



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

**Pla d'igualtat del Consell General del Principat d'Andorra
2024-2028**



Índex

Introducció	3
Marc legislatiu	3
Diagnosi i informe de situació	6
Informació general de la plantilla i les condicions de treball	6
Selecció i contractació	11
Incorporacions	13
Baixes definitives.....	13
Promoció professional.....	14
Formació professional.....	14
Sistema retributiu.....	17
Bretxa salarial	19
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	20
Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	21
Comunicació inclusiva i ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.....	21
Estratègia i organització interna de l'organisme.....	22
Qüestionari de valoració de la plantilla	22
Conclusions	23
Disseny dels plans d'acció	25
Objectius generals	25
Mesures 2024-2027.....	25



Introducció

La igualtat de gènere és un principi fonamental que ha de guiar totes les àrees de la nostra societat, incloent-hi el món laboral. En aquest sentit, el Consell General reafirma el seu compromís ferm amb la promoció i la protecció dels drets humans, incloent-hi els drets de les dones i els homes a ser tractats de manera justa i igualitària.

Amb aquesta convicció, el Consell General introdueix el seu Pla d'Igualtat, una iniciativa dissenyada per garantir que la igualtat de gènere sigui una realitat tangible en tots els àmbits de la nostra institució. Aquest pla representa un pas decisiu cap a la construcció d'un entorn laboral més inclusiu, respectuós i equitatiu per a tots els seus membres.

El Pla d'Igualtat del Consell General té com a objectiu principal identificar, abordar i erradicar les desigualtats de gènere que puguin existir dins de la institució. A través d'un enfocament integral i participatiu, pretenem fomentar la igualtat d'oportunitats, combatre els estereotips de gènere i promoure una cultura organitzativa que valori i reconegui les aportacions de totes les persones, independentment del seu gènere.

El pla d'igualtat és un conjunt sistematitzat de mesures, adoptades després d'efectuar una diagnosi de situació, adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. A aquest efecte, els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a assolir i les mesures i accions previstes per a aquests fins, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.

Aquest pla no només busca garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també pretén crear les condicions necessàries per al desenvolupament professional i personal de tot el nostre personal. Entenem que una forta cultura d'igualtat és essencial per al creixement i l'èxit continuat del Consell General com a institució.

En resum, el Pla d'Igualtat del Consell General representa el nostre compromís amb els valors d'igualtat, justícia i respecte. Estem convençuts que, amb la col·laboració i el suport de tot el nostre personal, aconseguirem assolir els objectius que ens hem proposat i avançar cap a un futur més igualitari i inclusiu per a tothom.

Marc legislatiu

El Pla d'Igualtat del Consell General s'emmarca en un conjunt de lleis, normatives i convenis nacionals i internacionals que promouen i protegeixen la igualtat de gènere i els drets humans.

En l'àmbit de les Nacions Unides, el Principat d'Andorra ha ratificat el Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers la dona, que obliga els Estats part a adoptar les mesures apropiades per modificar els models de comportament sociocultural de l'home i de la dona amb vista a aconseguir l'eliminació dels prejudicis que es basen en la idea



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

de la inferioritat o de la superioritat d'un sexe o de l'altre o d'un paper estereotipat dels homes i les dones.

El Principat d'Andorra també ha ratificat, en l'àmbit del Consell d'Europa, la Convenció europea de drets humans i la Carta social europea, que obliguen l'Estat a tutelar els drets humans, prohibir la discriminació per raó de sexe i garantir la igualtat d'oportunitats.

Cal recordar igualment que la lluita contra els estereotips de gènere i el sexisme i la integració d'una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques i mesures són objectius prioritaris dels documents estratègics i les recomanacions d'igualtat de gènere de les Nacions Unides i del Consell d'Europa.

Pel que fa a la legislació en matèria d'igualtat al Principat d'Andorra, s'han ratificat nombrosos tractats internacionals que consagren el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació com a dret humà bàsic, i com a fonament de la democràcia i la justícia social.

La Constitució situa igualment el respecte i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació com a principi inspirador de l'acció de l'Estat (article 1, apartat 2) i com a dret individual (article 6, apartat 1). Així mateix, la norma suprema, partint de la configuració del Principat d'Andorra com a estat de dret, democràtic i social, estableix l'obligació dels poders públics de crear les condicions perquè la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives (article 6, apartat 2).

Tot i que els primers passos legals per al compliment d'aquest dret s'inicien els anys 90 amb la signatura de diversos convenis internacionals, no és fins l'any 2015 que s'aprova, al Principat d'Andorra la Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'erradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica. En la mateixa data, el Consell General va aprovar per unanimitat l'Acord per promoure la igualtat de gènere. En aplicació dels acords continguts en aquest document la Comissió legislativa d'Afers socials i Igualtat impulsa, juntament amb el Ministeri d'afers socials, la redacció del Llibre blanc de la igualtat que culmina el 2019 amb l'aprovació de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Es tracta d'una llei marc, de caràcter general i integral, que estableix el deure d'igualtat de remuneració per a feines d'igual valor i sancions per als actes discriminatoris.

Posteriorment s'aprova la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

El redactat de la llei introdueix per primera vegada l'obligació que les administracions públiques, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics es dotin d'un pla d'igualtat de dones i homes.

L'article 51 de la mateixa, exposa que les administracions públiques han d'aplicar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en les condicions de treball i de carrera professional. A aquest efecte les administracions públiques han de:



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- a) Garantir la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i de promoció.
- b) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
- c) Garantir la formació continuada de les persones empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
- d) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor. A aquest efecte, són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.
- e) Adoptar mesures d'acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en què estiguin subrepresentades, de tal manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.
- f) Establir mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones empleades públiques.
- g) Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

D'altra banda, l'article 52 *Plans d'igualtat de les administracions públiques* indica que l'elaboració dels plans d'igualtat ha de partir d'una diagnosi prèvia de la situació concreta de dones i homes basada en dades quantitatives i qualitatives desglossades per sexe pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i a les condicions de treball, i ha d'adoptar mesures per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva que cal assolir, les mesures que s'han d'adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres coses, els àmbits d'actuació relatius a la selecció, la promoció i la carrera professional, les condicions laborals, amb especial atenció a les condicions retributives, l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar, la violència contra les dones, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, així com l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

L'Estatut del personal del Consell General, aprovat pel Ple del Consell General en la sessió del 22 de desembre del 2022, reconeix en el seu article 6 el principi de la Igualtat d'oportunitats i no discriminació.



Diagnosi i informe de situació

La diagnosi té com a finalitat entendre i avaluar les dades i les praxis existents i s'ha de fer de tots els llocs de treball i nivells jeràrquics.

Per a elaborar la diagnosi s'han tingut en compte les dades de les 30 persones que durant algun període de l'any 2023 han treballat al Consell General emprant una combinació de metodologia qualitativa i quantitativa.

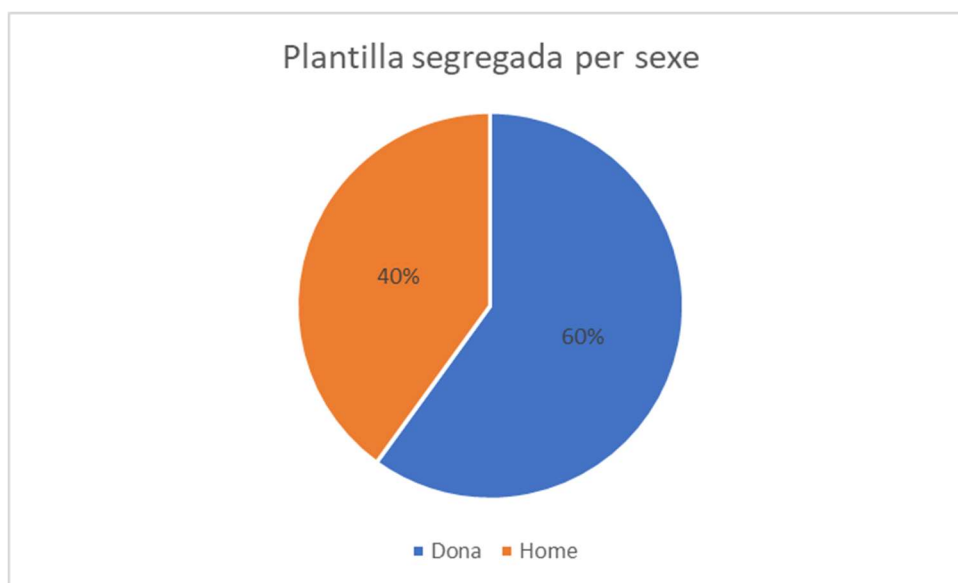
El treball de camp s'ha dut a terme fonamentalment entre el gener i el març del 2024. La recollida d'informació s'ha fet per mitjà de diferents tècniques analitzant les diferents àrees que influeixen en la igualtat en el sí del Consell General per tal de detectar les desigualtats existents que hi pugui haver i formular propostes d'actuació per corregir-les.

En aquest sentit s'han tingut en compte els àmbits d'actuació relatius a la selecció i contractació, la promoció i la carrera professional, classificació professional, les condicions laborals, les condicions retributives, l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar, la violència contra les dones, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, així com l'estratègia i l'organització interna de la institució.

Informació general de la plantilla i les condicions de treball

- Classificació per sexe:

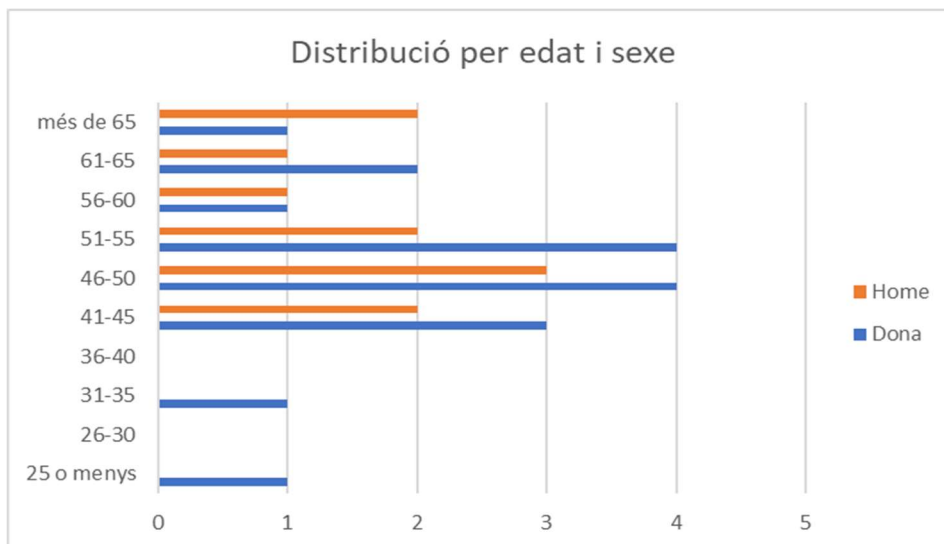
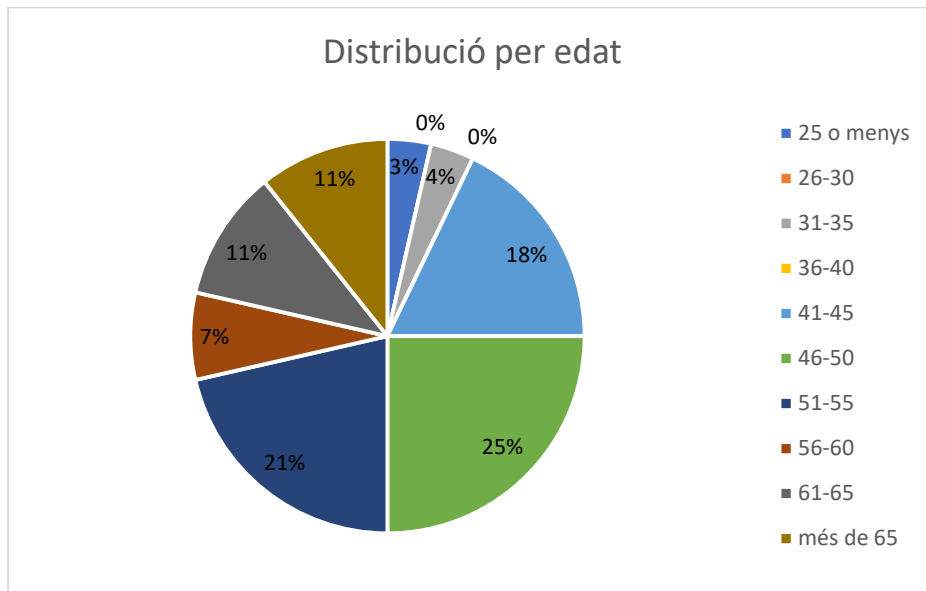
Com a punt de partida, cal tenir en compte que el conjunt del personal que forma part del Consell General té un predomini de dones entre la seva plantilla. Al desembre del 2023, el 60% (18 persones) de la plantilla són dones i el 40% (12 persones) són homes.





Donat que cap dels dos sexes està representat per més del 60% ni menys del 40%, podem considerar que el Consell General té una **plantilla paritària**.

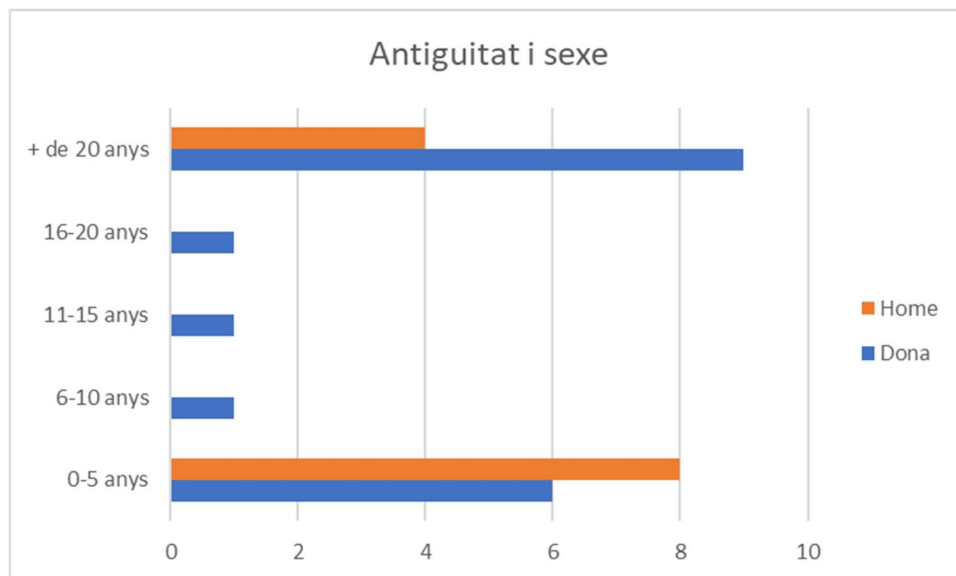
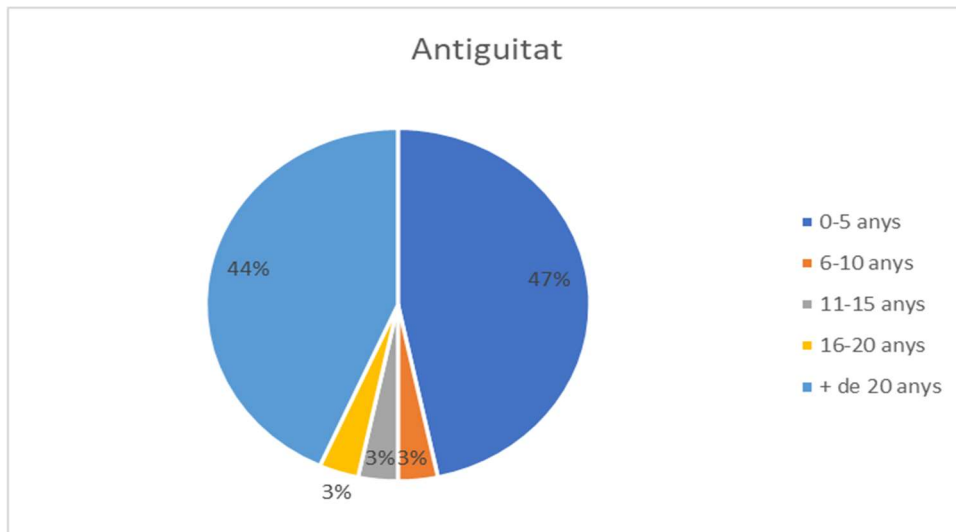
- Distribució per edat:



Com es pot observar en els gràfics, la majoria de les dones (8) es troben en la franja d'edat compresa entre els 46 i 55 anys, pel que fa als homes, la majoria es troba en les edats compreses entre els 41 i els 55 anys amb un total de 6 homes.



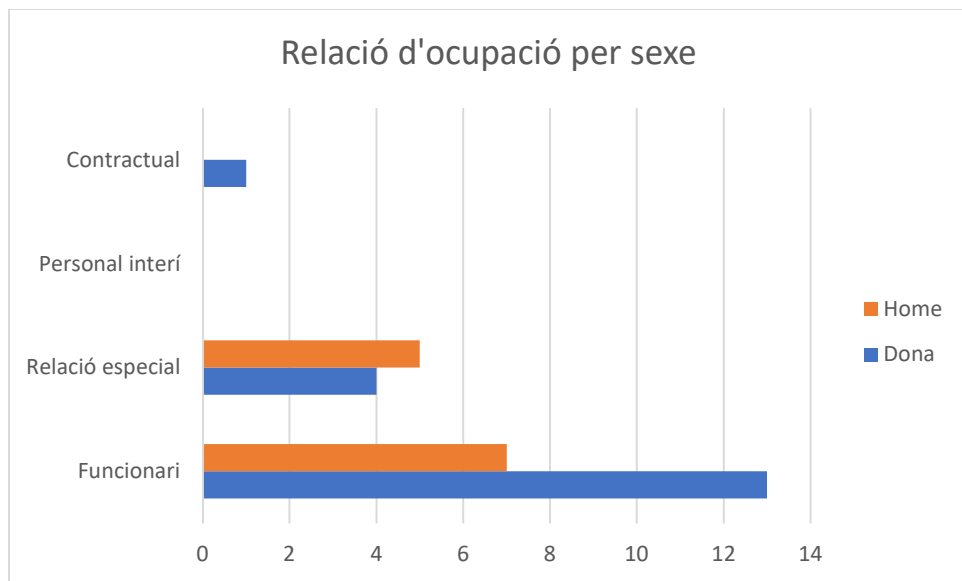
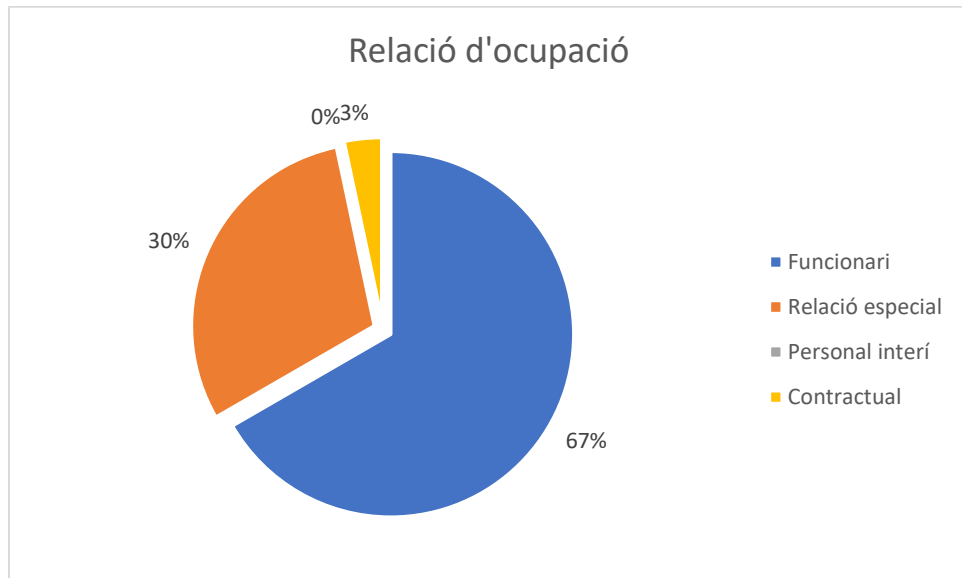
- Antiguitat:



El 91% del personal del Consell General té una antiguitat laboral de menys de 5 anys (14 persones) o de més de 20 anys (13 persones), mostrant una distribució significativa. Es destaca una major proporció de dones (9) en el personal amb més antiguitat, mentre que hi ha una majoria d'homes (8) entre els qui fa menys temps que treballen al Consell General.



- Relació d'ocupació:



Durant l'any 2023, el Consell General no ha comptat amb personal interí, i es pot observar una major presència de dones en les relacions laborals del personal funcionari (13 dones i 7 homes) i d'homes en el personal de relació especial (4 dones i 5 homes).



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Tipus de jornada laboral:

D'acord amb l'Estatut del personal del Consell General, la jornada laboral ordinària s'estableix en còmput anual i es fixa en un màxim de 1.700 hores anyals de treball efectiu, amb la finalitat de donar resposta a totes les necessitats dels serveis del Consell General.

La Sindicatura, anyalment, aprova el calendari laboral del personal del Consell General i la distribució horària de la jornada laboral ordinària tenint en compte les possibles mesures de flexibilització de l'horari laboral i la conciliació personal i familiar sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial. S'entén per jornada a temps parcial la jornada en què la prestació de servei té lloc durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o l'any inferior a l'establert per a la jornada laboral ordinària.

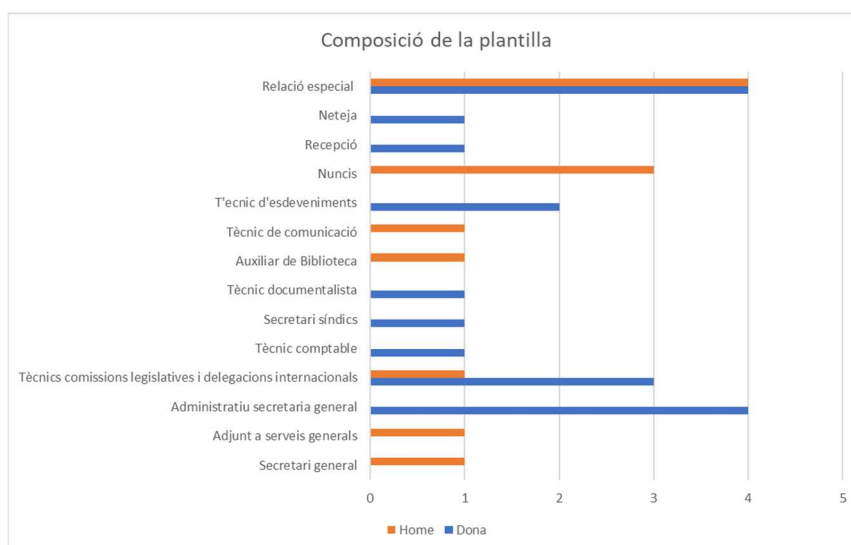
La jornada a temps parcial és sol·licitada pel personal al secretari o la secretària general o a la persona en qui delegui, i és aprovada per la Sindicatura.

Durant l'any 2023 tot el personal funcionari del Consell General va treballar en jornades de treball a temps complet dins de l'horari establert per la Sindicatura: de dilluns a dijous, de les 8.30h a les 13.30h i de les 14.30h a les 17.30h i els divendres de les 8.00h a les 15.00h.

Cal tenir en consideració, no obstant, que al llarg de l'any 2023 s'han implementat diverses modalitats d'horari flexible i teletreball, en ocasions puntuals i excepcionals, per fomentar la conciliació familiar i alhora donar resposta a les necessitats dels serveis.

Durant el transcurs de l'any 2023, només una de les funcionàries del Consell General va beneficiar-se d'una reducció de jornada, la qual estava fixada en una hora diària.

- Composició de la plantilla:





Dels 13 llocs de treball especificats, és rellevant assenyalar que 9 d'ells són unipersonals, és a dir, estan ocupats per una sola persona.

Selecció i contractació

El sistema de selecció de personal del Consell General regulat en l'Estatut del personal del Consell General es basa en els principis de capacitat, competència i mèrit, segons un procediment preestablert i conegut que té per objecte obtenir una valoració objectiva i equitativa dels candidats i candidates garantint la incorporació de les persones amb el perfil més adequat als requeriments de la plaça a cobrir.

Els processos de selecció garanteixen els principis de transparència, objectivitat, publicitat, igualtat i lliure concurrència; cap candidat o candidata no pot ser exclòs per raons diferents a les previstes a l'Estatut del personal del Consell General aprovat el dia 22 de desembre de 2022.

El Consell General reserva un 10% de les places previstes en cada exercici pressupostari perquè les cobreixin preferentment persones amb diversitat funcional, a condició que superin el procés de selecció i que puguin desenvolupar les condicions del lloc de treball.

El Comitè Tècnic de Selecció és l'òrgan encarregat d'establir els requisits, organitzar el conjunt de les proves de selecció, avaluar-ne els resultats i garantir l'objectivitat del procés per escollir els candidats més adequats.

El Comitè Tècnic de Selecció és un òrgan col·legiat que es regeix pels principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres. Està integrat com a mínim, pel síndic o la síndica general, o el membre de la Sindicatura en qui delegui, que el presideix, pel secretari o la secretària general o la persona en qui delegui, i per dos persones funcionàries de la mateixa família professional i de nivell superior o igual al de la plaça que s'ha de proveir designades per la Sindicatura, una de les quals d'entre una terna proposada per la Comissió de Personal.

Quan la natura del lloc de treball o l'aplicació de tècniques de selecció ho aconsellin, el Comitè Tècnic de Selecció pot incorporar experts externs, en qualitat d'assessors, o delegar en ells la pràctica d'alguna prova.

Per optar a una plaça de funcionari o funcionària del Consell General s'han de reunir els requisits següents:

- a) Ser major d'edat i no excedir l'edat de jubilació.
- b) Reunir els requisits establerts en la convocatòria per accedir al lloc de treball.
- c) No trobar-se inhabilitat o suspès per a l'exercici d'ofici o càrrec públic mitjançant una resolució ferma.
- d) No estar condemnat/da per delictes dolosos o imprudents vinculats a l'exercici de la funció pública, mentre no hagi transcorregut el termini establert legalment per a la prescripció de la pena imposada o no s'hagin cancel·lat els antecedents penals.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- e) No haver estat separat del servei de l'Administració Pública, no trobar-se inhabilitat per prestar serveis en qualsevol lloc de l'Administració Pública o no estar suspès de funcions o del càrrec mitjançant resolució disciplinària ferma.
- f) Ser declarat/da apte/a físicament i psíquicament, quan el lloc de treball ho requereixi.
- g) Quan la naturalesa del lloc de treball ho aconselli, es pot demanar també que el/la candidat/a acrediti que no té antecedents penals per a determinades categories de delictes.

El procés selectiu per a la provisió de places del Consell General, tant en promoció interna com en provisió externa, requereix la prèvia aprovació per part de la Sindicatura i la publicació de les bases de la convocatòria corresponents.

Les bases de la convocatòria són el document públic que recull els requisits del procés de provisió i el procediment de selecció que se seguirà, i que conté la informació bàsica que han de conèixer els/les candidats/es que opten a ocupar la plaça.

Les convocatòries han de contenir com a mínim, la informació següent:

- a) La identificació dels llocs de treball i el nombre de places a cobrir.
- b) El perfil professional dels llocs de treball convocats, amb expressió de la titulació acadèmica, l'experiència professional i el altres requisits exigits.
- c) Les proves selectives a superar.
- d) El lloc i la data límit per presentar les candidatures.

Amb l'objectiu de seleccionar els/les candidats/es idonis per ocupar les places vacants o de nova creació, els processos selectius poden contenir qualsevol de les següents proves:

- a) Entrevista professional.
- b) Proves professionals teòriques i/o pràctiques.
- c) Proves psicotècniques i entrevista per competències.
- d) Proves mèdiques.
- e) Proves físiques.

Les bases de la convocatòria poden incloure també la valoració dels aspectes següents:

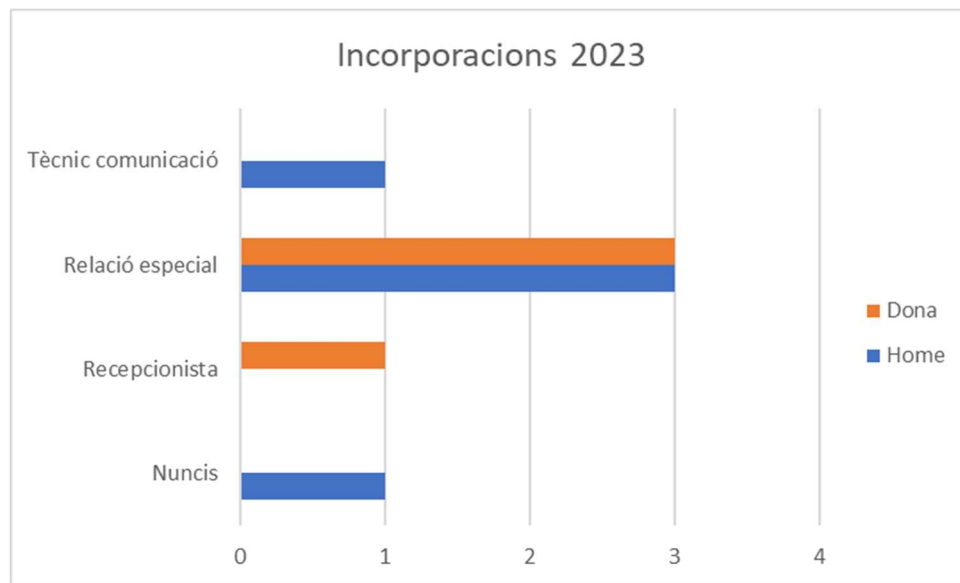
- a) La formació acadèmica.
- b) Les capacitacions adquirides en cursos de formació que siguin d'interès per a la plaça que s'ha de cobrir.
- c) Les competències professionals.
- d) L'actitud personal i les motivacions.
- e) L'experiència en l'àrea d'activitat a la qual estigui adscrita la plaça vacant o de nova creació.
- f) Els resultats de les avaluacions internes, en cas de cobrir la plaça per mobilitat interna.



Incorporacions

Durant l'exercici de l'any 2023, s'ha produït la incorporació d'un total de 9 persones a la plantilla del Consell General, compost per 5 homes i 4 dones, dels quals 2 funcionaris en els llocs de treball de tècnic de comunicació (Nivell V) i nunci (Nivell III), i una funcionària en el lloc de treball de recepcionista (Nivell II).

La resta de llocs de treball corresponen a llocs de treball de relació especial amb salaris fora de la graella salarial, 3 dones i 3 homes.



Baixes definitives

Durant l'any 2023, s'han registrat tres (3) baixes definitives de personal funcionari, dos (2) d'elles corresponents a persones de gènere masculí i una (1) a una persona de gènere femení, els quals ocupaven els llocs de treball següents:

- Tècnic de comunicació (Nivell V)
- Nunci (Nivell III)
- Tècnica administrativa (Nivell V)

Durant l'any 2023, també es produeix la baixa d'una persona de relació especial, en aquest cas un (1) home.



Promoció professional

Carrera professional vertical

La carrera professional vertical és el conjunt d'oportunitats d'ascens dins el sistema de classificació de llocs de treball del Consell General de què gaudeix el personal funcionari.

La carrera professional vertical s'instrumenta a través dels sistemes de promoció interna previstos en l'Estatut del personal.

Carrera professional horitzontal

La carrera professional horitzontal és el reconeixement a cada persona del seu desenvolupament professional com a conseqüència de la trajectòria i de l'actuació professional, de la valoració de la qualitat i l'eficiència dels treballs efectuats, el nivell de competència assolit i el resultat de l'avaluació de l'acompliment.

La carrera professional horitzontal suposa la progressió en la banda salarial corresponent al lloc de treball, sense canviar de lloc de treball.

Els graus assolits són consolidables, sens perjudici del que disposa la regulació sobre el règim disciplinari.

El desenvolupament del sistema de carrera professional es porta a terme mitjançant una convocatòria periòdica a la qual pot concórrer voluntàriament el personal funcionari que reuneixi els requisits establerts.

Les competències objecte d'avaluació en cada convocatòria s'estableixen en funció del lloc de treball, del nivell i de la família professional a què pertanyi la persona funcionària.

Durant l'exercici 2023, no s'ha produït cap promoció dins de les files del personal del Consell General.

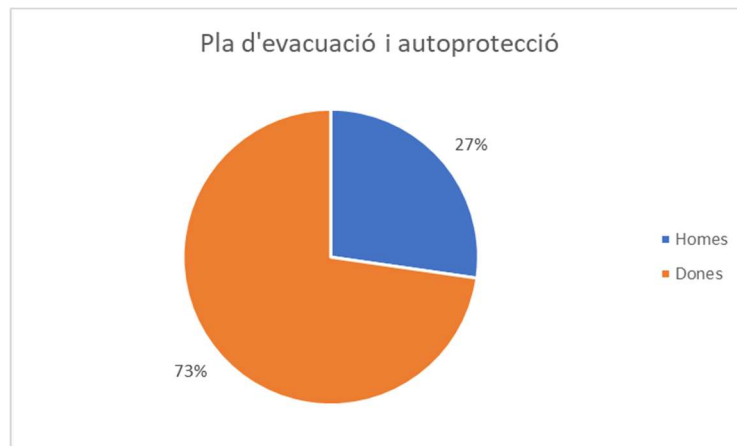
Formació professional

Durant l'any 2023 s'han realitzat les següents formacions:

- **Pla d'evacuació i autoprotecció.** 1 hora de formació.

Aquesta formació es va proposar a tot el personal fix, personal en període de prova, personal de relació especial, Consellers Generals i personal d'empreses terceres amb permanència de 8 hores diàries al Consell General.

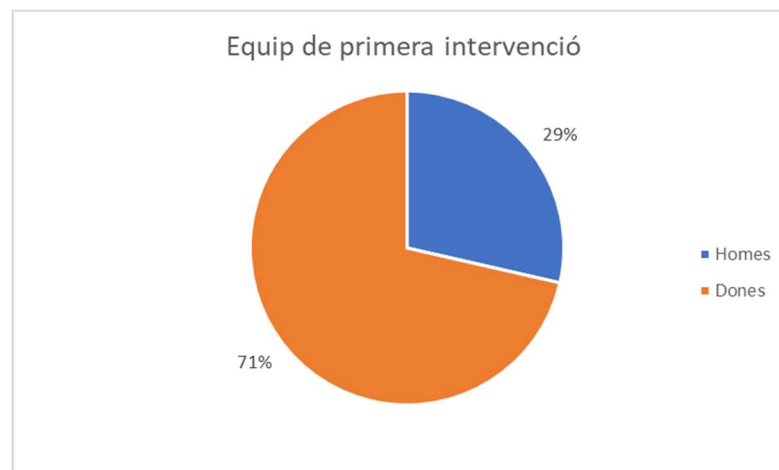
Del total de personal fix, en període de prova i personal de relació especial (30 persones) van poder assistir un total de 22, dels quals 6 homes i 16 dones:



- **Equip de primera intervenció.** 4 hores de formació.

Aquesta formació es va proposar a tot el personal fix, personal en període de prova i personal de relació especial.

Del total de personal fix, en període de prova i personal de relació especial (30 persones) van poder assistir un total de 14, dels quals 4 homes i 10 dones:



- **Curs d'introducció a l'arbitratge a Andorra: arbitratge domèstic i internacional.** 6 hores de formació.

Aquesta formació es va proposar al personal que desenvolupa el lloc de treball de Tècnic/a de comissions i delegacions internacionals, 4 persones, de les quals va poder assistir una dona.



- **Quatrième édition du séminaire de formation à destination des Agents des Assemblées Parlementaires.** 35 hores.

Aquesta formació es va proposar al personal que desenvolupa el lloc de treball de Tècnic/a de comissions i delegacions internacionals, 4 persones, de les quals va poder assistir una dona i un home.

En total, durant l'any 2023 s'han realitzat un total de 4 accions formatives, amb un global de 46 hores de formació i on han estat inscrites un total de 22 persones treballadores del Consell General.

Durant els propers anys el Consell General desenvoluparà el seu Pla de formació com a un instrument que inclourà les accions formatives a desenvolupar per millorar les competències professionals i actitudinals del personal funcionari del Consell General, a partir de la detecció de les necessitats formatives per part dels seus responsables i de les demandes col·lectives o individuals del personal.

El Consell General promou l'assistència del seu personal, sempre que no interfereixi en el desenvolupament del servei, a cursos de formació i perfeccionament relacionats amb la funció que desenvolupa, per tal de facilitar i motivar la seva integració al lloc de treball, actualitzar o ampliar coneixements i habilitats i afavorir el desenvolupament professional.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

Sistema retributiu

El règim retributiu del Consell General té com a objectiu la compensació i la motivació dels equips a través d'una retribució objectiva, equitativa i justa, partint del sistema de classificació de llocs de treball i dels resultats del procés d'avaluació de l'acompliment de cada persona. A l'any 2023 la graella del Consell General es distribueix en 12 nivells.

Graella del Consell General 2023			
Taula retributiva anual	A	B	Límit sup. A+B
Nivell de classificació	Base retributiva	Màxim complement de carrera	Banda màxima
XII	52.389,33 €	26.194,66 €	78.583,99 €
XI	46.590,24 €	23.294,39 €	69.884,63 €
X	41.094,06 €	20.546,30 €	61.640,36 €
IX	36.998,26 €	18.499,13 €	55.497,39 €
VIII	33.480,47 €	16.740,24 €	50.220,71 €
VII	29.888,05 €	14.944,76 €	44.832,81 €
VI	26.629,27 €	13.314,63 €	39.943,90 €
V	24.011,41 €	12.004,97 €	36.016,38 €
IV	21.683,29 €	10.841,64 €	32.524,93 €
III	19.792,69 €	9.896,35 €	29.689,04 €
II	18.046,97 €	9.024,22 €	27.071,19 €
I	17.161,74 €	8.579,35 €	25.741,10 €

Les retribucions del personal funcionari i del personal interí del Consell General es componen dels conceptes retributius següents:

- Base retributiva: Retribueix el lloc de treball en funció de la posició que ocupa en la classificació dels llocs de treball segons la valoració prèviament realitzada.
- Complement de carrera: Retribueix la progressió en la carrera professional del personal funcionari en el lloc de treball. La Sindicatura determina la quantia i l'actualització dels imports corresponents a cada grau per a cadascun dels nivells retributius i les condicions requerides per a la seva consolidació.
- Complement de productivitat: Retribueix el resultat positiu de l'avaluació de l'acompliment obtingut pel personal funcionari. En cap cas no és de quantia fixa ni de cobrament periòdic, i no es consolida en l'estructura retributiva.
- Complement d'antiguitat: Consisteix en una quantitat igual per a tots els funcionaris per cada cinc anys de servei prestat al Consell General. El temps de servei prestat com a funcionari o personal interí de l'Administració General, dels comuns o de l'Administració de Justícia es computa a efectes del paràgraf anterior, sempre que no hi hagi interrupció entre l'extinció de la relació funcional de què es tracti i l'ingrés al servei del Consell General. També computa, a aquest efecte, el temps de servei prestat a l'Administració de justícia, als comuns, al Consell General o als organismes adscrits al Consell General, a condició que el



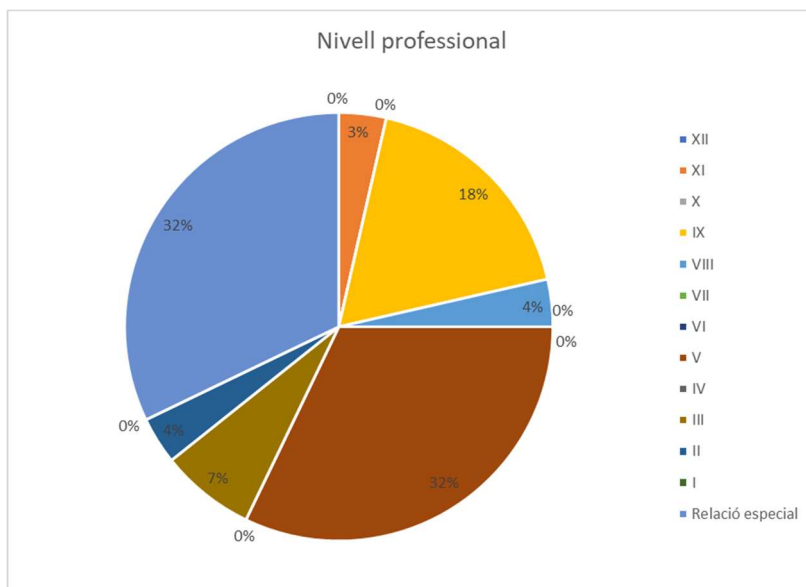
CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

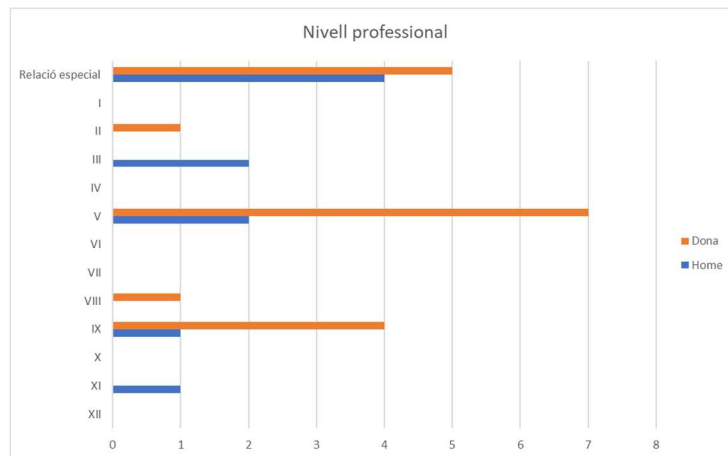
termini transcorregut entre la baixa al servei d'una d'aquestes administracions i la incorporació a l'altra administració no sigui superior a tres mesos. Per mobilitat entre administracions, es manté l'import consolidat d'aquest complement, i a partir del moment que el/la funcionari/a ocupa el nou lloc de treball, es comença a calcular el nou complement en aplicació del preu establert en la nova administració a la qual queda orgànicament adscrit.

e) Complement de responsabilitat addicional: Retribueix les funcions assumides provisionalment en un lloc de treball de nivell superior, pel temps que sigui necessari i mentre dura l'assumpció de les esmentades funcions.

f) Altres conceptes retributius Les bases reguladores dels sistemes de compensació han d'identificar i descriure altres conceptes retributius, no inclosos en els conceptes anteriors, com a conseqüència de circumstàncies laborals i d'organització del treball. Els conceptes compresos en aquest apartat tenen la consideració de salari variable i no es consoliden en l'estructura retributiva, ja que es deixen de percebre quan finalitzen les causes que van motivar-ne la concessió.

Les retribucions establertes en els apartats a), b), d) i e) es perceben en tretze pagues: dotze pagues mensuals, més una paga extraordinària al mes de desembre. La tretzena paga es prorrataja, si escau, en funció del temps de servei en actiu de l'annualitat.





Bretxa salarial

La bretxa salarial és la diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressada en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al de les dones.

El concepte de bretxa salarial es basa en el principi d'igualtat social retributiva que diu que a igual valor (a treball d'igual valor), li correspon igual retribució. Si es produeix una diferència entre els sous dels homes i de les dones és perquè no s'està complint aquest principi i per tant s'està produint una discriminació, en aquest cas, envers les dones. L'índex dona compte de dos tipus de discriminació: directa i indirecta. La bretxa salarial ajustada expressa la discriminació directa, ja que ajustant les característiques individuals i de lloc de treball, el sou de les dones és inferior. En canvi, la bretxa salarial no ajustada expressa la discriminació indirecta en tant que expressa com, en el global i sense comparar característiques específiques, les dones cobren menys que els homes. És l'índex que calculen els organismes oficials i s'explica per diversos factors com ara els complements salarials específics, una major valoració dels llocs masculinitzats, etc.

Fórmula de càlcul: $BS = \frac{Pr(SH) - Pr(SD)}{Pr(SH)} * 100$

on:

BS = bretxa salarial de gènere

Pr(SH) = mitjana del salari brut dels homes

Pr(SD) = mitjana del salari brut de les dones

El resultat s'expressa com un percentatge, si el valor és positiu, indica que la retribució de les dones està per sota de la dels homes. Si és negatiu, la interpretació és la contrària. Es considera bretxa salarial quan la diferència de retribucions o salaris entre sexes supera, en valor absolut, el 25%.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

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

CONCEPTE	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL NO AJUSTADA
Mitjana de salari brut	36.906,69 €	37.619,90 €	-1,93

Es pot veure que en la mitjana de la retribució hi ha una diferència del 1.93% en favor de les dones, però per ser inferior al 25% no seria considerada bretxa salarial.

Cal remarcar que la bretxa salarial ajustada no es pot calcular en tots els llocs de treball que es desenvolupen al Consell General, donat que molts d'ells, tal com s'ha especificat en l'apartat "composició de la plantilla" són unipersonals o estan masculinitzats o feminitzats, tenint en compte això, s'ha fet el càlcul de la bretxa salarial no ajustada del personal funcionari d'una banda i del personal de relació especial de l'altra.

CONCEPTE	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL PERSONAL FUNCIONARI
Mitjana de salari brut	36.906,69 €	39.676,10 €	-7,50

En el personal funcionari es dona una diferència del 7.50% en favor de les dones, però al ser inferior al 25% no seria considerada bretxa salarial.

CONCEPTE	HOME	DONA	BRETXA SALARIAL RELACIÓ ESPECIAL
Mitjana de salari brut	32.850,42 €	36.917,09 €	-12,38

En el cas del personal de relació especial hi ha un diferència del 12.38% en favor de les dones, però al ser inferior al 25% no seria considerat bretxa salarial. Cal tenir en compte que els salaris del personal de relació especial no està fixat en la graella salarial del Consell General i aquest s'acorda entre les parts abans de la corresponent contractació.

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

Amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat en l'assumpció de les responsabilitats familiars, el Consell General està treballant actualment en les bases reguladores del sistema de permisos administratius així com les bases reguladores de la jornada laboral, els horaris i les vacances per tal de facilitar a les persones treballadores l'adaptació de llur temps de treball i l'accés a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball. D'altra banda es preveu treballar en un reglament sobre teletreball.



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

El Consell General està elaborant, en paral·lel amb el present Pla d'Igualtat, un protocol d'actuació destinat a la prevenció i afrontament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere incloent la violència masclista i la LGBTI-fòbia, en compliment de l'article 53 de la Llei 6/2022. En concret s'elaboraran i difondran codis de conducta de tolerància zero respecte aquestes conductes discriminatòries, s'organitzaran sessions d'informació i formació adreçades al conjunt de la plantilla i es crearà un protocol intern de queixa o denúncia que garanteixi el caràcter reserva de la queixa o denúncia.

Comunicació inclusiva i ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

El Consell General reconeix la importància fonamental d'una comunicació inclusiva i el valor d'un llenguatge no sexista ni androcèntric en la promoció de la igualtat de gènere i la creació d'un entorn laboral equitatiu i respectuós amb la diversitat. Amb aquest objectiu, s'estableixen les següents mesures per garantir una comunicació respectuosa i inclusiva en totes les activitats i processos de la institució:

- Promoció del Llenguatge Inclusiu: Es promourà l'ús d'un llenguatge inclusiu que tingui en compte la diversitat de gènere i eviti la reproducció de rols i estereotips sexistes. Es prioritzarà l'ús de termes neutres i inclusius que reconeguin la pluralitat d'identitats i expressions de gènere.
- Formació en Llenguatge No Sexista: Es realitzaran sessions de formació i sensibilització sobre l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu, dirigides a tot el personal del Consell General. Aquesta formació tindrà com a objectiu conscienciar sobre la importància de l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat de gènere i les implicacions de la comunicació sexista en la reproducció de desigualtats.
- Revisió de Documents: Es revisaran de forma periòdica tots els documents institucionals, incloent normatives, polítiques, informes i comunicats, per assegurar que utilitzin un llenguatge no sexista i inclusiu. Es prioritzarà la identificació i correcció de qualsevol expressió o construcció lingüística que pugui perpetuar estereotips de gènere o excloure determinades identitats de gènere.
- Foment de la Sensibilització: Es fomentará la sensibilització i la reflexió crítica sobre l'ús del llenguatge en la comunicació interna i externa del Consell General. Es promourà un diàleg obert i respectuós sobre les pràctiques comunicatives que afavoreixin la inclusió i el respecte a la diversitat de gènere.



Estratègia i organització interna de l'organisme

Amb l'aprovació del present Pla d'Igualtat el Consell General es compromet a dur a terme, mitjançant la creació de la Comissió d'Implementació, Seguiment i Avaluació, del present Pla d'igualtat, els diferents plans d'acció que se'n deriven mostrant així el seu compromís amb la construcció d'un entorn laboral igualitari i respectuós amb la diversitat de gènere.

Qüestionari de valoració de la plantilla

Amb l'objectiu d'avaluar la percepció sobre la igualtat de gènere, identificar àrees d'ampliació per a la millora de les pràctiques d'igualtat i recolzar la presa de decisions estratègiques relacionades amb la igualtat de gènere, el Consell General ha distribuït un qüestionari a un total de 23 persones treballadores del Consell General entre els dies 13 i 21 de febrer de 2024 de les quals l'han respost un total de 15.

Vistos els resultats obtinguts es pot afirmar que el 100% de les persones que han respost el qüestionari consideren favorable la implementació d'un Pla d'Igualtat així com d'un protocol intern de prevenció i abordament de l'assetjament, incloent l'assetjament sexual per raó de gènere.

D'altra banda, es considera igualment important la promoció de formacions sobre igualtat i el desenvolupament sobre campanyes d'igualtat entre el personal així com tenir una guia d'estil per utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les seves comunicacions.

També és important destacar la percepció del personal sobre la igualtat entre dones i homes en aspectes com la selecció, formació, retribució, promoció professional i la implementació de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral dins del context del Consell General.



Conclusions

Plantilla: 60% (18 persones) són dones, i el 40% (12 persones) són homes, per tant podem considerar que el Consell General té paritat (es considera així quan una plantilla està composta per dones i homes en percentatges iguals o inferior a 60%).

Edat: La mitjana d'edat es situa entre els 46 i 55 anys per a les dones amb un total de 8 persones en aquesta franja i entre els 41 i els 55 anys per als homes, amb un total de 6 persones en aquesta franja.

Tipus de relació: La major part del personal, el 67% (20 persones) és personal funcionari i el 30% (9 persones) personal de relació especial. En tots dos grups amb un predomini de les dones.

Llocs de treball: s'han definit 13 llocs de treball, dels quals 9 són unipersonals, és a dir són llocs de treball ocupats per una única persona. D'altra banda, hi ha 1 lloc de treball masculinitzat (nunci) i dos llocs de treball feminitzats (administrativa de secretaria general i tècnics de comissions i delegacions internacionals).

Selecció i contractació: El sistema de selecció de personal del Consell General es basa en els principis de capacitat, competència i mèrit, segons un procediment preestablert i conegut que té per objecte obtenir una valoració objectiva i equitativa dels candidats i candidates garantint la incorporació de les persones amb el perfil més adequat als requeriments de la plaça a cobrir.

Els processos de selecció garanteixen els principis de transparència, objectivitat, publicitat, igualtat i lliure concurrència; cap candidat o candidata no pot ser exclòs per raons diferents a les previstes a l'Estatut del personal del Consell General aprovat el dia 22 de desembre de 2022.

Incorporacions: Durant l'any 2023 s'han incorporat un total de 9 persones a la plantilla del Consell General, 5 homes i 4 dones.

Baixes definitives: Durant l'any 2023, s'han registrat quatre (3) baixes definitives de personal funcionari, tres (2) d'elles corresponents a persones de gènere masculí i una (1) a una persona de gènere femení. I una baixa definitiva de personal de relació especial d'una (1) persona del gènere masculí.

Promoció professional: La carrera professional vertical i la carrera professional horitzontal del personal del Consell General, s'instrumenten a través dels Articles 56 i 57 de l'Estatut de personal del Consell General aprovat el dia 22 de desembre de 2022.

Durant l'exercici 2023, no s'ha produït cap promoció dins de les files del personal del Consell General.

Formació professional: Durant l'any 2023 s'han realitzat un total de 4 accions formatives, amb un global de 46 hores de formació i on han estat inscrites un total de 22 persones treballadores del Consell General.



Retribució: la bretxa salarial no ajustada del Consell General se situa en el 1.93% en favor de les dones. En el personal funcionari es dona una diferència del 7.50% en favor de les dones i, en el cas del personal de relació especial hi ha un diferència del 12.38% en favor de les dones. Vist que en cap cas es supera el 25%, no es pot considerar que existeixi bretxa salarial en cap dels grups.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral: el Consell General està treballant actualment en les bases reguladores del sistema de permisos administratius així com les bases reguladores de la jornada laboral, els horaris i les vacances per tal de facilitar a les persones treballadores l'adaptació de llur temps de treball i l'accés a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball. D'altra banda es preveu treballar en un reglament sobre teletreball.

Prevençió i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe: el Consell General està elaborant, en paral·lel amb el present Pla d'Igualtat, un protocol d'actuació destinat a la prevençió i afrontament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere incloent la violència masclista i la LGBTI-fòbia.

Comunicació inclusiva: el Consell General reconeix la importància fonamental d'una comunicació inclusiva i el valor d'un llenguatge no sexista ni androcèntric en la promoció de la igualtat de gènere i la creació d'un entorn laboral equitatiu i respectuós amb la diversitat. En aquest sentit s'estableixen diferents mesures per garantir la comunicació respectuosa i inclusiva en totes les activitats i processos de la institució.

Estratègia i organització interna de l'organisme: amb l'aprovació del present Pla d'Igualtat el Consell General es compromet a dur a terme, mitjançant la creació de la Comissió d'Implementació, Seguiment i Avaluació, els diferents plans d'acció que se'n deriven mostrant així el seu compromís amb la construcció d'un entorn laboral igualitari i respectuós amb la diversitat de gènere.

Qüestionari de valoració de la plantilla: el 100% de les persones que han respost el qüestionari consideren favorable la implementació d'un Pla d'Igualtat així com d'un protocol intern de prevençió i abordament de l'assetjament, incloent l'assetjament sexual per raó de gènere. Es considera igualment important la promoció de formacions sobre igualtat i el desenvolupament sobre campanyes d'igualtat entre el personal així com tenir una guia d'estil per utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les seves comunicacions. Es destaca la percepció del personal sobre la igualtat entre dones i homes en aspectes com la selecció, formació, retribució, promoció professional i la implementació de mesures de conciliació dins del context del Consell General.



Disseny dels plans d'acció

El disseny dels plans d'acció es compon de les mesures que el Consell General durà a terme, des de l'aprovació del present Pla d'Igualtat fins al primer trimestre del 2028, per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

No obstant el que prescriu l'anterior paràgraf, durant la vigència del present Pla d'igualtat es podran recollir i introduir totes aquelles modificacions de contingut que puguin ser aportades per la Comissió de Personal una vegada constituïda.

Aquestes accions s'han elaborat tenint en compte tota la informació obtinguda de la diagnosi.

En cada mesura s'indica el calendari, els indicadors de seguiment i d'avaluació, sense oblidar els indicadors d'impacte, per així poder avaluar l'èxit o no de l'acció duta a terme.

Objectius generals

1. Emprar un llenguatge inclusiu.
2. Fomentar una representació equilibrada entre homes i dones.
3. Fomentar i millorar la conciliació de la Vida Personal, Laboral i Familiar.
4. Sensibilitzar envers les Qüestions de Gènere.
5. Crear la Comissió d'Implementació, Seguiment i Avaluació, democràtica i representativa del present Pla d'igualtat.

Mesures 2024-2027

1. **Emprar un llenguatge inclusiu:**
 - **Pla d'acció:** *Elaborar una guia d'estil per emprar un llenguatge inclusiu a totes les comunicacions i desenvolupar unes millors pràctiques de comunicació efectiva i respectuosa amb la diversitat.*
 - Descripció de l'acció: creació d'un document que establirà les directrius, les recomanacions i les bones pràctiques per utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els textos i comunicacions oficials del Consell General. La guia d'estil tindrà com a objectiu principal promoure la igualtat de gènere, eliminar els estereotips i les discriminacions de gènere en el llenguatge utilitzat i reflectir la diversitat i la inclusió en les comunicacions, tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual.
 - Calendari: durant el primer any de vigència del Pla d'Igualtat.
 - Indicadors de seguiment i avaluació:



- Nombre de documents revisats: registrar el nombre de documents revisats i actualitzats seguint les directrius de la guia d'estil per a l'ús d'un llenguatge inclusiu.
 - Nivell de compliment: avaluar el nivell de compliment de les directrius de la guia d'estil a través de revisions i avaluacions periòdiques dels documents i comunicacions.
 - Feedback del personal: recollir el feedback del personal sobre la claredat, comprensibilitat i inclusivitat del llenguatge utilitzat en les comunicacions, mitjançant enquestes o reunions de retroalimentació.
 - Nombre de formacions realitzades: registrar el nombre de sessions de formació impartides al personal sobre l'ús d'un llenguatge inclusiu, així com el nombre de participants.
 - Utilització de recursos: mesurar l'ús i la consulta dels recursos proporcionats per la guia d'estil, com ara llistes de termes inclusius i exemples pràctics.
- Indicadors d'impacte:
 - Millora de la claredat i comprensibilitat: avaluar la millora en la claredat i comprensibilitat dels missatges comunicats, com a resultat de l'ús d'un llenguatge inclusiu.
 - Increment de la diversitat representada: observar un increment en la representació de la diversitat de gènere, edat, origen ètnic i altres característiques en les comunicacions de la institució.
 - Foment de la participació: mesurar l'increment de la participació i l'engagement del públic en les comunicacions de la institució, com a conseqüència de l'ús d'un llenguatge inclusiu.

2. Fomentar una representació equilibrada entre homes i dones:

- **Pla d'acció: *Establir, sempre que sigui, possible la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.***
- Descripció de l'acció: Establir, sempre que sigui possible, que en aquests comitès no hi hagi més d'un 60% d'un gènere ni menys d'un 40% de l'altre, per tal d'assegurar una presa de decisions imparcial, objectiva i respectuosa amb la igualtat de gènere.
- Calendari: en tots els comitès de selecció constituïts durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Composició del comitè tècnic de selecció: registrar la composició dels comitès tècnics de selecció, desglossant el nombre de membres segons gènere i altres variables rellevants.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Nombre de candidats seleccionats: mesurar el nombre de candidats seleccionats per cada convocatòria de selecció, desglossant-los segons gènere i altres característiques demogràfiques.
- Temps de resposta: avaluar el temps mitjà de resposta dels comitès tècnics de selecció des de la recepció de les sol·licituds fins a la selecció dels candidats.
- Feedback dels candidats: recollir el feedback dels candidats sobre el procés de selecció, incloent-hi la percepció de neutralitat i equitat del comitè.
- Mesures correctives implementades: registrar les mesures correctives implementades per abordar desequilibris de gènere o altres mancances observades en la composició dels tribunals o comitès.
- Indicadors d'impacte:
 - Increment de la diversitat: observar un increment en la diversitat de gènere i altres variables demogràfiques entre els membres dels comitès tècnics de selecció al llarg del temps.
 - Representativitat dels seleccionats: mesurar la representativitat dels candidats seleccionats en relació a la diversitat de gènere i altres característiques demogràfiques de la població en general.
 - Rendiment del personal seleccionat: observar si hi ha correlació entre la diversitat dels comitès i el rendiment del personal seleccionat en termes de productivitat i satisfacció laboral.

3. Fomentar i millorar la conciliació de la Vida Personal, Laboral i Familiar.

- **Pla d'acció: Redactar, aprovar i difondre les bases reguladores del sistema de permisos administratius, de jornada laboral, horaris i vacances i de teletreball aplicant la perspectiva de gènere.**
- Descripció de l'acció: redactar, aprovar i difondre les diferents bases reguladores des d'una perspectiva de gènere, garantint que les polítiques siguin inclusives, equitatives i respectuoses amb les necessitats i les realitats de dones i homes de la plantilla.
- Calendari: durant el primer any de vigència del Pla d'Igualtat
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Nombre de permisos admesos: registrar el nombre total de permisos administratius concedits durant un període determinat, desglossant-los segons el tipus de permís (maternitat, paternitat, cura de familiars, entre altres).
 - Equilibri de gènere en els permisos sol·licitats: mesurar el percentatge de permisos sol·licitats per dones i homes, amb l'objectiu d'avaluar si



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

hi ha una distribució equilibrada i una participació activa de tots els membres de la institució.

- Feedback del personal: recollir el feedback del personal sobre la facilitat i flexibilitat del sistema de permisos administratius per promoure la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
 - Nombre de sol·licituds denegades: registrar el nombre de sol·licituds de permisos administratius denegades, així com les raons principals de la denegació (per exemple, manca de cobertura, excessiva acumulació, entre altres).
 - Implementació de mesures correctives: registrar les mesures correctives implementades per abordar les barreres o desafiaments identificats en el procés de sol·licitud i concessió de permisos administratius.
- Indicadors d'impacte:
- Equilibri de gènere en la participació laboral: observar un increment en la participació laboral equilibrada entre dones i homes com a resultat de la implementació de polítiques que fomentin la corresponsabilitat.
 - Millora de la satisfacció laboral: avaluar la millora de la satisfacció laboral del personal com a resultat de la possibilitat de gaudir de diferents polítiques que facilitin la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
 - Reducció de l'absentisme laboral: mesurar la reducció de l'absentisme laboral com a conseqüència de la implementació de polítiques que permetin als empleats atendre les seves responsabilitats personals sense afectar significativament la seva presència al lloc de treball.
 - Increment de la productivitat: observar un increment en la productivitat del personal com a resultat de la millora en el benestar i la satisfacció laboral derivada de l'ús de polítiques flexibles i equitatives.

4. Sensibilització envers les Qüestions de Gènere.

- **Pla d'acció: *Incloure en el pla anual de formació sessions obligatòries per al personal del Consell General en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.***
- Descripció de l'acció: proporcionar formació i capacitació continuada i obligatòria, sobre igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes, la prevenció de la violència de gènere i la LGBTI-fòbia, al personal del Consell General, amb l'objectiu de sensibilitzar, informar i promoure una cultura organitzativa més inclusiva i respectuosa amb la diversitat de gènere.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Calendari: durant tot el període de vigència del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Assistència a les sessions de formació: registrar el nombre total de personal que assisteix a les sessions de formació sobre igualtat, desglossant-los segons el gènere, la categoria laboral i el departament.
 - Nivell de satisfacció del personal: recollir el feedback del personal sobre la qualitat de la formació, així com la seva percepció sobre la seva pertinència i utilitat en relació a la promoció de la igualtat de gènere.
 - Increment del coneixement: avaluar el nivell d'increment de coneixements sobre igualtat de gènere i competències relacionades després de completar la formació, mitjançant proves d'avaluació o enquestes de coneixement.
 - Aplicació dels aprenentatges: mesurar la transferència dels coneixements adquirits a les pràctiques laborals diàries, com ara la implementació de polítiques o pràctiques més inclusives i respectuoses amb la diversitat de gènere.
 - Evolució de les actituds: avaluar el canvi d'actituds i comportaments del personal en relació a la igualtat de gènere, com ara la sensibilització envers les qüestions de gènere i la consciència sobre els estereotips de gènere.
- Indicadors d'impacte:
 - Millora de la cultura organitzativa: observar una millora en la cultura organitzativa del Consell General en termes d'igualtat de gènere, com ara la promoció de valors d'inclusió, respecte i equitat.
 - Millora del clima laboral: avaluar la millora del clima laboral, en termes de relacions interpersonals, comunicació i col·laboració entre els membres de la plantilla, com a conseqüència de la formació sobre igualtat.
- **Pla d'acció: *Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública, continguts sobre la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes.***
- Descripció de l'acció: incorporar en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relacionats amb la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes, amb l'objectiu de garantir que el personal aspirant a ocupar llocs de treball al Consell General tingui coneixements sobre la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- Calendari: durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació:



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Nombre de places públiques amb requisits d'igualtat: registrar el nombre de places ofertes en convocatòries públiques que inclouen requisits o coneixements sobre la Llei 6/2022 del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes en els temaris.
- Participació dels/les candidats/es: mesurar la participació dels/les candidats/es en els processos de selecció que inclouen aquests continguts.
- Aprovació dels/les candidats/es: registrar el percentatge d'aprovació dels/les candidats/es que han estat avaluats en aquests temes respecte al total d'aspirants que han accedit a les proves.
- Indicadors d'impacte:
 - Promoció de la igualtat d'oportunitats: observar una millora en la promoció de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació pública com a resultat de la inclusió de continguts sobre la Llei 6/2022 del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes. en els temaris.
 - Increment de la consciència sobre la igualtat de gènere: mesurar l'increment de la consciència sobre qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació entre els aspirants.
 - Millora de la diversitat: avaluar la millora de la diversitat de gènere en la composició del personal de les administracions públiques com a resultat de la implementació d'aquests continguts en els processos de selecció.
 - Atracció de talents: observar una millora en l'atracció de talents i candidats/es qualificats/es que es comprometen amb els valors d'igualtat i diversitat a les convocatòries públiques.
- **Pla d'acció: *Incloure la perspectiva de gènere en el pressupost del Consell General.***
- Descripció de l'acció: integrar la perspectiva de gènere en el procés de planificació i elaboració del pressupost del Consell General analitzant de manera sistemàtica l'impacte de les decisions pressupostàries en les dones i homes.
- Calendari: durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Participació equitativa en la proposta de planificació i elaboració del pressupost: mesurar la proporció de dones i homes que participen en la planificació i elaboració del pressupost, tant a nivell de personal tècnic com de responsables polítics.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Incidència en la cultura organitzativa: observar canvis en la cultura organitzativa del Consell General, com la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió de recursos humans i en les pràctiques laborals.
- Nivell de consciència i formació en gènere: avaluació de la sensibilització i la formació en qüestions de gènere entre el personal del Consell General i la seva aplicació en la presa de decisions i en les accions quotidianes.
- Indicadors d'impacte:
 - Canvis en la cultura organitzativa: observar com la inclusió de la perspectiva de gènere en el pressupost del Consell General contribueix a canvis positius en la cultura organitzativa, com una major sensibilització de tot el personal envers les qüestions de gènere i una millor integració de la diversitat de gènere en les polítiques i pràctiques institucionals.
- **Pla d'acció: *Ampliar els continguts de l'espai web en matèria de gènere per a difondre l'actuació del Consell General en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.***
- Descripció de l'acció: enriquir i actualitzar els continguts de l'espai web del Consell General amb informació rellevant sobre temes de gènere, incloent-hi polítiques, programes, iniciatives i recursos relacionats amb la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat.
- Calendari: durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Augment del trànsit a la pàgina web: mesurar el nombre de visites i la taxa de creixement del trànsit al contingut relacionat amb la igualtat de gènere i la diversitat a l'espai web del Consell General.
 - Feedback del públic: recollir opinions, suggeriments i queixes dels usuaris sobre el contingut de l'espai web relacionat amb la igualtat de gènere i la diversitat, ja sigui a través de formularis en línia, enquestes o altres mitjans de retroalimentació.
- Indicadors d'impacte:
 - Increment de la participació ciutadana: mesurar l'augment en la participació del públic en accions, iniciatives i debats relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat, com a conseqüència de la difusió del contingut a través de l'espai web del Consell General.
- **Pla d'acció: *Ampliar i consolidar el fons documental de la biblioteca en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i d'accés a bases de dades en línia per poder fer estudis sobre gènere.***



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Descripció de l'acció: cercar, adquirir i catalogar llibres, revistes, informes, articles i altres recursos que abordin temàtiques rellevants en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual.
- Calendari: durant el període de vigència del Pla d'Igualtat
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Ampliació del fons documental: mesurar el nombre total de nous materials adquirits i incorporats al fons documental de la biblioteca relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
 - Diversificació de les fonts: avaluar la diversitat de fonts i perspectives representades en el fons documental.
 - Ús i consulta del fons: seguir el nombre de consultes i préstecs de materials relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual de la biblioteca, per avaluar el grau d'interès i utilització del fons per part del públic.
 - Col·laboracions i xarxes: seguir el nombre i la qualitat de les col·laboracions establertes amb altres institucions, organitzacions i professionals en àmbits relacionats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual per enfortir el fons documental i augmentar els recursos disponibles.
- Indicadors d'impacte:
 - Augment de recursos: nombre de nous llibres, articles, documents i altres recursos afegits al fons documental relacionats amb la igualtat de gènere i diversitat sexual.
 - Diversificació del contingut: mesura en què el fons documental reflecteix la diversitat de perspectives de gènere i sexualitat.
 - Ús dels recursos: número de préstecs o consultes de materials relacionats amb igualtat de gènere i diversitat sexual.
 - Col·laboracions: nombre de col·laboracions amb altres institucions, com ara organitzacions de drets de les dones o grups LGBT+, per millorar l'accés a recursos i la difusió de la informació.

5. **Crear la Comissió d'Implementació, Seguiment i Avaluació, democràtica i representativa del present Pla d'igualtat.**

- **Pla d'acció: *Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat.***
- Descripció de l'acció: identificar i designar una persona específica dins de la institució que serà responsable de coordinar i supervisar la implementació del Pla d'igualtat. La persona designada assumirà el rol de líder en l'execució de les estratègies i les accions definides en el Pla, coordinant els esforços dels



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

equips de treball per garantir que les mesures establertes es compleixin de manera efectiva i eficient.

- Calendari: segon semestre 2024.
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Designació de la persona responsable: verificar que s'ha nomenat una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat, identificant les seves responsabilitats.
 - Comunicació interna: mesurar l'eficàcia de la comunicació interna sobre el rol i les responsabilitats de la persona designada, a través de l'avaluació del coneixement i la comprensió del seu paper per part del personal.
 - Elaboració de procediments i directrius: seguir el desenvolupament i la implementació de procediments i directrius específiques per al paper de la persona responsable, incloent-hi protocols de comunicació, línies de responsabilitat i mecanismes de rendició de comptes.
 - Col·laboració transversal: avaluar la col·laboració i la coordinació entre la persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat i altres serveis de la institució, per garantir una implementació eficaç i integrada del Pla.
 - Seguiment dels objectius i accions del Pla: fer un seguiment regular de l'avanç en la implementació dels objectius i accions del Pla d'igualtat, amb la participació activa de la persona responsable en aquest procés.
- Indicadors d'impacte:
 - Eficàcia en la implementació del Pla d'igualtat: mesurar l'eficàcia de la persona responsable en la implementació de les accions i estratègies establertes en el Pla d'igualtat, mitjançant indicadors com ara l'avanç en els objectius i la consecució dels resultats esperats.
 - Increment de la sensibilització i la consciència: mesurar l'increment en la sensibilització i la consciència del personal respecte a la importància de la igualtat de gènere i la seva implicació en la implementació del Pla, a través de l'enquesta, la participació en formacions i tallers, i la retroalimentació del personal.
- **Pla d'acció: *Crear la Comissió d'igualtat.***
- Descripció de l'acció: establir una Comissió d'Igualtat, formada per un representant designat per cada família professional per un mandat igual al de la vigència del Pla d'Igualtat, la qual estarà encarregada de promoure, implementar, fer el seguiment del Pla d'igualtat i les eventuais modificacions i revisions i avaluar les polítiques d'igualtat de gènere i d'eliminar la discriminació en l'àmbit laboral.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

- Calendari: segon semestre 2024
- Indicadors de seguiment i avaluació:
 - Nombre de reunions realitzades: registrar la freqüència i la regularitat de les reunions de la comissió d'implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
 - Assistència del personal: mesurar la participació del personal en les reunions de la comissió, registrant el nombre total d'assistents i comparant-lo amb el nombre total de membres.
 - Grau de compliment de les accions previstes: avaluar el grau en què s'han dut a terme les accions i mesures previstes en el Pla d'Igualtat mitjançant la comissió.
 - Identificació de reptes i obstacles: identificar els principals reptes i obstacles trobats durant el procés d'implementació del Pla d'Igualtat mitjançant les discussions i les avaluacions de la comissió.
 - Propostes de millora: registrar les propostes de millora i les recomanacions formulades per la comissió per abordar els reptes identificats i optimitzar l'eficàcia del Pla d'Igualtat.
- Indicadors d'impacte:
 - Millora de les pràctiques internes: observar una millora en les pràctiques internes de la institució en matèria d'igualtat de gènere com a resultat de les accions implementades segons les recomanacions de la comissió.
 - Increment de la consciència sobre la igualtat de gènere: mesurar l'increment de la consciència sobre qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i la no-discriminació entre el personal després de la participació en les reunions de la comissió.
 - Promoció de la diversitat i la inclusió: avaluar l'impacte de les iniciatives impulsades per la comissió en la promoció de la diversitat i la inclusió dins de la institució.

Funcions de la Comissió d'Igualtat:

1. **Implementació del Pla d'Igualtat:** Assegurar-se que les accions i mesures previstes en el Pla d'Igualtat es portin a terme de manera efectiva.
2. **Seguiment del Progrés:** Monitoritzar i avaluar el progrés de les accions establertes pel Pla d'Igualtat. Això pot implicar revisar periòdicament les dades, indicadors i altres informacions relacionades amb la igualtat de gènere al Consell General.
3. **Detecció de Possibles Desigualtats:** Identificar qualsevol desigualtat de gènere o problemàtica relativa a la igualtat i proposar mesures correctores.



CONSELL GENERAL
PRINCIPAT D'ANDORRA

4. **Revisió de Polítiques i Pràctiques:** Assegurar-se que les polítiques i pràctiques del Consell General estiguin alineades amb els objectius d'igualtat de gènere establerts pel Pla d'Igualtat.
5. **Col·laboració amb les Parts Interessades:** Mantenir una comunicació i col·laboració efectiva amb els diferents actors, com ara el personal, els/les responsables de recursos humans i altres parts interessades, per garantir el suport i la implementació exitosa del Pla d'Igualtat.
6. **Formació i Sensibilització:** Desenvolupar programes de formació i sensibilització per assegurar que tots els membres de la institució siguin conscients dels objectius d'igualtat i com contribuir-hi.
7. **Informe i Comunicació:** Preparar informes regulars sobre el progrés i els resultats obtinguts pel Pla d'Igualtat per comunicar-los a la Sindicatura i altres interessats.
8. **Adaptació del Pla:** Revisar i ajustar el Pla d'Igualtat segons les necessitats i els canvis que es produeixin al Consell General.