dones es concentren en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i valor social inferiors.
- **Segregació ocupacional vertical:** distribució no uniforme de dones i d'homes en els diferents nivells jeràrquics de l'ocupació. Sovint la segregació ocupacional vertical fa que les dones es concentrin en llocs

de treball de menor responsabilitat i tinguin menys accés que els homes a llocs de decisió i poder.

- **Sexe:** conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme:** terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. L'ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona. Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.
- **Sexili:** la situació en què una persona LGBTI es veu obligada a abandonar el seu país o municipi, especialment municipis rurals petits, per a poder viure de manera segura i lliure d'acord amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Sororitat:** solidaritat, respecte i suport mutu entre dones per a establir relacions positives i una aliança existencial i política que contribueixi a l'eliminació social del masclisme i a l'apoderament individual i col·lectiu de les dones.
- **Sostre de vidre:** barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.
- **Terra enganxós:** barrera invisible que conformen les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.
- **Treball productiu:** és la feina remunerada que porta a terme un individu produint béns i serveis.
- **Treball reproductiu:** és l'ocupació ni valorada ni remunerada atribuïda socialment i tradicionalment al sexe femení. Consisteix en l'atenció a persones, el manteniment de la llar i les necessitats per a la cura de la vida humana.
- **Transversalitat de gènere:** Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, posant atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes, i dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.
- **Violència de gènere:** tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.
- **Violència familiar:** és la violència exercida contra les dones i els menors d'edat en l'àmbit de la família i executada per algun membre de la mateixa família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar.
- **Violència masclista:** acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada.
- **Visibilitzar/ visualitzar:** fer visible les dones i les seves aportacions als diferents àmbits de vida, també a la cultura i a la ciència.

## **Ampliació de la definició i conductes constitutives d'assetjament sexual**

### **Apartat extret del protocol per a la prevenció i actuació davant l'Assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral del CCG i EMG**

D'acord amb l'art. 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici de l'establert en el Codi Penal, als efectes d'un protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret o d'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

#### ➤ **Conductes verbals**

Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre altres, i analitzats en cada cas en particular, casos d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirteigs ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats, bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

#### ➤ **Conductes no verbals**

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos, cartes o missatges de correus electrònics o a les xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

#### ➤ **Comportaments físics**

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropaments físics excessius i innecessaris.

#### ➤ **Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual**

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afecten l'accés a la formació professional, al treball continuat, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu objecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

#### ➤ **Assetjament sexual ambiental**

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjables de naturalesa sexual. Pot ser produït per qualsevol membre de l'ens, independentment de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

## **Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe**

### **Definició d'assetjament per raó de sexe:**

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament produït en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe és considerat discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta es produeix una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements que conformin un denominador comú, entre els quals destaquen:

- a) Fustigament, entenent com a tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que es percep com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de danys a altres drets fonamentals de la víctima, tals com el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només poden patir-les elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que té a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls pressuposin inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixin funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'han atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual se l'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot ser portat a terme tant per superiors jeràrquics com per companys o companyes o inferiors jeràrquics; té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objectiu desprestigiar les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest, especialment les dones, menystenir les seves capacitats, les seves competències tècniques i habilitats.

### **Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe**

A tall d'exemple, i sense ànim d'excloure o limitar, a continuació hi ha una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de relleu en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament sexual per raó de sexe a la feina en cas de produir-se de manera reiterada.

### **Atacs amb mesures organitzatives**

1. Jutjar el rendiment d'una persona de manera ofensiva, ocultar-ne els esforços i habilitats
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mecanismes per desenvolupar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions d'una persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la qual es disposa.
6. Ordres contradictòries o impossibles d'assumir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball que causin un perjudici, etc.
8. Amençar o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc. de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

### **Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari**

1. Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys/es (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot el contacte visual amb la persona.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona ( telèfon, correu electrònic, etc.).

### **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima**

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques per atemorir.
5. Provocar la persona obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

### *Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional*

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona pateix problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Enriure's dels gestos, escarni dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar sobrenoms, etc. .
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

## Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a què fa referència aquest Protocol es facin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'Internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o "ciberviolència".

L'[Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022–2025](#), a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del *Grupo de expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica* (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia<sup>13</sup>, l'assetjament sexual en línia, i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les següents implicacions:

Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Seguiment i recopilació d'informació privada (Spyware) (1)	Suplantació de la identitat	Sol·licitud de sexe	Assetjament amb còmplices per aïllar-la
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno vengança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2)	Explotació, coacció i amenaces (sèxting, extorsió, amenaça de violació, dòxing (3), outing (4))	Bullying sexualitzat (5)	Ciberflashing (6)	

(1) Spyware és un software que té aquest objectiu.

(2) Inclou els actes d'upskirting (o "sota faldilla") i la presa de creepshots (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en què la cara i el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") fent servir la intel·ligència artificial.

(3) Revelar informació personal o la identitat.

(4) Revelar l'orientació sexual.

<sup>13</sup> Tal i com assenyala la citada Recomanació, sol consistir en la tàctica de vigilar o espiar la víctima, en les seves diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes o craquejant o hackejant els seus dispositius per accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius. Les persones agressores també poden assumir la identitat d'una altra persona o vigilar la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través d'Internet de les Coses, com els electrodomèstics intel·ligents.

- (5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, que afectin així la seva reputació i /o el seu mitjà de vida.
- (6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operacions bancàries per internet, deteriorament de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

Dimensió digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com ara delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i de repetició	Discurs d'odi sexista	Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació	Incitació al suïcidi o a l'autolesió	Abús econòmic (7)

### Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

L'art 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral del a llibertat sexual estableix que totes les empreses poden promoure condicions de treball **que evitin la comissió de delictes** i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Pel que fa referència als primers, **delictes contra la integritat moral**, l'art.173 del Codi Penal tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

*Pel que fa referència als segons, o sigui, **delictes contra la llibertat sexual**, del Títol VIII del Codi Penal, s'ha de diferenciar entre:*

- a) *CAPITOL I. De les agressions sexuals ( art 178. Art 179, art 180)*
- b) *CAPITOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art. 181, art.182, art 183, art 183 bis)*
- c) *CAPÍTOL III D'assetjament sexual (art. 184)*
- d) *CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art. 185, art 186)*
- e) *CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art. 187, art 188, art. 189, art. 189 bis, art 189 ter).*

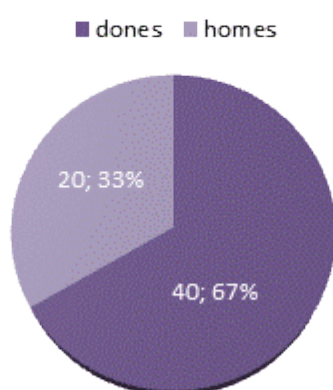
*La descripció dels tipus delictius estan recollits a l'Annex I d'aquest protocol.*

## C- DIAGNOSI EXTENSIU CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS

### Informació general de la plantilla, condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina.

D'acord amb les dades analitzades, la plantilla del Consell Comarcal del Gironès està formada per **40 dones (67%) i 20 homes (33%)**, fet que posa de manifest una **presència desequilibrada de dones** dins l'organització. Aquest desequilibri, tot i ser habitual en determinats àmbits de l'administració pública, és rellevant des de la perspectiva d'igualtat d'oportunitats i s'ha de considerar a l'hora de definir les futures mesures del Pla d'igualtat.

**Gràfic 1. Composició de la plantilla del CCG**



Pel que fa a l'antiguitat, el 61% de la plantilla es concentra en els extrems: persones amb menys de 5 anys de servei (31%) i amb més de 20 anys (30%). En ambdós grups, **les dones hi són majoritàries**, especialment en el tram inicial (35% de les dones) i en el de més de 20 anys (27,5%). Això indica la coexistència d'una generació de treballadores recentment incorporades amb un nucli estable de dones amb llarga trajectòria. En el cas dels homes el major percentatge és del 11% de més de 20 anys, un total de 7 homes.

**Quadre 1. Antiguitat de treballadores i treballadors del CCG**

Blocs antiguitat	DONA	HOME	TOTAL
0-5 anys	14 (35%)	5 (25%)	19 (31.67%)
5-10 anys	7 (17.50%)	3 (15%)	10 (16.67%)
10-15 anys	2 (5%)	0	2 (3.33%)
15-20 anys	6 (15%)	5 (25%)	11 (18.33%)
+20 anys	11 (27.50%)	7 (35%)	18 (30%)
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

La mitjana d'edat global és de **45,27 anys**, amb una distribució semblant entre sexes (45,05 anys per a les dones i 45,70 per als homes). La franja més nombrosa és la de **41 a 50 anys**, on es concentra el 42,5% de les dones.

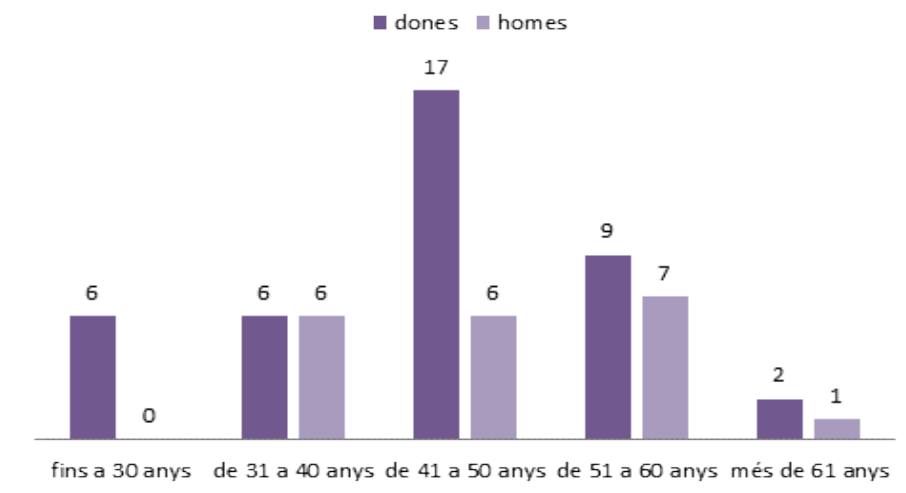
### Quadre 2. Mitjana d'edat de treballadores i treballadors del CCG

SEXE	MITJANA D'EDAT
DONA	45,46
HOME	44,90

### Quadre 3. Franges d'edat de treballadores i treballadors del CCG

EDAT	DONA	%	HOME	%
Fins a 30	6	15%	0	
31-40	6	15%	6	30%
41-50	17	42,50%	6	30%
51-60	9	22,50%	7	35%
+61	2	5%	1	5%
TOTAL	40	100%	20	100%

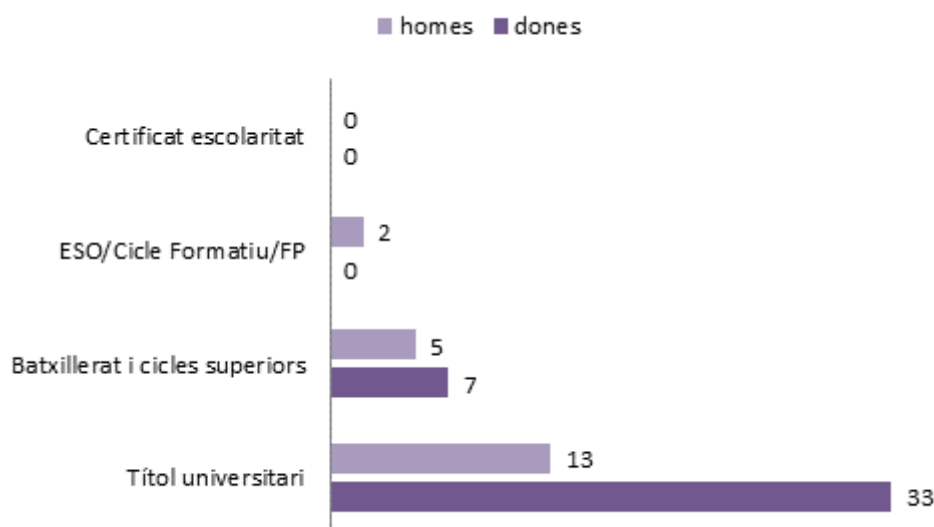
### Gràfic 2. De la distribució de dones i homes per franges d'edat.



Pel que fa al nivell d'estudis, la plantilla és principalment tècnica: **46 persones tenen titulació universitària**, de les quals 33 són dones (71,7%) i 13 homes (28,3%). El gran gruix de treballadores i treballadors es troba concentrat en la columna dels estudis universitaris, tant per les dones com pels homes. Per tant, podem dir que la majoria de la plantilla del CCG és principalment tècnica. Les dones també representen el percentatge més alt dins les categories professionals superiors (A1 i A2).

Respecte la resta d'estudis, hi ha 12 treballadors/es amb el títol de batxillerat, FP/II o CFGS, dels quals 7 són dones i 5 són homes i, per últim, tenim 2 treballadores amb FP/ESO/cicle formatiu.

Gràfic 3. De la distribució de dones i homes per estudis



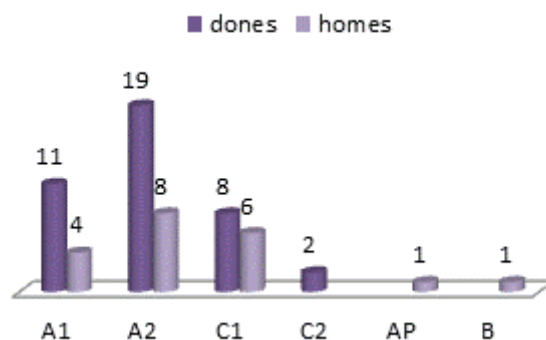
La majoria de treballadores i treballadors del CCG es troben enquadrats dins de les categories **A1 i A2**, corresponents a perfils tècnics superiors i mitjans. Tot i que hi ha presència de dones en tots els grups professionals, es manté el **predomini femení en les categories de major responsabilitat**. En canvi, en les categories laborals o d'agrupació professional (AP), la representació masculina és superior.

Aquesta estructura reforça el caràcter **tècnic i altament qualificat** de la plantilla, però també evidencia la **infrarepresentació d'homes** en la major part de grups professionals, així com una presència més alta d'homes en les places laborals, sovint associades a perfils més operatius o de serveis generals.

Quadre 4. Tipologia de categoria professional segons sexe del CCG

	Dones	% dones	Homes	% homes
<b>A1 (25%)</b>	<b>11</b>	<b>27,50</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>A2 (45%)</b>	<b>19</b>	<b>47,50%</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>C1 (23.3%)</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>
<b>C2 ( 3.3%)</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>0</b>	
<b>B (1.6%)</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>AP (1.6%)</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

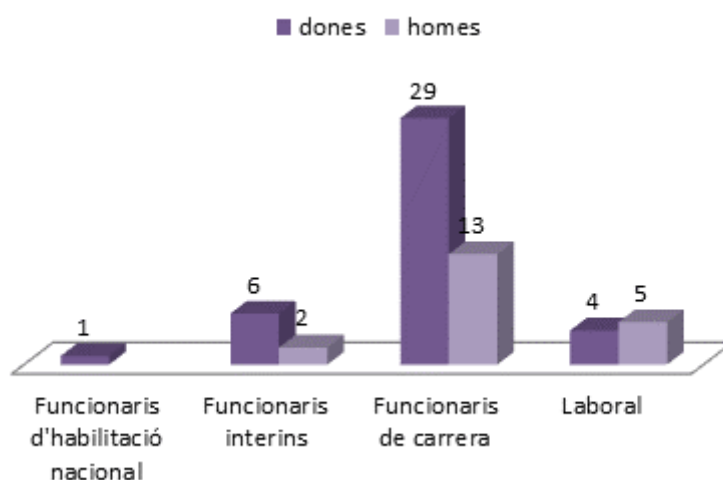
Gràfic 4. De la distribució de dones i homes de les categories



**Quadre 5. Tipologia de contracte del CCG**

	DONES	%	HOMES	%
<b>Funcionari habilitació nacional</b>	1	2,5%	0	0,00%
<b>Funcionari de carrera</b>	29	72,50%	13	65%
<b>Funcionari interí</b>	6	15%	2	10%
<b>Laboral</b>	4	10%	5	25%
	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Gràfic 5. De la distribució segons tipologia de contractes**



Quant al tipus de jornada, el **92,50% de les dones i el 100% dels homes** treballen a jornada completa. Només tres dones (7,50%) tenen jornada parcial, dues per motius de **cura familiar** —una per cura d'un fill menor i una altra per atenció a un familiar directe- i una per contracte de relleu. Aquestes dades mostren que, tot i la pràctica generalitzada de jornada completa, les **reduccions de jornada recauen exclusivament en dones**, fet que evidencia una **assignació desigual de les responsabilitats de cura** i un possible desequilibri en la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

**Quadre 6. Tipus de jornada del CCG**

TIPUS JORNADA	DE DONA	HOME
<b>Completa</b>	37	20
<b>A temps parcial</b>	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>20</b>

Quant al tipus de jornada, aquesta la dividim en: jornada completa i jornada parcial. Per jornada completa entenem 7 hores diàries que sumen un total de 35 hores a la setmana. I, per jornada a temps parcial, qualsevol variació inferior.

En conjunt, es tracta d'una plantilla **altament feminitzada i qualificada**, amb una distribució per edats i antiguitat equilibrada però amb una clara **infrarepresentació masculina**. Es podria considerar un **desequilibri de gènere significatiu**, que caldrà analitzar en relació amb la classificació professional, les oportunitats de promoció i les condicions laborals per garantir una igualtat efectiva dins l'organització.

### **Procés de selecció, contractació i promoció professional.**

Per accedir a una organització pública cal respectar els principis establerts a l'article 103.3 de la Constitució Espanyola i a l'article 55 del Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

Aquests principis són: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat de les convocatòries, transparència, imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció, independència tècnica, adequació entre proves i funcions a exercir, i agilitat dels processos.

L'accés a l'ocupació pública pot fer-se mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició. El procés comença amb la convocatòria de la plaça i acaba amb el nomenament, la presa de possessió i l'assignació de destinació.

Les places convocades —tant de personal funcionari com laboral— han d'estar incloses a la plantilla de personal, a la Relació de Llocs de Treball (RLT) i a l'Oferta Pública d'Ocupació, que s'aprova anualment i s'ha d'executar en un termini de tres anys.

Al CCG es garanteix el compliment d'aquests principis mitjançant la publicació de les convocatòries i bases al Butlletí Oficial de la Província de Girona, i si escau, al DOGC, BOE, e-tauler i web corporativa.

Els **llocs de treball** estan definits i les seves descripcions **incorporen la perspectiva de gènere**. Tot i això, **no hi ha establert un protocol específic de selecció**.

Les **ofertes i convocatòries d'ocupació** utilitzen un **llenguatge inclusiu** en la denominació dels llocs. No obstant, **no sempre totes les persones que participen en els processos de selecció han rebut formació en igualtat de gènere o en la detecció de biaixos inconscients**, tot i que, per exemple, la tècnica d'equitat participa en els processos del mateix CCG.

En la **valoració de mèrits o proves de selecció**, **no es té en compte la situació personal o familiar** de les persones aspirants —aquest aspecte només pot aparèixer en les entrevistes—, i **el sexe mai no es considera un criteri de valoració** per determinar la idoneïtat per a un lloc de treball.

Pel que fa a la **comunicació i difusió de les convocatòries**, s'utilitzen els **canals establerts** (BOP, DOGC, e-tauler, web, etc.), cosa que garanteix la **publicitat i transparència**, però **no sempre assegura que la informació arribi a tota la ciutadania**.

Actualment, **no s'ha detectat una infrarepresentació de dones** en determinats grups o categories professionals dins el CCG. Per aquest motiu, **no s'han emprès accions específiques** per fomentar una major presència d'un sexe respecte a l'altre.

La promoció professional dins l'organització s'articula d'acord amb el marc normatiu de la funció pública, mitjançant processos públics d'accés, concurs o oposició, oberts o restringits, segons la tipologia de plaça. Aquests processos poden correspondre tant a promocions internes —adreçades al personal que ja forma part de la plantilla i que compleix els requisits establerts— com a convocatòries públiques d'accés lliure.

Així mateix, també es preveuen processos de promoció interna o restringida que permeten al personal funcionari accedir a categories o subgrups superiors dins del mateix cos o escala, sempre en funció dels criteris d'antiguitat, titulació i mèrit. Aquest sistema, propi de l'Administració pública, garanteix la transparència i la concurrència competitiva, tot i que no hi ha actualment una anàlisi interna que permeti valorar si la participació i els resultats d'aquests processos són equitatius entre dones i homes.

## Formació

L'organització no disposa actualment d'un pla o paquet de formacions establert, ni d'un procediment intern que reguli la planificació, la gestió i el registre de la formació rebuda per la plantilla. Habitualment, són les mateixes persones treballadores qui cerquen i seleccionen la formació que consideren d'interès professional, sovint a través de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, la Generalitat de Catalunya o altres organismes formatius externs.

Tot i això, en determinades ocasions s'han dut a terme formacions unificades i internes adreçades a tot el personal, especialment vinculades a la gestió documental i administrativa (com ara l'ús del sistema *Firmadoc*, el registre electrònic, la tramitació d'expedients o la gestió de plataformes digitals).

Actualment no es pot garantir la igualtat d'oportunitats d'accés a la formació, ja que no hi ha evidències sobre els criteris de participació ni sobre si aquestes activitats es realitzen dins o fora de l'horari laboral. D'acord amb la normativa vigent, el personal té dret als permisos necessaris per assistir a exàmens i activitats formatives, tant internes com externes, ja siguin presencials o en línia.

Tanmateix, no existeix un registre formal de la formació realitzada que permeti identificar quines persones han rebut formació segons l'àrea, el grup professional, l'horari o la modalitat. Es detecta, per tant, una manca de sistematització en el seguiment i la documentació de la formació —moltes accions (cursos, jornades o sessions temàtiques) no s'estan registrant ni quantificant adequadament. Aquesta absència d'informació dificulta l'avaluació real de l'accés i participació en formació des d'una perspectiva d'igualtat.

## Retribució i auditoria retributiva

El sistema retributiu del personal del CCG forma part del conjunt de **compensacions econòmiques i no econòmiques** que rep el personal per la seva feina. Es tracta d'un **model mixt**, que combina una part fixa —vinculada a la categoria i al lloc de treball— i una part variable, associada al rendiment i a les característiques específiques del lloc<sup>14</sup>.

Segons l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)**, les retribucions es basen en tres elements: la **categoria professional**, el **lloc de treball** i el **rendiment**.

El sistema atén els següents **principis retributius**:

- a) **Legalitat**: només es poden percebre els conceptes previstos per llei.
- b) **Publicitat**: els complements de destí i específics han de constar a la Relació de Llocs de Treball (RLT).
- c) **Proporcionalitat**: les retribucions s'ajusten a la jornada realitzada.
- d) **Distinció de conceptes**: cal diferenciar entre retribucions bàsiques i complementàries.
- e) **Uniformitat**: les retribucions bàsiques són iguals per a totes les administracions i grups professionals.
- f) **Discrecionalitat**: els complements dependran de l'organització, valoració del lloc i funcions exercides.
- g) **Incompatibilitat**: no es poden percebre diverses retribucions amb càrrec a fons públics.
- h) **Limitació d'increments**: la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) fixa anualment els límits d'increment salarial.

Les retribucions del personal funcionari es divideixen en **bàsiques i complementàries**:

- **Bàsiques**: inclouen el sou, els triennis (per antiguitat) i les pagues extraordinàries de juny i desembre. La seva quantia és igual per a tots els cossos i grups professionals i la fixa anualment la LPGE.
- **Complementàries**: compensen les característiques del lloc i el rendiment:
  - **Complement de destinació**: segons el nivell del lloc de treball.
  - **Complement específic**: per dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat o penositat.
  - **Complement de productivitat**: per reconèixer el rendiment i la iniciativa.
  - **Gratificacions**: per serveis extraordinaris fora de la jornada ordinària.

<sup>14</sup> El sistema retributiu a l'àmbit local:  
<https://www.dipucuenca.es/documents/34525/36923/EL+SISTEMA+RETRIBUTIVO+EN+EL+%C3%81MBITO+LOCAL.pdf/864680c0-5e49-362e-abd5-17e0220eaf80?t=1615989903919>

El model retributiu del personal laboral és **més flexible** i es determina principalment per la **negociació col·lectiva**, tot i que els increments anuals també depenen de la LPGE. Les retribucions s'organitzen en:

1. **Sou base**
2. **Complements salarials**, que poden ser:
  - **Personals**: triennis.
  - **De lloc de treball**: per penositat, perillositat o nocturnitat.
  - **Per quantitat o qualitat de treball**: incentius o hores extraordinàries.
  - **De venciment superior al mes**: pagues extraordinàries (dues a l'any).

Al CCG hi ha funcionàries i funcionaris de carrera, interins, personal laboral i professionals habilitats nacionals - el secretari (Diputació de Girona) que té la Secretaria acumulada; la interventora que té la plaça en propietat (i que exerceix la intervenció del Consorci de Benestar Social Gironès Salt); i la Tresoreria (que es troba vacant, però ocupada per una funcionària de carrera del CCG); i una directiva professional que ocupa la plaça de gerent, en total considerarem 60 professionals.

Al CCG més del 80% de la plantilla és funcionària i es regeix per les normes de la funció pública (TREBEP, LMRFP, TURFP i conveni de condicions) i el personal laboral per l'Estatut dels treballadors i pel conveni col·lectiu.

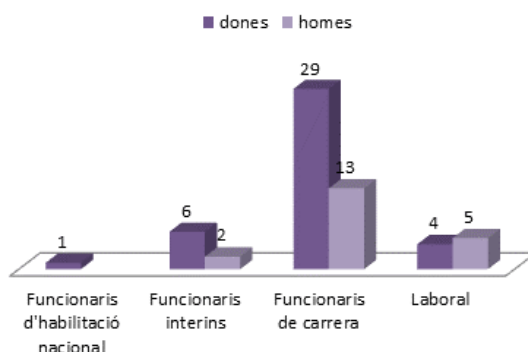
**Quadre 5. Tipologia de contracte del CCG**

	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>HOMES</b>	<b>%</b>
<b>Funcionariat habilitació nacional</b>	<b>1</b>	<b>2,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Funcionariat de carrera</b>	<b>29</b>	<b>72,50%</b>	<b>13</b>	<b>65%</b>
<b>Funcionariat interí</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>
<b>Personal laboral</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
	<b>40</b>	<b>100,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

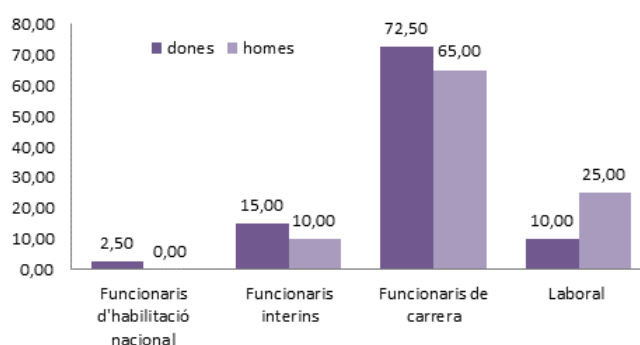
El model retributiu del personal laboral és més obert i flexible que el del funcionariat. La pràctica totalitat dels conceptes es traslladen a la negociació col·lectiva i s'aplica essencialment el dret laboral comú. Els increments retributius anuals però, sí que venen fixats per la LPGE, a l'igual que els funcionaris i funcionàries.

La **gestoria a qui s'encarrega la retribució efectiva compta amb programari específic de nòmines i personal qualificat** per gestionar aquestes dades i garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva.

### Gràfic 5. De la distribució segons tipologia de contractes



### Gràfic 5b. Distribució % segons tipologia de contractes



### FÓRMULA Bretxa salarial:

$$\frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

Tal i com comentàvem a la pàgina anterior, la bretxa salarial es pot calcular tenint en compte els ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. En el nostre cas, hem utilitzat els salaris mensuals.

El sou mitjà és de 2.345,32 €. Si l'observem amb precisió de gènere, comprovem que pels homes, el sou mitjà és de 2.347,96 €, i per les dones és de 2.340,32 €.

La bretxa salarial s'ajusta a un 0.03%. No s'observa bretxa salarial per gènere.

De les 60 persones que integren la plantilla, 42 perceben una retribució inferior a la mitjana, de les quals 27 són dones (64,28%) i 15 són homes (35,71%); 18 persones (30%) tenen una retribució superior a la mitjana, de les quals 13 són dones (72,22%) i 5 són homes (27,77%).

Tampoc s'observa equivalència entre el subgrup A1 amb el col·lectiu que tenen un sou superior a la mitjana.

## Quadre 6. Mitjana retribucions totals/mes per categoria professional \*CCG

SUBGRUP	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
A1	3.362,21	3.010,68	10,46%
A2	2.244,95	2.267,88	-1,02%
B	2.002,77		
AP	1.916,57		
C1	1.913,09	1.888,93	1,26%
C2		1.730,89	

Aquesta taula ens mostra la mitjana de sous segons dona o home ens mostra el nivell de bretxa salarial existent.

L'anàlisi de les retribucions no contempla els ingressos per triennis laborals, i no es contempla la valoració de la bretxa per edat.

### Anàlisi de les dades

- **A1:** Les dones cobren un sou inferior al dels homes, amb una bretxa salarial del 10,46%

En conjunt, la mitjana total dels homes és de 3.362,21 €, davant del 3.106,77 € de les dones.

La diferència mitjana de retribució és d'uns 350 €/mensuals, tot i que el sou base és idèntic per a ambdós sexes. Aquesta desigualtat s'explica, per tant, pels complements salarials, on s'observa una variació notable en alguns casos. En els valors extrems també es constata aquesta diferència: la mitjana dels complements dels homes és de 2.028,81 €, mentre que la de les dones se situa en 1.677,28 €.

Aquest grup representa 14 persones (24%) de la plantilla del Consell Comarcal del Gironès.

SUBGRUP	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
A1	3.362,21	3.010,68	10.46%

- **A2:** La bretxa és equilibrada tot i que les dones cobren un xic més que els homes.

En conjunt, la mitjana total dels homes és de 2.267,88 €, davant del 2.267,88 € de les dones, fet que representa una bretxa salarial negativa del 1.02%.

La diferència mitjana de retribució és d'uns 20 €/mensuals, tot i que el sou base és idèntic per a ambdós sexes siguin funcionaris de carrera o interins. Aquesta desigualtat s'explica, per tant, pels complements salarials, on s'observa una variació notable.

En els valors extrems també es constata aquesta diferència: la mitjana dels complements dels homes és de 1.091,98 €, mentre que la de les dones se situa en 1.114,91 €.

En aquest subgrup hi ha un càrrecs d'alta responsabilitat que tenen un complement que els situa per sobre la mitjana.

Aquest grup representa a 26 persones (45%) de la plantilla del Consell Comarcal del Gironès.

SUBGRUP	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
<b>A2</b>	2.244,95	2.267,88	-1,02%

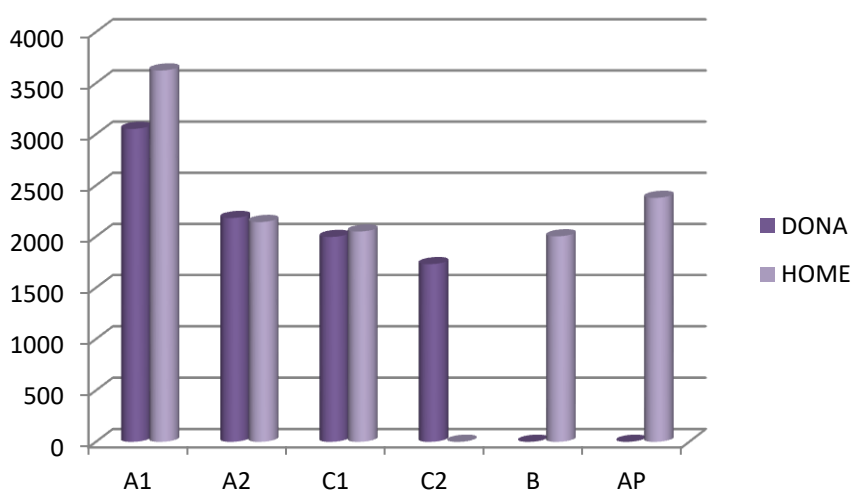
- **C1:** Les dones cobren per sota dels homes.

A la categoria C1 s'observa una diferència moderada entre el sou mitjà dels homes (1.913,09 €) i el de les dones (1.888,93 €). Aquesta diferència representa una **bretxa salarial del 1,26 % a favor dels homes**, la qual indica que, tot i ser relativament reduïda, les dones continuen percebent una retribució mitjana lleugerament inferior dins la mateixa categoria professional.

SUBGRUP	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
<b>C1</b>	1913,09	1.888,93	1,26%

Aquest grup representa 14 persones (24%) de la plantilla del Consell Comarcal del Gironès.

**Gràfic 6. Mitjana retribucions totals/mes per categoria professional**



## Exercici de coresponsabilitats

Un dels aspectes no analitzats en la diagnosi feta fa uns anys arran del pla igualtat 2022-2025 és l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. No tenim mecanismes objectius establerts per saber com la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura o com la gestió social del temps condiona la participació i la trajectòria al mercat de treball. Tampoc hi ha registre de les tasques de cura que poden realitzar algunes persones de la plantilla per a la pròpia plantilla amb beneficis per l'ens.

El Consell Comarcal del Gironès des de setembre de 2025 s'ha adherit al pacte pel temps. Tot i això, no existeix un registre ni s'ha establert analitzar com la gestió del temps en l'exercici de les coresponsabilitats per part dels homes i de les dones que integren la plantilla.

La xarxa intranet del Consell Comarcal del Gironès és el canal que dona a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació, així com els protocols i acords específics.

Com a administració local, al llarg dels anys s'ha anat avançant en la manera d'organitzar el treball, incorporant una mirada interseccional i de gènere en els usos socials del temps. L'organització defensa el reconeixement del treball de cures i el valor del temps que s'hi dedica, amb l'objectiu d'avançar cap a una redistribució més equitativa. El temps és conceput com un dret universal, i es treballa per un model que garanteixi el dret a disposar de temps propi, familiar i comunitari, especialment per a les dones, que en la societat actual, continuen assumint majoritàriament les tasques de cura. Algunes bones pràctiques recollides són:

- Flexibilitat horària: el personal pot sol·licitar flexibilitat en l'horari d'entrada a la jornada laboral, amb l'objectiu de facilitar la conciliació familiar i personal.
- Teletreball: l'organització disposa d'un protocol que permet que permet flexibilitzar els espais de treball mitjançant el treball a distància, prèvia autorització de gerència. L'aplicació d'aquesta mesura depèn de la naturalesa del lloc de treball i de les funcions assignades.
- Cures i coresponsabilitat: més enllà de les mesures legals d'obligat compliment, el Consell aposta per adaptar-les i prioritzar-les, avançant cap a una coresponsabilitat real en les cures familiars.
- Protocol de desconexió digital: aprovat en el Ple del juliol de 2025, inclou deu mesures concretes per garantir el dret al descans i millorar el benestar del personal. Entre aquestes mesures s'hi inclouen accions de sensibilització i formació en l'ús d'eines digitals, la regulació de les comunicacions dins i fora de l'horari laboral, la definició de canals específics per a urgències i la promoció de reunions més eficients.
- Gestió del temps en reunions: la plantilla disposa de recomanacions per assegurar reunions més àgils i productives, amb convocatòries clares, ordres del dia concrets, durada limitada i respectuosa amb la conciliació, i dinàmiques de participació igualitàries.

## **Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

El Consell Comarcal del Gironès el juliol de 2025 ha aprovat el protocol de desconexió digital. Tot i això, no existeix un registre ni s'ha establert analitzar com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Si es coneix el registre dels permisos i/o excedències anual per part de la plantilla, però no en detall com per analitzar les característiques generals de les persones que han fet ús dels diferents permisos i excedències l'últim any: distribució de dones i homes per edat, tipus contracte/vinculació, antiguitat, departament o àrea funcional, categoria professional, grup professional, lloc de treball, situació familiar, nivell estudis/formació.

La xarxa intranet del Consell Comarcal del Gironès és el canal que dona a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació, així com els protocols i acords específics. Per ara, no hi ha hagut cap activacions del protocol per a la prevenió i actuació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

## **Comunicació no sexista**

El Consell Comarcal del Gironès no disposa de cap document oficial o protocol on s'hi estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. Per part de la Generalitat de Catalunya, existeixen nombrosos documents en aquest sentit, per això no s'ha optat per fer-ne un d'exclusiu i propi.

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, si ho fa amb mirada de gènere i d'igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. A nivell de plantilla també s'ha popularitzat una comunicació inclusiva i no sexista, però no es pot garantir encara a tots els nivells ni en tots els casos, s'intenta posar-hi sempre la mirada.

## Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

El marc normatiu actual posa especial èmfasi en integrar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals per garantir una protecció equitativa. Així doncs, amb el pas del temps s'estan incorporant mecanismes d'avaluació i gestió dels riscos tenint en compte les **diferències entre dones i homes**, així com a **implementar mesures adaptades** que afavoreixin la salut i seguretat de tota la plantilla.

El reconeixement de la diversitat, incloses les diferències i les desigualtats de gènere, i la lluita contra la discriminació s'han de tenir en compte per garantir la seguretat i la salut de la plantilla.

A l'administració, les activitats desenvolupades predominantment per les dones, i també pels homes, més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades davant pantalles i treballs repetitius. Caldrà posar la mirada si hi ha diferències als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

De la mà de l'empresa de prevenció externalitzada, s'ocupa de l'adequació normativa en relació als riscos laborals amb perspectiva de gènere així com dels riscos psicosocials. El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

A la intranet del Consell Comarcal del Gironès es comprova que la plantilla té a disposició la informació actualitzada de riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. I també en cas de maternitat o trobar-se en període de lactància.

Tipus de Risc	Factors Específics
<b>Riscos Psicosocials (en general)</b>	Les dones estan més exposades a factors de risc psicosocial a causa de les condicions laborals desiguals. Es manifesten en la salut mental en forma d'estrès, depressió, ansietat i violència. La combinació d'altres exigències i baix control o baixes compensacions (retribució), causa desordres psicològics, que són més freqüents entre les persones que ocupen llocs d'execució (amb majoria femenina).
<b>Doble Presència / Doble Jornada</b>	Aquest és un risc laboral específic de les dones. Les responsabilitats familiars interactuen amb el treball per potenciar o multiplicar el risc. Les dones assumeixen la major part del treball domèstic i familiar, patint les exigències simultànies dels dos àmbits (doble càrrega). Aquesta exposició s'agreuja amb horaris rígids, jornades partides o exigències de disponibilitat.
<b>Violència i Assetjament</b>	L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són formes de violència sexista a l'àmbit laboral i són més freqüents en dones. Són qualificades com a discriminació per raó de sexe per la LO 3/2007. Les causes estan associades a les desigualtats estructurals de gènere que impregnen el mercat laboral.
<b>Exposició a Químics i Biològics</b>	La presència majoritària de dones en activitats de serveis les exposa principalment a riscos higiènics (agents químics i biològics).
<b>Riscos Ergonòmics</b>	Els riscos més freqüents inclouen postures de treball inadequades, llargues jornades de peu i treballs repetitius. Aquests riscos s'agregen pel disseny inadequat dels llocs de treball, ja que s'ha utilitzat un model masculí (p. ex., eines manuals amb paràmetres anatòmics exclusivament masculins). ☐
<b>Precarietat i Discriminació</b>	Les dones estan més afectades per l'atur i la desocupació de llarga durada. Pateixen més contractació temporal i treball a temps parcial, sovint en llocs poc qualificats, amb salaris baixos i poques oportunitats de desenvolupament, exposant-les a factors de risc psicosocial com la inseguretat i la baixa estima. La discriminació en el treball és un factor de risc més freqüent entre les dones.
<b>Violència de Gènere (Externa)</b>	Les seqüeles de la violència de gènere patida en l'àmbit privat (lesions físiques i psíquiques com depressió, ansietat o estrès posttraumàtic) poden interactuar amb el medi laboral i potenciar altres riscos (especialment psicosocials).

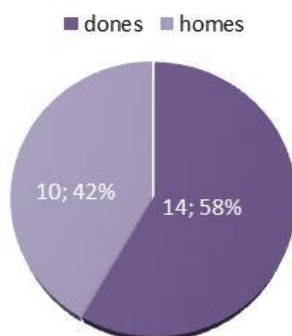
Existeix al Consell Comarcal del Gironès un comitè de seguretat i salut.

## D- DIAGNOSI EXTENSIU ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS

### Informació general de la plantilla, condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina.

D'acord amb les dades analitzades, la plantilla de l'Escola de Música del Gironès està formada per **14 dones (58%)** i **10 homes (42%)**, fet que posa de manifest una **presència desequilibrada de dones** dins l'organització. Aquest desequilibri, tot i ser habitual en determinats àmbits de l'administració pública, és rellevant des de la perspectiva d'igualtat d'oportunitats i s'ha de considerar a l'hora de definir les futures mesures del Pla d'igualtat.

**Gràfic 1. Composició de la plantilla de l'EMG**



Pel que fa a l'antiguitat, el 61% de la plantilla es concentra en les franges superiors: 17 persones tenen una antiguitat superior a 15 anys. En ambdós grups, **les dones hi són majoritàries**, especialment en el tram de més de 20 anys (42.86%). En el cas dels homes el major percentatge és també entre els de més de 20 anys d'antiguitat, un 40%, o sigui 4 dels 10 homes.

**Quadre 1. Antiguitat de treballadores i treballadors de l'EMG**

Blocs antiguitat	DONA	HOME	TOTAL
0-5 anys	0	0	0
5-10 anys	3 (21.43%)	1 (10%)	4 (16.67%)
10-15 anys	1 (7.14%)	2 (20%)	3 (12.50%)
15-20 anys	4 (28.57%)	3 (30%)	7 (29.17%)
+20 anys	6 (42.86%)	4 (40%)	10 (41.67%)
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>

La mitjana d'edat global és de **54,41 anys**, amb una distribució semblant entre sexes (53,14 anys per a les dones i 56,20 per als homes). La franja més nombrosa és la de **41 a 50 anys**, on es concentra el 50% de les dones.

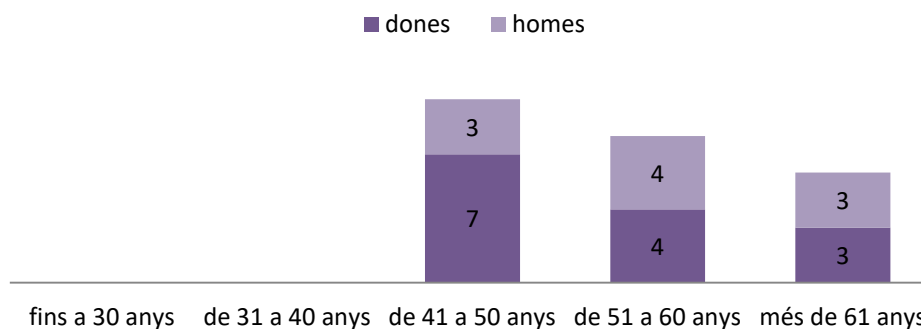
#### Quadre 2. Mitjana d'edat de treballadores i treballadors de l'EMG

SEXE	MITJANA D'EDAT
DONA	53,14
HOME	56,20

#### Quadre 3. Franges d'edat de treballadores i treballadors de l'EMG

EDAT	DONA	%	HOME	%
Fins a 30	0		0	
31-40	0		0	
41-50	7	50%	3	30%
51-60	4	28,57%	4	40%
+61	3	21,42%	3	30%
TOTAL	14	100,00%	10	100,00%

#### Gràfic 2. De la distribució de dones i homes per franges d'edat.



Pel que fa al nivell d'estudis, la plantilla és principalment tècnica perquè la tasca de professor/a de música o cant requereix la formació específica (A2). **El 96% de la plantilla té estudis musicals reglats i només una persona de les 24 s'encarrega de les tasques administratives que en aquest cas concret, es tracta d'una dona.**

#### Quadre 4. Tipologia de categoria professional segons sexe de l'EMG

	Dones	% dones	Homes	% homes
A2 (95,83%)	13	92,85%	10	100%
C2 ( 4,16%)	1	7,14%	0	
TOTAL	14	100,00%	10	100,00%

**Quadre 5. Tipologia de contracte de l'EMG**

	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>HOMES</b>	<b>%</b>
<b>Funcionari de carrera</b>	<b>8</b>	<b>57,14%</b>	<b>5</b>	<b>50,00%</b>
<b>Laboral fix</b>	<b>2</b>	<b>14,29%</b>	<b>2</b>	<b>20,00%</b>
<b>Laboral descont</b>	<b>4</b>	<b>28,57%</b>	<b>3</b>	<b>30,00%</b>
<b>Laboral temporal</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
	<b>14</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>

Pel que fa a la tipologia de contractació a l'EMG presenta una distribució força similar entre dones i homes. La major part del personal, tant femení com masculí, és funcionari de carrera, amb un pes lleugerament superior en el cas de les dones (57,14%) respecte als homes (50%). El personal laboral fix té una presència reduïda i equilibrada entre sexes. El contracte laboral discontinu representa prop d'un terç del total en ambdós casos, amb una incidència lleugerament més alta en els homes. No es registren contractes laborals temporals, fet que indica una estructura de personal estable.

**Quadre 6. Tipus de jornada de l'EMG**

<b>TIPUS JORNADA</b>	<b>DE DONA</b>		<b>HOME</b>	
<b>Completa</b>	<b>7</b>	<b>46,15%</b>	<b>3</b>	<b>30,00%</b>
<b>A temps parcial</b>	<b>7</b>	<b>42,86%</b>	<b>7</b>	<b>63,64%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Hi ha diferències significatives en el tipus de jornada segons el sexe a l'EMG. Entre les dones, la distribució entre jornada completa i jornada a temps parcial és equilibrada, amb un 46,15% i un 42,86% respectivament. En canvi, entre els homes predomina clarament la jornada a temps parcial (63,64%), mentre que només un 30% treballa a jornada completa. Aquestes dades indiquen una major presència masculina en jornades reduïdes, fet que pot respondre a les característiques dels llocs de treball o a l'organització interna del servei.

En conjunt, es tracta d'una plantilla **feminitzada i qualificada**, amb una distribució per edats i antiguitat equilibrada però amb una clara **infrarepresentació masculina**. Es tracta d'una plantilla molt consolidada, ja que més del 60% del personal té una antiguitat superior als 15 anys, amb una presència destacada de dones en els trams més alts d'antiguitat. L'edat mitjana global és de 54,41 anys, amb valors similars entre dones i homes, i sense presència de personal menor de 40 anys, fet que planteja reptes futurs en relació amb el relleu generacional.

Pel que fa a les condicions de treball i la classificació professional, la plantilla és majoritàriament tècnica, amb categoria A2, vinculada a la docència musical, i només una persona ocupa una plaça administrativa (C2), que correspon a una dona. La tipologia de contractació és estable i equilibrada entre sexes, amb predomini del funcionariat de carrera i absència de contractes temporals. Quant a la jornada laboral, entre les dones hi ha una distribució força equilibrada, mentre que entre els homes predomina clarament la jornada a temps parcial.

## Procés de selecció, contractació i promoció professional.

Per accedir a treballar a l'Escola de Música del Gironès cal tenir en compte que es tracta d'un centre educatiu públic, amb la finalitat de prestar serveis educatius de caràcter musical orientats tant a la formació de futurs professionals com de persones aficionades a la música. L'Escola depèn del Consell Comarcal del Gironès i, en conseqüència, forma part d'una organització pública. Per aquest motiu, els processos d'accés al lloc de treball han de respectar els principis que regeixen l'ocupació pública, d'acord amb el que estableixen l'article 103.3<sup>15</sup> de la Constitució Espanyola i l'article 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

De la mateixa manera que en el cas del Consell Comarcal del Gironès aquests principis són: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat de les convocatòries, transparència, imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció, independència tècnica, adequació entre proves i funcions a exercir, i agilitat dels processos.

L'accés a l'ocupació pública pot fer-se mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició. El procés comença amb la convocatòria de la plaça i acaba amb el nomenament, la presa de possessió i l'assignació de destinació.

Les places convocades —tant de personal funcionari com laboral— han d'estar incloses a la plantilla de personal, a la Relació de Llocs de Treball (RLT) i a l'Oferta Pública d'Ocupació, que s'aprova anualment i s'ha d'executar en un termini de tres anys.

Al CCG es garanteix el compliment d'aquests principis mitjançant la publicació de les convocatòries i bases al Butlletí Oficial de la Província de Girona, i si escau, al DOGC, BOE, e-tauler i web corporativa.

---

<sup>15</sup> **Article 103.3 CE:** *La llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.*

### **Article 55 del RD 5/2015:**

1. *Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveuen aquest Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.*

2. *Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:*

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'hagin d'exercir.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Els **llocs de treball** estan definits i les seves descripcions **incorporen la perspectiva de gènere**. Tot i això, **no hi ha establert un protocol específic de selecció**.

Les **ofertes i convocatòries d'ocupació** utilitzen un **llenguatge inclusiu** en la denominació dels llocs. No obstant, **no sempre totes les persones que participen en els processos de selecció han rebut formació en igualtat de gènere o en la detecció de biaixos inconscients**, tot i que, per exemple, la tècnica d'equitat participa en els processos del mateix CCG.

En la **valoració de mèrits o proves de selecció**, **no es té en compte la situació personal o familiar** de les persones aspirants —aquest aspecte només pot aparèixer en les entrevistes—, i **el sexe mai no es considera un criteri de valoració** per determinar la idoneïtat per a un lloc de treball.

Pel que fa a la **comunicació i difusió de les convocatòries**, s'utilitzen els **canals establerts** (BOP, DOGC, e-tauler, web, etc.), cosa que garanteix la **publicitat i transparència**, però **no sempre assegura que la informació arribi a tota la ciutadania**.

Actualment, **no s'ha detectat una infrarepresentació de dones** en determinats grups o categories professionals dins el CCG. Per aquest motiu, **no s'han emprès accions específiques** per fomentar una major presència d'un sexe respecte a l'altre.

La promoció professional dins l'organització s'articula d'acord amb el marc normatiu de la funció pública, mitjançant processos públics d'accés, concurs o oposició, oberts o restringits, segons la tipologia de plaça. Aquests processos poden correspondre tant a promocions internes —adreçades al personal que ja forma part de la plantilla i que compleix els requisits establerts— com a convocatòries públiques d'accés lliure.

Així mateix, també es preveuen processos de promoció interna o restringida que permeten al personal funcionari accedir a categories o subgrups superiors dins del mateix cos o escala, sempre en funció dels criteris d'antiguitat, titulació i mèrit. Aquest sistema, propi de l'Administració pública, garanteix la transparència i la concurrència competitiva, tot i que no hi ha actualment una anàlisi interna que permeti valorar si la participació i els resultats d'aquests processos són equitatius entre dones i homes.

## Formació

L'organització no disposa actualment d'un pla o paquet de formacions establert, ni d'un procediment intern que reguli la planificació, la gestió i el registre de la formació rebuda per la plantilla. Habitualment, són les mateixes persones treballadores qui cerquen i seleccionen la formació que consideren d'interès professional, sovint a través de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, la Generalitat de Catalunya o altres organismes formatius externs.

Tot i això, en determinades ocasions s'han dut a terme formacions unificades i internes adreçades a tot el personal, especialment vinculades a la gestió documental i administrativa (com ara l'ús del sistema *Firmadoc*, el registre electrònic, la tramitació d'expedients o la gestió de plataformes digitals).

Actualment no es pot garantir la igualtat d'oportunitats d'accés a la formació, ja que no hi ha evidències sobre els criteris de participació ni sobre si aquestes activitats es realitzen dins o fora de l'horari laboral. D'acord amb la normativa vigent, el personal té dret als permisos necessaris per assistir a exàmens i activitats formatives, tant internes com externes, ja siguin presencials o en línia.

Tanmateix, no existeix un registre formal de la formació realitzada que permeti identificar quines persones han rebut formació segons l'àrea, el grup professional, l'horari o la modalitat. Es detecta, per tant, una manca de sistematització en el seguiment i la documentació de la formació —moltes accions (cursos, jornades o sessions temàtiques) no s'estan registrant ni quantificant adequadament. Aquesta absència d'informació dificulta l'avaluació real de l'accés i participació en formació des d'una perspectiva d'igualtat.

## Retribució i auditoria retributiva

El sistema retributiu del personal del CCG forma part del conjunt de **compensacions econòmiques i no econòmiques** que rep el personal per la seva feina. Es tracta d'un **model mixt**, que combina una part fixa —vinculada a la categoria i al lloc de treball— i una part variable, associada al rendiment i a les característiques específiques del lloc<sup>16</sup>.

Segons l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)**, les retribucions es basen en tres elements: la **categoria professional**, el **lloc de treball** i el **rendiment**.

El sistema atén els següents **principis retributius**:

- i) **Legalitat**: només es poden percebre els conceptes previstos per llei.
- j) **Publicitat**: els complements de destí i específics han de constar a la Relació de Llocs de Treball (RLT).
- k) **Proporcionalitat**: les retribucions s'ajusten a la jornada realitzada.
- l) **Distinció de conceptes**: cal diferenciar entre retribucions bàsiques i complementàries.
- m) **Uniformitat**: les retribucions bàsiques són iguals per a totes les administracions i grups professionals.
- n) **Discrecionalitat**: els complements dependran de l'organització, valoració del lloc i funcions exercides.
- o) **Incompatibilitat**: no es poden percebre diverses retribucions amb càrrec a fons públics.
- p) **Limitació d'increments**: la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) fixa anualment els límits d'increment salarial.

Les retribucions del personal funcionari es divideixen en **bàsiques** i **complementàries**:

- **Bàsiques**: inclouen el sou, els triennis (per antiguitat) i les pagues extraordinàries de juny i desembre. La seva quantia és igual per a tots els cossos i grups professionals i la fixa anualment la LPGE.

<sup>16</sup> El sistema retributiu a l'àmbit local:  
<https://www.dipucuenca.es/documents/34525/36923/EL+SISTEMA+RETRIBUTIVO+EN+EL+%C3%81MBITO+LOCAL.pdf/864680c0-5e49-362e-abd5-17e0220eaf80?t=1615989903919>

- **Complementàries:** compensen les característiques del lloc i el rendiment:
  - **Complement de destinació:** segons el nivell del lloc de treball.
  - **Complement específic:** per dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat o penositat.
  - **Complement de productivitat:** per reconèixer el rendiment i la iniciativa.
  - **Gratificacions:** per serveis extraordinaris fora de la jornada ordinària.

El model retributiu del personal laboral és **més flexible** i es determina principalment per la **negociació col·lectiva**, tot i que els increments anuals també depenen de la LPGE. Les retribucions s'organitzen en:

### 3. **Sou base**

#### 4. **Complements salarials**, que poden ser:

- **Personals:** triennis.
- **De lloc de treball:** per penositat, perillositat o nocturnitat.
- **Per quantitat o qualitat de treball:** incentius o hores extraordinàries.
- **De venciment superior al mes:** pagues extraordinàries (dues a l'any).

El model retributiu del personal laboral és més obert i flexible que el del funcionariat. La pràctica totalitat dels conceptes es traslladen a la negociació col·lectiva i s'aplica essencialment el dret laboral comú. Els increments retributius anuals però, sí que venen fixats per la LPGE, a l'igual que els funcionaris i funcionàries.

La **gestoria a qui s'encarrega la retribució efectiva compta amb programari específic de nòmines i personal qualificat** per gestionar aquestes dades i garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva.

### **FÓRMULA Bretxa salarial:**

$$\frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

La bretxa salarial es pot calcular tenint en compte els ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. En el nostre cas, hem utilitzat els salaris mensuals vinculats a la jornada completa, o sigui 12 persones.

El sou mitjà és de 2.567,43 €. Si l'observem amb precisió de gènere, comprovem que pels homes, el sou mitjà és de 2.686,19 €, i per les dones és de 2.599,31 €.

La bretxa salarial s'ajusta a un 3,23%.

### Quadre 7. Mitjana retribucions totals/mes per categoria professional EMG

SUBGRUP	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL
A2	2.686,19	2.599,31	3.23
C2		1.869,26	
4 homes + 7 dones + 1 dona = total 12 persones			

Aquesta taula ens mostra la mitjana de sous segons dona o home ens mostra el nivell de bretxa salarial existent.

#### Exercici de coresponsabilitats

Un dels aspectes no analitzats en la diagnosi feta fa uns anys arran del pla igualtat 2022-2025 és l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. No tenim mecanismes objectius establerts per saber com la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura o com la gestió social del temps condiciona la participació i la trajectòria al mercat de treball. Tampoc hi ha registre de les tasques de cura que poden realitzar algunes persones de la plantilla per a la pròpia plantilla amb beneficis per l'ens.

El Consell Comarcal del Gironès des de setembre de 2025 s'ha adherit al pacte pel temps. Tot i això, no existeix un registre ni s'ha establert analitzar com la gestió del temps en l'exercici de les coresponsabilitats per part dels homes i de les dones que integren la plantilla.

La xarxa intranet del Consell Comarcal del Gironès és el canal que dona a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació, així com els protocols i acords específics.

#### Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El Consell Comarcal del Gironès el juliol de 2025 ha aprovat el protocol de desconexió digital. Tot i això, no existeix un registre ni s'ha establert analitzar com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Si es coneix el registre dels permisos i/o excedències anual per part de la plantilla, però no en detall com per analitzar les característiques generals de les persones que han fet ús dels diferents permisos i excedències l'últim any: distribució de dones i homes per edat, tipus contracte/vinculació, antiguitat, departament o àrea funcional, categoria professional, grup professional, lloc de treball, situació familiar, nivell estudis/formació.

La xarxa intranet és el canal que dona a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació, així com els protocols i acords específics.

Es desconeix quin és el coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Així com la percepció de situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

El que si és coneix perquè ho estableix el protocol és quines mesures s'adoptarien davant d'un assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identificat i comunicat. Per ara, no hi ha hagut cap activacions del protocol per a la prevenició i actuació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

## Comunicació no sexista

El Consell Comarcal del Gironès no disposa de cap document oficial o protocol on s'hi estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. Per part de la Generalitat de Catalunya, existeixen nombrosos documents en aquest sentit, per això no s'ha optat per fer-ne un d'exclusiu i propi.

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, si ho fa amb mirada de gènere i d'igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. A nivell de plantilla també s'ha popularitzat una comunicació inclusiva i no sexista, però no es pot garantir encara a tots els nivells ni en tots els casos, s'intenta posar-hi sempre la mirada.

## Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

El marc normatiu actual posa especial èmfasi en integrar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals per garantir una protecció equitativa. Així doncs, amb el pas del temps s'estan incorporant mecanismes d'avaluació i gestió dels riscos tenint en compte les **diferències entre dones i homes**, així com a **implementar mesures adaptades** que afavoreixin la salut i seguretat de tota la plantilla.

El reconeixement de la diversitat, incloses les diferències i les desigualtats de gènere, i la lluita contra la discriminació s'han de tenir en compte per garantir la seguretat i la salut de la plantilla.

A l'administració, les activitats desenvolupades predominantment per les dones, i també pels homes, més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades davant pantalles i treballs repetitius. Caldrà posar la mirada si hi ha diferències als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

De la mà de l'empresa de prevenció externalitzada, s'ocupa de l'adequació normativa en relació als riscos laborals amb perspectiva de gènere així com dels riscos psicosocials. El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

A la intranet la plantilla té a disposició la informació actualitzada de riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. I també en cas de maternitat o trobar-se en període de lactància.