

PLA D'IGUALTAT COMÚ DE LA MASSANA

Document d'ús restringit

La Informació continguda en el present document és de caràcter restringit a ús intern al Comú de la Massana.

1.	COM HEM TREBALLAT	3
2.	CONTEXT I DADES BÀSIQUES DE L'ORGANITZACIÓ	5
	2.1 DADES DE L'EMPRESA	5
	2.2. HISTORIA	5
	2.3. ORGANIGRAMA	6
3.	DIAGNÒSI I INFORME DE SITUACIÓ	6
	3.1 INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I LES CONDICIONS DE TREBALL	6
	3.2 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	7
	3.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL	9
	3.4 CLASSIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL	10
	3.5 FORMACIÓ PROFESSIONAL	11
	3.6 AUDITORIA SALARIAL (RETRIBUCIONS)	12
	3.7 EXERCICI DELS DRETS DE CONCIL·LIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL	16
	3.8 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.	17
	3.9 LA PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA.	17
4.	PROPOSTA D'ACCIONS I MESURES I COM AVALUAR-LES	19

1. COM HEM TREBALLAT

Unida Qualitat i Prevenció ha estat l'assessor del Comú de la Massana per fer la diagnosi prèvia a la situació concreta de dones i homes de l'empresa, basada en dades quantitatives i qualitatives desglossades per sexe pel que fa a l'accés a l'ocupació i a les condicions de treball, amb l'objectiu d'adoptar mesures per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

Es va iniciar el procés al mes de juliol de 2023, reunint-nos amb l'equip polític de la corporació per tal d'establir les línies de la feina a realitzar.

El dia 18 de setembre es fa una xerrada informativa amb tots els caps del Comú, exposant-los-hi els principis i motivacions que els duen a fer el Pla d'Igualtat. Així mateix, el dia 1 de desembre es va constituir la Comissió Negociadora, formada per representants dels treballadors i de l'empresa, amb qui s'ha col·laborat per a obtenir la informació que s'analitzarà a continuació.

L'anàlisi de dades, com s'ha comentat anteriorment, s'ha realitzat de manera quantitativa i qualitativa en base als punts establerts en la *Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*, aquests són:

- a) Selecció i contractació
- b) Promoció professional
- c) Classificació professional i valoració de llocs de treball
- d) Formació professional
- e) Retribucions
- f) Temps parcial
- g) Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral
- h) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Així mateix s'ha fet l'anàlisi de la Bretxa salarial professional de gènere, seguint *l'article 52* d'aquesta Llei.

S'ha establert com a període d'estudi l'any 2023.

En aquest sentit, s'inicia dit procés, mitjançant una comunicació interna a tot el personal, que adjuntem a continuació:

Assunto: sessions informatives del Pla d'Igualtat del Comú de La Massana

Bon tarda,

Tal i com hem comentat a la reunió d'aquesta tarda, el proper dijous 5 d'octubre es faran tres sessions informatives per tots els treballadors del Comú per donar a conèixer els aspectes generals per l'elaboració del Pla d'Igualtat del Comú. Les sessions les impartirà la consultora externa que ens ajudarà a fer el Pla i es duran a terme a la sala del Consell en tres torns: **9:30h, 10:15 i 11h**.

Si us plau repartiu les persones dels vostres equips i vosaltres mateixos a una de les sessions.

Finalment al mes de desembre de 2023, es constitueix la Comissió Negociadora amb els representants de l'empresa mitjançant acta representada a l'annex 1.

Els membres de la Comissió son:

Representants de l'empresa	Representants dels treballadors
Consol Major	Lluis Gonçalves
Conseller/ra Igualtat	Emma Jimenez
Secretari/a General	Verònica Raya
Cap RRHH	Sofia Martins

2. CONTEXT I DADES BÀSIQUES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1 DADES DE L'EMPRESA

Raó Social	Comú de La Massana					
NRT	D-061553-R					
Domicili social	Av. Sant Antoni, 29					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració pública					
DIMENSIÓ						
Persones Treballadores*	Dones	43	Homes	78	Total	121
Centres de treball	Repartits per tota la Parròquia de la Massana.					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	Sí					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	Cap					
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones	3	Homes	2	Total	5

*Personal assalariat durant el període gener a desembre de 2023 amb més de 100 dies treballats.

El Comú de la Massana disposa d'una representació sindical formada pels següents membres:

- Presidenta - Clàudia Ramos
- Vice-president - Marcelo Orciani.*
- Secretari - vacant
- Tresorera - Sofia Martins
- Vocal i protecció de dades - Francisco Lizama
- Vocal - Carolina Pagès

*En el moment de fer l'estudi era assalariat i es va jubilar durant el primer quadrimestre del 2024

2.2. HISTORIA

La Massana és una parròquia del Principat d'Andorra, situada al nord-oest del país. Està conformada per set quarts: Pal, Arinsal, Erts, Sispony, Anyós, l'Aldosa de la Massana, i la Massana, capital de la parròquia. També inclou sis nuclis urbans més; el Puiol del Piu, Escàs, els Plans, el Mas de Ribafeta, Xixerella i el Pui.

La Massana és la quarta parròquia d'Andorra per ordre protocol·lari i les primeres referències històriques de la Massana es troben a l'acta de consagració de la catedral de la seu d'Urgell del segle IX, sota la denominació original de Maciana (del llatí mattianam, "poma").

Durant segles la principal activitat econòmica del territori va ser l'agricultura i la ramaderia, encara que des del segle XVI es va potenciar la indústria de la farga per a l'obtenció de ferro.

Als anys 50 del segle XX es va produir una obertura del país cap al turisme que va suposar l'inici del Principat tal com es coneix avui en dia. L'any 1972 es va inaugurar l'estació d'esquí d'Arinsal i posteriorment, l'any 1982, es va inaugurar l'estació d'esquí de Pal, senyal d'identitat de la zona i un dels referents del turisme de muntanya. El domini esquiable de Vallnord, amb els sectors de Pal, Arinsal i Arcalís, és el motor econòmic de la zona en l'actualitat.

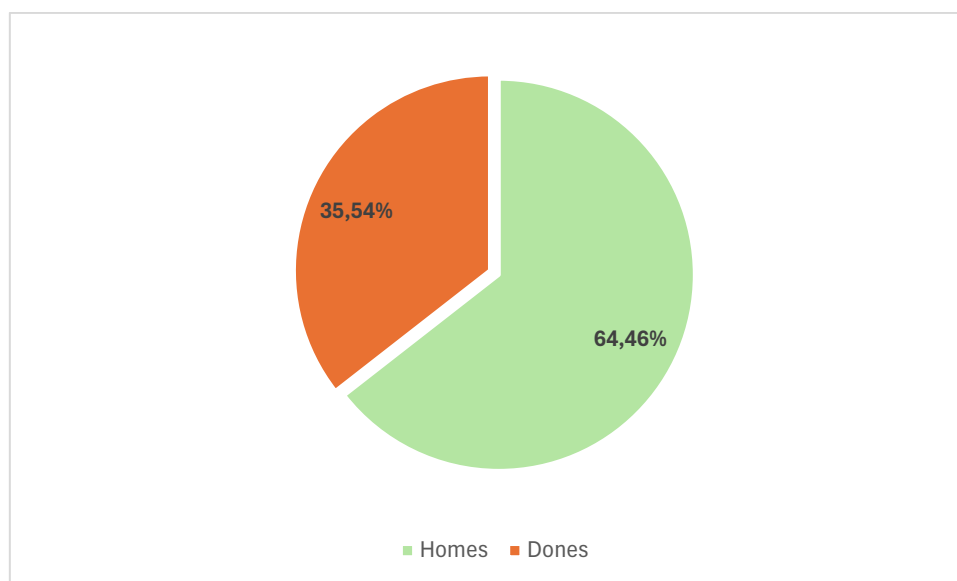
2.3. ORGANIGRAMA

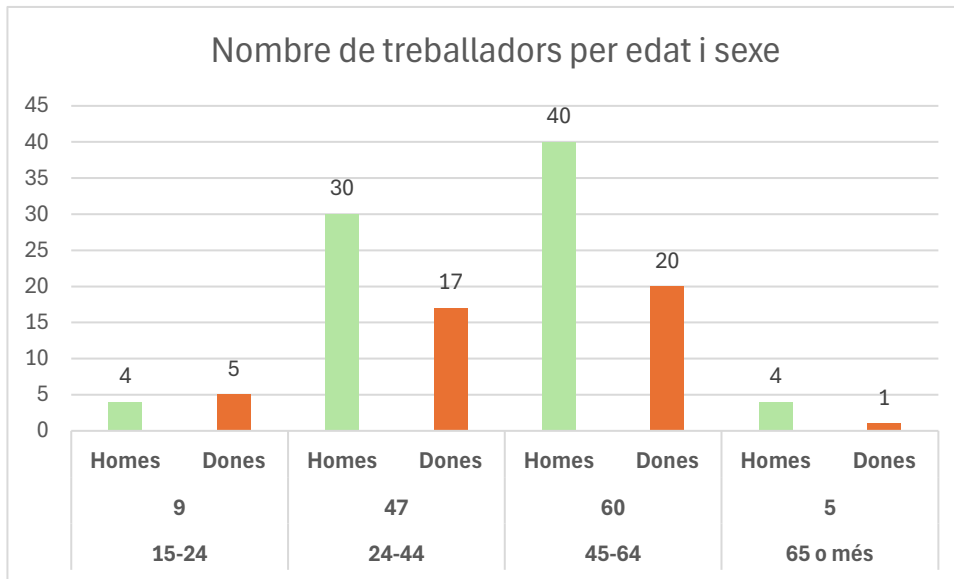
La composició del Comú de la Massana per l'any 2023, es troba al descriptiu de l'Annex 2

3. DIAGNÒSI I INFORME DE SITUACIÓ

3.1 INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I LES CONDICIONS DE TREBALL

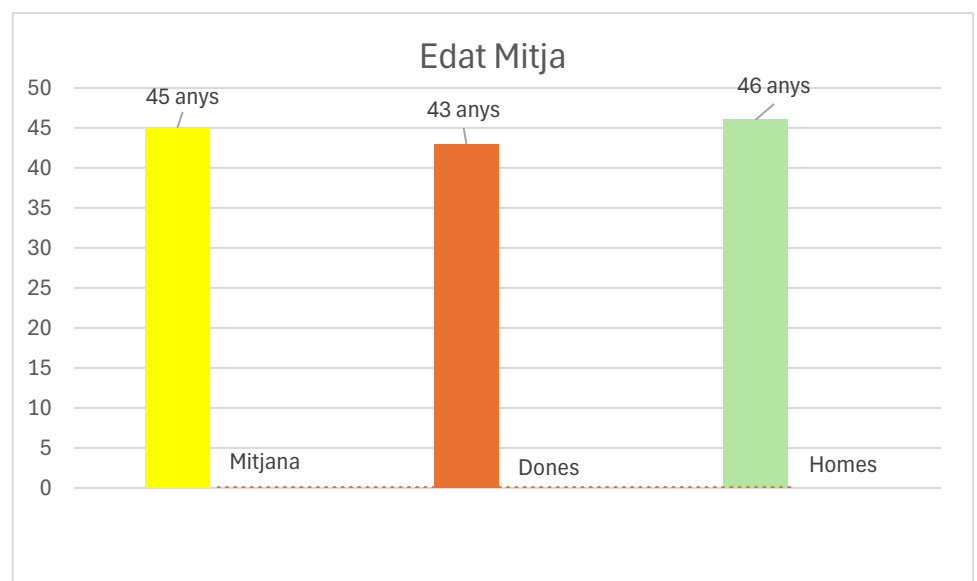
El Comú de la Massana compta amb 121 empleats, **43 dones** i **78 homes**, distribuïts com indica el següent gràfic:





L'antiguitat mitjana del personal del Comú de la Massana és de: 10 anys.

La mitjana d'edat del personal del Comú de la Massana, és de 45 anys i en el cas del col·lectiu femení, l'edat mitjana és de 43 anys i 46 anys pels homes.



3.2 SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

S'han estudiat les dades quantitativament i qualitativament i es presenten els resultats per l'any 2023:

Durant l'any 2023 s'han incorporat 23 persones, de les quals 13 tenen un contracte temporal i d'aquests, han finalitzat la seva relació laboral 7 persones durant el mateix any. La proporció de dones seleccionades és de 13 vs 10 homes.

Els processos de selecció del Comú de la Massana es realitzen mitjançant edicte públic, tant per cobrir vacants temporals com fixes, seguint la llei de la funció pública.

També es poden fer contractacions directes, si en ocasions hi ha necessitats puntuals de professionals qualificats i cal considerar la seva incorporació. En aquest sentit, aquesta es tracta d'una relació laboral ordinària i amb contracte de tipus temporal. Durant l'any 2023 s'han incorporat per aquesta via 3 homes i 2 dones al departament de Via Pública, 1 dona al Punt 400 i com a monitors d'esplai un total de 6 dones u 3 homes.

Pel que fa a les dades del darrer any, i quan analitzem el nombre de candidatures rebudes i segregades per sexe, es reben més candidatures **femenines** que masculines.

Així mateix, durant l'any 2023, al Comú de la Massana hi ha hagut un total de 26 baixes definitives de persones treballadores. La majoria de les baixes definitives es donen per motius de contractació temporal. Cal tenir en compte que hi ha un nombre important de treballadors temporals, que no ha estat tingut en compte en l'estudi, degut a que no han estat més de 100 dies treballats en el període de gener de 2023 a desembre de 2023.

La resta de baixes, un total de 5 han estat motivades per jubilació, baixa voluntària o per no superar el període de prova.

Informació qualitativa

Els processos de selecció, es regeixen per la Llei 29/2022, del 21 de juliol, de modificació de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública.

Hi ha altres aspectes de les relacions laborals que també es regeixen per la Llei 29/2022 i queda identificat en l'article 19 de la present Llei. *Normes de la Llei aplicables directament als comuns* *Són aplicables directament als comuns les normes contingudes en els títols I, III i IV, així com els articles 32 (Principis generals del sistema de selecció), 33 (Requisits generals), 37 (Concurs de mobilitat), 39 (Bases de la convocatòria), 46 (Adquisició de la condició de funcionari), 49 (Situacions administratives), 54 (Causes de pèrdua de la condició de funcionari), 68 (Comissió de serveis), 71 (Drets), 72.1, 72.2 i 72.3 (Jornada laboral), 74 (Obligacions i deures) i 75 (Incompatibilitats), en què les referències als òrgans de l'Administració general s'entenen substituïdes pels òrgans comunals corresponents.*

La mateixa Llei 29/2022 estableix a l'article 4 que, *les administracions públiques poden contractar persones amb discapacitat, en situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió social, o persones desocupades inscrites al Servei d'Ocupació, o que estiguin donades d'alta a programes d'inclusió sociolaboral o als programes per a la millora de l'ocupabilitat, respectivament. Aquesta contractació s'efectua en règim laboral, i d'acord amb les especialitats i amb les normatives pròpies d'aquests programes públics i en compliment als acords entre administracions que corresponguin.*

Així mateix, el Comú de la Massana regula la funció pública amb l'**Ordinació de la funció pública de la Massana del 28-12-2019**. Aquesta ordinació, té per objecte establir en el Comú de la Massana el règim de la funció pública, entenent com a tal, la relació d'ocupació que manté amb el seu personal i el conjunt de sistemes de gestió dels recursos humans que garanteixin, amb eficàcia i qualitat, la prestació dels serveis públics al ciutadà. Així mateix i de manera expressa indica quins son els llocs de treball que queden exclosos: Interventor, Secretària General i organismes autònoms.

De manera genèrica els principis que regeixen la selecció de personal queda regulat a l'**article 32** de l'Ordinació de la funció pública del Comú de La Massana

- 1. El sistema de selecció es basa en els principis de mèrit, capacitat i competència, com a garantia d'una valoració justa i objectiva, i té com a objectiu incorporar a l'Administració comunal els candidats més adequats i més preparats per a la plaça a cobrir, mitjançant l'aplicació d'un procediment objectiu.*
- 2. El procés de selecció ha de garantir, així mateix, els principis de transparència, objectivitat, publicitat, igualtat i concurrència; cap candidat no en pot ser exclòs per raons diferents de les previstes expressament en la legislació vigent.*
- 3. Es poden aplicar mesures de discriminació positiva, en els termes previstos per la legislació vigent, per facilitar la integració de persones amb discapacitat.*

Així mateix l'article 45 de la mateixa Ordinació indica els principis d'igualtat i no discriminació:

- 1. El Comú ha de garantir la igualtat d'oportunitats en totes les etapes laborals a totes les persones que hi treballin, segons els principis d'igualtat i de no-discriminació que proclama la Constitució i les lleis que desenvolupen la defensa d'aquests principis.*
- 2. El Comú ha d'adoptar les mesures adients per donar plena accessibilitat a totes les persones interessades a fer les proves o entrevistes corresponents als processos de selecció o de mobilitat interna i d'accés a la formació, i ha d'utilitzar sistemes d'avaluació de l'acompliment accessibles i que no discriminin la persona avaluada per raó de les seves característiques personals.*
- 3. El Comú pot reservar un percentatge de les places previstes en cada exercici pressupostari perquè les cobreixin preferentment persones discapacitades, a condició que superin el procés de selecció i que puguin desenvolupar les condicions del lloc de treball; en aquest cas, tenen prioritat per ocupar la plaça encara que hi hagi altres candidats amb millors puntuacions finals.*
- 4. L'Administració comunal ha de dur a terme accions dirigides a adaptar el lloc de treball a les característiques i les necessitats de les persones amb discapacitat.*

Concretament el capítol tercer, abarçant els articles 31 a 45, exposa el procés de selecció en si, la promoció interna, la mobilitat i la provisió de places de direcció.

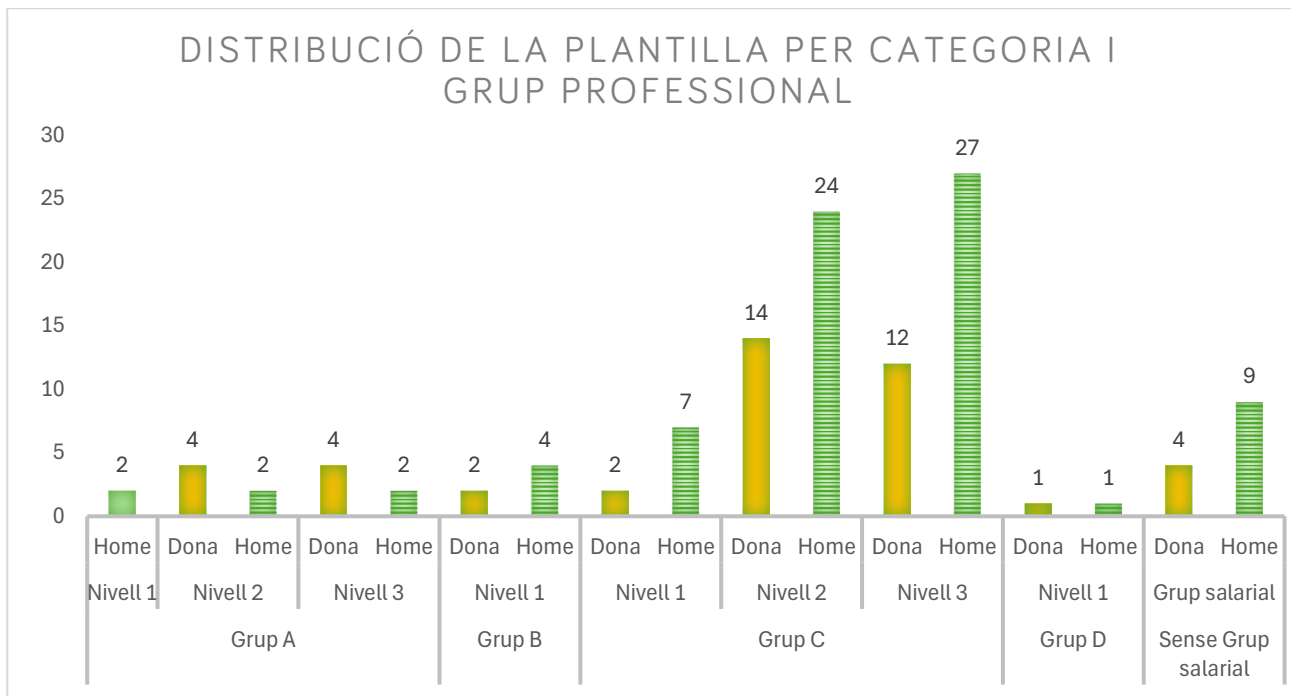
3.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els processos de mobilitat interna, es realitzen mitjançant edicte intern.

Les promocions, poden ser verticals i per tant s'assoleix un nivell professional superior, i també poden ser horitzontals i en aquest cas es rep un complement de responsabilitat addicional fins que el lloc de treball no s'assoleix en la seva total competència.

3.4 CLASSIFICACIÓ I DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Distribució de la plantilla en el moment de l'estudi i com es distribueixen en l'empresa



De les anteriors dades es desprèn que a cap grup professional existeix paritat, a excepció del Grup D.

A l'annex 3 presentem la definició de llocs de treball.

La valoració de llocs de treball es basa en un sistema de competències definides per a cada categoria professional, havent-hi unes competències transversals per a tots els llocs de treball.

3.5 FORMACIÓ PROFESSIONAL

Informació quantitativa

Nº. de persones que han rebut formació	Nº de persones	Dones		Homes	
		Nº	%	Nº	%
En l'últim any (2023)	64 (52.89%)**	40	93%*	24	30.77%*
Mitjana d'hores dedicades a la formació en l'últim any/persona	42				

*Càlcul realitzat sobre el nombre de dones i homes de la plantilla TOTAL

**Càlcul realitzat sobre el nombre TOTAL de personal del Comú de la Massana a l'any 2023

Relació de cursos realitzats

El Comú de la Massana ha realitzat els següents cursos durant l'any 2023:

- El futur de la dinamització del comerç d'Andorra.
- Canva aprofundiment.
- Excel 12-15.
- Adolescents amb trastorns.
- Formació BBDD Power BI_informàtica.
- Fonaments contractació, nòmina i seguretat social.
- Plans d'igualtat.
- Manipulació d'aliments.
- Curs de Tècnic de Nivell Bàsic en Prevenció de Riscos Laborals.
- Riscos i mesures preventives en treballs de neteja.
- 5 cursos de Riscos i mesures preventives en treballs amb Pantalles de Visualització de dades.
- Riscos i mesures preventives en treballs d'agent de circulació.
- 6 cursos de Riscos i mesures preventives en treballs de monitor de lleure.
- 3 cursos de Riscos i mesures preventives en treballs de Medi Ambient.
- Riscos i mesures preventives en treballs de jardineria.
- Riscos i mesures preventives en treballs de ramaderia.
- Riscos i mesures preventives en treballs de manteniment.
- Riscos i mesures preventives en treballs de via pública.

Tipologia de la formació

La formació es realitza en horari laboral i totalment gratuïta pel personal del Comú.

El Comú de la Massana no disposa d'un pla de formació intern. Tots els treballadors nous del Comú realitzen la formació de riscos laborals si no aporten altres certificats que acreditin estar al dia amb dita formació. Tanmateix, els treballadors que ocupen els llocs de treball de monitor d'esplai han de disposar del títol de Manipulació d'Aliments i en cas de no aportar-lo personalment, el Comú forma al personal a través d'una empresa externa.

Pel que fa a la resta de les formacions NO obligatòries, es tracten a demanda del personal o del propi cap de departament quan considera necessari que les persones treballadores del seu equip precisen d'una formació específica, la qual es sol·licita al departament de Recursos Humans de l'entitat i amb l'aprovació del cap directe del/la treballador/ra es realitza.

3.6 AUDITORIA SALARIAL (RETRIBUCIONS)

Informació quantitativa

A continuació presentem les dades relatives als indicadors de l'article 52 de la *Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*.

1. Bretxa salarial en remuneracions totals anyals calculades a temps complert

DONA	HOME	DIFERENCIA
32.786,22 €	31.696,57 €	- 1.089,65 €
		-3,3%

2. Bretxa salarial en complements salarials.

Al Comú de la Massana existeixen els següents complements salarials:

- Complement específic
- Complement de responsabilitat addicional
- Compensació
- Complement per antiguitat
- Complement per antiguitat absorció

En global, la diferència entre homes i dones envers els complements salarials és de:

	DONA	HOME	DIFERENCIA
COMPLEMENTES	320,93 €	330,58 €	3,01%

De manera concreta per a cada un dels complements definits, la diferència entre home i dona queda reflectida de la següent manera:

COMPLEMENT ESPECÍFIC

Retribueix circumstàncies específiques d'un o més llocs de treball no contemplades en el concepte de complement de lloc. Es descriuen per reglament intern i deixen d'abonar-se quan les circumstàncies específiques desapareixen.

	DONA	HOME	DIFERENCIA
C. Específic	450,28 €	553,17 €	22,85%

COMPLEMENT RESPONSABILITAT ADICIONAL

Retribueix les funcions assumides provisionalment i transitòriament en un lloc de treball de nivell superior, pel temps que sigui necessari i mentre dura l'assumpció de les funcions esmentades. Per tenir dret a aquesta prestació de serveis i també a cobrar-la és necessària l'autorització de la Junta de Govern. Aquest complement no s'abona quan les funcions esmentades es deixen de realitzar

	DONA	HOME	DIFERENCIA
C. Responsabilitat Addicional	359,45 €	473,18 €	31,64%

COMPLEMENT COMPENSACIO

	DONA	HOME	DIFERENCIA
Compensació	151,00 €	127,00 €	-15,89%

COMPLEMENT ANTIGUITAT

Consisteix en una quantitat igual per a tots els funcionaris i treballadors públics, per cada tres anys de servei efectiu prestats en el Comú de La Massana.

	DONA	HOME	DIFERENCIA
Antiguitat	292,31 €	300,12 €	2,67%

COMPLEMENT ABSORCIÓ

Computa, a aquests efectes, el temps de servei prestat a l'Administració de justícia, a l'administració general, al Consell General o als organismes adscrits al Consell General, a condició que el termini transcorregut entre la baixa al servei d'una d'aquestes administracions i la incorporació al Comú de La Massana no sigui superior a tres mesos.

	DONA	HOME	DIFERENCIA
C. Absorció	351,60 €	199,45 €	-43,28%

3. Bretxa salarial per grup professional (categories professionals internes):

- Grup A nivell 1: No aplica

En aquest Grup professional i nivell, només hi trobem homes, per aquest motiu no podem fer comparativa entre sexes i edat.

- Grup A nivell 2:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	NO APLICA	NO APLICA	
45-64	58.807,09 €	54.027,30 €	-8,13%

Document d'ús restringit

La Informació continguda en el present document és de caràcter restringit a ús intern al Comú de la Massana.

+65	NO APLICA	NO APLICA	
-----	-----------	-----------	--

- Grup A nivell 3:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	NO APLICA	NO APLICA	
45-64	44.972,54 €	44.485,37 €	-1,08%
+65	NO APLICA	NO APLICA	

- Grup B nivell 1:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	32.478,81 €	35.281,28 €	8,6%
45-64	NO APLICA	NO APLICA	
+65	NO APLICA	NO APLICA	

- Grup C nivell 1:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	NO APLICA	NO APLICA	
45-64	42.968,60 €	38.753,51 €	-9,81%
+65	NO APLICA	NO APLICA	

- Grup C nivell 2:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	26.449,85 €	28.164,16 €	6,5%
45-64	30.834,37 €	32.533,17 €	5,51%

Document d'ús restringit

La Informació continguda en el present document és de caràcter restringit a ús intern al Comú de la Massana.

+65	NO APLICA	NO APLICA	
-----	-----------	-----------	--

- Grup C nivell 3:

Mitjana Salari Anual per Grup Professional, Edat i Sexe

	DONES	HOMES	
15-24	21.360,82 €	21.953,88 €	2,8%
25-44	21.898,79 €	25.769,85 €	17,7%
45-64	26.475,06 €	28.703,52 €	8,42%
+65	NO APLICA	NO APLICA	

- Grup D nivell 1:

NO APLICA

4. Bretxa salarial per posició.

AGENT DEL MEDI	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	24.050,65 €	24.050,65 €	0%
45-64	NO APLICA	NO APLICA	
+65	NO APLICA	NO APLICA	

CAP D'AREA GRUP A NIVELL 2	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	NO APLICA	NO APLICA	
45-64	57.643,25 €	54.027,30 €	-6,27%
+65	NO APLICA	NO APLICA	

CAP D'AREA GRUP A NIVELL 3	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	NO APLICA	NO APLICA	
45-64	44.706,94 €	44.485,37 €	-0,50%
+65	NO APLICA	NO APLICA	

MONITOR ESPLAI	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	21.360,82 €	21.360,82 €	0%
25-44	21.360,82 €	23.171,61 €	8%

45-64	NO APLICA	NO APLICA	
+65	NO APLICA	NO APLICA	

TÈCNIC	DONES	HOMES	DIFERENCIA
15-24	NO APLICA	NO APLICA	
25-44	35.764,42 €	33.055,66 €	-8%
45-64	NO APLICA	NO APLICA	
+65	NO APLICA	NO APLICA	

Existeixen diferències salarials en tots els nivells, degut principalment a factors relacionats amb l'antiguitat, a l'aplicació de complements específics, de responsabilitat addicional i altres compensacions.

3.7 EXERCICI DELS DRETS DE CONCIL·LIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Les persones treballadores del Comú de la Massana que han sol·licitat millores en la seva jornada laboral per a poder conciliar, son:

1 dona → motius mèdics

2 homes i 3 dones → adaptar l'horari laboral per poder atendre als fills.

El procediment per a obtenir una millora en la jornada laboral, és fer una sol·licitud a la Junta de Govern i aquesta la resol.

Gaudeixen de la possibilitat de fer teletreball, a petició del treballador. Aquest pot realitzar treball no presencial en els supòsits que a continuació es llisten. Cal tenir en compte que aquests supòsits no l'han d'impedir poder prestar els seus serveis:

- Quan tingui una malaltia que no hi hagi baixa mèdica
- Per malaltia d'un membre de la unitat familiar fins a segon grau de consanguinitat.
- Quan hi hagi una incapacitat per desplaçar-se a la feina

A l'any 2023 hi hagut 4 dones i 1 home que han sol·licitat acollir-se al teletreball, resolent-se favorablement el poder realitzar treball no presencial de manera puntual. A part, també hi ha un treballador home que de manera regular realitza treball no presencial per les tardes per causes mèdiques.

Per altra banda, durant l'exercici 2023 es va demanar algun altre tipus de permís, recollit a la Llei de la funció pública, per motius principalment relacionats amb la cura d'infants, la defunció de familiars directes i trasllat de domicili.

De manera general, el personal del Comú gaudeix dels permisos retributius per conciliar la seva vida personal amb la professional sense discriminació de gènere, així doncs a l'any 2023 es van donar un total 440 permisos, dels quals 238 van ser sol·licitats per homes i 202 van ser sol·licitats per dones, representant un total de 1.131 hores.

3.8 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

El Comú de la Massana no disposa a dia d'avui, d'un procediment estàndard per a la prevenció de l'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere. No obstant compta amb el Servei de Prevenció de riscos laborals per atendre situacions específiques al respecte i assessorar a l'equip de recursos humans en aquestes qüestions, des de la disciplina de la Psicociologia Aplicada.

3.9 LA PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA.

Durant la fase d'anàlisi de dades, es va fer extensiu a la plantilla d'empresa una enquesta anònima i confidencial per saber què pensen envers les qüestions d'igualtat.

Els resultats de l'enquesta es presenten l'annex 5 així com la pròpia enquesta.

Hi ha un apartat final de l'enquesta en el que es demanava a les persones treballadores que aportessin mesures al respecte de la igualtat i quines mancances en general, enfront aquesta temàtica trobaven a l'empresa. Les respostes que aporten les persones treballadores aborden diferents temàtiques, envers les **"Necessitats i deficiències que s'han de cobrir per afavorir la igualtat"** les respostes proporcionades, mostren una varietat d'opinions i percepcions sobre la igualtat de gènere en els llocs de treball. Aquí hi ha algunes observacions i punts destacats:

- ✦ **Conciliació familiar:** Apareix repetidament com una necessitat essencial per aconseguir la igualtat laboral. Això implica adaptar els horaris laborals i altres polítiques per permetre als treballadors equilibrar la seva vida laboral amb les seves responsabilitats familiars.
- ✦ **Transparència i imparcialitat en les promocions i seleccions de personal:** S'insisteix en la importància de garantir que les promocions i les seleccions de personal es facin de manera transparent i sense discriminació de gènere, raça o altres factors.
- ✦ **Formació i sensibilització:** Es destaca la necessitat de proporcionar formació sobre igualtat de gènere i de sensibilitzar els treballadors sobre la importància de tractar a tothom de manera justa i equitativa.
- ✦ **Eliminació de la bretxa salarial:** S'assenyala la importància de garantir que hi hagi igualtat de salaris entre homes i dones per al mateix treball i responsabilitats.
- ✦ **Cultura inclusiva:** Es demana un canvi en la mentalitat per aconseguir una cultura laboral més inclusiva, on es valori a cada persona pel seu treball i no es facin judicis basats en estereotips de gènere o altres característiques.
- ✦ **Polítiques clares i implementació efectiva:** S'insta a establir polítiques clares que promoguin la igualtat d'oportunitats i a assegurar-se que aquestes polítiques es compleixin i es mantinguin mitjançant mecanismes de transparència i tolerància zero cap a la discriminació.

En resum, hi ha un consens en la importància de la conciliació familiar, la transparència en les polítiques de promoció i selecció, la formació en igualtat de gènere i la creació d'una cultura laboral inclusiva per aconseguir la igualtat en l'àmbit laboral.

Les respostes proporcionades envers la qüestió “**Mesures que podria adoptar la teva empresa per a afavorir la igualtat i que responguin a aquestes necessitats i deficiències**” indiquen una sèrie de mesures i suggeriments per afavorir la igualtat de gènere a les empreses i les escoles. Aquí hi ha algunes observacions i punts destacats:

- ✦ **Flexibilitat en els horaris laborals:** Aquesta és una mesura clau per permetre la conciliació entre la vida laboral i personal, cosa que és fonamental per a la igualtat de gènere i el benestar dels treballadors.
- ✦ **Polítiques d'igualtat d'oportunitats laborals:** Establir processos de selecció imparcials i promoure la promoció basada en el mèrit són passos importants per garantir la igualtat d'oportunitats en l'empresa.
- ✦ **Formació i desenvolupament professional:** Proporcionar oportunitats de formació i desenvolupament és essencial per permetre que tots els treballadors puguin créixer professionalment, independentment del seu gènere o altres característiques.
- ✦ **Prevenició de l'assetjament sexual:** És crucial establir polítiques i programes de prevenició de l'assetjament sexual a l'empresa per garantir un entorn de treball segur i respectuós per a tothom.
- ✦ **Participació i escolta activa dels treballadors:** Crear mecanismes perquè els treballadors puguin expressar les seves opinions i preocupacions és important per assegurar una cultura empresarial inclusiva i equitativa.
- ✦ **Alternança en els permisos per malaltia infantil:** Aquesta proposta pot ajudar a promoure la igualtat de gènere en la responsabilitat de la cura dels fills i millorar la conciliació familiar.
- ✦ **Revisió dels processos de recursos humans:** Evitar que les decisions de recursos humans estiguin influïdes per opinions personals pot contribuir a una selecció i promoció de personal més justa i equitativa.

En resum, les mesures suggerides aborden diversos aspectes clau relacionats amb la igualtat de gènere i l'equitat en l'entorn laboral, com la conciliació entre la vida laboral i personal, la transparència en els processos de selecció i promoció, la prevenició de l'assetjament i la participació activa dels treballadors en la presa de decisions.

4. PROPOSTA D'ACCIONS I MESURES I COM AVALUAR-LES

Cal recordar que la promoció de la igualtat de gènere és un esforç continu i que requereix la implicació de tota l'organització per tenir èxit. A més, estar oberts a les retroalimentació del personal i adaptar les estratègies segons sigui necessari és fonamental per avançar cap a una cultura d'igualtat de gènere.

A part de les esmentades mesures us presentem altres relacionades directament amb les dimensions tractades en aquest estudi de diagnòstic de la vostra entitat.

1. Àrea d'actuació: Selecció i contractació

Pla d'actuació	Al personal de nova incorporació se l'informarà del contingut del Pla d'Igualtat vigent. També hauran de realitzar l'acció formativa sobre sensibilització en temes d'igualtat existent en l'empresa. Aquesta informació estarà inclosa en el pla d'acollida de cada treballador tindrà quan s'incorpori al Comú
Seguiment	Anàlisi de les persones que realitzen la formació desagregada per sexe.
Data límit d'implementació	Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Any 2026
Recursos Humans i/o Materials	Departament de RRHH i Comitè de plans d'Igualtat

2. Àrea d'actuació: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Pla d'actuació	<p>Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.</p> <p>Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la corresponsabilitat.</p> <p>Fer un qüestionari a tots els treballadors comunals pel analitzar l'impacte de les accions realitzades</p>
Seguiment	<p>Anàlisi de les persones que s'acullen a la mesura.</p>
Data límit d'implementació	<p>Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Darrer trimestre Any 2025</p>
Recursos Humans i/o Materials	<p>Departament de RRHH I comitè d'Igualtat</p>

3. Àrea d'actuació: Seguretat, salut laboral i equipaments

Pla d'actuació	Revisar, amb perspectiva de gènere, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.
Seguiment	Anàlisi de dades d'accidentabilitat, revisions mèdiques, formacions, etc. desagregades per gènere..
Data límit d'implementació	Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Procés continu
Recursos Humans i/o Materials	Departament de RRHH i SPA aliè

4. Àrea d'actuació: Prevenció de l'assetjament sexual, laboral i per raó de sexe

Pla d'actuació	<p>Realitzar el protocol d'assetjament, incloent els conceptes, laboral, sexual i per raó de gènere.</p> <p>Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol.</p>
Seguiment	<p>Presentació a la corporació del protocol</p> <p>Nombre de persones assistents a la formació inicial. Posteriorment s'afegirà la Pla d'Acollida del personal de la corporació.</p>
Data límit d'implementació	<p>Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Primer quadrimestre Any 2025</p>
Recursos Humans i/o Materials	<p>Departament de RRHH i assessors extens i Comitè d'Igualtat.</p>

5. Àrea d'actuació: Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

Pla d'actuació

Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere

- Elaborar un document que recopili els drets laborals reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.
- Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere

Seguiment

Nombre de persones que s'acullen a aquesta mesura.

Data límit

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. **Primer quadrimestre Any 2025.**

d'implementació

Recursos Humans

Departament Benestar social del Comú, Comitè d'Igualtat i assessors

i/o Materials

Jurídics.

6. Àrea d'actuació: Comunicació inclusiva i no sexista

Pla d'actuació

Actualitzar la comunicació i publicacions del Comú per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

- Corregir imatges i comunicació visual que només representa a un sexe i/o que conté estereotips de gènere (pàgina web, fullets informatius, targetes, comunicació corporativa...).

Seguiment

Estudi d'impacte de gènere

Data límit

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. **Procés continu**

d'implementació

Recursos Humans

Departament de Comunicació i Màrqueting del Comú

i/o Materials

7. Àrea d'actuació: Formació

Pla d'actuació

Impartir formacions als treballadors comunals sobre la temàtica següent.

- Presentació del pla d'igualtat **_primer quadrimestre any 2025**
- Sessions de sensibilització en temes d'igualtat i comunicació
- Presentació del protocol d'assetjament_ **primer quadrimestre any 2025**
- Sessió de formació a la comissió de festes del Codi Lila_ **primer quadrimestre any 2025**

Seguiment

Estudi d'impacte de gènere

Data límit d'implementació

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. **Procés Continu**

Recursos Humans i/o Materials

Departament de Comunicació i Màrqueting del Comú

8. Àrea d'actuació: Sistematització de la recollida de dades

Pla d'actuació	Crear la metodologia per la recollida de dades desagregades per sexe en tots els àmbits d'actuació del Comú per poder donar resposta al qüestionari anual de l'Institut andorrà de les dones
Seguiment	Estudi d'impacte de gènere, informe d'avaluació sobre la situació de les dones i la igualtat
Data límit d'implementació	Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Any 2025
Recursos Humans i/o Materials	Departaments de Joventut, Esports, Cultura, Turisme, Comitè d'Igualtat i assessors jurídics

9. Àrea d'actuació: Anàlisi

Pla d'actuació

1. Estudiar la possibilitat de condicionar les adjudicacions públiques a empreses que compleixin la normativa sobre igualtat i valorar les que disposin de mesures o programes específics enfocats a la igualtat, la inclusió i la diversitat.
2. Analitzar la possibilitat de condicionar les subvencions i les ajudes públiques en tots els àmbits: social, cultural, esportius i altres al compliment de valoracions en pro de la igualtat, la no discriminació, la inclusió i la diversitat.

Seguiment

Estudi d'impacte de gènere

Data límit

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. **2025-2026**

d'implementació

Recursos Humans

Departament de contractació, Esports , Cultura, Assessor jurídics i Comitè

i/o Materials

d'Igualtat

10. Àrea d'actuació: Informes d'impacte de gènere

Pla d'actuació	Analitzar i establir la metodologia dels informes d'impacte de gènere pels programes i iniciatives que patrocina o subvenciona el Comú.
Seguiment	Estudi d'impacte de gènere
Data límit d'implementació	Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat. 2027
Recursos Humans i/o Materials	Comitè d'Igualtat i diferents departaments del Comú