



Consell Comarcal  
del Ripollès



DALEPH

# PLA D'IGUALTAT DEL CONSELL COMARCAL DEL RIPOLLÈS

2026

[www.daleph.com](http://www.daleph.com)

Diligència per fer constar que en la sessió del Ple de la corporació de data 19 de maig de 2026, s'ha aprovat el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès 2026-2030

# Índex

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>INFORMACIÓ SOBRE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>RESULTATS DE LA DIAGNOSI</b>	<b>7</b>
4.1	CONDICIONS GENERALS	7
4.1.1	Informació sobre el sector d'activitat, estructura organitzativa i dispersió geogràfica	7
4.1.2	Informació interna amb dades desagregades per sexe	13
4.1.3	Informació interna i externa sobre la publicitat, imatge, comunicació corporativa i ús del llenguatge	24
4.2	PROCESSOS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	28
4.3	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIONS	31
4.4	CONDICIONS DE TREBALL	33
4.5	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	37
4.6	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	38
4.7	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	39
4.8	CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	40
<b>5</b>	<b>PLA D'ACCIÓ</b>	<b>43</b>
5.1	VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT	43
5.2	OBJECTIU DEL PLA D'IGUALTAT	43
5.3	ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT	43
<b>6</b>	<b>SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>	<b>59</b>
6.1	PERIODICITAT I SEGUIMENT DE L'AVAUACIÓ	59
6.2	COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	59
6.3	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I SOLUCIÓ DE CONFLICTES	60
<b>7</b>	<b>ANNEX I: AUDITORIA RETRIBUTIVA DEL CONSELL COMARCAL DEL RIPOLLÈS</b>	<b>61</b>

## 1 INTRODUCCIÓ

El present document constitueix el **Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès**.

Els plans d'igualtat són un instrument per aconseguir l'equitat de gènere en l'àmbit laboral en les empreses i les administracions públiques. Constitueixen un **conjunt ordenat de mesures** adoptades després d'haver elaborat una **diagnosi de gènere**. Fixen objectius en matèria de gènere, i les estratègies i les pràctiques per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La promoció de la igualtat de gènere s'ha convertit en una necessitat social, ètica i legal, en tots els àmbits de la vida, inclòs el laboral. En aquest sentit, i reconeixent aquesta necessitat, **el Consell Comarcal del Ripollès es compromet a fomentar i garantir la igualtat i la diversitat en l'organització**.

El procés seguit per a la implementació del present pla d'igualtat comença amb l'elaboració d'una **diagnosi prèvia**, que de forma exhaustiva analitza la situació actual en matèria de gènere, a través de les anàlisis de dades organitzatives i de gestió de la plantilla, desagregades per sexe. Un cop analitzades les dades, s'identifiquen les àrees de millora i es plantegen una sèrie de mesures que constitueixen el **Pla d'Accions** de l'organització.

Així mateix, el present document conté també els **resultats de l'auditoria retributiva** de l'organització.

La diagnosi s'ha dut a terme seguint els continguts establerts en la normativa vigent. D'aquesta manera, el document està alineat amb les directrius més actuals d'igualtat:

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Estatal).
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Estatal).
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación (Estatal).
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo (Estatal).

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Estatal).
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Estatal).
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Estatal).
- **Llei 15/2015**, d'igualtat entre dones i homes (Autonòmica).
- **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 13/2025, de 29 de desembre**, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia (Autonòmica).
- **Llei 19/2020, del 30 de desembre**, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

El Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès s'estructura en sis capítols:

- El present capítol introductor
- El segon capítol, on es descriu la metodologia de treball utilitzada per a la elaboració de la diagnosi en matèria d'igualtat
- El tercer capítol, que conté informació sobre la Comissió Negociadora del Pla
- El quart capítol, on es presenten els resultats de la diagnosi
- El cinquè capítol, que conté les propostes per a desplegar el pla d'acció
- El sisè capítol, que descriu el sistema de seguiment i avaluació

En aquest marc, **el Consell Comarcal del Ripollès manifesta el seu compromís amb la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes i amb la garantia de la igualtat de tracte i la no-discriminació en l'àmbit laboral. Així mateix, es compromet a promoure un entorn de treball respectuós amb la diversitat, lliure de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, d'acord amb la normativa vigent en matèria d'igualtat i amb el que estableix el Reial decret 1026/2024.**

## 2 METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès s'ha elaborat a partir d'una metodologia d'anàlisi qualitativa i quantitativa.

Per a l'anàlisi quantitativa, s'han analitzat les **dades de la plantilla desagregades per sexe** sobre els diferents indicadors que estableix la normativa que regula l'estructura de la diagnosi per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. El període d'anàlisi de les dades és d'un **any natural**, en concret, del **2025**.

- **Dades quantitatives:** el període d'anàlisi de les dades quantitatives del personal s'ha fixat a data de **31 de desembre de 2025**.
- **Dades acumulades:** formacions, promocions, permisos, entre d'altres que corresponen al període de 2025.

Pel que fa a l'**anàlisi qualitativa**, s'ha dut a terme a través d'una anàlisi documental i de consultes al personal a través d'una enquesta a la plantilla i entrevistes a l'equip de recursos humans:

- **Anàlisi documental:** s'ha revisat documentació interna vinculada a la gestió dels recursos humans (ofertes de feina, dades de la plantilla desagregades per sexe, etc.) i relacionada amb condicions laborals (mesures de conciliació, protocols d'actuació).
- **Entrevista al personal:** durant l'elaboració de la diagnosi s'ha entrevistat al personal de Secretaria Accidental i al personal de Recursos Humans i Comunicació. Amb l'entrevista s'ha complementat la informació que no s'ha pogut obtenir a través de l'anàlisi documental, com és el cas de mesures de riscos laborals, el protocol d'assetjament sexual, les comunicacions al personal, les modificacions de les condicions de treball o les inaplicacions de conveni.

La recollida de dades, la seva estructuració i anàlisi s'ha dut a terme entre els **mesos de gener i febrer de 2026**.

En la recollida de dades per part del Consell Comarcal han participat:

- Marta Arxé
- Montserrat Cañete
- Agustí Mas
- Sandra Castillo

Per part de Daleph, han participat:

- Vanesa Mora, Directora de l'Àrea d'Igualtat
- Ana Rodarte, Consultora d'Igualtat

### 3 INFORMACIÓ SOBRE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La **Comissió Negociadora** del Pla d'Igualtat és l'òrgan encarregat de **negociar la diagnosi en matèria d'igualtat**, així com les **mesures del propi pla**. Una vegada signat el document, la Comissió Negociadora i les persones que la integren passaran a constituir la **Comissió de Seguiment** del Pla d'Igualtat. Aquesta serà l'òrgan encarregat de fer el **seguiment de la implementació del Pla**.

Per a la elaboració del present document, el Consell Comarcal del Ripollès constitueix una Comissió Negociadora integrada per personal del mateix Consell Comarcal.









A continuació, es detallen les **funcions** de la Comissió Negociadora, conforme l'article 5 del Reial Decret 901/2020:



*Funcions de la Comissió Negociadora*

## 4 RESULTATS DE LA DIAGNOSI

La **diagnosi** s'ha elaborat seguint amb detall el contingut del Reial Decret 901/2020 i l'annex d'aquest. Els apartats analítics que el conformen són els següents:

-  **Condicions generals**
-  **Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional**
-  **Classificació professional i retribucions**
-  **Condicions de treball**
-  **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**
-  **Infrarepresentació femenina**
-  **Prevençió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**
-  **Conclusions del diagnòstic**

### 4.1 Condicions generals

Aquest apartat té com a objectiu contextualitzar les **dades d'activitat, dimensió i estructura organitzativa** del Consell Comarcal del Ripollès. Les dades analitzades han estat les següents:

- Informació sobre el Consell Comarcal, sobretot, relativa a la seva estructura organitzativa.
- Informació interna amb dades desagregades per sexe (sexe, edat, antiguitat, nivell d'estudis...).
- Informació interna i externa sobre la publicitat, imatge, comunicació corporativa i ús del llenguatge.

#### 4.1.1 Informació sobre el sector d'activitat, estructura organitzativa i dispersió geogràfica

El **Consell Comarcal del Ripollès** és l'òrgan de govern i administració pública de la Comarca del Ripollès (Catalunya). L'òrgan no disposa d'una dispersió geogràfica rellevant.



Pel que fa a l'**estructura organitzativa**, compta amb una plantilla de 44 persones, organitzades de la següent manera.

La plantilla segueix l'estructura organitzativa pròpia d'una administració pública, el que suposa l'organització del personal en 5 grups professionals, que es detallen a continuació:

### Grups professionals

- **Grup A1.** És el grup professional de major rang i per accedir-hi és necessari disposar, com a mínim, d'un títol de grau o llicenciatura. Les persones d'aquest grup duen a terme tasques de gestió, execució, control i inspecció.
- **Grup A2.** Està format per professionals amb nivell formatiu de grau o llicenciatura que s'encarreguen de dur a terme tasques tècniques de nivell mig.
- **Grup C1.** Els i les professionals d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol de Batxillerat o de Cicle Formatiu de Grau Superior i, entre les seves tasques, hi ha les de suport en l'elaboració d'informes, expedients i propostes, així com tasques d'atenció al públic, la qual cosa implica que han de disposar de competències en redacció de textos i altres documents que requereixen competències en la comprovació de càlculs.
- **Grup C2.** Les persones que formen part d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol en educació secundària i, entre les seves tasques, hi ha les d'atenció al públic i les administratives simples, així com les tasques de manteniment, segons el lloc de treball. Han de manejar programes d'ofimàtica bàsics o tasques bàsiques de manteniment i reparació d'instal·lacions i equipaments.
- **Grup E/AP.** Aquest grup està compost per professionals que s'ocupen de dur a terme serveis auxiliars, vigilància, neteja i altres tasques anàlogues. Per formar part d'aquest grup no s'exigeix cap titulació prevista en el sistema educatiu.

### Centres de treball

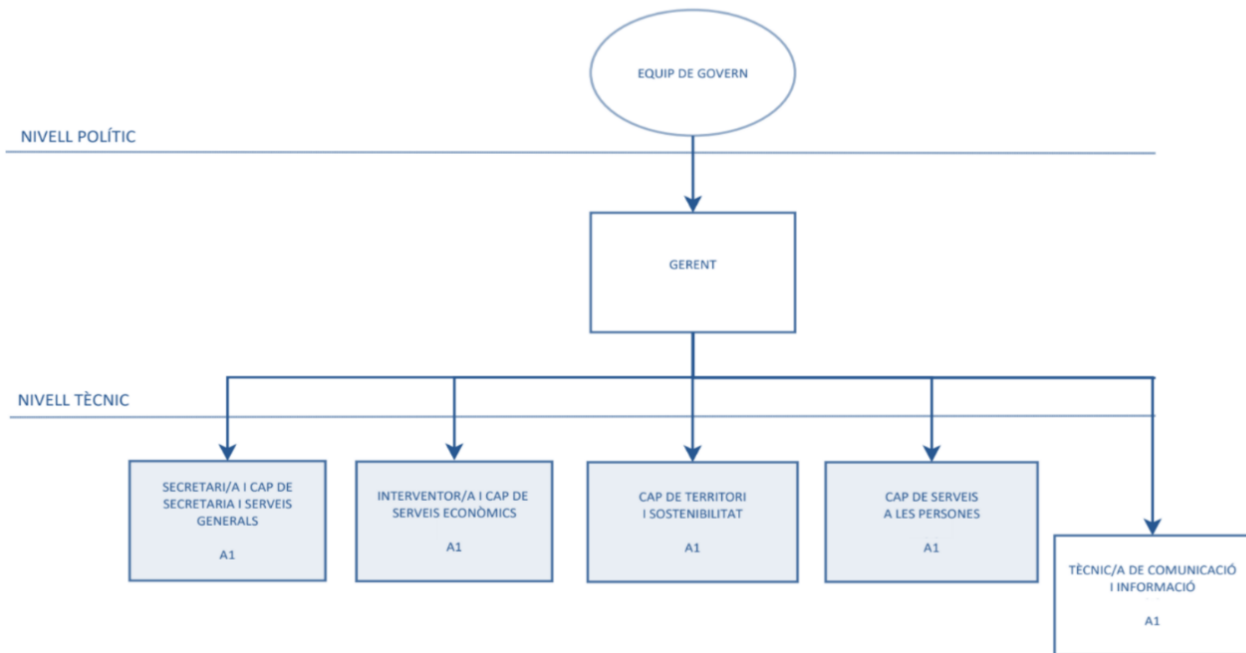
L'activitat del Consell Comarcal es desenvolupa en 2 centres de treball. Els següents:

- Consell Comarcal del Ripollès
- Refugi d'animals

## Organigrama

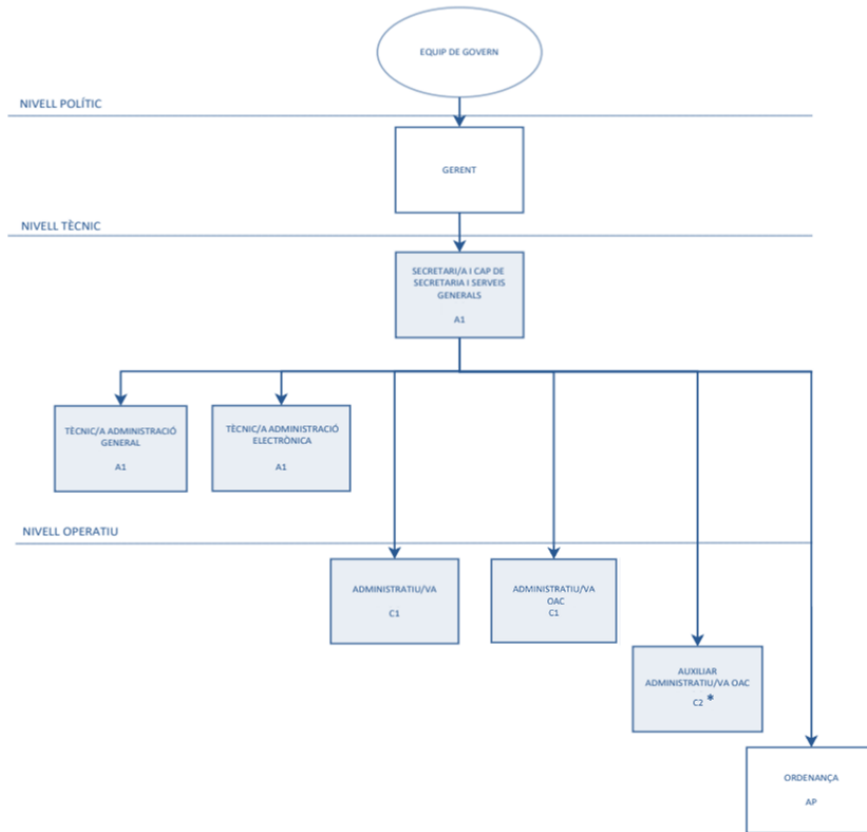
A continuació, es presenta l'estructura organitzativa del Consell Comarcal del Ripollès<sup>1</sup>:

### 1 Gerència



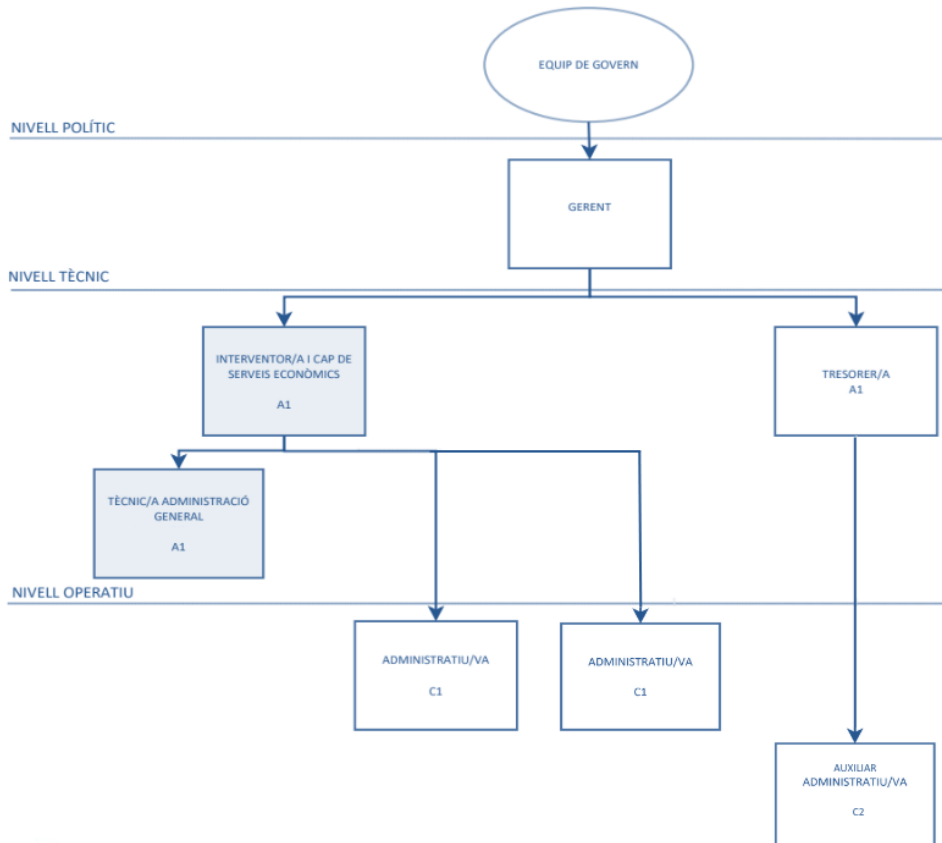
<sup>1</sup> A partir de l'organigrama penjat a la pàgina web del Consell Comarcal (2018).

## 2 Secretaria i Serveis generals

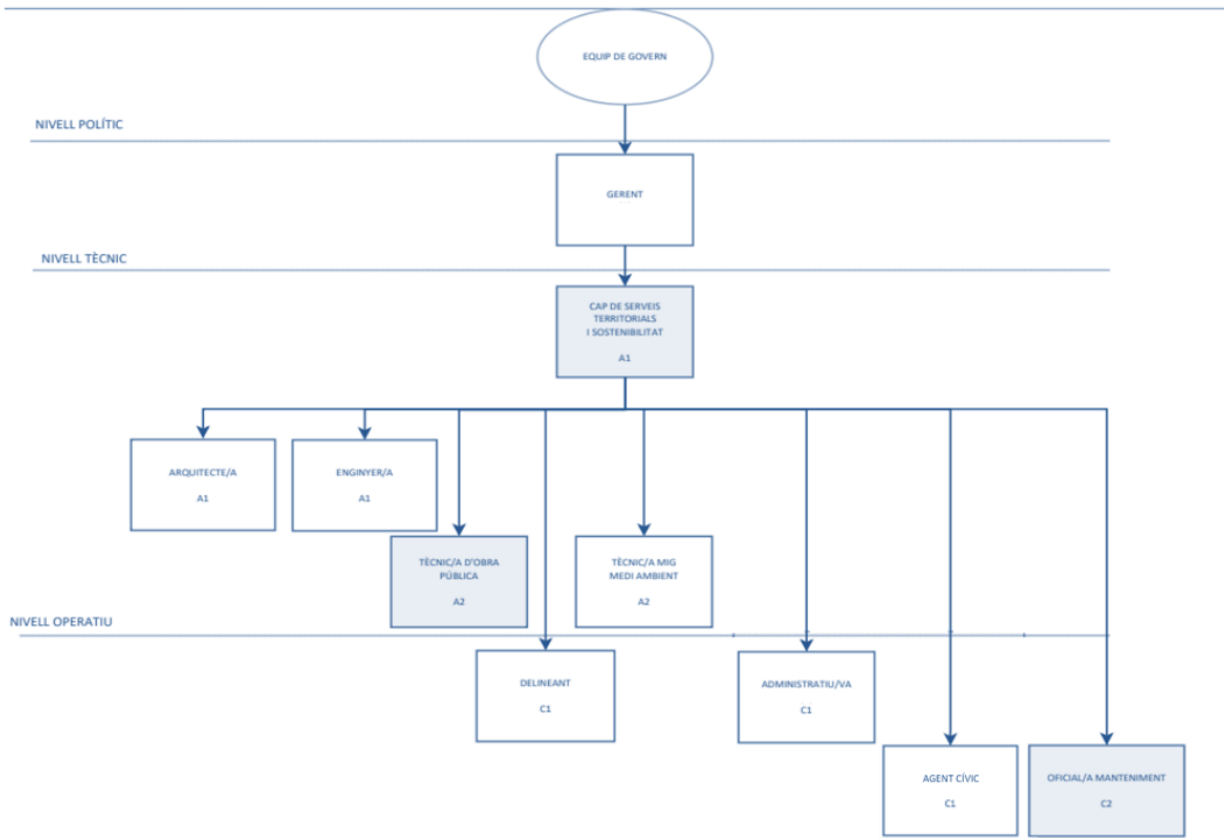


\* Per l'any 2026, aquest lloc de treball s'ha extingit.

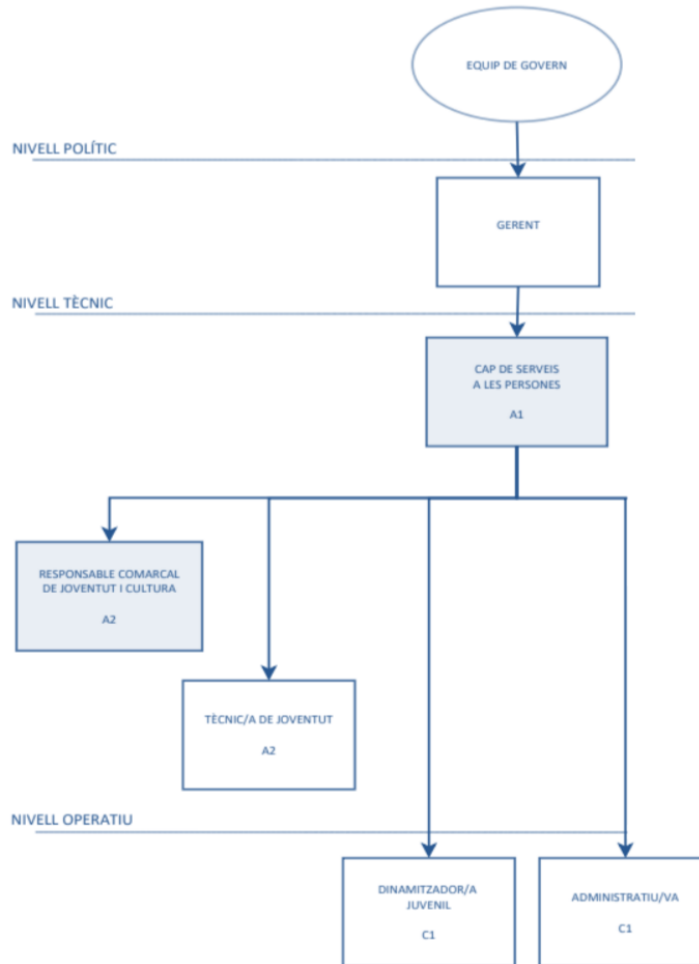
## 3 Serveis econòmics



## 4 Territori i Sostenibilitat



## 5 Serveis a les persones



#### 4.1.2 Informació interna amb dades desagregades per sexe

Aquest apartat conté l'anàlisi dels següents indicadors:

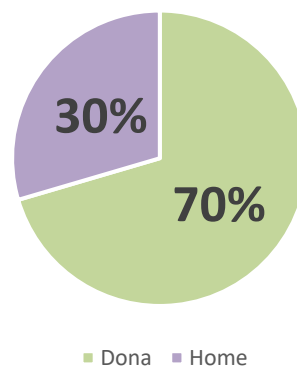
- Distribució de la plantilla per sexe
- Distribució de la plantilla per centre de treball i sexe
- Distribució de la plantilla per edat i sexe
- Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe
- Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe
- Distribució de la plantilla per departament i sexe
- Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe
- Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe
- Distribució de la plantilla per tipus de jornada i sexe

#### Distribució de la plantilla per sexe

---

El 31 de desembre de 2025, la plantilla del Consell Comarcal del Ripollès es componia de 44 persones, de les quals un **70%** (31) són dones i un **30%** (13) són homes.

#### Distribució de la plantilla per sexe



Gràfic 1. Distribució de la plantilla per sexe

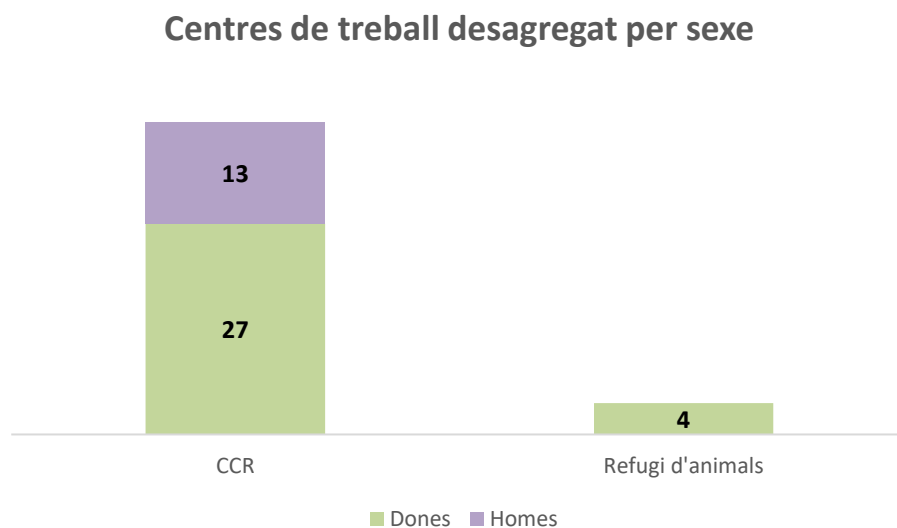
Per tant, si es pren com a referència la **LO 3/2007**, la qual estableix que una plantilla és equilibrada quan el conjunt de les persones de cada sexe no supera el 60% ni és inferior al 40%, es pot afirmar que **la plantilla del Consell Comarcal no es troba dins d'aquests marges**.

Tot i així, per determinar si existeixen biaixos de gènere serà necessari analitzar una sèrie de variables, com: edat, antiguitat, la distribució de la plantilla per llocs de treball, centres de treball, formacions, títols professionals, entre altres. Això permetrà identificar eventuais diferències entre dones i homes i identificar mesures per a afavorir la igualtat d'oportunitats.

En aquesta línia, es presenta l'anàlisi de les dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe.

### Distribució de la plantilla per centre de treball i sexe

A 31 de desembre de 2025, la plantilla del Consell Comarcal del Ripollès estava distribuïda en dos centres de treball, Consell Comarcal del Ripollès i Refugi d'animals, de la següent manera:



Gràfic 2. Centres de treball desagregat per sexe

Com es pot veure al Gràfic 2, el **Refugi d'animals constitueix un centre de treball feminitzat**, atès que el 100% de la plantilla està formada per dones. Tanmateix, aquesta distribució, per si sola, **no permet afirmar l'existència d'una divisió sexual del treball dins l'organització**<sup>2</sup>, ja que tant el

<sup>2</sup> La divisió sexual del treball fa referència a l'assignació diferenciada de funcions i responsabilitats en funció del sexe, basada en rols i estereotips de gènere socialment construïts. Tradicionalment, s'ha associat els homes amb funcions operatives, tècniques o vinculades a la presa de decisions, l'autoritat i la seguretat, i les dones amb tasques administratives, d'atenció, de cura i de gestió de serveis socials o culturals.

conjunt com la mostra analitzada són de dimensions reduïdes i no es disposa d'elements suficients per identificar una segregació estructural per raó de sexe entre centres o funcions.

Pel que fa al **centre de treball del Consell Comarcal del Ripollès**, s'hi observa també una major presència de dones: el 67,5% (27) són dones, davant del 32,5% (13) d'homes.

### Distribució de la plantilla per edat i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per sexe i edat per tal d'identificar possibles biaixos en alguns rangs d'edat analitzats. Aquests són:

- Menys de 30 anys
- De 30 a 40 anys
- De 40 a 50 anys
- Més de 50 anys

Les dades objecte d'anàlisi es mostren a la següent taula:

Edat	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
<30	3	100%	0	0%	3	7%
30-40	6	67%	3	33%	9	20%
40-50	15	94%	1	6%	16	36%
>50	7	44%	9	56%	16	36%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>70%</b>	<b>13</b>	<b>30%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Taula 1. Distribució de la plantilla per edat i sexe

En termes generals, es pot observar que **els rangs amb major representació** de la plantilla són la de **40 a 50 anys** i la de **més de 50 anys**, cadascuna amb un 36% de pes sobre el total.

- La franja d'edat més jove està integrada exclusivament per dones (100%). Tot i així, aquesta dada **no resulta estadísticament representativa**, ja que la franja només representa el 7% de la plantilla.
- La franja de 30 a 40 anys presenta una major presència de dones que d'homes, amb un 67% davant d'un 33%. D'altra banda, la franja de 40 a 50 anys mostra una **sobrerrepresentació femenina**, amb un 94% davant d'un 6%. En ambdós casos, la distribució no s'ajusta al principi de presència equilibrada establert a la LO 3/2007 (lindar 60%-40%).
- La franja de més de 50 anys és l'única en què s'observa una **major presència d'homes** (56%) respecte de dones (44%). No obstant això, es troba **equilibrada**, en ajustar-se als marges 60-40 fixats per la LO 3/2007.

En termes qualitatius, cal assenyalar que, **tot i que els homes representen una proporció menor del conjunt de la plantilla, es concentren principalment en la franja d'edat més elevada**. Aquesta distribució podria tenir implicacions en matèria d'antiguitat, estabilitat contractual o estructura

retributiva, aspectes que s'analitzaran amb major detall en els apartats corresponents mitjançant el creuament de dades.

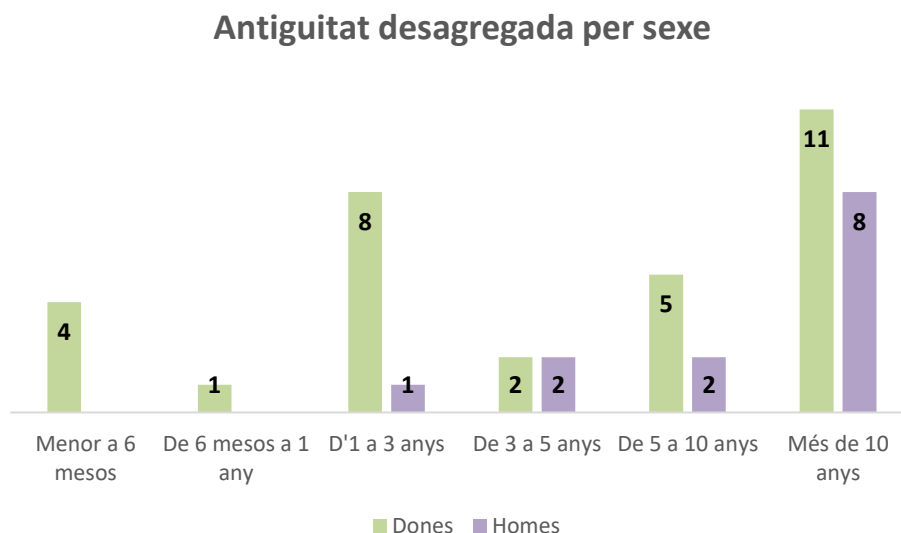
D'altra banda, **la franja de 40 a 50 anys**, que concentra un 36% de la plantilla, **presenta la major sobrerepresentació femenina**<sup>3</sup> (94% de dones davant del 6% d'homes). Des d'una perspectiva de gènere i cicle vital, aquesta etapa acostuma a coincidir amb períodes d'elevada càrrega de treball de cures, tant a fills i filles com a persones dependents. Caldrà tenir present aquest possible factor en les anàlisis posteriors sobre jornada, promoció, absències o estructura retributiva.

### Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per antiguitat i sexe per a identificar possibles biaixos en alguns rangs d'antiguitat analitzats. Aquests són:

- Menor a 6 mesos
- De 6 mesos a 1 any
- D'1 a 3 anys
- De 3 a 5 anys
- De 5 a 10 anys
- Més de 10 anys

Les dades objecte d'anàlisi es mostren al gràfic i taula següents:



Gràfic 3. Antiguitat desagregada per sexe

<sup>3</sup> Excloent la franja més jove, que no és estadísticament significativa.

Antiguitat	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
Menor a 6 mesos	4	100%	0	0%	4	9%
De 6 mesos a 1 any	1	100%	0	0%	1	2%
D'1 a 3 anys	8	89%	1	11%	9	20%
De 3 a 5 anys	2	50%	2	50%	4	9%
De 5 a 10 anys	5	71%	2	29%	7	16%
Més de 10 anys	11	58%	8	42%	19	43%
<b>Total</b>	<b>31</b>		<b>13</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>

Taula 2. Distribució de l'antiguitat de la plantilla desagregada per sexe

En general, **gairebé la meitat de la plantilla (43%) es concentra en la franja d'antiguitat de més de 10 anys**, fet que evidencia una elevada estabilitat del personal. Tot seguit, se situen les franges d'1 a 3 anys (20%) i la de 5 a 10 anys (16%). Per últim, es pot veure que les franges de 3 a 5 anys i de menor a 6 mesos representen cadascuna el 9% del total, mentre que la de franja de 6 mesos a 1 any té un pes residual (2%).

- Pel que fa a **les incorporacions més recents, s'observa una clara feminització**: les franges de menys d'1 any d'antiguitat i de 6 mesos a 1 any estan integrades exclusivament per dones (100%), mentre que la franja d'1 a 3 anys presenta també una forta majoria femenina (89%).
- La **franja de 3 a 5 anys és l'única totalment paritària**, si bé és poc representativa (9%).
- La **franja de 5 a 10 anys té una major presència femenina (71%)** en comparació amb la masculina (29%).
- La **franja de més de 10 anys**, tot i presentar una major proporció de dones, **es troba dins la llindar 60-40** i es considera, per tant, **equilibrada**.

Tal com s'ha exposat, les incorporacions recents (corresponents a les franges d'antiguitat de menys de 6 mesos fins a 3 anys) representen el 32% del total de la plantilla. La distribució per sexes d'aquests rangs indica que **les noves incorporacions dels darrers anys han estat majoritàriament de dones, fet que contribueix a consolidar la feminització global de la plantilla (70%)**.

No obstant això, amb les dades disponibles **no es pot concloure l'existència d'una prioritació formal de les dones en els processos de selecció**, sinó que podria respondre a factors com la naturalesa dels llocs de treball oferts, la composició de les candidatures presentades o el propi context sectorial. En aquest sentit, **cal tenir en compte que l'administració pública a Catalunya presenta ja una composició majoritàriament femenina (63% de dones, segons dades de l'Idescat<sup>4</sup>)**.

<sup>4</sup> Personal de les administracions públiques catalanes. Per tipus d'administració i sexe – Idescat, 2023.

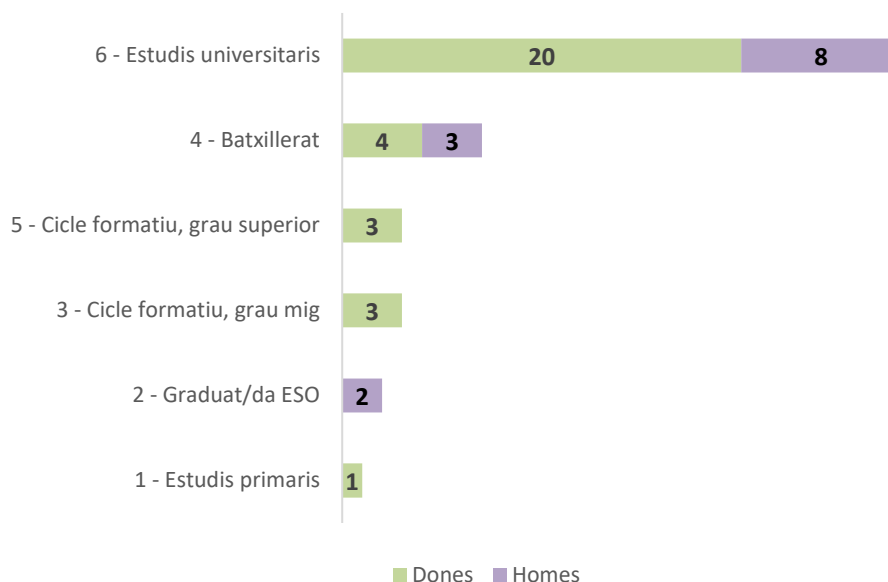
La configuració actual té **una major concentració d'homes en les franges d'edat més elevades i unes incorporacions recents majoritàriament femenines**. Això podria indicar que, en un escenari de jubilacions progressives, i sempre que es mantingui la dinàmica actual de contractació, **la composició per sexe de la plantilla podria accentuar la seva feminització en els propers anys**.

Aquesta evolució no respondria necessàriament a cap pràctica discriminatòria, sinó a la composició de l'actual piràmide d'edat del Consell Comarcal i del context sectorial. Per tant, es considera pertinent **fer un seguiment periòdic de l'evolució de la plantilla per garantir el principi de presència equilibrada i anticipar possibles desequilibris futurs**.

### Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per nivell d'estudis i sexe. Les dades objecte d'anàlisi es mostren al següent gràfic:

#### Nivell d'estudis desagregat per sexe



Gràfic 4. Nivell d'estudis desagregat per sexe

L'anàlisi del nivell d'estudis mostra una **plantilla altament qualificada, amb un 64% de persones amb estudis universitaris**. En aquesta franja, la **distribució per sexe** (71% dones i 29% homes) **reprodueix la composició global de la plantilla** (70% dones i 30% homes), sense evidència d'infrarepresentació femenina en els nivells formatius més elevats.

Així mateix, **les dones són majoritàries en els estudis de formació professional**, mentre que els nivells educatius més baixos presenten una mostra reduïda i poc significativa. En conjunt, **no s'observa segregació per nivell formatiu que situï les dones en posicions de menor qualificació**. En tot cas, qualsevol possible desigualtat que pogués detectar-se en altres àmbits (classificació

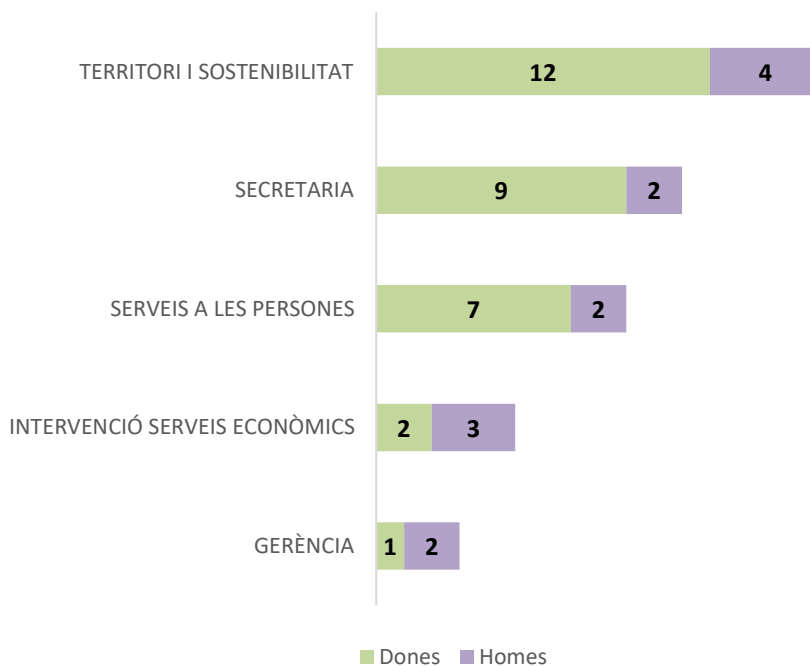
professional, promoció o retribucions) no seria atribuïble a diferències en el nivell d'estudis, sinó que requeriria una anàlisi específica.

### Distribució de la plantilla per departament i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per departament i sexe. Al Consell Comarcal del Ripollès hi ha cinc departaments:

- Territori i Sostenibilitat
- Secretaria
- Serveis a les Persones
- Intervenció Serveis Econòmics
- Gerència

#### Departament desagregat per sexe



Gràfic 5. Departament desagregat per sexe

L'anàlisi de la distribució per àrees de treball **s'ha d'interpretar en el context d'una plantilla globalment feminitzada (70%)**.

En el cas de l'**Àrea de Territori i Sostenibilitat**, s'observa una major presència femenina. Des d'una perspectiva de gènere, cal tenir en compte que **els àmbits vinculats** al desenvolupament econòmic, la planificació territorial o les funcions tècniques han estat **tradicionalment associats a rols masculinitzats**. Tanmateix, en aquest cas concret **no es reproduceix aquest patró**.

D'altra banda, **les Àrees de Secretaria i Serveis a les Persones presenten una clara feminització.** Es tracta d'àmbits vinculats a funcions de suport administratiu, gestió de serveis socials i relació amb la ciutadania, tasques que històricament s'han associat a l'esfera de cures i atenció.

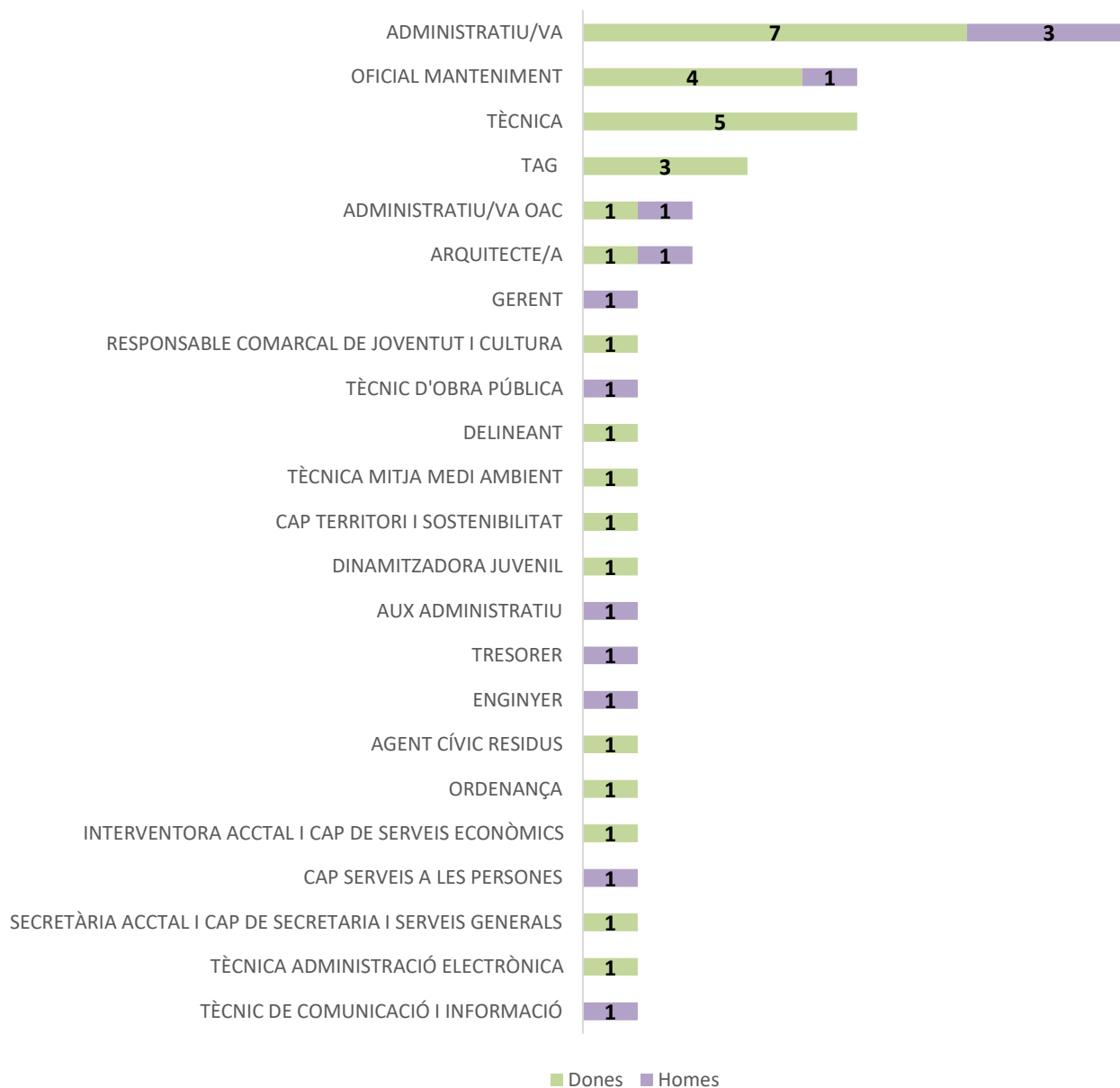
Per contra, en àrees com **Intervenció Serveis Econòmics i Gerència**, relacionades amb funcions tècniques, econòmiques o de direcció, s'observa una **major presència masculina, tot i que amb diferències quantitatives reduïdes.**

Aquesta distribució pot interpretar-se, des d'una perspectiva de gènere, en el marc de la **divisió sexual del treball**, que tradicionalment ha atribuït a les dones les funcions vinculades a l'atenció i el suport, i als homes les associades a l'esfera productiva, tècnica i de presa de decisions. **Tanmateix, atesa la dimensió reduïda de la plantilla, no es pot afirmar l'existència d'una segregació horitzontal consolidada.**

## Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per lloc de treball i sexe:

### Lloc de treball desagregat per sexe



Gràfic 6. Lloc de treball desagregat per sexe

**L'anàlisi dels llocs de treball no evidencia indicis de segregació vertical**, atès que les dones ocupen la majoria dels llocs de direcció i comandament.

**Pel que fa als llocs tècnics superiors, s'observa una presència femenina significativa**, sense concentració masculina en el conjunt del bloc. No obstant això, **determinats perfils vinculats a**

**l'enginyeria, les finances o l'obra pública** (Enginyer, Tresorer i Tècnic d'obra pública) estan ocupats per homes, fet que **podria reproduir puntualment patrons associats a la divisió sexual del treball**.

En l'àmbit administratiu es manté una major presència femenina, en coherència amb la tradicional associació de les dones a funcions de suport i gestió administrativa. En canvi, **en els llocs operatius no es reproduïx el patró habitual de masculinització**, ja que hi ha una presència destacada de dones.

Atesa la dimensió reduïda de la plantilla i el caràcter unipersonal de diversos llocs, **no es pot afirmar l'existència d'una segregació horitzontal consolidada, si bé es recomana mantenir el seguiment de la distribució per sexe per detectar possibles tendències futures**.

### Distribució de la plantilla per tipus de relació de serveis i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per tipus de relació de serveis i sexe:

Tipus de relació de serveis	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
Indefinit a temps complet	17	65%	9	35%	26	59%
Indefinit a temps parcial	2	50%	2	50%	4	9%
Temporal a temps complet	9	82%	2	18%	11	25%
Temporal a temps parcial	3	100%	0	0%	3	7%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>70%</b>	<b>13</b>	<b>30%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Taula 3. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe.

S'identifica que **el 59% té una relació de serveis de caràcter indefinit (contracte o nomenament) a temps complet**. Tot seguit, es troben les relacions temporals a temps complet (25%). Les relacions indefinides a temps parcial i temporal a temps parcial representen conjuntament el 16% del total.

- **La modalitat amb major representació**, la relació de serveis indefinida a temps complet, és equilibrada, amb una major presència de dones (65%) davant d'un 35% d'homes. Tanmateix, en comparació amb la composició global de la plantilla (70% dones i 30% homes), s'observa una lleugera reducció del pes relatiu de les dones en aquesta modalitat.
- La relació de **serveis indefinida a temps parcial és totalment paritari** (50% dones i 50% homes).
- Cal destacar la **relació de serveis temporal a temps complet**, ja que és el segon més freqüent i disposa d'una **presència majoritària de dones** que d'homes, amb un 82% davant d'un 18%.

- Finalment, **la relació de serveis temporal a temps parcial està ocupat exclusivament per dones (100%)** amb 3 persones, tot i que només representa el 7% del total.

Des d'una perspectiva de gènere, s'observa que **les modalitats temporals concentren una proporció de dones superior al seu pes en el conjunt de la plantilla (70%)**. En concret, les dones representen el 82% de les relacions temporals a temps complet i el 100% de les temporals a temps parcial, les quals, per la seva naturalesa, impliquen una menor estabilitat en l'ocupació en comparació amb les relacions indefinides.

En canvi, en les **relacions indefinides a temps complet**, que són les de major pes, **la presència femenina (65%) se situa lleugerament per sota del seu pes global**.

Tot i així, atesa la dimensió reduïda de la plantilla, **no es poden extreure conclusions causals ni afirmar l'existència de dinàmiques discriminatòries**. Es recomana mantenir el seguiment d'aquesta variable per identificar si es tracta d'un patró estructural o d'una distribució conjuntural.

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada i sexe

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per tipus de jornada i sexe:

Tipus de jornada	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
Parcial	7	70%	3	30%	10	23%
Completa	24	71%	10	29%	34	77%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>70%</b>	<b>13</b>	<b>30%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

*Taula 4. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i sexe.*

S'observa que **la majoria de la plantilla (77%) disposa d'una jornada completa**, davant del 23% que té una jornada parcial.

Des d'una perspectiva de gènere, l'anàlisi del tipus de jornada és rellevant perquè, en termes generals, les dones tendeixen a assumir en major mesura les responsabilitats de cura, fet que sovint es tradueix en una major presència en jornades parcials.

En aquest cas, però, **no s'identifiquen diferències significatives entre sexes**, ja que la distribució de dones i homes en ambdues modalitats reproduceix pràcticament el pes global de la plantilla (70% dones i 30% homes). Per tant, **no es detecta una concentració femenina en la jornada parcial**. Així mateix, cal tenir en compte que, en alguns casos, la parcialitat està vinculada a les característiques pròpies de determinats llocs de treball, com ara els d'oficial de manteniment del refugi o determinats perfils tècnics (arquitecte/a o enginyer/a), fet que condiona la distribució observada.

### 4.1.3 Informació interna i externa sobre la publicitat, imatge, comunicació corporativa i ús del llenguatge

**L'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, així com l'eliminació d'estereotips de gènere** en les comunicacions, és un element necessari per garantir la representació equitativa de dones i homes. Les expressions sexistes o l'ús del masculí genèric poden invisibilitzar les dones i dificultar que se sentin interpel·lades en igualtat de condicions.

Aquest apartat té per objectiu identificar possibles usos de llenguatge sexista o la presència d'estereotips de gènere a partir de l'anàlisi de les comunicacions internes i externes del Consell Comarcal del Ripollès.

En aquest cas, es disposa de la següent documentació per analitzar:

- Les ofertes de feina publicades al web
- Exemples de comunicació via els canals més habituals amb la plantilla
- El compendi de commemoracions anuals relacionades amb la igualtat i la diversitat

#### Ofertes de feina publicades al web

---

A continuació, **s'analitza l'ús del llenguatge amb perspectiva de gènere de les ofertes de feina** publicades a la pàgina web del Consell Comarcal del Ripollès<sup>5</sup>.

En termes generals, s'observa un **ús recurrent del masculí genèric** en els títols dels darrers llocs de feina publicats. Aquest aspecte és especialment rellevant, atès que el títol constitueix el primer element de comunicació de l'oferta i fixa el marc simbòlic en què es presenta el lloc de treball. La formulació en masculí pot limitar la percepció d'inclusió i representació equitativa:

---

<sup>5</sup> Ofertes de feina-Consell Comarcal del Ripollès.

+ Administratiu de l'àrea de Territori i Sostenibilitat
+ Administratiu de l'Oficina d'atenció ciutadana
+ Tècnic d'administració general (A1) de Secretaria
+ Agent cívic de medi ambient
+ Borsa de treball d'enginyer industrial
+ Arquitecte (Oferta d'ocupació pública 2023 - Taxa específica)
+ Dinamitzador juvenil - 2a convocatòria (Oferta d'ocupació pública 2023)
+ Dinamitzador juvenil (Oferta d'ocupació pública 2023)
+ Administratiu de l'Oficina d'atenció ciutadana (Oferta d'ocupació pública 2023)
+ Gerent del Consell Comarcal del Ripollès

*Il·lustració 1. Títols de llocs de feina.*

Per aquest motiu, **es recomana incorporar criteris de llenguatge inclusiu en la redacció dels títols, prioritzant, sempre que sigui possible, fórmules neutres<sup>6</sup>** ( per exemple, “Administració de l’Oficina d’Atenció Ciutadana” o “Personal tècnic d’administració general (A1) de Secretaria”) o, quan la forma neutra no sigui viable, utilitzant el desdoblament per garantir la inclusió del femení (per exemple “Administratiu/va de l’àrea de Territori i Sostenibilitat o “Dinamitzador/a juvenil”). **En aquesta línia, el Consell Comarcal del Ripollès preveu incorporar aquest criteri específic de manera progressiva a partir d’ara.**

Ara bé, en revisar el contingut de l’oferta de feina “Tècnic Mitjà (A2), de l’Àrea de Territori i Sostenibilitat”, s’identifica una **voluntat d’incorporar criteris de llenguatge inclusiu, especialment mitjançant l’ús de desdoblements** (per exemple, *designat/da, aptes/a, admesos/es, el/la sol·licitant*) i la incorporació de fórmules neutres com *persones aspirants* o *persones interessades*. Aquestes pràctiques contribueixen a una representació més equitativa de dones i homes en el conjunt del document.

Tanmateix, s’hi detecten encara **usos puntuals del masculí genèric** (com *els aspirants, l’opositor, els candidats* o *l’empleat*), així com algunes referències a càrrecs o perfils professionals en masculí no desdoblats (*un tècnic lingüístic*), fet que evidencia una aplicació no del tot homogènia del criteri inclusiu. En aquest sentit, **es recomana revisar i unificar els criteris de redacció per tal d’assegurar la coherència interna del document i consolidar l’ús sistemàtic de fórmules inclusives.**

<sup>6</sup> Ofertes de feina – Consell Comarcal del Ripollès.

## Exemples de comunicació via els canals més habituals amb la plantilla

---

Al llarg de l'execució de l'anterior Pla d'Igualtat, el Consell Comarcal del Ripollès va definir un criteri propi en relació amb l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu, recollit en un informe elaborat pel Gabinet de Presidència i Comunicació. Aquest document estableix l'ús preferent del masculí genèric en les comunicacions institucionals, argumentant que determinats recursos, com els desdoblaments de gènere, poden dificultar la llegibilitat dels textos i no sempre garanteixen una inclusió plena de totes les identitats.

Paral·lelament, durant tot el període també s'ha promogut la difusió de guies de llenguatge no sexista elaborades per altres ens. Així mateix, en alguns casos s'han incorporat modificacions en la denominació d'òrgans o espais institucionals per afavorir fórmules més inclusives, com és el cas del **Consell d'Alcaldies**, anteriorment denominat *Consell d'Alcaldes*.

D'altra banda, de l'anàlisi de les comunicacions revisades no es desprèn la presència d'expressions o continguts que puguin considerar-se sexistes.

Tenint en compte aquest context, es recomana fomentar, sempre que sigui possible, **l'ús de fórmules lingüístiques neutres** que involucri al conjunt de persones (per exemple: *el personal tècnic, les alcaldies, les persones usuàries*). D'igual manera, es recomana continuar amb la **difusió de guies de llenguatge no sexista** d'altres ens.

## Compendi de commemoracions anuals relacionades amb la igualtat i la diversitat

---

Al llarg de l'any, i en el marc d'un calendari de commemoracions institucionals consensuat pels membres del govern comarcal a inici de mandat, **el Consell Comarcal del Ripollès duu a terme accions especials en el marc de diverses dates commemoratives en matèria d'igualtat i diversitat**. Les efemèrides commemorades són les següents:

- 8 de març, Dia Internacional de les Dones
- 31 de març, Dia de la Visibilitat Trans
- 17 de maig, Dia Internacional contra l'LGTBI-fòbia
- 28 de juny, Dia Internacional de l'Alliberament LGBTI
- 23 de setembre, Dia de la Visibilitat Bisexual
- 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones

Amb caràcter general, aquestes commemoracions es despleguen de manera variable segons la data commemorada, entre les quals destaquen:

- Lectura de manifestos institucionals per part de representants polítics.
- Publicació de continguts específics (targetons) a les xarxes socials i, en alguns casos, difusió a través del setmanari *El Ripollès*.
- Enviament de comunicacions informatives al personal dels organismes amb seu a l'edifici administratiu.
- Il·luminació de la façana institucional amb colors vinculats a la commemoració (lila o arc de Sant Martí) i, en el cas de les dates relacionades amb la diversitat LGTBI, penjada de la bandera corresponent.



Il·lustració 2. Exemple de publicació en xarxes socials per commemorar el Dia de la Visibilitat Bisexual.

Bon dia,

Dimarts vinent, 25 de novembre, es commemora el Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones. Com és habitual, al consell comarcal es llegirà el manifest institucional per aquesta efemèride. Serà per part de la consellera comarcal d'Igualtat i Feminismes, Judit Cornellà, a la una del migdia, a la sala de plens. Tot seguit, tècnics del Consorci de benestar social del Ripollès duran a terme una dinàmica breu per prendre consciència.

Aprofitem l'avingentesa per convidar-vos a participar de les nombroses activitats que es duran a terme a la comarca per fer visible aquesta xacra i conscienciar sobre la necessitat de combatre-la.

També us recordem que per aquest motiu, el vespre del mateix dimarts, la façana del Consell Comarcal del Ripollès s'il·luminarà per l'ocasió.

Atentament,



Gabinet de Presidència i Comunicació · Agustí Mas  
 Àrea de Presidència  
 comunicacio@ripolles.cat · [www.ripolles.cat](http://www.ripolles.cat)  
 972 70 32 11



Si no és del tot necessari, no imprimiu aquest correu. D'aquesta manera estalviarem aigua, energia i recursos forestals.

Responsable de Tractament: Consell Comarcal del Ripollès FINALITAT: Gestionar i mantenir els contactes i relacions que es produeixin a conseqüència de la relació que manté amb el Consell Comarcal del Ripollès BASE JURÍDICA: Consentiment, l'interès legítim o gestionar una relació contractual. CONSERVACIÓ: Les dades es conservaran durant el temps necessari per a complir amb la finalitat per a la qual es van recaptar i segons estableixi la normativa. CESSIONS: Les dades no seran cedides a tercers, tret que siguin comunicades a les entitats públiques o privades, a les quals sigui necessari o obligatori cedir aquestes per a poder gestionar la seva sol·licitud, així com en els supòsits previstos, segons Llei. DRETS: Podrà exercitar els drets d'Accés, Rectificació, Supressió, Limitació o, si escau, Oposició. En cas de considerar vulnerat el seu dret a la protecció de dades personals, podrà interposar una reclamació davant el Delegat de Protecció de Dades [ted@ripolles.cat](mailto:ted@ripolles.cat) o, si escau, davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades <https://aepdcat.gencat.cat>. Per a més informació <https://www.ripolles.cat/privacitat/>

Aquest missatge i els documents adjunts que l'integren contenen informació confidencial únicament adreçada al destinatari o destinataris. Queda prohibit divulgar-lo, copiar-lo o distribuir-lo a tercers sense autorització escrita del Consell Comarcal del Ripollès. En cas d'haver rebut aquest correu electrònic per error, us demanem que ens ho notifiqueu directament reenviant-nos-el a l'adreça del remitent i que l'elimineu dels vostres sistemes informàtics. Gràcies.

### *Il·lustració 3. Exemple de comunicació informativa al personal, referent al Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.*

Paral·lelament, algunes d'aquestes efemèrides es complementen amb accions externes d'abast comarcal, impulsades pel Servei de Joventut del Ripollès i/o el Consorci de Benestar Social del Ripollès.

Amb aquestes actuacions, s'evidencia una línia sostinguda de visibilització institucional per part del Consell Comarcal en relació amb les reivindicacions socials en matèria d'igualtat i diversitat.

## 4.2 Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

El present apartat analitza com es duu a terme la selecció, contractació, formació i promoció professional al Consell Comarcal del Ripollès. L'anàlisi de la informació s'estructura de la següent manera:



- Criteris emprats a l'hora de realitzar els processos de selecció i contractació
- Altes i baixes contractuals
- Perfil de les persones que participen en la selecció
- Canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional
- Descripció dels perfils professionals del lloc de treball
- Dades de la formació realitzada
- Dades sobre les promocions

### Criteris emprats a l'hora de realitzar els processos de selecció i contractació

Els criteris emprats a l'hora de realitzar processos de selecció i contractació es fonamenten en **l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, que estableix en l'article 55, Principis rectors, que *"Tots els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb el que preveuen el present Estatut i la resta de*

*l'ordenament jurídic*". A més, a l'article 61, Sistemes selectius, s'estableix que "*Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes*".

Així mateix, cal destacar que **el Consell Comarcal es troba adherit a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, que estableix el marc regulador de les condicions de treball del personal**. En aquest sentit, l'article 51 de l'esmentat Acord regula l'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública i estableix que:

- La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.
- Es realitzarà una reserva no inferior a un 7% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.
- A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es propiciaran les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

### Altes i baixes contractuals

---

Durant l'any 2025 es van registrar **5 altes i 4 baixes** a la plantilla del Consell Comarcal del Ripollès.

Pel que fa a les **incorporacions, totes van correspondre a dones**. En relació amb les **baixes, 3 van ser homes i 1 dona**. Les sortides dels homes es van produir per decisió voluntària, mentre que la baixa de la dona va estar motivada per jubilació.

Atès el nombre reduït de moviments registrats durant l'any 2025, **no es poden identificar patrons significatius des d'una perspectiva de gènere**, per la qual cosa caldrà observar l'evolució en exercicis posteriors.

### Perfil de les persones que participen en la selecció

---

La Sentència del Tribunal Suprem de 8 d'octubre de 2020 (recurs 2135/2018) estableix l'obligació de garantir la composició paritària dels tribunals de selecció en l'àmbit dels ens locals catalans.

En el cas del Consell Comarcal del Ripollès, la configuració dels tribunals qualificadors pot veure's condicionada per la dimensió reduïda de l'organització, fet que dificulta en determinats processos assegurar una composició plenament paritària, especialment quan es requereixen perfils tècnics específics.

## Canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

---

Pel que fa a la publicació de les ofertes, al Butlletí Oficial de la província de Girona i al Diari oficial de la Generalitat de Catalunya es realitzen les publicacions dels processos selectius conforme el previst en la normativa específica, com l'aprovació de les convocatòries i bases, o els nomenaments del personal funcionari de carrera. A la pàgina web del Consell Comarcal, al tauler d'edictes (e-tauler) i a l'apartat de transparència, hi ha habilitat l'espai "Ofertes de feina", on es publiquen tots els actes administratius relacionats amb cada procés selectiu.

## Descripció dels perfils professionals del lloc de treball

---

El Consell Comarcal del Ripollès disposa de fitxes descriptives dels llocs de treball (amb funcions, requisits i dependència jeràrquica), actualitzades anualment.

## Dades de la formació realitzada

---

Des de l'aprovació de l'anterior pla d'igualtat, **el Consorci de Benestar Social del Ripollès organitza anualment sessions i tallers específics en matèria d'igualtat adreçats al personal del Consell Comarcal, amb caràcter general obligatori.**

Tot i aquest caràcter obligatori, l'assistència efectiva s'adapta a la disponibilitat laboral del personal, atesa l'existència de jornades diferenciades i de llocs de treball que es desenvolupen fora de la seu de la corporació.

De manera no exhaustiva, en aquest període s'han impartit formacions en les següents temàtiques:

- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Comunicació inclusiva
- Identitat sexual

**Aquestes actuacions evidencien la incorporació de la perspectiva d'igualtat entre dones i homes, així com l'abordatge de qüestions vinculades a la diversitat sexual i de gènere.**

El personal del Consell Comarcal manifesta disposar de llistes d'assistència a les formacions; tanmateix, no s'ha pogut corroborar aquesta informació. Així mateix, no s'ha realitzat cap anàlisi de la participació desagregada per sexe ni per altres variables rellevants (per exemple, edat, càrrec de comandament, entre d'altres). En aquest sentit, **es recomana dur a terme una anàlisi de l'assistència des d'una perspectiva de gènere interseccional**, amb l'objectiu de fer-ne un seguiment adequat i identificar possibles variacions en la participació segons la temàtica o el període.

## Dades sobre les promocions

---

Durant l'any 2025 no es van registrar promocions al Consell Comarcal.

### 4.3 Classificació professional i retribucions

Aquest apartat es divideix en dos subapartats coherents amb el contingut establert en el Reial Decret 901/2020. Els següents:

- Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional
- Anàlisi retributiu



### Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional

---

El sistema de classificació professional i retribucions del Consell Comarcal del Ripollès s'organitza en base als **grups professionals** i els resultats de la **valoració de llocs de treball**. En aquest sentit, s'aplica una política retributiva d'acord amb els factors fixats a l'EBEP i a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.

Les **agrupacions professionals** són les següents:

- **Grup A1.** És el grup professional de major rang. Per accedir-hi, cal disposar com a mínim d'un títol de grau o llicenciatura. Les persones d'aquest grup duen a terme funcions de gestió, execució, control i d'inspecció.
- **Grup A2.** Està format per professionals amb titulació mínima de grau o llicenciatura, que realitzen tasques tècniques de nivell mig.
- **Grup B.** Està format per professionals amb titulació mínima de formació professional de grau superior.
- **Grup C1.** Els i les professionals d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol de Batxillerat o de Cicle Formatiu de Grau Superior i, entre les seves tasques, hi ha les de suport en l'elaboració d'informes, expedients i propostes, així com tasques d'atenció al públic, la qual cosa implica que han de disposar de competències en redacció de textos i altres documents que requereixen competències en la comprovació de càlculs.
- **Grup C2.** Les persones que formen part d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol en educació secundària i, entre les seves tasques, hi ha les d'atenció al públic i les

administratives simples, així com les tasques de manteniment, segons el lloc de treball. Han de manejar programes d'ofimàtica bàsics o tasques bàsiques de manteniment i reparació d'instal·lacions i equipaments.

- **Grup E/AP.** Està compost per professionals encarregats de serveis auxiliars, com vigilància, neteja i altres tasques anàlogues. Per formar part d'aquest grup, no s'exigeix cap titulació específica del sistema educatiu.

A continuació, s'analitza la distribució de la plantilla desagregada per grup professional i sexe:

Grup professional	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
A1	9	60%	6	40%	15	34%
A2	6	86%	1	14%	7	16%
C1	11	73%	4	27%	15	34%
C2	4	67%	2	33%	6	14%
AP	1	100%	0	0%	1	2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>70%</b>	<b>13</b>	<b>30%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

*Taula 5. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe.*

Es mostra que els grups A1 y C1 són els més nombrosos de la plantilla, corresponent cadascun a un 34% del total. Posteriorment, se situen els grups A2 (16%) i C2 (14%). Finalment, el grup AP té una presència residual del 2%.

- Pel que fa a la distribució per sexe, el **grup professional A1**, un dels més representatius, presenta una **composició equilibrada** en els termes 60-40 establerts per la Llei orgànica 3/2007.
- En canvi, el **grup A2** mostra una clara **feminització**, amb un 86% de dones davant d'un 14% d'homes.
- Els **grups C1 i C2** **reprodueixen pràcticament la distribució global de la plantilla**, sense que s'hi observin desviacions significatives.

- Finalment, **el grup AP està integrat per una única dona** (100%), si bé el seu pes sobre el conjunt de la plantilla és molt reduït (2%), fet que limita qualsevol interpretació en clau de tendència.

En termes generals, la distribució per grup professional **no evidencia patrons de segregació vertical per sexe**, atès que alguns grups es troben en situació d'equilibri (A1) i d'altres reproduïxen la composició global de la plantilla (C1 i C2). Tot i que el grup A2 presenta una major feminització, el seu pes relatiu dins del conjunt no altera de manera significativa l'estructura global.

Pel que fa a la **valoració dels llocs de treball**, aquesta es fonamenta, d'acord amb el que estableix l'article 4.1 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.

El sistema aplicat al Consell Comarcal es basa en una **metodologia estructurada de valoració** que analitza de manera integral les **diferents dimensions de cada lloc de treball**, entre les quals destaquen la dificultat tècnica, el nivell de responsabilitat, les condicions ambientals i de risc, la dedicació i el règim d'incompatibilitats. L'assignació de puntuacions per a cadascun dels factors i subfactors permet obtenir una valoració global del lloc, que en determina la seva classificació organitzativa i la corresponent estructura retributiva. Aquesta metodologia s'alinea amb el Manual de valoració de llocs de treball de la Diputació de Barcelona, que estableix un sistema de puntuació objectiva basat en factors de coneixement, complexitat, responsabilitat i condicions de treball.

Tot i aquesta base, des d'una perspectiva de gènere, **es considera pertinent revisar periòdicament la ponderació dels factors de valoració per tal de garantir que no es produeixin efectes indirectes sobre llocs tradicionalment feminitzats o masculinitzats**. En particular, cal vetllar perquè dimensions com la càrrega emocional, la responsabilitat funcional o la complexitat relacional rebin una valoració adequada, en equilibri amb altres factors com la penositat física, la disponibilitat horària o la perillositat, amb l'objectiu d'assegurar una estructura retributiva plenament equitativa.

## Anàlisi retributiu

---

El Consell Comarcal aplica la política retributiva regulada a l'EBEP i a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants. Els resultats de l'auditoria retributiva es presenten a l'Annex I del present document.

### 4.4 Condicions de treball

El present apartat analitza les condicions de feina del Consell Comarcal del Ripollès. L'anàlisi de la informació s'estructura de la següent manera:

- Jornada de treball, horaris i distribució del temps de treball
- Hores extraordinàries i complementàries



- Sistemes de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius
- Auditoria salarial
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Intimitat en relació amb l'entorn i la desconexió digital
- Permisos i excedències de l'últim any
- Absències no justificades
- Règim de mobilitat funcional i geogràfica
- Nombre de persones cedides per altres empreses
- Inaplicacions de conveni

### **Jornada de treball, horaris i distribució del temps de treball**

---

La jornada ordinària de treball del personal del Consell Comarcal del Ripollès és de **36 hores setmanals en còmput anual**, d'acord amb l'acord del Ple de 16 de novembre de 2021 d'aprovació del segon annex de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de menys de 20.000 habitants, amb efectes des de l'1 de gener de 2022.

L'horari general del personal amb jornada ordinària es distribueix de dilluns a divendres, de **8:00 a 15:00 hores**, i inclou **13 tardes obligatòries de dimarts a l'any**, en horari de **16:00 a 19:00 hores**.

Els caps d'àrea poden veure incrementat el nombre de tardes anuals per necessitats del servei. Cada àrea disposa del seu calendari específic, on es determinen les tardes assignades a cada persona empleada, i correspon a la persona responsable de l'àrea vetllar pel compliment de l'horari establert.

Amb caràcter general, serà obligatori treballar, com a mínim, un dimarts al mes, que no podrà coincidir amb períodes de vacances ni amb dies d'assumptes particulars.

Aquesta distribució no és aplicable als llocs amb jornada especial o amb una organització diferent del temps de treball. En particular, determinats serveis, com el Servei de Joventut (que pot requerir més d'una tarda setmanal), el Refugi d'animals del Ripollès o el Servei d'Esports (que pot requerir treball en caps de setmana), disposen d'una distribució adaptada a les seves necessitats específiques. En tots els casos, però, s'ha de complir la jornada anual establerta o la part proporcional en el cas de jornades parcials.

Es mantenen quatre dies anuals de jornada reduïda, amb horari de 8:00 a 14:00 hores: el 5 de gener, el Dijous Sant i els dies 24 i 31 de desembre.

Des d'una perspectiva de gènere, **la reducció de la jornada ordinària a 36 hores setmanals en còmput anual pot contribuir a millorar les condicions de conciliació del conjunt de la plantilla**. No obstant això, la distribució del temps de treball, amb tardes obligatòries i, en determinats serveis, prestació en caps de setmana, requereix una gestió adequada per garantir que no generi impactes diferenciats en funció de les responsabilitats de cura. En aquest sentit, **es considera**

**rellevant fer un seguiment periòdic de l'ús de mesures de flexibilitat i de l'organització horària per detectar possibles desigualtats indirectes.**

### **Hores extraordinàries i complementàries**

---

La documentació analitzada estableix que la modificació de jornada no ha de comportar un increment de la contractació temporal ni la realització d'hores fora de la jornada habitual per atendre les tasques pròpies dels llocs de treball. En aquest sentit, l'organització del temps de treball s'ha d'ajustar al còmput anual establert, garantint la correcta prestació dels serveis dins de la jornada ordinària.

### **Sistemes de remuneració i quantia salarial**

---

Aquest subapartat queda cobert amb el contingut del capítol **4.3. sobre Classificació professional i retribucions** en el que es plasmen les conclusions de l'auditoria salarial.

### **Auditoria salarial**

---

Aquest subapartat queda cobert amb el contingut del capítol **4.3. sobre Classificació professional i retribucions** en el que es plasmen les conclusions de l'auditoria salarial.

### **Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball**

---

El Consell Comarcal del Ripollès disposa d'un **Reglament pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei del Consell Comarcal del Ripollès**, en línia amb l'article 47 bis del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015 (TREBEP), de 30 d'octubre.

En aquest, el teletreball és configurat com una modalitat **voluntària i compatible amb la prestació presencial**, que pot desenvolupar-se fins a un màxim de dues jornades completes setmanals, sempre que les funcions del lloc ho permetin. El reglament estableix expressament que el teletreball **no comporta modificació del règim jurídic, retributiu ni de les oportunitats de formació o promoció professional del personal**.

De manera complementària, el personal disposa de la **Guia de teletreball del Consell Comarcal del Ripollès**, on es fa menció dels accessos als espais digitals del Consell Comarcal, així com la gestió d'incidències informàtiques.

Des d'una perspectiva de gènere, el marc regulador del teletreball constitueix una eina potencialment afavoridora de la conciliació i la corresponsabilitat. No obstant això, es considera convenient **realitzar un seguiment periòdic de la seva aplicació per analitzar-ne l'ús efectiu desagregat per sexe i evitar que aquesta modalitat es centri majoritàriament en un únic perfil de la plantilla**.

## Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

---

El Consell Comarcal del Ripollès ha realitzat una **avaluació de riscos psicosocials** mitjançant el mètode FPSICO 4.1, amb participació del 72% de la plantilla. **L'estudi integra la variable gènere en l'anàlisi de resultats i contempla factors vinculats a relacions interpersonals, suport social, exposició a violència, assetjament sexual i discriminació.** Tot i que aquests indicadors no especifiquen el motiu de la possible discriminació, es considera necessari incorporar una perspectiva més àmplia que inclogui també la prevenció de situacions vinculades a l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Les **mesures preventives** proposades en l'informe se centren principalment en la millora dels sistemes de comunicació, participació i supervisió, així com en la formació en riscos psicosocials i prevenció de l'assetjament laboral.

Des d'una perspectiva de gènere, es considera rellevant:

- Fer un **seguiment periòdic** dels resultats desagregats per sexe, amb especial atenció als factors de càrrega de treball, demandes psicològiques i participació/supervisió.
- Analitzar si determinades àrees de treball amb major presència femenina presenten **nivells d'exposició diferencial** en factors com la càrrega emocional o el suport social.
- Coordinar les **actuacions preventives** amb el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Garantir que les **accions formatives** en matèria de riscos psicosocials incorporin **continguts específics** sobre desigualtats de gènere, discriminacions, corresponsabilitat i impacte diferencial dels riscos.

A més, d'acord amb l'**article 80 de l'Acord comú** de condicions per als empleats públics dels ens locals de menys de 20.000 habitants, es considera necessari avançar en la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. En aquest sentit, es recomana que futures avaluacions tinguin en compte l'anàlisi específica de factors com la doble presència, el risc reproductiu i possibles diferències ergonòmiques o d'exposició vinculades al sexe, així com la relació entre condicions de treball i responsabilitats de cura.

## Intimitat en relació amb l'entorn i la desconexió digital

---

Dins el Reglament de Teletreball del Consell Comarcal, a l'article 7.7, es fa menció del següent:

*"El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconexió digital en els termes establerts en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i se li ha de garantir, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la seva intimitat personal".*

## Permisos i excedències durant l'últim any

---

Durant l'any 2025, **no es van registrar excedències** al Consell Comarcal del Ripollès. Pel que fa als permisos vinculats a la conciliació, es va formalitzar **una única reducció de jornada per cura de fills/es**.

La tramitació de permisos i excedències **es regeix pel que estableix el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)** i es gestiona a instància del personal interessat, d'acord amb el procediment administratiu establert.

### **Absències no justificades**

---

No aplica en el cas del Consell Comarcal del Ripollès.

### **Règim de mobilitat funcional o geogràfica**

---

No aplica en el cas del Consell Comarcal del Ripollès.

### **Nombre de persones cedides per altres empreses**

---

No aplica en el cas del Consell Comarcal del Ripollès.

### **Inaplicacions de conveni**

---

No aplica en el cas de Consell Comarcal del Ripollès.

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

El present apartat analitza l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. La informació s'estructura de la següent manera:



- Mesures implementades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets de vida
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar el personal sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Anàlisi de la forma en què les prerrogatives empresarials afecten particularment a persones amb responsabilitats al seu càrrec

### **Mesures implementades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets de vida**

---

El Consell Comarcal del Ripollès no disposa de mesures de conciliació addicionals més enllà de les previstes en la normativa aplicable.

No obstant això, es constata l'existència d'una certa flexibilitat organitzativa que permet, en funció de les necessitats del servei, adaptar puntualment l'horari o la distribució de la jornada davant circumstàncies personals o familiars.

### **Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar el personal sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

---

El personal del Consell Comarcal del Ripollès disposa d'un espai intern on es poden consultar els permisos i drets vinculats a la conciliació, mitjançant la carpeta comuna corporativa. La informació sobre aquests drets es facilita en el moment d'incorporació del personal, ja que forma part del protocol de benvinguda.

Tanmateix, no es duen a terme accions periòdiques específiques de recordatori o difusió.

D'altra banda, es recomana reforçar els continguts del protocol de benvinguda amb la documentació sobre el compromís institucional amb la igualtat de tracte, la prevenció de la discriminació i el respecte a la diversitat sexual i de gènere en l'entorn laboral.

### **Anàlisi de la forma en què les prerrogatives empresarials afecten particularment a persones amb responsabilitats al seu càrrec**

---

No aplica en el cas del Consell Comarcal del Ripollès.

## **4.6 Infrarepresentació femenina**

En el present apartat s'analiza la infrarepresentació femenina al Consell Comarcal del Ripollès mitjançant l'anàlisi de la segregació horitzontal i la segregació vertical dins la plantilla:



- **Segregació horitzontal:** es refereix a la distribució del personal entre els diferents col·lectius o grups amb característiques similars al Consell Comarcal.
- **Segregació vertical:** fa referència a la distribució de la plantilla segons els diferents nivells jeràrquics dins la organització.

Aquesta perspectiva permet identificar eventuais barreres que dificulten una representació equitativa de dones en segons quins llocs de treball o grups professionals. Així mateix, cal destacar que l'anàlisi d'aquest apartat està directament relacionada amb la distribució de personal per lloc de treball i sexe realitzat en l'apartat **4.1.2. Informació interna amb dades desagregades per sexe.**

### **Segregació horitzontal**

---

Com ja s'ha analitzat amb anterioritat, al Consell Comarcal del Ripollès s'ha detectat una certa diferenciació per sexe en la distribució de les àrees de treball. Per exemple, s'ha evidenciat una major feminització en àrees com Secretaria i Serveis a les Persones, i una presència masculina més elevada en àmbits vinculats a funcions econòmiques o de direcció. Tanmateix, en àrees tècniques com Territori i Sostenibilitat no es reproduïx el patró tradicional de masculinització.

**Atesa la dimensió reduïda de la plantilla i el caràcter unipersonal de diversos llocs, no es pot afirmar l'existència d'una segregació horitzontal consolidada.**

### Segregació vertical

---

L'objectiu d'analitzar la possible segregació vertical és observar si els llocs de treball amb rangs jeràrquicament superiors estan majoritàriament ocupats per dones o homes i, si és el cas, confirmar l'existència de biaixos de gènere.

Tal com s'ha analitzat en l'apartat de classificació professional, **el sistema del Consell Comarcal del Ripollès s'estructura en grups professionals** (A1, A2, C1, C2 i AP) d'acord amb l'EBEP i amb els resultats de la **valoració de llocs de treball**. En aquest sentit, l'anàlisi de la distribució de la plantilla per grup professional i sexe no evidencia una concentració masculina en els nivells professionals superiors. En concret, el grup A1, el de major rang, presenta una distribució equilibrada entre dones i homes (60% i 40%), mentre que la resta de grups reproduïxen majoritàriament la composició global de la plantilla.

**Per tant, no es detecta l'existència d'una segregació vertical estructural en el conjunt de l'organització.**

## 4.7 Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

El Consell Comarcal del Ripollès **disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, aprovat l'any 2010 i amb una última modificació l'any 2019. En el moment de la seva aprovació, el protocol es va comunicar al conjunt del personal mitjançant notificació interna.

Des d'aleshores, **no s'ha activat cap procediment** en el marc d'aquest protocol. Tanmateix, no es va realitzar una sessió formativa específica sobre el seu contingut ni sobre el procediment d'actuació en el moment de la seva implantació. Cal destacar que s'han dut a terme algunes sessions formatives vinculades a la prevenció de l'assetjament sexual i a la sensibilització sobre actituds masclistes, si bé no han estat centrades específicament en el funcionament del protocol intern.

Així mateix, **el protocol vigent és anterior a l'aprovació de la normativa més recent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació i de drets de les persones LGTBI (RD 1026/2024)**, per la qual cosa es considera oportú i actualitzar-lo per tal d'incorporar de manera expressa la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

De l'anàlisi qualitativa realitzada es desprèn que **el grau de coneixement del procediment intern no és generalitzat entre la plantilla**, fet que reforça la necessitat de millorar-ne la difusió, formació i accessibilitat.

#### 4.8 Conclusions de la diagnosi

Després de realitzar la diagnosi pertinent, es recullen a continuació les principals conclusions del Consell Comarcal del Ripollès en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació:

- La **plantilla** del Consell Comarcal del Ripollès està **feminitzada**, amb un 70% de presència de dones i 30% d'homes. Per tant, no entra en els equilibris del 60-40 marcats per la LO 3/2007.
- Pel que fa a l'anàlisi de l'edat de la plantilla desagregada per sexe, **la franja de 40 a 50 anys, que concentra un 36% del pes del total, presenta la major sobrerrepresentació femenina**. Es destaca aquesta particularitat perquè, des d'una perspectiva de gènere i cicle vital, aquesta etapa acostuma a coincidir amb períodes d'elevada càrrega de treball de cures, tant a fills i filles com a persones dependents. D'altra banda, **cal evidenciar que els homes es concentren principalment en la franja d'edat més elevada**.
- Pel que fa a l'anàlisi d'antiguitat de la plantilla desagregada per sexe, **s'identifica que les noves incorporacions dels darrers anys han estat majoritàriament de dones, fet que contribueix a consolidar la feminització global de la plantilla (70%)**. No obstant això, amb les dades disponibles no es pot concloure l'existència d'una prioritació formal de les dones en els processos de selecció. Es recomana fer un seguiment periòdic de l'evolució de la plantilla per garantir el principi de presència equilibrada i anticipar possibles desequilibris futurs.
- Tot i que hi ha àrees de treball feminitzades o masculinitzades que reproduïen rols de gènere, atesa la dimensió reduïda de la plantilla, **no es pot afirmar l'existència d'una segregació horitzontal consolidada**.
- Tots els grups professionals reproduïen majoritàriament la composició global de la plantilla, a excepció del grup A1, el qual disposa d'una distribució equilibrada entre dones i homes (60% i 40%). Per tant, **no s'evidencien patrons de segregació vertical**.
- **Les modalitats de contractació temporal concentren una proporció de dones superior al seu pes en el conjunt de la plantilla**. Tot i així, atesa la dimensió reduïda de la plantilla, no es poden extreure conclusions causals ni afirmar l'existència de dinàmiques discriminatòries. Es recomana mantenir el seguiment d'aquesta variable per identificar si es tracta d'un patró estructural o d'una distribució conjuntural.

- Es desenvolupa **una línia sostinguda de visibilització institucional** en matèria d'igualtat i diversitat, principalment a través d'accions comunicatives i simbòliques vinculades a dates commemoratives.
- Es detecta un ús recurrent del masculí genèric, en coherència amb el criteri institucional adoptat. No obstant això, **el Consell Comarcal preveu incorporar progressivament criteris de llenguatge inclusiu en la redacció de les ofertes de feina**, prioritzant l'ús de fórmules neutres. Paral·lelament, s'observa la difusió de guies de llenguatge no sexista i l'ús puntual de fórmules inclusives. En qualsevol cas, no s'identifiquen expressions o continguts sexistes en les comunicacions analitzades.
- Els **processos de selecció i contractació** estan emmarcats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Existeixen les **fitxes descriptives de llocs de treball**, les quals són actualitzades anualment, i es disposa de la **valoració dels llocs de treball**.
- Existeix una **oferta formativa obligatòria en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació**, però manca un registre d'assistència i el seguiment sistemàtic de cobertura.
- Hi ha una **diferència retributiva baixa d'un 4,6% a favor dels homes** en la mitjana de les **retribucions totals** anuals. La **diferència retributiva en el salari base** és també **reduïda**, equival a un **-3,8% a favor de les dones**. Hi ha una esclatxa del 10,2% en la percepció dels complements salarials entre sexes, fet que apunta a la necessitat d'analitzar amb més detall la seva composició i assignació. Per grups professionals, les diferències retributives tendeixen a situar-se a favor de les dones en els grups A1 i A2, i a favor dels homes en els grups C1 i C2.
- En termes generals, les diferències observades es poden explicar principalment per factors com la distribució per sexes dels llocs de treball, el tipus de jornada i altres elements de composició de la plantilla, sense que s'identifiquin indicis de bretxa retributiva estructural. Es recomana **valorar la incorporació del càlcul del salari equiparat** en el registre retributiu, ja que pot contribuir a una millor interpretació de les diferències retributives.
- Es disposa d'un **Reglament i Guia de Teletreball**, eines potencialment afavoridores de la conciliació i la corresponsabilitat. No obstant això, es considera convenient realitzar un seguiment periòdic de l'aplicació del marc regulador del teletreball per analitzar-ne l'ús efectiu desagregat per sexe i evitar que aquesta modalitat es centri majoritàriament en un únic perfil de la plantilla.
- Es disposa d'una **avaluació de riscos psicosocials**. En aquest sentit, es considera rellevant:

- Fer un seguiment periòdic dels resultats desagregats per sexe, amb especial atenció als factors de càrrega de treball, demandes psicològiques i participació/supervisió.
  - Analitzar si determinades àrees de treball amb major presència femenina presenten nivells d'exposició diferencial en factors com la càrrega emocional o el suport social.
  - Coordinar les actuacions preventives amb el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Garantir que les accions formatives en matèria de riscos psicosocials incorporin continguts específics sobre desigualtats de gènere, discriminacions, corresponsabilitat i impacte diferencial dels riscos.
  - Analitzar factors com la doble presència, el risc reproductiu i possibles diferències ergonòmiques o d'exposició vinculades al sexe, així com la relació entre condicions de treball i responsabilitats de cura.
- 
- Les **mesures de conciliació** estan **disponibles** per a tota la plantilla. Únicament són socialitzades en el moment de la incorporació del personal. No es duen a terme accions periòdiques específiques de recordatori o difusió d'aquests drets.
  - El Consell Comarcal del Ripollès **disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe**. Es recomana actualitzar-lo per tal d'incorporar de manera expressa la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere. A més, es considera prioritari reforçar la formació específica sobre el procediment intern d'actuació; garantir una difusió periòdica i accessible del protocol, i integrar la prevenció de l'assetjament dins l'estratègia global de salut laboral i igualtat.

## 5 PLA D'ACCIÓ

El Pla d'accions és el mecanisme a través del qual l'organització explicita el seu **compromís amb les persones treballadores a fi d'afavorir i consolidar la igualtat d'oportunitats en l'entorn laboral**. Aquestes responen a les necessitats identificades durant la diagnosi.

En aquest sentit, les accions del present apartat es presenten en els àmbits tractats a la diagnosi, a fi d'assegurar la màxima correspondència. Els àmbits d'actuació vinculats amb aquestes accions són els següents:

- ÀMBIT 1. Condicions generals
- ÀMBIT 2. Procés de selecció, contractació, formació i promoció
- ÀMBIT 3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives
- ÀMBIT 5. Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral
- ÀMBIT 7. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
- ÀMBIT 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

### 5.1 Vigència del Pla d'igualtat

La **vigència del Pla d'igualtat** del Consell Comarcal del Ripollès és de 4 anys, des de l'1 de juny del 2026 al 31 de maig de 2030.

### 5.2 Objectiu del Pla d'igualtat

L'**objectiu del Pla d'igualtat** del Consell Comarcal del Ripollès és assolir la igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe.

### 5.3 Accions del Pla d'igualtat

Les mesures definides al present apartat s'han establert d'acord al RD 901/2020. És a dir, incorporen:

- Denominació
- Descripció
- Objectius específics
- Indicadors de seguiment
- Recursos humans, materials i econòmics
- Prioritat
- Termini d'execució

A continuació, es mostren les accions del Pla d'Igualtat segons l'àmbit d'actuació al que corresponen:

#### **ÀMBIT 1. Condicions generals**

1. Difondre el Pla d'Igualtat i el compromís del Consell Comarcal del Ripollès amb la igualtat entre dones i homes, així com amb la no-discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
2. Dur a terme un seguiment periòdic de la plantilla per assegurar una presència equilibrada entre sexes.
3. Enfortir el procés d'acollida integrant l'explicació i les actuacions fetes des del Consell Comarcal del Ripollès en matèria d'igualtat i diversitat.
4. Fer seguiment periòdic de les modalitats de contractació.
5. Continuar amb el desenvolupament, impuls i participació de campanyes i accions comunicatives en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere i prevenció de la LGTBI-fòbia.
6. Fomentar l'ús no sexista del llenguatge.

#### **ÀMBIT 2. Procés de selecció, contractació, formació i promoció**

1. Impulsar i ampliar accions formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere i prevenció de la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere, a través del Consorci de Benestar Social, amb un registre d'assistència i seguiment sistemàtic de cobertura.
2. Incorporar continguts en matèria d'igualtat, no-discriminació i drets de les persones LGTBI en els temaris dels processos selectius dels llocs de treball relacionats amb l'atenció a les persones i àmbits afins.

#### **ÀMBIT 3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives**

1. Realitzar el registre retributiu anualment conforme a allò establert en el Reial decret 902/2020.

#### **ÀMBIT 5. Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral**

1. Dur a terme el seguiment periòdic de l'aplicació del marc regulador del teletreball.
2. Impulsar campanyes de sensibilització i difondre periòdicament les mesures de conciliació del Consell Comarcal del Ripollès.

### **ÀMBIT 7. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere**

1. Fer un seguiment i anàlisi de l'avaluació de riscos psicosocials des d'una perspectiva de gènere.

### **ÀMBIT 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

1. Actualitzar l'actual protocol d'actuació davant possibles conflictes i situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

## ÀMBIT 1. Condicions generals

### 1.1 Difondre el Pla d'Igualtat i el compromís del Consell Comarcal del Ripollès amb la igualtat entre dones i homes, així com amb la no-discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

#### Objectiu

Fomentar la integració del principi d'igualtat en el dia a dia de l'organització, mitjançant la difusió de la situació interna i del compromís institucional amb la igualtat i la no-discriminació.

#### Descripció

Amb aquesta mesura, es dona difusió al present Pla d'Igualtat a tota la plantilla del Consell Comarcal del Ripollès, i es reforça el coneixement del compromís institucional amb la igualtat entre dones i homes i la no-discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Per això, s'elaborarà un document en forma d'infografia/díptic amb les mesures del Pla d'Accions, així com el compromís institucional recollit en el propi Pla d'Igualtat.

Aquest material, juntament amb el Pla sencer, conformaran els 2 elements als que es donarà difusió en el marc de la present acció. La difusió es realitzarà mitjançant:

- Correu electrònic
- Pàgina web del Consell Comarcal
- Altres vies de contacte amb les persones treballadores

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nombre i tipologia de canals emprats per a la difusió del Pla.</li> <li>&gt; Nombre i periodicitat de les difusions realitzades.</li> </ul>		
<b>Període</b>	Durant tot el període		
<b>Prioritat</b>	Alta	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua
<b>Àrea responsable</b>	Gerència  Comissió de Seguiment  Responsable de Comunicació	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## 1.2 Dur a terme un seguiment periòdic de la plantilla per assegurar una presència equilibrada entre sexes.

### Objectiu

Garantir el seguiment sistemàtic de la composició de la plantilla, amb dades desagregades per sexe.

### Descripció

L'acció consisteix en la creació d'un document intern (en format Excel, per exemple) o disposar d'una eina, que permeti el tractament i la gestió de la informació sobre la plantilla, particularment la presència de dones i homes, amb l'objectiu d'identificar possibles desequilibris i anticipar-ne l'evolució. Actualment, la distribució de la plantilla es troba en una proporció aproximada del 70% de dones i el 30% d'homes.

Així mateix, es preveu incorporar progressivament altres variables rellevants que no han estat disponibles durant l'elaboració del present Pla d'Igualtat, com ara dades relatives a la diversitat del personal (per exemple, origen, diversitat funcional, entre d'altres), sempre d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Creació del document (sí/no)</li> <li>&gt; Nombre de dades sobre la plantilla incorporades</li> </ul>		
<b>Període</b>	T2 del 2n any-Anual		
<b>Prioritat</b>	Alta	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua (actualització de dades)
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

### 1.3 Enfortir el procés d'acollida integrant l'explicació i les actuacions fetes des del Consell Comarcal del Ripollès en matèria d'igualtat i diversitat.

#### Objectiu

Assegurar que tota la plantilla disposi d'una informació bàsica homogènia sobre el compromís i les actuacions del Consell Comarcal en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

#### Descripció

Aquesta acció consisteix en incorporar al procés d'acollida informació sobre la trajectòria i les actuacions desenvolupades pel Consell Comarcal del Ripollès en matèria d'igualtat i diversitat.

<b>Indicadors</b>	> Nombre de noves incorporacions informades sobre igualtat i diversitat		
<b>Període</b>	T4 del 2n any		
<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Puntual
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Noves incorporacions de personal

### 1.4 Fer seguiment periòdic de les modalitats de contractació.

#### Objectiu

Analitzar l'evolució de les modalitats de contractació per detectar possibles desigualtats en la seva distribució per sexe.

#### Descripció

L'acció preveu realitzar un seguiment periòdic de les diferents modalitats de contractació (indefinida, temporal, etc.), amb dades desagregades per sexe, amb el propòsit d'identificar possibles desviacions o tendències en la seva distribució.

En aquest sentit, es posarà especial atenció a la presència de dones i homes en les modalitats de contractació temporal, amb la finalitat de determinar si les diferències observades responen a una situació conjuntural o poden indicar un patró sostingut en el temps.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Distribució de les modalitats de contractació per sexe (% dones / % homes)</li> <li>&gt; Evolució anual de la presència de dones i homes en contractes temporals</li> </ul>		
<b>Període</b>	Anual		
<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

**1.5 Continuar amb el desenvolupament, impuls i participació de campanyes i accions comunicatives en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere i prevenció de la LGTBI-fòbia.**

**Objectiu**

Continuar la promoció d'una cultura organitzativa basada en la igualtat, la diversitat i el respecte, mitjançant accions de sensibilització i comunicació adreçades tant a la plantilla com a la ciutadania.

**Descripció**

L'acció tracta sobre donar continuïtat a les actuacions comunicatives impulsades pel Consell Comarcal del Ripollès en matèria d'igualtat i diversitat. En concret, es preveu:

- Impulsar accions de comunicació interna i externa vinculades a dates clau, com el 8 de març (Dia Internacional de les Dones), el 17 de maig (Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia), el 25 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+), o el 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones).
- Elaborar i/o difondre continguts (notícies, materials gràfics, vídeos, butlletins, missatges institucionals, etc.) que contribueixin a sensibilitzar sobre la igualtat de gènere, la diversitat sexual i de gènere i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.
- Fomentar la implicació de les diferents àrees del Consell en el desenvolupament d'aquestes accions.
- Participar en campanyes promogudes per altres administracions en matèria d'igualtat i diversitat.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nombre d'accions comunicatives realitzades anualment en matèria d'igualtat i diversitat</li> <li>&gt; Nombre de campanyes institucionals en què participa el Consell Comarcal</li> <li>&gt; Nombre de publicacions o continguts difosos a través dels canals corporatius</li> </ul>
-------------------	---

<b>Període</b>	Anual
----------------	-------

<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Puntual
------------------	---------	----------------------	---------

<b>Àrea responsable</b>	Gerència	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla Ciutadania
	Comissió de Seguiment Responsable de Comunicació		

## 1.6 Fomentar l'ús no sexista del llenguatge.

### Objectiu

Promoure un ús progressiu d'un llenguatge no sexista en les comunicacions internes i externes del Consell Comarcal del Ripollès.

### Descripció

L'acció consisteix a facilitar eines pràctiques a la plantilla per afavorir l'ús d'un llenguatge no sexista en el dia a dia laboral, tenint en compte els criteris i orientacions adoptats per l'organització.

Per a això, es considera la implementació de les següents activitats:

- Elaborar i difondre píndoles breus (format infografia, correu o intranet) amb orientacions pràctiques sobre com aplicar un llenguatge no sexista en:
  - > comunicacions internes habituals (correus, missatgeria, etc.)
  - > documents de treball i eines d'ús recurrent
  - > comunicacions externes bàsiques
- Difondre guies i materials de referència en matèria de comunicació no sexista, per tal de facilitar criteris comuns a tota la plantilla, com ara:
  - > Guia orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals (Institut Català de les Dones, Diputació de Barcelona i Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació, 2018).
  - > Apartat III-Estereotips, de la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona (Servei de Llengües i Observatori per a la Igualtat, 2008).
  - > Guia d'ús no sexista del llenguatge (Fundació i2cat, 2025).
  - > Guía de Comunicación Inclusiva y No Sexista (Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, 2023).

<b>Indicadors</b>	> Nombre de materials difosos anualment.		
<b>Període</b>	Trimestral		
<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment  Responsable de Comunicació	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## ÀMBIT 2. Procés de selecció, contractació, formació i promoció

**2.1 Impulsar i ampliar accions formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere i prevenció de la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere, a través del Consorci de Benestar Social, amb un registre d'assistència i seguiment sistemàtic de cobertura.**

### Objectiu

Enfortir les capacitats de la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes, diversitat sexual i de gènere i prevenció de la discriminació.

### Descripció

L'acció consisteix a consolidar l'oferta formativa existent en matèria d'igualtat i diversitat, en coordinació amb el Consorci de Benestar Social, assegurant-ne el seguiment i la sistematització. En concret, es preveu:

- Donar continuïtat a les accions formatives ja existents en matèria d'igualtat, incorporant continguts específics sobre diversitat sexual i de gènere; prevenció de la LGTBI-fòbia, i igualtat de tracte i no-discriminació. En aquesta línia, es podria promoure, sempre que sigui possible, formacions més aplicades i adaptades a les funcions dels diferents llocs de treball, especialment en àmbits d'atenció a les persones i relació amb la ciutadania.
- Promoure la participació de la plantilla en aquestes formacions, tenint en compte les diferents realitats laborals (jornada i funcions, per exemple).
- Establir i analitzar el registre sistemàtic d'assistència a les formacions, per tal de fer seguiment de la cobertura i orientar futures accions formatives.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nombre i tipus d'accions formatives realitzades anualment</li> <li>&gt; Percentatge de la plantilla que ha participat en alguna formació</li> <li>&gt; Percentatge de cobertura per sexe i àrees</li> </ul>		
<b>Període</b>	Durant tot el període		
<b>Prioritat</b>	Alta	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua amb execució periòdica
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment  Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla, especialment les àrees que disposin d'atenció a les persones i relació amb la ciutadania.

## 2.2 Incorporar continguts en matèria d'igualtat, no-discriminació i drets de les persones LGTBI+ en els temaris dels processos selectius dels llocs de treball relacionats amb l'atenció a les persones i àmbits afins.

### Objectiu

Incorporar competències en igualtat i no-discriminació com a part dels requisits necessaris per a l'exercici adequat dels llocs de treball vinculats a l'atenció a la ciutadania.

### Descripció

Es tracta de garantir que els processos selectius dels llocs de treball relacionats amb l'atenció a les persones integrin coneixements bàsics en matèria d'igualtat de tracte, no-discriminació i drets de les persones LGTBI+.

En aquest sentit, es farà una revisió dels temaris dels processos selectius per identificar oportunitats de millora d'aquests continguts. A partir d'aquesta revisió, s'inclourà de manera proporcionada i adaptada al perfil del lloc, continguts relacionats.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nombre de processos selectius que incorporen continguts d'igualtat i diversitat.</li> <li>&gt; Percentatge de processos selectius d'àmbits d'atenció a les persones que inclouen aquests continguts.</li> </ul>		
<b>Període</b>	T2 del 1r any		
<b>Prioritat</b>	Baixa	<b>Tipus d'acció</b>	Puntual amb aplicació recurrent
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Persones candidates i personal de nova incorporació.

### ÀMBIT 3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives

#### 3.1 Realitzar el registre retributiu anualment conforme al Reial decret 902/2020.

##### Objectiu

Elaborar i actualitzar anualment el registre retributiu, desagregat per sexe i per categories professionals, incloent salaris, complements i percepcions extrasalarials, d'acord amb la normativa vigent.

##### Descripció

L'acció consisteix a actualitzar i mantenir el registre retributiu del Consell Comarcal del Ripollès amb caràcter anual, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020. Aquest registre inclourà les retribucions mitjanes i medians desagregades per sexe i classificades per categories professionals, així com pels diferents conceptes retributius (salari base, complements i percepcions extrasalarials).

Així mateix, es valorarà la incorporació del càlcul del salari equiparat en el registre retributiu, per tal d'obtenir una interpretació més homogènia de les diferències retributives.

Les persones treballadores poden accedir al registre, encara que únicament se'ls podrà proporcionar informació sobre les diferències percentuals entre les retribucions d'homes i dones, desagregades per tipus de retribució i sistema de classificació.

El registre ha d'estar disponible per a la Inspecció de Treball, en cas que sigui necessari, de manera que el Consell Comarcal pugui demostrar que compleix la normativa.

<b>Indicadors</b>	> Existència d'un registre retributiu actualitzat anualment, conforme al RD 902/2020 i degudament documentat.		
<b>Període</b>	T4 de cada any		
<b>Prioritat</b>	Alta	<b>Tipus d'acció</b>	Anual
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## ÀMBIT 5. Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral

### 5.1 Dur a terme el seguiment periòdic de l'aplicació del marc regulador del teletreball.

#### Objectiu

Assegurar una aplicació equitativa del marc regulador del teletreball.

#### Descripció

L'acció s'adreça a fer un seguiment periòdic de l'aplicació del teletreball al Consell Comarcal del Ripollès, amb l'objectiu d'identificar possibles diferències en el seu ús i anticipar desigualtats. Per a això, es duran a terme les següents activitats:

- Recollir i analitzar dades sobre l'ús del teletreball desagregades per sexe i àrees de treball.
- Analitzar-ne l'ús efectiu per evitar que aquesta modalitat es concentri majoritàriament en un únic perfil de la plantilla.
- Detectar possibles barreres d'accés al teletreball.
- Valorar, si escau, ajustos en els criteris d'aplicació per garantir un accés equitatiu.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Percentatge de persones que utilitzen el teletreball, desagregat per sexe i àrea de treball.</li> <li>&gt; Existència d'un informe o revisió periòdica de seguiment.</li> </ul>		
<b>Període</b>	T4 del 2n any		
<b>Prioritat</b>	Baixa	<b>Tipus d'acció</b>	Biennal
<b>Àrea responsable</b>	Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## 5.2 Impulsar campanyes de sensibilització i difondre periòdicament les mesures de conciliació del Consell Comarcal del Ripollès.

### Objectiu

Promoure una cultura organitzativa basada en la conciliació i la corresponsabilitat.

### Descripció

Es proposa reforçar la visibilitat de les mesures de conciliació ja existents per tal de facilitar-ne un ús normalitzat per part de la plantilla. Per això, es preveu difondre informació clara sobre les opcions disponibles a través dels canals habituals, així com promoure missatges i accions que fomentin el seu ús per part de tots els perfils professionals, evitant que s'associïn principalment a un únic col·lectiu.

<b>Indicadors</b>	> Nombre d'accions de difusió realitzades anualment.		
<b>Període</b>	Anual		
<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Contínua amb execució periòdica
<b>Àrea responsable</b>	Recursos Humans	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## ÀMBIT 7. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

### 7.1 Fer un seguiment i anàlisi de l'avaluació de riscos psicosocials des d'una perspectiva de gènere.

#### Objectiu

Prevenir possibles diferències en l'exposició als riscos psicosocials entre dones i homes, incorporant la perspectiva de gènere en la seva anàlisi i gestió.

#### Descripció

L'acció contempla revisar periòdicament els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials desagregats per sexe, amb el propòsit d'identificar possibles diferències en factors com la càrrega de treball, les demandes psicològiques, el suport social o la participació. Aquesta anàlisi prestarà especial atenció a les àrees amb major presència femenina, per detectar possibles exposicions diferencials, especialment en relació amb la càrrega emocional o la doble presència. Els resultats ajudarien a establir accions preventives i la seva coordinació amb el protocol d'assetjament, si escau.

<b>Indicadors</b>	> Nombre de revisions o informes de seguiment realitzats.		
<b>Període</b>	En funció de l'actualització de l'avaluació.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana	<b>Tipus d'acció</b>	Periòdica
<b>Àrea responsable</b>	Recursos Humans Prevenió de Riscos Laborals	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## ÀMBIT 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

### 8.1 Actualitzar l'actual protocol d'actuació davant possibles conflictes i situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

#### Objectiu

Adequar el protocol existent a la normativa vigent, incorporant la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i garantir-ne la seva eficàcia.

#### Descripció

El Consell Comarcal del Ripollès ja disposa d'un protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta acció té per finalitat actualitzar-lo al marc normatiu vigent del Reial decret 1026/2024. En aquest sentit, es tindran en compte les següents activitats:

- Revisar el contingut del protocol actual per identificar els aspectes a actualitzar.
- Incorporar de manera explícita la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Garantir que el document actualitzat sigui accessible i aplicable a la realitat organitzativa del Consell Comarcal.

<b>Indicadors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Existència d'un protocol actualitzat.</li> <li>&gt; Difusió del protocol mitjançant una formació específica.</li> <li>&gt; Protocol integrat en la documentació a aportar a les noves incorporacions.</li> </ul>		
<b>Període</b>	T1 del 1r any		
<b>Prioritat</b>	Alta	<b>Tipus d'acció</b>	Puntual
<b>Àrea responsable</b>	Comissió de Seguiment	<b>Personal destinatari</b>	Tota la plantilla

## 6 SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal del Ripollès s'ajusta al contingut de l'article 9 del Reial Decret 901/2020, que és el marc normatiu de referència que regula el seguiment i avaluació dels plans d'igualtat. En aquest sentit, durant els 4 anys de vigència del Pla, es realitzaran els següents informes:

- Informes de seguiment semestrals
- Avaluació anual
- Avaluació final

D'acord amb el RD 901/2020, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar el seguiment i l'avaluació del nivell d'acompliment del Pla. En cas d'identificar necessitats específiques en algun col·lectiu o àrea de treball, la Comissió estarà facultada per proposar accions adreçades a les parts interessades.

### 6.1 Periodicitat i seguiment de l'avaluació

La periodicitat tindrà un caràcter anual. En aquest sentit, s'elaboraran 3 tipus de documents diferents:

- Informes de seguiment anuals. S'elaboraran cada any i contindran una síntesi ordenada i estructurada de les dades. Incorporaran el grau d'execució de les accions posades en marxa, a més, indicaran les accions que s'han implementat amb desviacions respecte la planificació inicial i el seu motiu.
- Informe d'avaluació intermèdia. S'elaborarà dos anys després de l'inici del període de vigència del Pla d'Igualtat. Aquest document combinarà dades quantitatives i qualitatives. Inclourà un resum del grau d'execució del Pla d'Igualtat i de cada àmbit d'actuació, les desviacions en la implementació de les accions, les dificultats per a la seva posada en marxa i un apartat de recomanacions per millorar la implementació de les accions pendents.
- Informe d'avaluació final. S'elaborarà a la finalització del període de vigència del Pla d'Igualtat. El document contindrà dades relatives al grau d'execució total del pla d'igualtat, justificarà els motius pels quals, eventualment, alguna acció no s'ha posat en marxa, les dificultats per implementar-les i incorporarà recomanacions que serviran de guia per l'elaboració del proper Pla d'Igualtat.

### 6.2 Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat

L'òrgan de seguiment queda integrat per les persones que componen la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i un cop aprovat el present document, passen a constituir-se com a Comissió de Seguiment.

En cas de que alguna de les persones causi baixa o hi hagi alguna substitució, s'elaborarà una acta de modificació de la Comissió de Seguiment on quedarà constància dels canvis produïts.

### 6.3 Procediment de modificació i solució de conflictes

Les modificacions del pla d'igualtat es poden presentar en les circumstàncies següents:

- De manera normal, durant les reunions periòdiques de l'òrgan de seguiment per dur-ne a terme el control. Aquestes reunions es recolzaran en els informes de seguiment, prèviament elaborats pel Consell Comarcal del Ripollès i facilitats a les persones de la Comissió de Seguiment. En cas de detectar-se punts de millora, s'acordaran les mesures i correccions a incorporar al pla d'igualtat.
- De manera extraordinària, quan una de les parts negociadores identifiqui deficiències en l'execució del pla d'igualtat o punts de millora, podrà sol·licitar la celebració d'una reunió extraordinària i orientada a abordar els desajustos eventuais que s'hagin detectat.
- A més, quan qualsevol persona de la plantilla detecti deficiències en l'execució del pla d'igualtat o punts de millora, podrà comunicar-ho a la representació legal o la pròpia empresa pels canals de comunicació habituals. Si les parts ho consideren oportú poden convocar una reunió extraordinària de seguiment per avaluar els desajustos comunicats i modificar el pla d'igualtat.

En cas de conflicte o discrepància entre les parts que no es pugui resoldre internament, es podrà recórrer als sistemes de solució de conflictes laborals corresponents.

## 7 ANNEX I: AUDITORIA RETRIBUTIVA DEL CONSELL COMARCAL DEL RIPOLLÈS

### ÍNDEX

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 METODOLOGIA
- 3 RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL
- 4 ANÀLISI RETRIBUTIVA
  - 4.1 ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL ENTRE SEXES
  - 4.2 ANÀLISI DELS CONCEPTES: SALARI, COMPLEMENTES I PERCEPCIONS
- 5 CLASSIFICACIÓ PER GRUPS PROFESSIONALS
  - 5.1. METODOLOGIA D'ANÀLISI I CRITERIS APLICATS
  - 5.2. ANÀLISI DE LES RETRIBUCIONS DESAGREGADES PER GRUPS PROFESSIONALS
    - 5.1.1 Salari base
    - 5.1.2 Complementes salarials
    - 5.1.3 Percepcions extrasalarials
- 6 COMPARATIVA ENTRE CATEGORIES PROFESSIONALS
- 7 CLASSIFICACIÓ PER LLOCS DE TREBALL D'IGUAL VALOR
  - 7.1 METODOLOGIA D'ANÀLISI I CRITERIS APLICATS
  - 7.2 ANÀLISI DE LES RETRIBUCIONS DESAGREGADES SEGONS ELS RESULTATS DE LA VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL
- 8 CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

© Equipo tècnic de Daleph.

## 1 Introducció

El present document constitueix l'**auditoria salarial** del Consell Comarcal del Ripollès, la qual forma part del **Pla d'Igualtat** de l'organització.

Mitjançant l'elaboració d'aquesta auditoria, el Consell Comarcal dona compliment normatiu al que estableix el **Reial decret-llei 6/2019**, així com a l'article 7 del **Reial decret 901/2020**, que imposen l'obligació a les empreses de més de 50 persones treballadores de disposar d'un Pla d'Igualtat que inclogui necessàriament una auditoria retributiva<sup>7</sup>.

Així mateix, la norma específica que regula el contingut i l'abast de les auditories retributives és el **Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, especialment els seus articles 7 i 8.

### Concepte d'auditoria retributiva<sup>8</sup>

*“L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se en favor a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.”*

### Contingut de l'auditoria retributiva<sup>9</sup>

En aquest sentit, l'**anàlisi de les retribucions** s'entén com una **diagnosi prèvia** que ha de complir amb els següents objectius:

Assegurar que les persones de l'organització perceben el mateix salari per **desenvolupar treballs iguals o d'igual valor**. Per a això s'han d'analitzar els salaris partint dels grups professionals en els quals es classifica el personal i d'una valoració que atorgui una puntuació numèrica a cada lloc de treball i que estigui basada en uns criteris objectius. En aquest sentit, el personal del Consell Comarcal del Ripollès es classifica en grups professionals del conveni.

Controlar la rellevància sobre les retribucions de la temporalitat contractual, les parcialitats o les diferents situacions contractuals durant l'any, entre d'altres.

---

<sup>7</sup> **Apreciació metodològica:** l'article 1 del Reial Decret-llei 6/2019 i l'article 7 del Reial Decret 901/2020 utilitzen el concepte “d'auditoria salarial”, en canvi, el Reial Decret 902/2020, que desenvolupa reglamentàriament el concepte i contingut, utilitza el terme “d'auditoria retributiva”. En aquest sentit, es desprenen els termes “d'auditoria salarial” i “auditoria retributiva”, podent utilitzar ambdós de forma indistinta.

<sup>8</sup> Article 7 del Reial Decret 902/2020.

<sup>9</sup> Article 8 del Reial Decret 902/2020.

Per tant, considerant el marc normatiu de referència (RD 902/2020), el present document d'auditoria retributiva s'estructura en 8 capítols:

El **present capítol introductor**, en el que es contextualitza el marc normatiu de referència i l'estructura de l'auditoria.

El **segon capítol metodològic**, en el que es recullen les prescripcions metodològiques per a l'elaboració del document.

El **tercer capítol**, que engloba l'anàlisi de la retribució total anual per sexes.

El **quart capítol**, que conté l'**anàlisi retributiva** per conceptes salarials (salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials) i permet identificar possibles diferències retributives entre dones i homes.

El **cinquè capítol**, que inclou l'anàlisi de les retribucions desagregades per grup professional.

El **sisè capítol**, el qual recull la comparativa entre categories professionals

El **setè capítol**, on es realitza la classificació per llocs de treball d'igual valor

El **vuitè capítol**, amb les conclusions i les recomanacions.

## 2 Metodologia

El present capítol descriu la **metodologia** emprada per desenvolupar l'auditoria retributiva del Consell Comarcal del Ripollès, que és la següent:

- S'ha pres com a referència el registre retributiu de 2025, elaborat pel Consell i facilitat a Daleph per a la seva anàlisi.
- Aquest conté les retribucions percebudes pel personal durant el període comprès de 01/01/2025 a 31/12/2025.
- El registre retributiu elaborat pel Consell i del qual ha disposat Daleph per elaborar el següent document no incorpora les següents dades, tot i que sí que han estat percebudes per la plantilla: triennis, complement salarial CPT, percepcions extrasalarials (dietes, km, indemnitzacions, assistència a tribunals de selecció).
- La base d'anàlisi són les persones que van percebre alguna quantia salarial al llarg de 2025, la qual cosa no vol dir que aquestes treballassin simultàniament al Consell, sinó que es tracten de situacions contractuals.
- El registre retributiu conté el càlcul mitjà i medià de les dades retributives sobre el salari real percebut (efectivament en nòmina).

- **La present auditoria s'ha desenvolupat prenent com a base la Llei de Protecció de Dades, amb l'objectiu de protegir la informació salarial individual de les persones. Per això, no es facilita informació de les agrupacions conformades per menys de 3 persones, ni d'aquells col·lectius que, per la seva dimensió, puguin resultar fàcilment identificables.**

Cal mencionar que, a 31 de desembre de 2025, segons les dades facilitades per l'Àrea de Secretaria - Recursos Humans, el Consell Comarcal del Ripollès comptava amb una plantilla de **44 persones**, de les quals **31 eren dones** (un 70%) i **13 eren homes** (un 30%).

No obstant això, el registre salarial reflecteix un total de **48 situacions contractuals** al llarg de l'any 2025 (31 corresponents a dones i 17 a homes), atès que es consideren totes les situacions laborals produïdes durant l'any, incloent els casos en què una mateixa persona ha ocupat més d'un lloc de treball o un mateix lloc ha estat ocupat per diferents persones en períodes successius.

Per garantir una anàlisi exhaustiva de tots els possibles matisos salarials que puguin sorgir, el registre retributiu incorpora el càlcul amb els següents indicadors:

- **Càlcul del salari mitjà. Mitjana aritmètica de les retribucions percebudes per dones i per homes, tant en termes globals com desagregats per classificació professional i concepte retributiu. Aquest indicador permet obtenir una visió general de la distribució salarial i identificar diferències agregades.**
- **Càlcul del salari medià. Mesura estadística de centralitat que consisteix a ordenar les retribucions de menor a major i identificar el valor que ocupa en la posició central. La mediana permet reduir l'efecte de possibles valors extrems o atípics i ofereix una aproximació més ajustada a la realitat salarial habitual dins de cada grup analitzat.**

La combinació del càlcul mitjà i medià permet obtenir una visió ampliada de l'estructura retributiva i identificar si les diferències responen a una distribució homogènia o si es veuen condicionades per concentracions en determinats trams retributius.

Els resultats que es mostren en valors percentuals negatius, són favorables a les dones. Per contra, els que es mostren en valors positius, són favorables als homes. En aquest sentit, d'acord amb **l'article 28 del Estatut dels Treballadors**, quan en una organització la mitjana de les retribucions d'un sexe supera en un 25% o més l'altre, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, caldrà incloure al registre salarial, una justificació objectiva i raonable que respongui a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Per tant, en la present auditoria, les diferències que, si s'escau, superin aquest llinar seran objecte d'una anàlisi específica, amb la finalitat de determinar si responen a factors objectius,

proporcionats i adequadament acreditats, o si poden evidenciar situacions de desigualtat retributiva contràries al principi de treball d'igual valor.

En tot cas, sigui quin sigui l'indicador analitzat, cal llegir aquests indicadors amb consciència ja que **matemàticament és quasi impossible assolir una "bretxa de 0%"**, atès que en una plantilla sempre hi haurà diverses situacions contractuals, antiguitats o complements consolidats susceptibles de causar una lleugera distorsió. En aquest sentit, s'aplicarà una categorització escalada de **dimensionament de la bretxa**. La següent:

- > **Bretxa salarial nul·la o insignificant → inferior al 2%**
- > **Bretxa salarial baixa → inferior al 5%**
- > **Bretxa salarial moderada → inferior al 10%**
- > **Bretxa salarial elevada → entre l'11 i el 25%**
- > **Bretxa salarial molt elevada → més del 25%**

D'altra banda, la present auditoria s'ha desenvolupat respectant la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals, especialment; el **Reglament (UE) 2016/679 (RGPD)** i la **Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD)**.

Amb aquesta finalitat:

- > **No s'inclou informació que permeti la identificació individual de les persones treballadores.**
- > **Les dades treballades no permeten la identificació de les persones treballadores.**
- > **L'anàlisi es presenta en termes estadístics i comparatius.**

D'aquesta forma, es garanteix la confidencialitat de la informació salarial individual, alhora que es dona compliment a les obligacions de transparència retributiva establertes normativament.

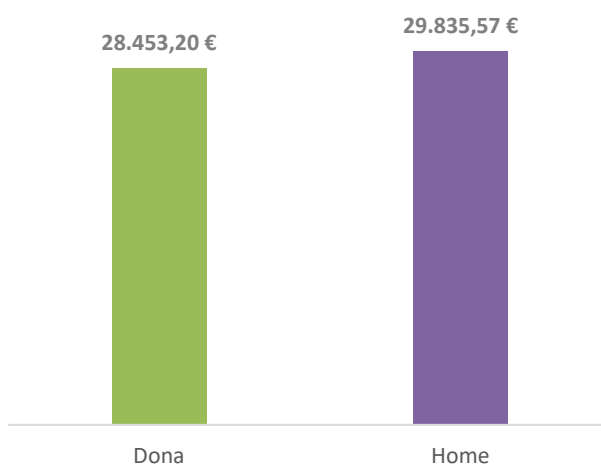
### 3 Retribució total anual

Al present apartat s'analitza la informació salarial del registre retributiu que perceben totes les persones treballadores del Consell Comarcal del Ripollès, amb la finalitat d'identificar si existeix una plena igualtat retributiva. Cal assenyalar que, tal com s'ha indicat en el capítol anterior, en la elaboració del registre retributiu no s'han considerat els triennis, el complement salarial CPT, ni les percepcions extrasalarials (dietes, km, indemnitzacions, assistència a tribunals de selecció, entre d'altres).

L'objectiu principal és identificar si, en termes generals, existeixen diferències salarials entre dones i homes. No obstant això, cal tenir en compte que l'anàlisi s'ha elaborat prenent com a referència el registre retributiu, per la qual cosa cal tenir en compte:

- > **No totes les persones analitzades han treballat els mateixos dies,**
- > **No totes les persones han treballat les mateixes hores,** atès que poden existir jornades laborals diferents.

Mitjana retribució total anual desagregada per sexe



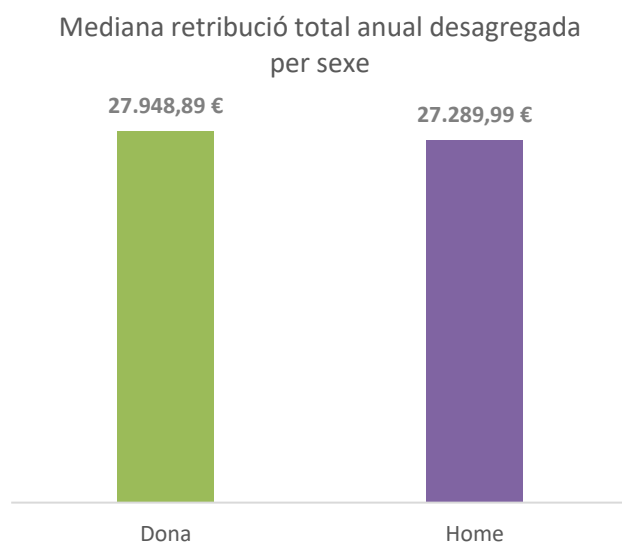
El gràfic mostra el càlcul de la retribució total mitjana del personal del Consell Comarcal per sexes. Aquest inclou: salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials. En aquest es pot observar que la **retribució mitjana de les dones en 2025** va ser de **28.453,20 €**, mentre que la dels **homes** va ser de **29.835,57 €**.

Els resultats entre dones i homes evidencien una **escletxa baixa del 4,6%**, favorable als homes, que es materialitza en 1.382,37€. És a dir, les dones cobren el 94,4% del salari dels homes.

La diferència entre sexes està lluny del 25%, percentatge en el qual la llei fixa que cal justificar les diferències salarials i elaborar un pla d'acció específic per a corregir-les. A més, cal tenir en compte que el càlcul que s'ha fet inclou reduccions, parcialitat, temporalitats, etc.

Feta l'anàlisi de la mitjana, a continuació s'analitza el càlcul de la mediana la qual permet detectar quin és el salari habitual de la plantilla. Com s'ha explicat en el capítol metodològic, el càlcul de la mediana suposa ordenar els salaris de la plantilla en ordre ascendent i prendre el valor

central. En aquest sentit, es disminueix la distorsió estadística que puguin causar els valors extrems. Aquesta anàlisi comporta els següents resultats:



A l'observar la mediana, la tendència de la mitjana s'inverteix i, entre els salaris més habituals de la plantilla, trobem una **escletxa del -2,4%**, favorable a les dones.

En aquest sentit, s'evidencia que en situar-nos entre els valors centrals de la plantilla, eliminant els extrems, les dones perceben una retribució lleugerament superior a la dels homes.

#### 4 Anàlisi retributiva

En aquest apartat s'analitzen els eventuais desajustos salarials que hi pugui haver entre el personal d'ambdós sexes. Aquesta anàlisi es realitza a partir del salari percebut, és a dir, el **salari realment cobrat per cada persona durant l'any**. Com ja s'ha comentat anteriorment, cal tenir en compte que el registre retributiu del Consell no inclou informació sobre els triennis, el complement salarial CPT, ni les percepcions extrasalarials (dietes, km, indemnitzacions, assistència a tribunals de selecció, entre d'altres).

També s'ha de considerar que en aquest càlcul es consideren diverses situacions contractuals, com ara baixes, altes, reduccions de jornada i acolliment a permisos de conciliació, entre altres.

És possible que les situacions descrites anteriorment contribueixin a generar una **bretxa salarial**. No obstant això, l'ús del salari real (no equiparat) permet identificar l'impacte de factors com la temporalitat, la rotació, la parcialitat i l'estacionalitat, que habitualment afecten majoritàriament les dones. Aquestes situacions són, sovint, una de les principals causes de la bretxa salarial.

Un cop contextualitzat el contingut i l'objectiu de l'anàlisi retributiva, a continuació es detalla la seva estructura:

- > **Anàlisi de la bretxa salarial entre sexes**
- > **Anàlisi per conceptes: salari, complements i percepcions**

#### 4.1 Anàlisi de la bretxa salarial entre sexes

Feta l'anàlisi des del punt de vista de la mitjana, a continuació s'analitza la mediana, que és una mesura de centralitat estadística que permet detectar quin és el salari habitual de la plantilla. Com s'ha explicat en el capítol metodològic, això suposa ordenar els salaris de la plantilla en ordre ascendent i prendre el valor central, la qual cosa disminueix la distorsió estadística que puguin causar els valors extrems. Aquesta anàlisi comporta els següents resultats:

#### 4.2 Anàlisi dels conceptes: salari, complements i percepcions

L'anàlisi dels conceptes salarials i extrasalarials és important perquè permet identificar i quantificar quins elements de l'estructura salarial són els causants de bretxa retributiva.

En aquest sentit, s'ha de contextualitzar:

- > Els **complements salarials** són aquells els quals el seu pagament es relaciona directament amb l'acompliment professional de la persona (objectius, perillositat, disponibilitat, nocturnitats, entre d'altres...). Cal recordar que en el registre retributiu proporcionat pel Consell no s'inclouen els complements de triennis (antiguitat) ni de CPT.
- > Les **percepcions extrasalarials** són pagaments puntuals no vinculats a l'acompliment de les funcions professionals (indemnitzacions, incapacitat temporal, quilometratge, dietes, entre d'altres...). S'ha de puntualitzar, com s'ha esmentat anteriorment, que aquests no s'han tingut en compte en el registre retributiu proporcionat pel Consell.

Al Consell, el salari de la plantilla es compon a través del salari base (i els seus complements), els complements salarials i les percepcions extrasalarials. L'estructura salarial del Consell és la següent (malgrat que al 2025 només s'han cobrat 3 complements i no s'han cobrat percepcions extrasalarials):

Salari base	CD – Complement salarial 1 (Complement de Destinació)	Percepcions extrasalarials (numerades de l'1 al 3)
	CE – Complement salarial 2 (Complement Específic)	
	CPT – Complement salarial 3 (Complement Personal Transitori)	
	Inc Prod. – Complement salarial 4 (Incentiu de Productivitat)	Hores extraordinàries
	Complements salarials (numerats del 5 al 10)	Hores complementàries

## 5 Classificació per grups professionals

L'anàlisi retributiva per grups professionals s'ha realitzat amb l'objectiu de garantir la comparabilitat dels salaris entre dones i homes que desenvolupen funcions equivalents dins de l'estructura organitzativa del Consell Comarcal del Ripollès. Aquest principi s'ajusta al principi de treball d'igual valor, establert tant a l'Estatut dels Treballadors com al Reial Decret 902/2020.

L'agrupació permet verificar que la retribució és coherent amb la responsabilitat, els coneixements i les competències exigides, independentment del sexe de la persona que ocupa el lloc de treball.

### 5.1 Metodologia d'anàlisi i criteris aplicats

En el moment de l'elaboració de la present auditoria, al registre salarial del 2025 es van comptabilitzar **5 grups professionals** al Consell Comarcal del Ripollès. Els següents:

- > **Grup A1.** És el grup professional de major rang i per accedir-hi és necessari disposar, com a mínim, d'un títol de grau o llicenciatura. Les persones d'aquest grup duen a terme tasques de **gestió, execució, control i inspecció**.
- > **Grup A2.** Està format per professionals amb nivell formatiu de grau o llicenciatura que s'encarreguen de dur a terme **tasques tècniques de nivell mig**.
- > **Grup C1.** Els i les professionals d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol de Batxillerat o de Cicle Formatiu de Grau Superior i, entre les seves tasques, hi ha les de **suport en l'elaboració d'informes, expedients i propostes, així com tasques d'atenció al públic**, la qual cosa implica que han de disposar de competències en redacció de textos i altres documents que requereixen competències en la comprovació de càlculs.
- > **Grup C2.** Les persones que formen part d'aquest grup han de disposar, com a mínim, d'un títol en educació secundària i, entre les seves tasques, hi ha les **d'atenció al públic i les administratives simples, així com les tasques de manteniment**, segons el lloc de treball. Han de manejar programes d'ofimàtica bàsics o tasques bàsiques de manteniment i reparació d'instal·lacions i equipaments.
- > **Grup AP.** Aquest grup està compost per professionals que s'ocupen de dur a termes **serveis auxiliars, vigilància, neteja** i altres tasques anàlogues. Per formar part d'aquest grup no s'exigeix cap titulació prevista en el sistema educatiu.

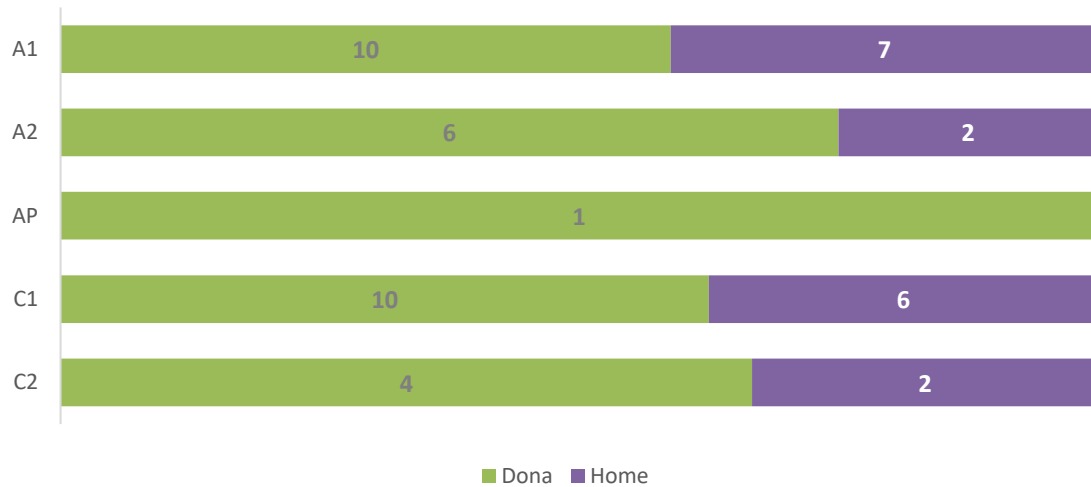
Aquests grups professionals tenen els següents llocs de treball:

Grup de treball	Llocs de treball
<b>A1</b>	GERENT
	TÈCNIC DE COMUNICACIÓ I INFORMACIÓ
	TÈCNICA ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA
	SECRETÀRIA ACCTAL I CAP DE SECRETARIA I SERVEIS GENERALS
	CAP SERVEIS A LES PERSONES
	INTERVENTORA ACCTAL I CAP DE SERVEIS ECONÒMICS
	ENGINYER
	TRESORER
	CAP TERRITORI I SOSTENIBILITAT
	ARQUITECTE/A
	TAG
<b>A2</b>	TÈCNICA MITJA MEDI AMBIENT
	TÈCNIC D'OBRA PÚBLICA
	RESPONSABLE COMARCAL DE JOVENTUT I CULTURA
	TÈCNICA
<b>C1</b>	DELINEANT
	DINAMITZADORA JUVENIL
	ADMINISTRATIU/VA OAC
	ADMINISTRATIU/VA
	AGENT CÍVIC RESIDUS
<b>C2</b>	OFICIAL MANTENIMENT
	AUX ADMINISTRATIU
<b>AP</b>	ORDENANÇA

Els grups professionals inclouen una diversitat de llocs de treball, molts dels quals tenen caràcter unipersonal. Per aquest motiu, i atesa la dimensió reduïda de la plantilla, en aquest capítol l'anàlisi es realitza per grups professionals, mentre que en el següent s'incorpora una aproximació per categories professionals.

En aquest sentit, el registre retributiu mostra la següent distribució per grup professional:

Plantilla desagregada per sexe i grup professional



El gràfic anterior evidencia una presència majoritària de dones en tots els grups de classificació professional. En total s'identifiquen **31 dones i 17 homes**, com s'ha mencionat anteriorment, fet que confirma una plantilla globalment feminitzada.

En els **grups A**, que corresponen als llocs que requereixen **titulació universitària i que solen concentrar funcions tècniques de major responsabilitat**, predomina la presència femenina, però amb poca diferència. Al **grup A1**, que inclou els llocs de major nivell tècnic i directiu, hi ha **10 dones i 7 homes**. Al **grup A2**, que també correspon a llocs tècnics qualificats però amb un nivell de responsabilitat lleugerament inferior (responsable comarcal de joventut i cultura; tècnica mitja medi ambient; tècnic d'obra pública, i personal tècnic), hi ha **6 dones i 2 homes**.

Pel que fa als **grups C**, vinculats principalment a funcions administratives i de suport tècnic, també s'observa una major presència femenina. En el **grup C1**, que inclou llocs administratius qualificats, hi ha **10 dones i 6 homes**, mentre que en el **grup C2**, associat a tasques administratives de suport i tasques pròpies d'oficial de manteniment, hi ha **4 dones i 2 homes**.

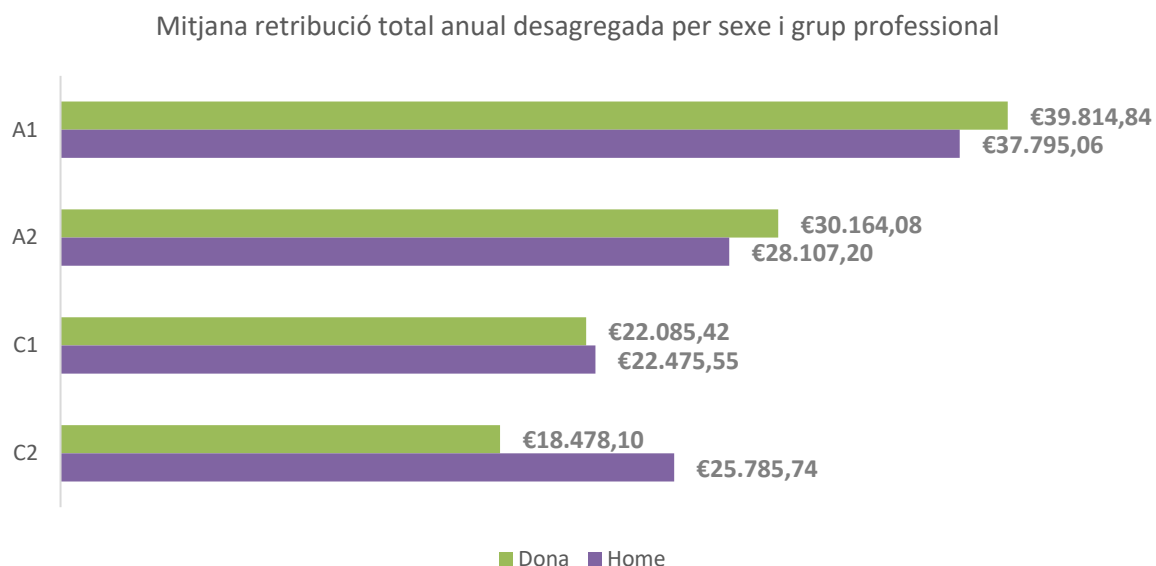
Finalment, al **grup AP** (tasques de suport o auxiliars que no requereixen titulació específica), només hi ha **1 dona i cap home**. Per aquest motiu, no es podrà analitzar aquest grup professional a l'auditoria en no poder fer una anàlisi entre ambdós sexes.

La distribució per grup professional indica que les **dones són majoritàries tant en els grups administratius com en els grups de major qualificació tècnica**, de manera que no s'observa una concentració femenina exclusiva en els nivells professionals més baixos, sinó una presència rellevant global.

## 5.2 Anàlisi de les retribucions desagregades per grups professionals

En el present apartat, s'analitzen les retribucions per categories professionals amb la finalitat de determinar si, dins de grups homogenis de classificació, existeixen diferències salarials entre dones i homes.

A continuació es presenta un gràfic amb la distribució de les retribucions anuals per grups professionals.



Si ens fixem en els grups professionals, existeixen diferències entre dones i homes segons el nivell de classificació.

En els **grups superiors de la classificació de l'administració pública (A1 i A2)** la retribució mitjana és més elevada per a les dones. En aquest sentit, al **grup A1**, la mitjana salarial de les dones és de **39.814,84 €**, mentre que la dels homes és de **37.795,06 €**, amb una **bretxa moderada del -5,3%** que suposa una diferència de 2.019,78 € a favor de les dones. Cal destacar que dins d'aquest grup, hi ha 10 dones i 7 homes, amb 4 homes i 1 dona en jornada parcial, fet que pot influir en la mitjana retributiva i contribuir parcialment a la diferència observada.

De forma similar, al **grup A2** les dones perceben una mitjana de **30.164,08 €**, mentre que els homes perceben **28.107,20 €**, cosa que suposa una bretxa moderada del -7,3% i comporta una diferència de **2.056,88 € a favor de les dones**.

En el **grup C1**, corresponent principalment a llocs administratius qualificats, les retribucions mitjanes són molt similars entre sexes. Les dones perceben una mitjana de **22.085,42 €**, mentre que els homes perceben **22.475,55 €**, amb una diferència de **390,14 € a favor dels homes**, que suposa una bretxa molt reduïda del 1,7%. Aquestes dades mostren una retribució pràcticament homogènia entre dones i homes en aquest nivell professional.

En canvi, al **grup C2**, associat a tasques administratives de suport, així com a tasques d'oficials de manteniment, s'observa la diferència més elevada. Les dones perceben una mitjana de **18.478,10 €**, mentre que els homes arriben a **25.785,74 €**, fet que implica una diferència de **7.307,64 € a favor dels homes**, és a dir, una **bretxa molt alta, del 28,3%**. No obstant això, aquesta diferència s'explica per dos factors: el **tipus de jornada i el nivell de responsabilitat dels diferents llocs de treball**.

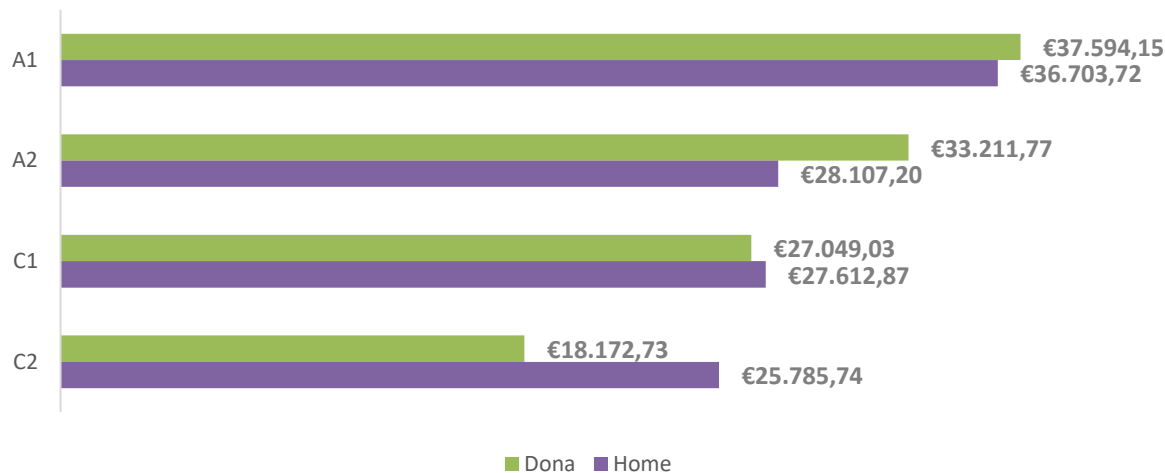
D'una banda, dins d'aquest grup, hi ha 2 homes i 2 dones amb jornada completa, mentre que **2 dones tenen jornada parcial**, amb retribucions aproximadament equivalents a la meitat. Aquesta distribució fa disminuir la mitjana salarial de les dones i incrementa artificialment la bretxa observada.

D'altra banda, cal tenir en compte que dins del grup C2 conviuen **llocs de treball diferents**, com ara l'auxiliar d'administració i l'oficial de manteniment. **El lloc d'auxiliar d'administració comporta un nivell de responsabilitat més elevat que el d'oficial de manteniment**. Aquesta diferència ja va ser identificada en la valoració de llocs de treball, on es va acordar la seva reclassificació al grup C1. Aquest canvi es va materialitzar a finals de l'any 2025; tanmateix, la informació retributiva facilitada pel Consell Comarcal del Ripollès no estava encara actualitzada en aquest sentit. Per aquest motiu, en la present auditoria l'auxiliar d'administració continua apareixent dins del grup C2, tot i que aquesta diferència de responsabilitats i, en conseqüència, retributiva, s'ha tingut en compte en l'anàlisi de les escales salarials.

Concretament, el **lloc d'auxiliar d'administració (amb 1 home i 1 dona) té una retribució més elevada que el d'oficial de manteniment (amb 1 home i 3 dones)**. Així doncs, la distribució per sexes dels llocs de treball (on, en aquest cas, les dones es concentren en feines amb menys nivell de responsabilitat i els homes en feines amb més nivell), és un altre factor causant de l'esclatxa. A més, cal mencionar que el **tipus de jornada és inherent** a alguns dels llocs de treball **d'oficial de manteniment**, independentment de si l'ocupa un home o una dona.

En conjunt, els resultats mostren que les dones presenten retribucions mitjanes superiors en els grups professionals més alts, mentre que en els grups administratius inferiors, especialment en el C2, la mitjana salarial és més elevada entre els homes. **Globalment, però, l'esclatxa salarial és a baixa a favor dels homes, amb un 4,6%**.

Mediana retribució total anual desagregada per sexe i grup professional



L'anàlisi de la **mediana de la retribució total anual per sexe i grup professional** segueix la tendència de l'anàlisi de la mitjana. En els **grups superiors de classificació professional (A1 i A2)** la mediana és superior en el cas de les dones. En el **grup A1**, la mediana salarial de les dones és de **37.594,15 €**, mentre que la dels homes és de **36.703,72 €**, cosa que representa una diferència de **890,43 €** i una **bretxa del -2,4%**, a favor de les dones. Malgrat que l'esclatxa és baixa, quan s'analitza la mediana, que elimina l'efecte d'aquests valors extrems, es posa de manifest que la major part de les retribucions dins del grup es troben en nivells més baixos entre els homes que entre les dones. No obstant, això es pot justificar ja que hi ha més homes que dones a jornada parcial en el grup A1.

De manera més marcada, en el **grup A2** les dones presenten una mediana de **33.211,77 €** davant dels **28.107,20 €** dels homes, amb una diferència de **5.104,57 €** i una **bretxa del -18,2%**, també favorable a les dones. Tanmateix, aquest resultat s'ha d'interpretar amb cautela, ja que en aquest grup només hi ha **2 homes** que, a més, tenen **retribucions molt desiguals**: un té una retribució molt elevada (més que les dones) vinculada al complement salarial específic; l'altre, en canvi, té una de les retribucions més baixes del grup, justificada per la menor dedicació anual d'hores. Aquest fet provoca que la mediana masculina se situï per sota de la femenina, sense que això respongui necessàriament a una diferència estructural en la valoració dels llocs de treball.

En el **grup C1**, corresponent principalment a llocs administratius qualificats, la tendència s'inverteix lleugerament. La mediana salarial dels homes és de **27.612,87 €**, mentre que la de les dones és de **27.049,03 €**, amb una diferència de **563,84 €** i una **bretxa del 2,0% a favor dels homes**. Aquesta diferència és relativament reduïda i indica una distribució salarial força similar entre sexes dins d'aquest nivell professional.

Finalment, en el **grup C2**, que agrupa llocs administratius de suport i llocs d'oficials de manteniment, es registra la diferència més elevada. La mediana salarial dels homes és de **25.785,74 €**, mentre que la de les dones és de **18.172,73 €**, fet que implica una diferència de

**7.613,01 €** i una **bretxa del 29,5% a favor dels homes**. Altra vegada, com s’ha explicat anteriorment, aquesta **es justifica per la jornada parcial** que només realitzen **2 dones** en aquest grup i pel **nivell de responsabilitat** (que implica salaris diferents) dels dos llocs de treball que es troben en aquest grup (auxiliars d’administració i oficials de manteniment). Cal destacar també que precisament aquests dos llocs de treball tenen una distribució per sexes amb més dones en oficials de manteniment (menys responsabilitat) que en auxiliars d’administració (més responsabilitat), factor principal que justifica l’escletxa.

En conjunt, la mediana confirma que les dones presenten salaris centrals més elevats en els grups professionals de major qualificació, mentre que en els grups administratius inferiors s’observa una diferència favorable als homes.

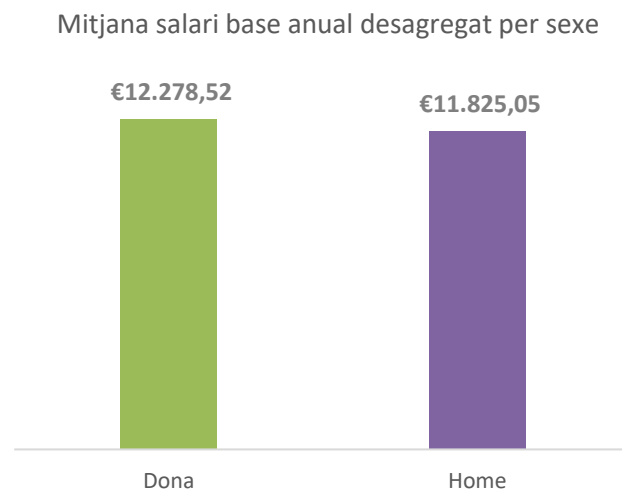
### 5.2.1 Salari base

A continuació, es mostren les dades relatives al càlcul de la bretxa salarial per sexes en referència al salari base de la plantilla durant l’any 2025, desagregades per sexes.

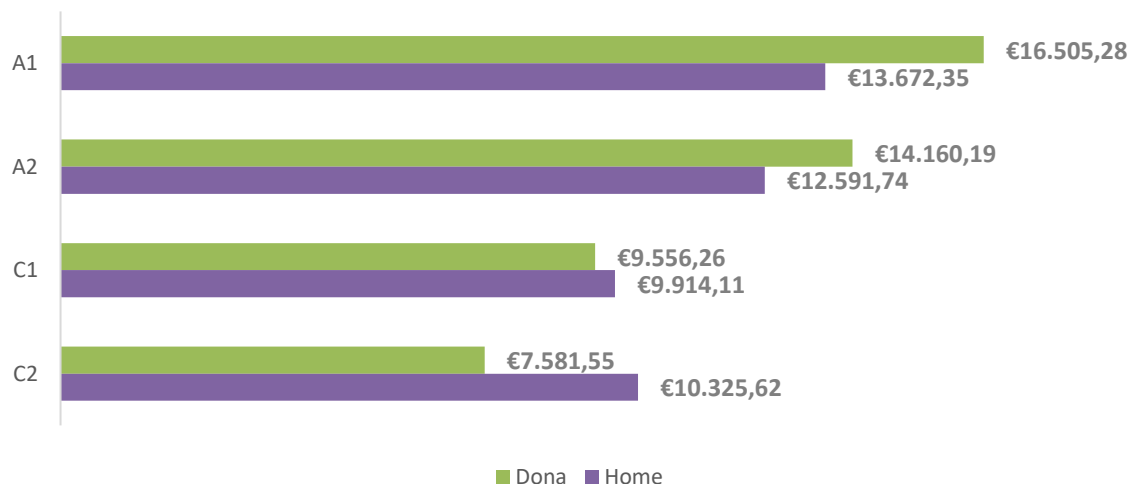
Previ a l’anàlisi, cal recordar que el salari base retribueix una quantia salarial directament vinculada al grup professional que ocupa una persona dins l’organització, per la qual cosa les diferències que es detectin a partir d’aquesta anàlisi són un reflex de la segregació vertical de l’entitat (concentració desigual de dones i homes en diferents nivells jeràrquics).

Tal com mostra el gràfic, la diferència en el salari base anual percebut és molt reduïda: els homes presenten una mitjana inferior respecte les dones (11.825,05 € versus 12.278,56 €), fet que genera una **escletxa baixa del -3,8%**.

No obstant, cal fixar-se en com varia l’escletxa en el salari base segons grup professional:



### Mitjana salari base anual desagregada per sexe i grup professional



L'anàlisi de la **mitjana del salari base anual per sexe i grup professional** mostra diferències prou altes entre dones i homes que varien segons el nivell de classificació professional. En els **grups de titulació superior (A1 i A2)** la bretxa és **favorable a les dones**. En el **grup A1**, les dones tenen una mitjana de **16.505,28 €** davant dels **13.672,35 €** dels homes, cosa que genera una **bretxa alta del -20,7%**. En el **grup A2**, la diferència és menor però també favorable a les dones, amb **14.160,19 €** de mitjana per a les dones i **12.591,74 €** per als homes, fet que suposa una **bretxa del -12,5%**.

Com s'ha explicat amb anterioritat, les **diferències** al grup A1 poden estar **associades al tipus de jornada**, ja que totes les dones, excepte una, treballen a jornada completa, mentre que hi ha 3 homes que treballen a jornada parcial, cosa que afecta a la baixa en la mitjana dels homes. Mentre que, les diferències al grup A2 es deuen a la **diferència d'hores anuals i a la distribució no equitativa de dones i homes en aquest grup (75-25)**.

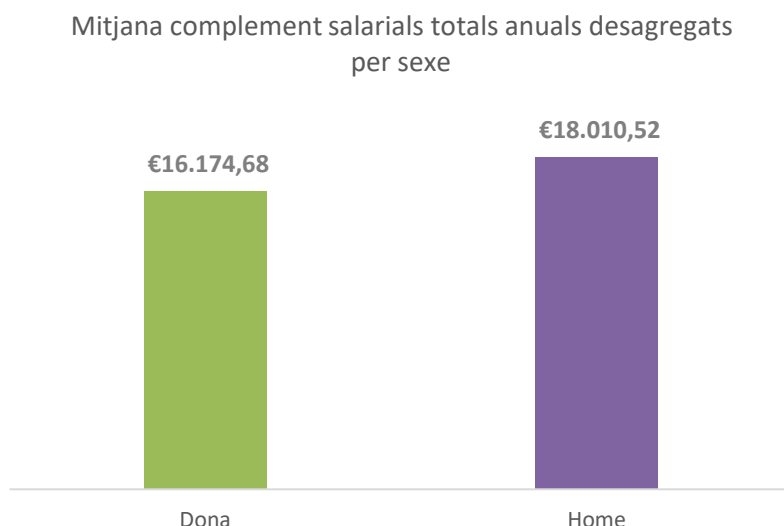
En els **grups administratius**, la situació és més heterogènia. En el **grup C1** les retribucions són molt similars entre sexes: les dones tenen una mitjana de **9.556,26 €** i els homes de **9.914,11 €**, amb una **bretxa baixa del 3,6% a favor dels homes**, que és la diferència més reduïda de tots els grups analitzats. En canvi, en el **grup C2** es registra la **bretxa més elevada**, amb **10.325,62 € de mitjana per als homes** davant dels **7.581,55 € de les dones**, cosa que genera una **bretxa molt alta del 26,6% a favor dels homes**, que és la diferència més elevada dels grups analitzats. No obstant, aquesta, com s'ha explicat, es deu al **tipus de jornada (2 dones a mitja jornada)** i al **nivell de responsabilitat dels llocs de treball** que integren aquest grup (on el lloc amb més dones té menys responsabilitats i, per tant, una retribució més baixa).

Així doncs, com ja s'ha comentat, la bretxa global és baixa, malgrat que existeixin diferències importants en els grups professionals: **A1**, amb una bretxa notable a favor de les dones, i **C2**, amb la bretxa més elevada, però a favor dels homes. En canvi, el **grup C1 presenta una situació pràcticament equilibrada**, amb diferències salarials molt reduïdes entre dones i homes. En tots els casos, com s'ha detallat anteriorment, les diferències queden justificades o bé pel tipus de jornada,

la diferència d'hores anuals, la distribució per sexes o el nivell de responsabilitat dels llocs de treball.

### 5.2.2 Complementos salarials

Vista l'anàlisi del salari base, en aquest apartat s'analiza l'efecte dels **complementos salarials** en l'esclatxa salarial:



En el gràfic anterior sobre els **complementos salarials** s'observa que les **dones** perceben uns **complementos salarials inferiors als homes**; l'esclatxa salarial és del **10,2%**. És a dir, els homes han percebut més quantia en complementos salarials.

Pel que fa al tipus de complementos salarials, a la següent taula es mostren el nombre de situacions salarials on s'ha cobrat el complement, així com la quantia d'aquest:

Tipus de complement salarial	Mitjana dones	Mitjana homes	Esclatxa	Mitjana € destinats al complement	Núm. dones	Núm. homes
<b>Complement de Destinació</b>	6.040,36 €	6.668,20 €	9,4%	6.395,97 €	29	17
<b>Complement Específic</b>	9.489,46 €	11.085,74 €	14,4%	10.268,74 €	29	17
<b>Incentiu de Productivitat</b>	644,85 €	256,58 €	-151,3%	4.870,48 €	3	2

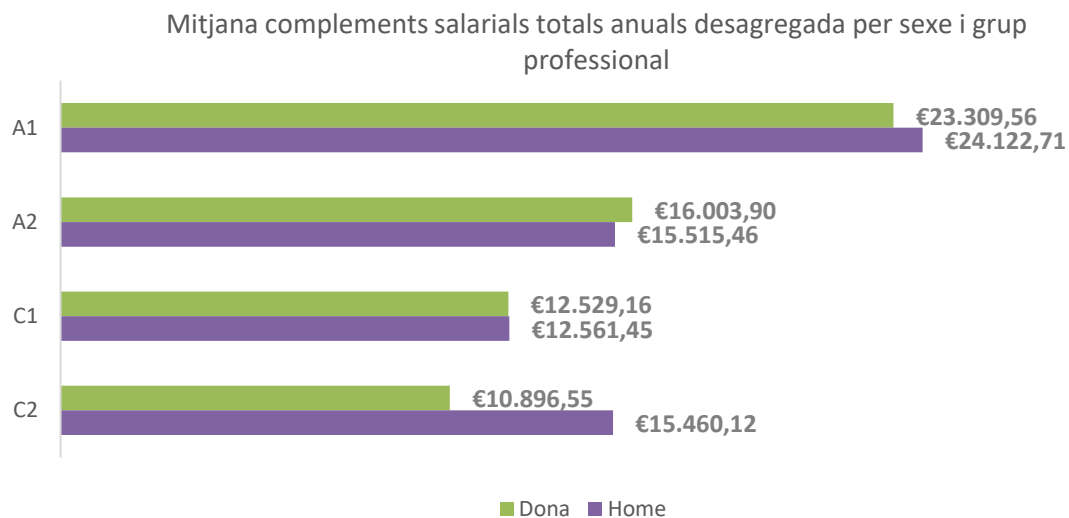
L'anàlisi dels **complementos salarials percebuts durant el 2025** mostra que, tot i existir 11 tipus de complementos en l'estructura retributiva, **només 3 s'han abonat efectivament durant aquest període**: el **Complement de Destinació** (complement salarial 1), el **Complement Específic** (complement salarial 2) i l'**Incentiu de Productivitat** (complement salarial 4). Els dos primers són, amb molta diferència, els complementos més estesos dins la plantilla, ja que els perceben **29 dones i 17 homes**, pràcticament la totalitat del personal analitzat. En canvi, l'**Incentiu de Productivitat** té una presència molt més limitada, ja que només l'han percebut **3 dones i 2 homes**.

Pel que fa a les diferències per sexe, en el **Complement de Destinació** la mitjana percebuda pels homes és de **6.668,20 €**, mentre que la de les dones és de **6.040,36 €**, fet que genera una **esclatxa del 9,4% a favor dels homes**. De manera similar, en el **Complement Específic**, que és el complement amb una quantia mitjana més elevada (**10.268,74 €** de mitjana general), també

s'observa una diferència a favor dels homes: **11.085,74 € de mitjana per als homes** davant dels **9.489,46 € de les dones**, amb una **escletxa del 14,4%**. Tenint en compte que aquests dos complements són els que percep la gran majoria de la plantilla, són també els que tenen més pes en l'estructura retributiva global.

En canvi, l'**Incentiu de Productivitat** presenta una dinàmica diferent. En aquest cas, la mitjana percebuda per les dones és de **644,85 €**, mentre que la dels homes és de **256,58 €**, cosa que genera una **escletxa del -151,3% a favor de les dones**. Tot i així, aquest resultat s'ha d'interpretar amb cautela, ja que el nombre de persones que perceben aquest complement és molt reduït i, per tant, pot veure's fortament condicionat per casos individuals.

Així doncs, en termes agregats, els homes perceben una quantia mitjana superior en complements salarials, principalment pels imports més elevats en el complement de destinació i el complement específic.



L'anàlisi de la **mitjana de la retribució total per grup professional** mostra diferències entre dones i homes que varien segons el nivell de classificació professional.

En el **grup A1**, corresponent als llocs de major responsabilitat i qualificació, la mitjana és de **24.122,71 € per als homes** i **23.309,56 € per a les dones**, cosa que genera una **escletxa baixa del 3,4% a favor dels homes**. Les diferències entre sexes s'expliquen per casos particulars: una dona que no cobra cap complement salarial i, el gerent, que és home i cobra els complements salarials més elevats. De fet, si calculem les **medianes per neutralitzar aquests valors extrems**, les dones tenen percepcions de complements més elevades: 20.593,98 € vs. 18.616,08 €, és a dir, una **escletxa moderada del 10,6%**. A més, cal concretar que les 5 persones que perceben el complement salarial d'incentiu de productivitat formen part d'aquest grup, cosa que explica que l'A1 tingui la mitjana més elevada.

En el **grup A2** la situació s'inverteix lleugerament: les dones perceben una mitjana de **16.003,90 €**, mentre que els homes se situen en **15.515,46 €**, amb una **escletxa baixa del -3,1% a favor de les dones**.

Pel que fa als **grups administratius**, el **grup C1** presenta una situació pràcticament equilibrada. La mitjana és de **12.561,45 € per als homes** i **12.529,16 € per a les dones**, amb una **escletxa molt reduïda del 0,3% a favor dels homes**.

En canvi, el **grup C2** és el que mostra la diferència més significativa. En aquest grup, la mitjana de retribució és de **15.460,12 € per als homes** davant dels **10.896,55 € per a les dones**, cosa que genera una **escletxa molt alta, del 29,5% a favor dels homes**, la més elevada de tots els grups analitzats. En aquest cas, les **diferències** entre sexes es deuen altra vegada al **tipus de jornada** (dues dones a mitja jornada) i **al diferent nivell de responsabilitat dels llocs de treball** que integren aquest grup (auxiliar d'administració amb més nivell de responsabilitat que oficial de manteniment i, per tant, amb més retribució també).

En conjunt, les dades mostren que les diferències salarials són relativament reduïdes en els grups A1, A2 i C1, mentre que el grup C2 concentra la major desigualtat retributiva, amb una diferència notable a favor dels homes, però justificada en la . No obstant, el tipus de jornada i el lloc de treball justifiquen les escletxes.

### 5.2.3 Percepcions extrasalarials

Les percepcions salarials són la part del salari destinada a cobrir, de manera extraordinària, situacions sobrevingudes de l'activitat laboral (baixes laborals, desplaçaments, dietes...). Per tant, malgrat poden ser indicadors de desigualtats de gènere, normalment causades per biaixos en la cura de persones, no retribueixen directament l'activitat vinculada a un lloc de treball.

En aquesta auditoria no s'analitzaran, ja que, com s'ha comentat anteriorment, les percepcions extrasalarials (dietes, km, indemnitzacions, assistència a tribunals de selecció) no s'han tingut en compte en el registre retributiu proporcionat pel Consell Comarcal del Ripollès.

## 6 Comparativa entre categories professionals

Un cop analitzat l'impacte de l'escletxa salarial sobre els diferents conceptes i complements retributius del Consell Comarcal del Ripollès, aquest capítol incorpora una anàlisi **complementària** basada en la categoria professional del personal. Atesa la dimensió reduïda de la plantilla i el caràcter majoritàriament unipersonal dels llocs de treball, no és possible realitzar una anàlisi comparativa robusta per llocs d'igual valor. Per aquest motiu, s'adopta una aproximació per categories professionals, que permet oferir una visió agregada de la distribució retributiva entre dones i homes.

Tal com s'ha indicat anteriorment, la taula següent només inclou **dades d'aquelles categories professionals ocupades per més de dues persones per sexe**, per tal de garantir la confidencialitat

de les dades individuals. Com a conseqüència, de les 12 categories de què disposa el Consell, només se n'ha pogut analitzar 2, ja que la majoria de categories són unipersonals.

A part, cal apuntar també que les **esclletxes** només es podran calcular en els casos en què hi hagi **representació d'ambdós sexes**. A continuació s'exposa la taula amb categoria professional, retribucions mitjanes i sexe:

	Nombre situacions contractuals		Retribució mitjana del lloc de treball			
	Dones	Homes	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIU/VA	10	6	22.085,42 €	22.475,55 €	22.231,72 €	1,7%
ARQUITECTE/A	1	2	-	-	-	-
AUX. ADMINISTRATIU/VA	1	1	-	-	-	-
CAP ÀREA	1	1	-	-	-	-
ENGINYER/A	0	1	-	-	-	-
GERENT	0	1	-	-	-	-
INTERVENTOR/A	1	0	-	-	-	-
OFICIAL MANTENIMENT	3	1	-	-	-	-
ORDENANÇA	1	0	-	-	-	-
SECRETÀRIA	1	0	-	-	-	-
TÈCNIC/A	12	3	31.039,62 €	30.972,71 €	31.026,23 €	-0,2%
TRESORER/A	0	1	-	-	-	-
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>28.453,20 €</b>	<b>29.835,57 €</b>	<b>28.942,79 €</b>	<b>4,6%</b>

En general, es pot observar com, per les dues categories on s'ha pogut calcular la bretxa, aquesta es manté en valors molt reduïts. En el cas d'administratiu/va, els homes perceben lleugerament més que les dones (1,7% més), mentre que en el cas de tècnic/a les dones perceben molt lleugerament més (-0,2%).

No obstant això, en algunes categories amb una dimensió molt reduïda de personal s'observen diferències retributives que no han estat objecte d'anàlisi quantitativa detallada per motius de confidencialitat i robustesa estadística.

En aquests casos, les diferències identificades responen principalment a factors com el tipus de jornada, les característiques específiques dels llocs de treball o altres elements individuals, més que a patrons estructurals.

## 7 Classificació per llocs de treball d'igual valor

El Consell Comarcal del Ripollès disposa d'un **sistema de valoració de llocs de treball (VLT)** propi, que permet classificar i ordenar els llocs en funció del seu contingut funcional, nivell de responsabilitat i condicions associades.

Aquesta anàlisi s'ha realitzat d'acord amb el principi d'igual retribució per treball d'igual valor, que s'indica a l'Estatut dels Treballadors i es desenvolupa al Reial Decret 902/2020.

L'objectiu principal és garantir que llocs de treball que exigeixen condicions equivalents en termes de qualificació, responsabilitat, esforç i condicions de treball rebin una valoració homogènia, evitant biaixos de gènere directes o indirectes.

### 7.1 Metodologia d'anàlisi i criteris aplicats

D'acord amb l'article 4 del RD 902/2020, un treball té igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o formatives exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què es duen a terme són equivalents.

El sistema del Consell Comarcal del Ripollès està dissenyat a partir d'una **metodologia per factors i subfactors**, amb assignació de puntuacions que reflecteixen el pes relatiu de cada lloc dins de l'organització. La seva estructura permet una **avaluació sistemàtica i objectivable dels llocs de treball**, facilitant la seva classificació i la coherència interna de l'estructura retributiva. A continuació s'exposa l'esquema que utilitza el Consell per fer la VLT:

1. DIFICULTAT TÈCNICA (de 100 a 590 punts)
  - A. Coneixement (de 60 a 355 punts)
    - i. Coneixements tècnics
    - ii. Coneixements complementaris
    - iii. Coneixements per experiència laboral
  - B. Esforç intel·lectual (de 40 a 235 punts)
    - i. Complexitat tècnica
    - ii. Guiatge / grau d'iniciativa
    - iii. Complexitat relacional
    - iv. Complexitat orgànica
2. RESPONSABILITAT (de 0 a 515 punts)
  - A. Responsabilitat orgànica (de 0 a 325 punts)
    - i. Volum dels recursos humans dirigits
    - ii. Qualificació del recursos humans dirigits
    - iii. Tipologia de comandament
    - iv. Ventall de control
  - B. Responsabilitat especial (de 0 a 190 punts)
    - i. Responsabilitat funcional
    - ii. Control i supervisió de serveis externalitzats o contractats externament
    - iii. Compromís de signatura en projectes / estudis tècnics
    - iv. Exercici d'autoritat coactiva

- v. Responsabilitat sobre la seguretat i salut de les persones
  - vi. Transferència de coneixement
  - vii. Per tractament i custòdia d'informació confidencial
  - viii. Maneig i custòdia de sumes en metàl·lic
3. CONDICIONS DE TREBALL (de 0 a 150 punts)
- A. Condicions psicosocials (de 0 a 90 punts)
    - i. Criticitat temporal
    - ii. Criticitat emocional
    - iii. Atenció canviant
    - iv. Criticitat per errades
  - B. Condicions físiques (de 0 a 60 punts)
    - i. Esforç físic
    - ii. Ambient de treball
    - iii. Soroll i vibracions
    - iv. Perillositat
4. DEDICACIÓ (de 0 a 140 punts)
- A. Dedicació (de 0 a 170 punts)
    - i. Ampliació de la dedicació
    - ii. Jornada partida
    - iii. Canvi de torn
    - iv. Dissabtes
    - v. Diumenges i/o festius
    - vi. Nocturnitat
    - vii. Disponibilitat
    - viii. Flexibilitat
5. INCOMPATIBILITAT (de 0 a 20 punts)
- A. Incompatibilitat (de 0 a 20 punts)
    - i. Incompatibilitat

La metodologia d'avaluació dels llocs de treball utilitzada aplica criteris objectius, neutres i no discriminatoris, estructurats en cinc grans factors que permeten analitzar de manera integral el contingut funcional dels llocs. En aquest cas, la ponderació dels factors es distribueix de manera que **la dificultat tècnica (fins a 590 punts) i la responsabilitat (fins a 515 punts)** concentren la **major part del pes de la valoració**, reflectint la importància dels coneixements, l'esforç intel·lectual i el nivell de responsabilitat associat al lloc. La resta de factors complementen l'anàlisi incorporant les condicions en què es desenvolupa el treball i les exigències associades al mateix: **condicions de treball (fins a 150 punts), dedicació (fins a 140 punts) i incompatibilitat (fins a 20 punts)**. Dins de cada factor, la valoració es desagrega en subfactors que permeten una anàlisi detallada, com ara els **coneixements tècnics, l'experiència, la complexitat** de les tasques, el grau **d'iniciativa, la responsabilitat** sobre equips humans o **la criticitat** de les condicions de treball, entre d'altres.

La puntuació de cada factor i subfactor s'assigna en funció del grau d'exigència del lloc de treball en cadascun dels àmbits analitzats, d'acord amb els criteris establerts en el sistema de valoració.

La valoració es basa en els **principis d'objectivitat, neutralitat de gènere, transparència i homogeneïtat**. En aquest sentit, cal destacar que l'avaluació no s'ha basat en les persones que ocupen els llocs de treball, sinó en el **contingut funcional real dels llocs**, és a dir, en les funcions, responsabilitats, coneixements requerits i condicions en què es desenvolupen. Això permet garantir una classificació equitativa dels llocs de treball i constitueix una eina clau per a l'anàlisi de possibles desigualtats retributives, assegurant que les diferències salarials es puguin explicar per factors objectius vinculats al lloc i no per característiques personals de les persones treballadores.

## 7.2 Anàlisi de les retribucions desagregades segons els resultats de la valoració dels llocs de treball

Els resultats de la valoració de llocs de treball del Consell Comarcal del Ripollès són els següents:

Denominació del lloc de treball	Dotació d'efectius	Dones	Homes
Gerent/a	1	0	1
Secretari/a	1	1	0
Interventor/a	1	1	0
Tresorer/a	1	0	1
Cap de l'àrea de Territori i sostenibilitat	1	1	0
Cap de l'àrea de Serveis a les persones	1	0	1
Arquitecte/a 50%	2	1	1
Enginyer/a 53,33%	1	0	1
Tècnic/a d'administració general*(1)	1	1	0
Tècnic/a medi ambient	0	0	0
Tècnic/a d'obra pública	1	0	1
Tècnic/a d'administració electrònica	1	1	0
Tècnic/a superior de comunicació i informació	1	0	1
Responsable comarcal de joventut i cultura	1	1	0
Tècnic/a mig mediambiental	1	1	0

Tècnic/a de joventut	2	2	0
Delineant	1	1	0
Administratiu/va OAC	2	1	1
Dinamitzador/a juvenil 66,66%	1	1	0
Administratiu/va*(2)	2	2	0
Auxiliar administratiu/va Serveis econòmics	1	0	1
Oficial/a manteniment*(3)	1	0	1
Ordenança 50%	1	1	0
<b>*LLOCS AMB FUNCIONS ESPECÍFIQUES</b>			
Tècnic/a d'administració general [adscriu a Secretaria i Serveis Generals- recursos humans](1)	1	1	0
Tècnic/a d'administració general [adscriu a Intervenció](1)	1	1	0
Administratiu/va [adscriu a Serveis a les persones - ensenyament](2)	1	1	0
Administratiu/va [adscriu a Serveis Territorials i Sostenibilitat](2)	1	1	0
Administratiu/va [adscriu a Serveis econòmics- Intervenció](2)	1	0	1
Administratiu/va [adscriu a Secretaria i Serveis Generals - recursos humans](2)	1	1	0
Administratiu/va [adscriu a Secretaria i Serveis Generals - contractació](2)	1	1	0
Administratiu/va [adscriu a Secretaria i Serveis Generals - consum](2)	1	0	1
Administratiu/va [adscriu a Serveis a les persones - esports](2)	1	0	1
Oficial/a manteniment [adscriu a refugi caps de setmana] 50%(3)	2	2	0
Oficial/a manteniment [adscriu a refugi](3)	1	1	0
Agent cívic de residus	1	1	0

Tanmateix, no ha estat possible dur a terme una anàlisi comparativa de les retribucions en funció d'aquest criteri per diversos motius relacionats amb la dimensió i estructura de la plantilla:

1. L'existència de llocs de treball de caràcter unipersonal.
2. La presència de llocs ocupats exclusivament per persones d'un únic sexe.
3. L'existència de llocs amb presència de dones i homes però amb una mostra reduïda que permet la identificació de les persones.

En conseqüència, **no es disposa d'una base estadística suficient per garantir una anàlisi robusta i preservar la confidencialitat de les dades en aquesta desagregació.**

## 8 Conclusions i recomanacions

Al present apartat de l'auditoria salarial es recopilen les conclusions principals de l'anàlisi retributiva. Les següents:

- > Hi ha una **diferència retributiva baixa** d'un **4,6%** a favor dels homes en la mitjana de les **retribucions totals** anuals.
- > La diferència retributiva en el **salari base** és també **reduïda**, equival a un **-3,8%** a favor de les dones.
- > Hi ha una esclatxa del **10,2%** en la percepció dels **complements salarials** entre sexes, fet que apunta a la necessitat d'analitzar amb més detall la seva composició i assignació.
- > Per **grups professionals**, les diferències retributives tendeixen a situar-se a favor de les dones en els grups A1 i A2, i a favor dels homes en els grups C1 i C2.
- > En termes generals, les diferències observades es poden explicar principalment per factors com la distribució per sexes dels llocs de treball, el tipus de jornada i altres elements de composició de la plantilla, sense que s'identifiquin indicis de bretxa retributiva estructural.
- > No s'han identificat percepcions extrasalarials objecte d'anàlisi.

Per tot això, es recomana el següent:

- > Valorar la incorporació del càlcul del salari equiparat en el registre retributiu, ja que pot contribuir a una millor interpretació de les diferències retributives.



[www.daleph.com](http://www.daleph.com)  
[daleph@daleph.com](mailto:daleph@daleph.com)