

Pla intern d'igualtat de gènere

2024-2028

Consell Comarcal del Vallès Oriental



**Diputació
Barcelona**

Àrea de Feminismes
i Igualtat



El Vallès Oriental
Consell Comarcal

Coordinació del treball:

Servei de Polítiques d'Igualtat

Autoria:

Elvira Comino Cano

Gemma Nogués Gibert

Marc Trias Gibert

Amb la col·laboració de:

Consell Comarcal del Vallès Oriental

1 Índex

1	Índex	3
2	Introducció	5
3	Presentació	6
4	Marc legal i normatiu	8
4.1	Normativa europea i internacional	8
4.2	Normativa estatal.....	9
4.3	Normativa autonòmica.....	9
5	Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi	10
5.1	Objectius d'un Pla d'Igualtat	10
5.2	Àmbits d'intervenció.....	11
5.3	Metodologia.....	12
6	Parts subscriptores del Pla d'igualtat	14
7	Àmbit personal, territorial i temporal	16
7.1	Fitxa de l'organització	16
7.2	Àmbit personal, territorial i temporal del Pla d'Igualtat	17
8	Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats	18
9	Objectius del Pla d'igualtat	33
9.1	Objectius generals.....	33
9.2	Objectius específics.....	33
10	Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment, terminis d'execució i àrees implicades	37
10.1	Accions.....	37
10.2	Indicadors de seguiment.....	39
10.3	Calendari d'execució	40

10.4 Àrees implicades	41
11 Fitxes de les accions	42
12 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	60
12.1 Sistema de seguiment i revisió periòdica	62
12.2 Sistema d'avaluació	62
13 Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.....	65
14 Calendari d'actuacions.....	66
15 Procediment de modificació	69
16 Annexos	70

2 Introducció

El present Pla d'Igualtat de gènere és el segon que es realitza al Consell Comarcal del Vallès Oriental.

Aquest instrument ha de contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de recursos humans i amb les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè dones i homes exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3 Presentació

El present Pla intern d'Igualtat de gènere del Consell Comarcal del Vallès Oriental 2024-2028 té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de recursos humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere a l'organització.

D'una banda, el disseny d'aquest Pla d'Igualtat inclou tots els aspectes normatius vigents d'aplicació pels ens públics en matèria d'Igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor. En el cas d'aquella normativa que aplica tan sols al personal laboral, el Pla d'Igualtat l'ha pres com a base l'aplicació universal per a tots els llocs de treball.

I de l'altra, aquest disseny del Pla s'ha realitzat d'acord amb els resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant diversos àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions que s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del propi Pla.

Finalment, aquest Pla d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

4 Marc legal i normatiu

4.1 Normativa europea i internacional

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).
- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).

- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).
- Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (COM / 2020/152 final).

4.2 Normativa estatal

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

4.3 Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

5 Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi

5.1 Objectius d'un Pla d'Igualtat

El present Pla intern d'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes del Consell Comarcal del Vallès Oriental per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Els objectius que qualsevol Pla d'igualtat cerca són els següents:

- ✓ Complir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna de la institució local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal del Consell.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

5.2 Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert diversos àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere.
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina.
- Polítiques d'accés: selecció i contractació.
- Formació.
- Promoció professional.
- Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.
- Condicions de treball.
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquests àmbits han estat estipulats de manera consensuada amb el Servei de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

5.3 Metodologia

Per a l'elaboració de la present diagnosi, s'han emprat les eines metodològiques següents:

Recollida, tractament i anàlisi de dades organitzatives

Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	<ul style="list-style-type: none">• Referent del Pla d'igualtat.• Personal de l'Àrea de Persones i Valors.

Enquesta

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'una enquesta en línia dirigida a tota la plantilla que permet recollir opinions respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Personal vinculat al Consell Comarcal: 193 persones (148 dones i 45 homes).
Percentatge de participació	Total de respostes obtingudes: 121 persones (96 dones i 25 homes) Percentatge participació plantilla: 62,69% Percentatge participació dones: 64,86% Percentatge participació homes: 55,55% Representativitat estadística ¹ : Heterogeneïtat: 50% 92,5% de nivell de confiança 5% de marge d'error

¹ La representativitat estadística obtinguda no permet extrapolar els resultats d'aquesta enquesta com a percepcions globals de la plantilla. És necessari tenir un 95% de nivell de confiança per garantir la representativitat estadística.

Intervencions semiestructurades de contrast

Objectiu	<ul style="list-style-type: none">• Conèixer les polítiques actuals de RH en l'àmbit organitzatiu i els principals reptes de futur en aquesta matèria.• Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques dels departaments implicats en la gestió de RH.• Ampliar, matisar i contrastar tota la informació recollida i analitzada.• Analitzar la pertinença i la idoneïtat tant de l'enfocament i l'abast del Pla així com l'adequació de les actuacions i la temporalització plantejada.
Descripció	Execució de diverses intervencions, presencials i en línia, a persones destacables en relació amb la incorporació efectiva del principi d'igualtat dins de l'organització, tant de l'àmbit dels RH com de l'àmbit d'igualtat.
Participants	<ul style="list-style-type: none">• Lucia Luaña Fernández, Tècnica Àrea de Persones i Valors• Andrea Rodríguez González, Tècnica Àrea de Persones i Valors.• Lourdes Barnils Martí, Tècnica Àrea de Polítiques Socials i Igualtat.

6 Parts subscriptores del Pla d'igualtat

Aquest Pla d'igualtat ha estat promogut per part de l'àrea de Persones i Valors i l'àrea de Polítiques Socials i Igualtat del Consell Comarcal del Vallès Oriental, a través de la sol·licitud d'un Recurs tècnic del Catàleg 2023 en el marc del Pla de concertació Xarxa de Governos Locals 2020-2023 que gestiona el Servei de Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, i per la seva elaboració, s'ha comptat amb una consultora externa especialitzada, en aquest cas ha estat MOON Consultoria.

Tanmateix, durant el procés l'àrea de Persones i Valors de la institució, que ha estat la responsable de proveir tota la informació i documentació necessària per al disseny de l'anàlisi quantitativa que conforma la diagnosi de gènere.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el pla d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, una Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (d'ara endavant, CNPI), tal com ho regula la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en el qual es defineix l'obligatorietat que es negocia el Pla d'igualtat.

La constitució de la CNPI² al Consell Comarcal del Vallès Oriental va tenir lloc el 18 de desembre de 2023 i la conformen 10 persones (8 dones i 2 homes), la meitat esdevenen representants de l'ens públic i l'altra meitat, representants de la part social.

El 17 de gener de 2024 el Ple del Consell Comarcal va aprovar la modificació de la CNPI, establint que és la següent:

En representació de la part social:

- ✓ Georgina Bajona de la Cruz, vocal.
- ✓ Karla Subirana Solé, vocal.
- ✓ Patricia Rodríguez Manzano, vocal.
- ✓ Purificació Martín Porro, vocal.
- ✓ Francisco Javier Guerra Muñoz, vocal.

² Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

En representació de l'organització:

- ✓ Marta Reche Lavado, presidenta de la Comissió.
- ✓ Carles Fernández Pérez, vocal.
- ✓ Lourdes Barnils Martí, vocal.
- ✓ Lucía Luaña Fernández, vocal.
- ✓ Carme Rodríguez Rodríguez, vocal.

A través d'aquest òrgan legitimat, les parts han definit, negociat i aprovat tant la diagnosi de gènere³ com el Pla d'igualtat⁴ que aquí es presenta.

³ Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

⁴ Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

7 Àmbit personal, territorial i temporal

7.1 Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	Consell Comarcal del Vallès Oriental					
CIF	P5800010J					
Domicili social	C/ Miquel Ricomà 46, 08401 Granollers					
Web	www.vallesoriental.cat					
Responsable de l'entitat						
Nom	Emilio Cordero Soria					
Càrrec	President					
Responsable del projecte						
Nom	Lucia Luaña Fernández					
Càrrec	Tècnica Àrea de Persones i Valors.					
Tel.	938600700					
Mail	luanaf@vallesoriental.cat					
Persona de contacte						
Nom	Lucia Luaña Fernández Lourdes Barnils Martí					
Càrrec	Tècnica Àrea de Persones i Valors. Tècnica Àrea de Polítiques Socials i Igualtat.					
Tel.	93 860 07 00 / 93 860 07 06					
Mail	luanaf@vallesoriental.cat / barnilsm@vallesoriental.cat					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració Pública					
Conveni col·lectiu regulador	Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental.					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	148	Homes	45	Total	193

7.2 Àmbit personal, territorial i temporal del Pla d'Igualtat

El present Pla d'igualtat és aplicable a totes les persones empleades del Consell Comarcal.

L'aplicabilitat de les mesures del Pla per als col·lectius que no s'han incorporat en la diagnosi es desenvoluparà en funció de les possibilitats d'implementació de les mateixes i tenint en compte la relació amb el Consell Comarcal: càrrecs electes, personal vinculat a programes per l'impuls de l'ocupació o altres no incorporats a la diagnosi inicial.

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla d'igualtat és aplicable en tots els centres de treball (presents o futurs) del Consell Comarcal.

El present Pla intern d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat pel Ple.

La vigència del Pla intern d'igualtat no pot excedir el període de 4 anys des de la data d'aprovació per part del Ple.

8 Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn del disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla d'igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre els mesos de novembre del 2023 i maig de 2024, l'informe de diagnòstic complet⁵ del qual s'annexa en el present informe.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la Igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la Igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

⁵Annex 4: Diagnòstic del Pla intern d'igualtat de gènere

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Voluntat política en l'impuls del present Pla d'igualtat intern, el segon del Consell.
- En tractar-se del segon Pla intern, l'organització ja ha impulsat diverses estratègies per promoure i fomentar l'equitat de gènere en l'àmbit organitzatiu.
- El Consell ja ha explicitat el valor de la igualtat de gènere entre els seus principis organitzatius interns.
- En el si del Consell no consta que s'hagin produït mai conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes que hagin obligat a prendre mesures.
- Pel que fa a la comunicació inclusiva i l'ús del llenguatge neutre, l'organització ha impulsat diverses estratègies concretes: destaquen la realització de formacions sobre comunicació inclusiva per a la plantilla. A més, en l'actualitat s'està treballant per oferir una guia que regeixi la comunicació de l'organització.
- El 74% de les persones enquestades afirma utilitzar el llenguatge neutre sovint o sempre.
- La major part de la plantilla enquestada, amb un 94%, afirma que el Consell aposta per garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones, amb independència de qualsevol factor de discriminació, sempre (58%) o sovint (36%).

Característiques generals de la plantilla

- Pel que fa a la mitjana d'edat, homes i dones presenten un comportament força similar: pel que fa a les dones l'edat mitjana és de 43,7 anys i en el cas dels homes, de 44,2 anys. La mitjana d'edat de la plantilla és de 43,8 anys. Ens trobem, per tant, davant d'una plantilla lleugerament madura per part d'ambdós sexes.
- La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és bastant homogènia, centrada en la franja que va des dels 36 anys als 55 anys.
- Plantilla amb un nivell de formació elevat, ja que el 76% dels treballadors i treballadores tenen estudis universitaris.
- No existeixen diferències formatives entre dones i homes als nivells d'estudis secundaris, tècnics i universitaris, però hi ha diferències en la distribució de dones i homes en les diferents etapes i cicles dels primers i dels últims. Al nivell més baix d'estudis, corresponent als estudis secundaris de primera etapa, hi ha l'11% dels homes però cap dona. Aquesta tendència, però, es veu compensada pel fet que dins dels estudis universitaris són els homes els que se situen proporcionalment de forma superior al segon cicle (47% dels homes i 26% de les dones).

- Les dones porten de mitjana 0,6 anys d'antiguitat menys que no pas els seus companys homes. Per tant, no s'observen diferències notables pel que fa als anys treballats al Consell entre dones i homes.
 - Dones i homes es distribueixen per les diferents franges d'antiguitat de manera semblant.
-

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- El Ple municipal està representat de manera força equilibrada pel que fa al gènere (45% de dones i 55% d'homes).
-

Polítiques d'accés: selecció i contractació

- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- La publicitat de l'Oferta pública es realitza mitjançant els canals legalment establerts (Butlletí Oficial de la província, BOE i DOGC).
- La selecció del personal es realitza mitjançant convocatòries públiques d'acord amb les bases aprovades pel Ple i la normativa vigent. Se segueix el protocol de selecció i la normativa per a l'administració pública, que inclou un informe de necessitats, l'aprovació i publicació de les bases, l'establiment del període de presentació de sol·licituds, l'aprovació de llistes provisionals d'admesos i exclosos, el termini de presentació d'esmenes, la realització de proves, la publicació dels resultats i de les persones admeses, la contractació i/o el nomenament.
- Proporcions similars de les persones contractades i el de les persones candidates, pel que fa al sexe en el marc de l'Oferta Pública d'Ocupació.
- Generalment, també hi ha la mateixa proporció, pel que fa al sexe de les persones contractades i el de les persones candidates fora de l'Oferta Pública d'Ocupació.
- Els òrgans i sistemes de selecció emprats segueixen les instruccions i les especificitats marcades per Llei, tal com recull el TREBEP (article 61.6).

- La major part de les persones enquestades (84%) afirma que, amb independència de la seva identitat de gènere, totes les persones tenen les mateixes possibilitats de ser seleccionades sempre (53%) o sovint (31%).
-

Formació

- La plantilla coneix l'oferta formativa perquè se'n fa difusió regularment mitjançant el correu electrònic.
 - El Consell ha participat en formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere. Durant l'any 2022 s'han realitzat un total de 14 formacions d'aquesta matèria, que han sumat un total de 131 hores.
 - La major part de les persones enquestades (91%) afirma totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes possibilitats de formar-se sempre (70%) o sovint (21%).
-

Promoció professional

- Quan hi ha una plaça vacant el Consell ho comunica a la plantilla.
 - Els processos de promoció interna es realitzen mitjançant bases aprovades pel Ple, en un procés excepcional.
 - La major part de la plantilla (85%) afirma que totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional sempre (43%) o sovint (42%).
-

Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva

- El Consell disposa d'un organigrama i una Relació de Llocs de Treball que s'actualitza i es publica anualment juntament amb el pressupost i la plantilla.
- En el capítol III, Condicions Econòmiques, del Conveni Col·lectiu de les Condicions de Treball del Personal Laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental, i de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Vallès Oriental, es detalla les condicions econòmiques del personal laboral i el personal funcionari al servei del Consell.
- Les retribucions totals per nivell professional presenten moltes diferències entre dones i homes (21%), i si es calcula la bretxa per hora, aquestes diferències disminueixen considerablement (9,1%).
- La bretxa salarial per hora del salari base i els triennis és inexistent.
- Una bretxa elevada en el concepte salarial d'altres complements. No obstant això, aquesta bretxa, amb el càlcul ajustat, disminueixen fins a situar-se en un 9,8%.
- Per tant, les bretxes d'altres complements no responen a motius relacionats amb el sexe de les persones treballadores, i variarà cada any en funció del personal que cobreixi la baixa de les persones amb més responsabilitat o les persones que sol·licitin fons social i facin desplaçaments (el quilometratge).
- El 89% de les persones enquestades considera que homes i dones cobren el mateix per realitzar la mateixa feina.

Condicions de treball

- En relació amb les jornades (hores treballades anualment), el 96% de la plantilla realitza una jornada completa, i únicament un 4% treballa a temps parcial.
- En l'àmbit de la prevenció, es disposa d'un Protocol de prevenció de riscos laborals i d'un Pla de prevenció de riscos laborals, aquest últim document realitzat el maig de 2022.

- Existeix equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats amb independència del sexe de les persones treballadores.
 - L'any 2023 el Consell va realitzar una anàlisi per identificar i avaluar els factors psicosocials que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores.
 - A conseqüència d'aquesta anàlisi, el Ple del 24 d'abril de 2024 ha aprovat el Pla de riscos psicosocials.
-

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

- L'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental tenen un apartat dedicat al teletreball. En aquest apartat es preveu l'elaboració d'un reglament de teletreball.
- Actualment, s'està negociant un nou acord regulador perquè el teletreball quedi estipulat en un capítol específic.
- Les mesures són conegudes per a tota la plantilla perquè són accessibles a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental, documents que a banda d'estar publicats al BOPB es troben penjats al servidor compartit.
- Totes les persones que treballen a l'organització poden acollir-se per igual a les mesures de conciliació, però aquest accés pot variar en funció de les necessitats del servei.
- No hi ha diferències en la utilització de mesures de conciliació entre dones i homes. Durant l'any 2022, el 19% de la plantilla femenina i el 18% de la masculina van acollir-se a alguna mesura de conciliació.
- El 79% de la plantilla enquestada afirma tenir coneixement de les mesures de conciliació.
- El 85% de la plantilla enquestada considera que les mesures de conciliació que ofereix l'organització s'ajusten a les necessitats de la vida personal i familiar sempre sovint (54%) o sempre (31%).

- El 65% de la plantilla enquestada considera que totes les persones, amb independència de la seva identitat de gènere, tenen les mateixes oportunitats de teletreballar sempre (43%) o sovint (22%).
 - El 78% de la plantilla enquestada considera que els requisits per teletreballar mai no presenten cap mena de discriminació per raó d'identitat de gènere.
-

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- El Consell disposa d'un Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere creat el juny de 2017.
 - Fins avui dia no ha calgut activar mai el mencionat Protocol. Fonts organitzatives afirmen que no tenen coneixement de cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Durant el 2022 s'han realitzat formacions sobre detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes.
-

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu.

Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- En relació amb la comunicació, no es revisen els documents interns i la comunicació externa per garantir que estiguin emprant un llenguatge i unes imatges no sexistes, ja que no hi ha una persona encarregada d'aquesta tasca.
 - El 55% de les dones enquestades i el 52% dels homes afirma que no disposa de coneixements i criteris clars per emprar el llenguatge inclusiu i no sexista.
 - Com a possibles estratègies de millora, el 74% de les dones i el 76% dels homes afirmen que cal disposar d'un Manual d'ús; i el 88% de les dones i el 88% dels homes consideren que cal formació en aquesta matèria.
 - La major part de dones enquestades afirmen que el Pla d'Igualtat és molt necessari (58%), mentre que la majoria d'homes afirma que és bastant necessari (56%).
-

Característiques generals de la plantilla

- La plantilla del Consell es troba fortament feminitzada, amb una alta presència de dones. De les 193 persones en plantilla, 148 són dones (77%) i 45, homes (23%).
 - La mitjana d'antiguitat del personal del Consell és de només 6,5 anys.
-

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- A la Comissió de govern hi ha una proporció d'homes significativament major, amb un 38% de dones i un 62% d'homes. Tenint en compte que la plantilla de l'organització es troba fortament feminitzada, la major proporció d'homes constitueix una discriminació.
- Existència d'una notable segregació vertical en alguns nivells i categories professionals:
 - S'observa l'existència d'una segregació vertical significativa a favor dels homes al nivell professional superior: 1 dona i 4 homes són Caps d'àrea, la qual cosa suposa l'1% de les dones i el 9% dels homes. En termes percentuals la diferència és més acusada, ja que la forta

feminització de la plantilla fa que aquesta segregació agafi encara més pes. Als nivells inferiors s'observa una segregació vertical a favor dels homes, ja que s'hi ubiquen el 4% dels homes i l'1% de les dones.

→ Pel que fa a les categories laborals, s'observen diferències significatives en la distribució de dones i homes a la categoria superior A1 (18% del personal femení i el 29% del masculí). Cal recordar que aquest desequilibri es dona en una plantilla fortament feminitzada.

- Existència d'una notable segregació horitzontal o d'ocupació en algunes àrees:

→ Sobrerepresentació molt acusada de dones a l'Àrea de Polítiques Socials i Igualtat, que engloba el 55% del personal femení (82 dones) i el 18% de personal masculí (8 homes).

→ Sobrerepresentació important d'homes a l'Àrea de Medi Ambient i Territori (9% del personal femení i el 31% del masculí) i a l'Àrea de Transformació Digital i Innovació Tecnològica (18% de la plantilla masculina i 0% de la femenina).

→ Sobrerepresentació de dones moderada entre el personal adscrit a Gerència (9% de les dones i el 4% dels homes en plantilla).

→ Els càrrecs administratius hi ha forta presència femenina (32% de les dones i 20% dels homes). Aquest fet és simptomàtic d'una segregació horitzontal en la qual les tasques administratives són considerades més properes a les dones.

Polítiques d'accés: selecció i contractació

- En les contractacions on el Consell té la possibilitat de potenciar la incorporació del sexe subrepresentat no hi ha equilibri en la contractació de dones i homes, sinó que majoritàriament la contractació és femenina. S'agreuja, per tant, el procés de feminització de la plantilla.
- No hi ha equilibri en la contractació de dones i homes, sinó que majoritàriament la contractació és femenina. S'agreuja, per tant, el procés de feminització de la plantilla.
- Les noves incorporacions del 2022 han contribuït a feminitzar encara més la plantilla (73 persones: 58 dones i 15 homes).
- A totes les categories professionals s'hi ha incorporat més dones que homes. A les categories amb més incorporacions, A2 i C1, els percentatges d'incorporacions femenines se situen en un 79% i 89%, respectivament.

- Fora de l'Oferta Pública d'Ocupació, en el cas de la categoria C1 s'ha contractat a 11 dones i cap home, malgrat que hi havia un 15% de candidatures masculines.
 - En tots els processos de selecció, hi ha grans diferències entre el nombre de candidatures presentades per dones i homes, ja que en la major part d'elles s'hi observen percentatges molt elevats de dones.
 - No es constata que les persones membre del tribunal selectiu tinguin formació específica en matèria d'igualtat de gènere, sinó que tenen un perfil tècnic.
 - Més de dos terços de la plantilla, pel que fa a les dones el 60% i en el cas dels homes, el 12%, es troben en situació d'inestabilitat contractual.
-

Formació

- L'organització no disposa d'un Pla de Formació sinó que les necessitats formatives de la plantilla es detecten de manera subjectiva a criteri de les persones responsables de cada àrea.
 - Durant el 2022, les dones s'han format en major proporció que els homes (58% de les dones i 43% dels homes).
 - Els homes que es van formar el 2022 van fer, de mitjana, més hores de formació que les dones que van rebre formació durant el mateix any: 32 hores i 28,2 hores, respectivament.
 - Respecte del total de la plantilla, durant l'any 2022 les dones van formar-se més hores que els homes. El personal femení va rebre una mitjana de 16,3 hores de formació, mentre que el masculí va formar-se una mitjana de 13,6 hores.
 - Malgrat que l'organització disposa d'una compilació de dades en matèria de formació, aquestes no estan recollides i desagrades per sexe, nivell, àrea, especialitat, tipologia o format per poder fer un seguiment i una anàlisi sistematitzada de les formacions que es fan anualment.
 - Només 22 dones i 2 homes (l'11,5% de la plantilla femenina i el 4,3% de la masculina) han participat en la formació sobre igualtat de gènere realitzada l'any 2022. El sumatori d'hores de dones i homes que han realitzat una o més d'aquestes formacions és de 219 hores en el cas de les dones i de només 5 hores en el cas dels homes.
-

Promoció professional

- En els últims 4 anys han promocionat verticalment una dona i un home, ambdós de la categoria C2 a la categoria C1, el que en termes percentuals suposa el 0,7% de la plantilla femenina i el 2% de la masculina. S'observen, per tant, algunes diferències pel que fa a la promoció entre dones i homes.
- No consta com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i treballadors, que pot donar peu a possibles processos de promoció.
- Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització, no tant en la valoració de les diferents candidatures, sinó en el fet que hi ha dones que directament no es proposen com a candidates a causa de la doble jornada (laboral i de responsabilitat familiar), ja que malauradament les tasques domèstiques avui dia encara recauen més sobre elles.
- No es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat.

En els últims 4 anys al Consell no hi ha hagut cap promoció horitzontal.

Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva

- El Consell disposa d'un sistema específic de Valoració de Llocs de treball dissenyat i elaborat per la Diputació de Barcelona l'any 2016 que està pendent de revisió.
- Prenent com a base el càlcul de les retribucions per hora, s'observa que tots els nivells professionals tenen una
- a favor dels homes. Aquesta bretxa és més elevada en el personal auxiliar administratiu, 7,5%, però també del personal administratiu i el cap d'àrea, que tenen una bretxa del 15,2% i de l'9,2%, respectivament.
- Les bretxes salarials més elevades es troben en:

→ Els complements específics, amb un total d'un 10% a favor dels homes. Destaquen les referents al personal auxiliar administratiu i als Caps d'Àrea, amb valors del 30,2% i del 21,1% a favor dels homes, respectivament.

→ En el complement de destí, també destaquen les bretxes dels mateixos dos nivells professionals, personal auxiliar administratiu i Caps d'Àrea, amb bretxes del 13,3% i del 9,7% a favor dels homes, respectivament.

- Malgrat que les bretxes salarials analitzades del Consell no són molt elevades, com que no hi ha una valoració de llocs de treball actualitzada amb perspectiva de gènere que englobi tots els llocs de treball del Consell, es percep el risc d'assignar més pes a aquells factors associats a tasques tradicionalment masculines que els factors associats a tasques més feminitzades.

Condicions de treball

- Durant el 2022, totes les persones que fan jornada a temps parcial són dones.
- Les dones durant el 2022 han realitzat, de mitjana, 195 hores anuals menys que els homes. Aquesta diferència és produïda principalment per la configuració d'alguns llocs de treball que fa que les dones que els ocupen treballen menys hores anuals que la resta del personal i per les reduccions de jornada per cura de fills i filles.
- En l'actualitat, no es disposen de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral.
- Al Pla de prevenció de riscos laborals no es contempen les especificitats de les dones i els homes amb relació a la prevenció i l'avaluació de riscos laborals.
- Els llocs de treball i els espais compartits no estan adequats a les característiques i necessitats de les persones treballadores.
- El 56% de la plantilla enquestada afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers anys. Aquesta situació afecta més les dones (59% de dones enfront del 41% d'homes).
 - De les persones que han afirmat haver patit algun tipus de simptomatologia, el 84% exposen que han patit patologies psicosocials i el 60% que han patit patologies físiques.

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

- Pel que fa a l'accés sobre les actuals polítiques de conciliació que disposa el Consell, no es realitzen comunicacions per donar a conèixer aquests drets i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva.
- No es disposen de dades sistematitzades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, pel que es desconeix el perfil de qui les sol·licita i la tipologia de mesures emprades.
- No sempre es cobreixen les substitucions per baixes, permisos o excedències. De fet, la dificultat per resoldre les substitucions és el principal repte de l'equip de l'Àrea de Persones i Valors a l'hora de gestionar les mesures de conciliació.
- No existeix un sistema d'avaluació de l'absentisme per sexe i causa.
- L'any 2022, les dones han estat més propenses a conciliar per cura de persones dependents o menors que els homes (5% de la plantilla femenina i 2% de la masculina).
- De les persones que afirmen desconèixer les mesures de conciliació, un 40% considera que les desconeix perquè no se'ls ha facilitat la informació.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- No es disposa d'una Comissió estable que s'encarregui de la prevenició i de la detecció, valoració i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual, o per raó de sexe, malgrat estar contemplada a l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i al Conveni col·lectiu de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental.
- No es disposa d'uns drets laborals específics o ampliat per a treballadores o treballadors que pateixen o hagin patit violència masclista o LGTBIfòbica.

- Fonts organitzatives afirmen que en la mateixa línia que la societat, els acudits i maneres de fer masclistes són presents a l'organització.
 - Dues dones han declarat tenir coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual o expressió de gènere que s'hagi produït en els últims anys al Consell.
 - Aquestes dues dones han especificat que es tracta de casos d'assetjament per raó de gènere que avui dia encara es produeixen.
 - Una d'elles desconeix si aquests fets s'han posat en coneixement de l'organització, mentre que l'altra afirma que no s'ha informat l'organització d'aquesta situació a causa de *“les dificultats per reconèixer l'assetjament per part de la persona assetjada”*.
 - El 65% de la plantilla enquestada afirma desconèixer què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o expressió de gènere.
 - El 39% de les persones enquestades assenyalen que sovint es produeixen microviolències sexistes, i el 13% assenjala que es donen sovint.
-

9 Objectius del Pla d'igualtat

9.1 Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la Igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla d'igualtat són els següents:

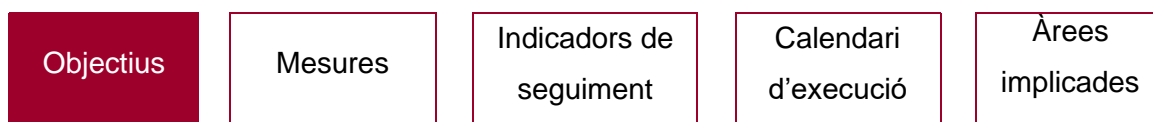
- Objectiu A.** Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.
- Objectiu B.** Reduir la bretxa salarial.
- Objectiu C.** Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.
- Objectiu D.** Millorar la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.

9.2 Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora** d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A) analitzats següents:

- A.A.1.** Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere
- A.A.2.** Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
- A.A.3.** Polítiques d'accés: selecció i contractació
- A.A.4.** Formació
- A.A.5.** Promoció professional
- A.A.6.** Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.
- A.A.7.** Condicions de treball
- A.A.8.** Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- A.A.9.** Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe



Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu 1.	Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.
Objectiu 2.	Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.
Objectiu 3.	Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.
Objectiu 4.	Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

Objectiu 5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

A.A.3. Procés de selecció i contractació

Objectiu 6. Promoure un accés d'igualtat de tracte i no discriminatori de dones i homes i persones LGTBI.

A.A.4. Formació

Objectiu 7. Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.

Objectiu 8. Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.5. Promoció professional

Objectiu 9. Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu 10. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

A.A.7. Condicions de treball

Objectiu 11. Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

Objectiu 12. Millorar les condicions físiques a l'entorn laboral, incorporant-hi la perspectiva de gènere.

A.A.8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu 13. Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla.

A.A.9. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu 14. Actualitzar, posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

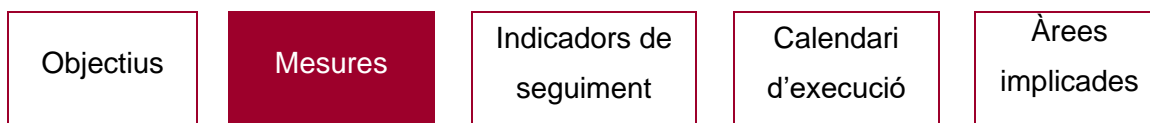
Objectiu 15. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

10 Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment, terminis d'execució i àrees implicades

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

10.1 Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.



A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Tipologia d'accions (T)

E	ESTRATÈGIQUES: Actuacions vinculades a la presa de decisions políticotècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític i/o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
TG	DE TREBALL DE GABINET: Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la Igualtat organitzativament.
G	DE GESTIÓ: Fa referència a l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments que comporten coordinació interdepartamental de caràcter transversal.
F	DE FORMACIÓ: Són accions formatives per millorar els coneixements en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de Formació anual.

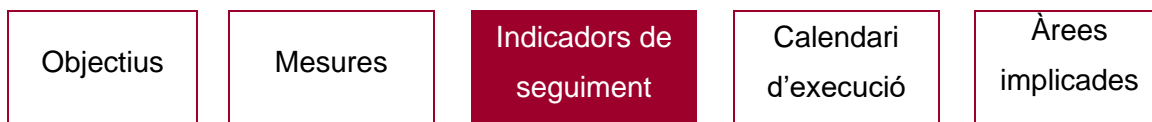
C	DE COMUNICACIÓ: Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació interna que disposa l'organització, amb relació a les noves directrius de gestió de RH o com es fa efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de millorar el coneixement organitzatiu de la plantilla pel que fa als seus drets.
S	DE SENSIBILITZACIÓ: Són aquelles actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de Campanyes internes de sensibilització anual, dirigides a tota la plantilla, que a través d'estratègies pedagògiques, lúdiques i/o espais de participació, es repensin qüestions vinculades a un determinat àmbit de la Igualtat de gènere organitzatiu.

Grau de prioritat de les actuacions (P)

0	ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
1	PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si de la institució, tenint en compte el punt de partida de l'organització en matèria d'Igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
2	PRIORITAT MITJANA: Accions de valor o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.
3	PRIORITAT BAIXA: Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.

10.2 Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.



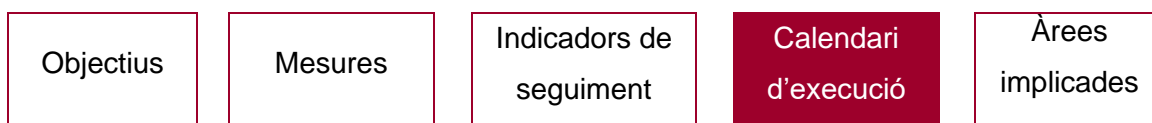
Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en què el seu número està marcat en **vermell**.

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: A través de quants ítems han estat realitzats?(de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat) En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en què el seu número està marcat en **lila**.

10.3 Calendari d'execució

Les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.

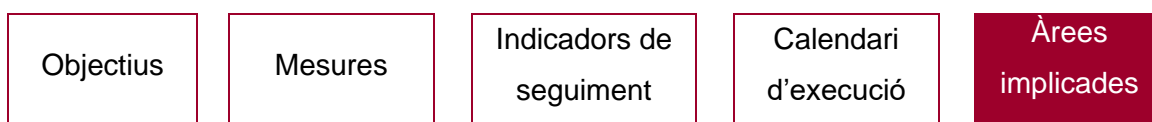


Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el qual es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una "X"**, i per l'altre, en alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb **gris clar i una "C"**.

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

10.4 Àrees implicades

Finalment, les següents fitxes també incorporen l'àrea responsable d'implementar cada acció. Aquest aspecte resulta útil per saber quines tasques pertocuen a cada Àrea i ajuda a fer el seguiment de les accions empreses.



A la llegenda d'Àrees implicades només s'incorporen aquelles representades a la matriu en forma d'acrònims o amb una nomenclatura reduïda. Per ordre alfabètic, són les següents:

Àrees implicades	
DIBA	Diputació de Barcelona
MAT	Àrea de Medi Ambient i Territori
PIV	Àrea de Persones i Valors
Ple	Ple del Consell Comarcal
PSI	Àrea de Polítiques Socials i d'Igualtat
SMEC	Servei de Millora i Estratègia Corporativa
SSJJ	Àrea de Serveis Jurídics
TDIT	Àrea de Transformació Digital i Innovació Tecnològica

11 Fitxes de les accions

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les Fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: L'objectiu general del qual deriven, àmbit d'actuació, accions, indicadors de seguiment i cronograma.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1.

Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.1.1.	Redacció d'un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat, per tal de formalitzar el procés. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per a tot el personal del Consell Comarcal.	E	1	2024
I.1.1.1.	Redactada, aprovada i publicada la declaració de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat.			SSJJ, PIV, Gerència i Gerència (Comunicació)
A.1.2.	Revisió i actualització de tota la informació relativa a les polítiques d'igualtat en la negociació del nou Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i en el Conveni col·lectiu de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Oriental.	E	1	2024

I.1.2.1. Informació relativa a les polítiques d'igualtat de l'Acord-Conveni de l'organització revisada i actualitzada.

PIV, Gerència, SSJJ

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 2.

Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.2.1.	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla pel període 2024-2028.	E	1	2024 - 2028
I.2.1.1. Recursos assignats.			Gerència i Intervenció	
A.2.2.	Dissenyar i elaborar una estratègia per incorporar el gènere en la sistematització de les dades organitzatives.	G	2	2025
I.2.2.1. Dissenyada una estratègia per incorporar el gènere en la sistematització de les dades (interna i externa).			Totes les àrees, SMEC, PIV i PSI	
I.2.2.2. Incorporat el gènere en la sistematització de les dades de l'organització.			PIV, SMEC, TDIT	
A.2.3.	Formació o assessorament en plans interns d'igualtat de gènere a la persona (o persones) referent encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat de gènere.	F	1	2025
I.2.3.1. Formada en igualtat de gènere la persona encarregada de coordinar el Pla d'igualtat intern de gènere (Tècnica d'equitat).			PSI	
A.2.4.	Avaluació del present Pla d'igualtat.	TG	0	2028
I.2.4.1. Avaluat el present Pla d'igualtat.			Comissió de seguiment - DIBA	
A.2.5.	Retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços fets en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)	C	1	2028

I.2.5.1. Informada a tota la plantilla del grau de consecució i impacte del present Pla d'Igualtat.	Comissió de seguiment			
A.2.6.	Elaboració i aprovació d'un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	TG	0	2028
I.2.6.1. Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2027) per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2028-2031.	Comissió de seguiment			
I.2.6.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2028-2031.	Ple			

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 3.

Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.

Accions		Prioritat	Calendari
A.3.1.	Informació i donar a conèixer a l'equip de govern, al personal assessor, al personal directiu i als i les caps d'àrea, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	C	2 2024
I.3.1.1.	Enviada tota la informació necessària, via correu electrònic, als i a les integrants de l'equip de govern, personal directiu i caps d'àrea.		Gerència
I.3.1.2.	Nombre de persones de l'equip de govern, personal directiu i caps de departament informades (dades desagregades per sexe i gènere) mitjançant les accions de comunicació descrites per donar a conèixer el Pla intern d'igualtat.		Gerència
A.3.2.	Sensibilització -mitjançant accions de formació- a la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el marc de l'organització i de les estratègies que l'organització està impulsant per fer-la possible en el marc del present Pla d'igualtat.	F	2 2024 - 2028
I.3.2.1.	Nombre d'edicions formatives i hores fetes.		PIV, PSI
I.3.2.2.	Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.		PIV, PSI
A.3.3.	Visibilització, a la web del Consell Comarcal del Vallès Oriental, del compromís polític i de treball en matèria d'Igualtat interna a l'organització.	C	2 2024
I.3.3.1.	Publicats a la web el compromís polític d'Igualtat de l'organització en matèria d'Igualtat de gènere en l'àmbit intern.		Gerència (Comunicació)

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 4.

Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

Accions		Prioritat	Calendari
A.4.1.	Establiment d'unes directrius concretes organitzativament pel que fa a l'establiment d'una comunicació inclusiva que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries.	E	2 2026
I.4.1.1. Establertes directrius concretes organitzativament en relació amb l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.		Gerència (Comunicació), SSJJ i PSI	
A.4.2.	Elaboració d'una guia sobre comunicació inclusiva i no sexista, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.	TG	2 2026
I.4.2.1. Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges.		Possibilitat de sol·licitar-ho externament	
A.4.3.	Difusió de la guia sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	C	2 2026
I.4.3.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.		PSI i Gerència (Comunicació)	
A.4.4.	Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Recurs.	F	2 2026 - 2027
I.4.4.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.		DIBA (PIV i PSI)	
I.4.4.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.		DIBA (PIV i PSI)	

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

Objectiu específic 5.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.5.1.	Establiment d'unes directrius concretes en l'àmbit organitzatiu pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes per tal d'eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació, segons permeti la normativa reguladora vigent (es podria plantejar incorporar-les al ROJ)	E	1	2025
I.5.1.1.	Establertes directrius concretes en l'àmbit organitzatiu en relació amb la presència equilibrada de dones i homes per tal d'eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació, segons permeti la normativa reguladora vigent.			PSI, SSJJ i PIV (treballat amb Consell de direcció)

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Objectiu específic 6.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

Accions		Prioritat	Calendari
A.6.1.	Elaboració d'unes directrius de selecció amb perspectiva de gènere, que es faci arribar a tot el personal que tingui presència en els processos de selecció de personal.	E	1 2026
I.6.1.1.	Elaborades unes directrius sobre selecció amb perspectiva de gènere.		PSI, SSJJ i PIV
I.6.1.2.	Fet arribar aquestes directrius de selecció amb perspectiva de gènere a totes les persones que facin processos de selecció de personal.		PSI, SSJJ i PIV
A.6.2.	(Art.12.2. Llei 4/2023) Incorporació en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.	C	0 2024
I.6.2.1.	Inclusos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.		PIV

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació

Objectiu específic 7.

Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.7.1.	Formació o assessorament del personal de RH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RH.	F	1	2024 - 2025
I.7.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.			PIV i PSI	
I.7.1.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.			PIV i PSI	
A.7.2.	Formació o assessorament del personal de RH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RH.	F	1	2025
I.7.2.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.			Comissió de seguiment i PSI	
I.7.2.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.			Comissió de seguiment i PSI	

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació

Objectiu específic 8.

Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

Accions		Prioritat	Calendari
A.8.1.	Elaboració d'un Pla de Formació i la planificació d'execució anual que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla incloent tots els col·lectius.	TG	1 2025 - 2028
I.8.1.1. Elaborat un Pla de Formació anual i la planificació d'aplicació anual.			PIV
A.8.2.	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.	G	2 2025 - 2028
I.8.2.1. Incorporades les accions formatives derivades del Pla Intern d'Igualtat al Pla de Formació, anualment.			PIV i PSI
I.8.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment.			PIV i PSI
I.8.2.3. Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe i gènere) en igualtat del total d'accions formatives fetes.			PIV i PSI
A.8.3.	Sistema de recollida d'informació que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per sexe i gènere, lloc de treball, nivell, àrees o departaments, temàtiques, tipologia i modalitat de cursos.	G	2 2026 - 2028
I.8.3.1. Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per sexe, gènere, lloc de treball, nivell, àrees o departaments, temàtiques, tipologia i modalitat de cursos.			TDIT, SMEC i PIV

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 5. Promoció professional

Objectiu específic 9.

Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

Accions		Prioritat	Calendari
A.9.1.	Elaboració d'un sistema de promoció en termes d'accés universal i lliure de discriminació de sexe i gènere a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.	TG	3 2027
I.9.1.1. Sistema de promoció en termes d'accés universal.		PIV i Comitè d'empresa	

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu específic 10.

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

Accions		Prioritat	Calendari
A.10.1.	(R.D.902/2020) Elaboració, anualment, del Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe i gènere, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	TG	0 2025 - 2028
I.10.1.1. Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.		PIV, TDIT	
A.10.2.	Revisió de l'actual relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere per a tots els llocs de treball.	TG	0 2026
I.10.2.1. Revisada la relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere.		PIV i PSI	
A.10.3.	Comunicació, a tota la plantilla, dels resultats que deriven de la revisió de la relació de llocs de Treball.	TG	2 2027
I.10.3.1. Donada a conèixer a la plantilla la nova revisió de la Relació de Llocs de Treball.		Gerència	

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Condicions de treball

Objectiu específic 11.

Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

Accions		Prioritat	Calendari
A.11.1.	Desagregació i sistematització de les dades i la informació de tota la intervenció, gestió, anàlisi i avaluació de riscos que realitza el Servei de Salut Laboral.	TG	2 2025 - 2026
I.11.1.1. Sistematitzades i desagregades per sexe i gènere les dades de tota la informació generada pel Servei de Salut Laboral.		SSJJ i PIV	
A.11.2.	Analitzar anualment, les dades del Servei de Salut Laboral i les implicacions per raó de sexe i gènere (si s'escau, prendre decisions diferenciades en funció del sexe i gènere).	TG	2 2027 - 2028
I.11.2.1. Analitzades anualment les dades del Servei de Salut Laboral, desagregant per sexe i gènere, i les implicacions per raó de sexe i gènere.		PIV, Comitè de seguretat i PSI	
I.11.2.2. Publicació del resum anual a la intranet per fer accessible la informació resultant.		PIV, Comitè de seguretat i PSI	
A.11.3.	[En funció de l'anàlisi anterior, si escau] Implementació de mesures diferenciades en funció del gènere.	TG	2 2026
I.11.3.1. Nombre de mesures diferenciades en funció del gènere aplicades.		PIV, Comitè de seguretat i PSI	
A.11.4.	Incorporació de les especificitats de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals i a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials que realitza l'organització i difusió a tota la plantilla d'aquestes incorporacions.	G	2 2026 - 2027
I.11.4.1. Especificitats de gènere incorporades al Pla de prevenció de riscos laborals.		PIV, Comitè de seguretat i PSI	

I.11.4.2. Difusió a tota la plantilla de les incorporacions al Pla de prevenció i riscos laborals i a les avaluacions periòdiques de riscos psicosocials feta.	Gerència
A.11.5. Aplicació de les mesures amb perspectiva de gènere que derivin de l'avaluació de riscos psicosocials realitzada el 2024 i, si no les conté, disseny i aplicació d'un conjunt de mesures preventives sobre riscos psicosocials concretes des d'una perspectiva transversal i de gènere a tota l'organització.	TG 2 2027
I.11.5.1. Nombre de mesures preventives amb perspectiva de gènere fruit de l'avaluació de Riscos Psicosocials aplicades	PSI i PIV, totes les àrees
A.11.6. Revisió i millora de les actuals estratègies de comunicació per informar el personal sobre els resultats que anualment emanen dels estudis psicosocials i de les mesures que es dissenyen per pal·liar-ne els efectes, així com el grau d'implantació d'aquestes.	TG 2 2025 - 2028
I.11.6.1. Actuals estratègies de comunicació revisades.	Gerència
I.11.6.2. Nombre de noves estratègies de comunicació impulsades per fer arribar a la plantilla els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials, les mesures dissenyades i el grau d'implementació d'aquestes.	Gerència
A.11.7. Disseny i implantació d'un sistema d'avaluació de l'absentisme per gènere i causa.	TG 3 2027
I.11.7.1. Sistema d'avaluació per gènere i causa dissenyat.	Comitè de seguretat, PIV, TDIT i PSI
I.11.7.2. Sistema d'avaluació per gènere i causa implantat.	Comitè de seguretat, PIV, TDIT i PSI

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Condicions de treball

Objectiu específic 12.

Millorar les condicions físiques a l'entorn laboral, incorporant-hi la perspectiva de gènere.

Accions		Prioritat	Calendari
A.12.1.	Realització d'un estudi específic sobre les actuals característiques i condicions físiques de cada lloc de treball per gènere i dels espais compartits a l'edifici actual de l'organització, tenint en compte el fet que pròximament hi haurà nou edifici.	TG	3 2027
I.12.1.1. Estudi específic sobre les condicions físiques del lloc de treball per gènere, equipament i/o departament realitzat.			MAT i PSI
A.12.2.	[En funció dels resultats de l'estudi anterior] Adaptar i donar a conèixer les mesures per la millora de les condicions físiques dels diferents llocs de treball, que garanteixin els mínims establerts per part de tot el personal de l'organització, tenint en compte les possibilitats de l'edifici actual.	G	3 2027
I.12.2.1. Mesures per millorar les condicions físiques de determinats llocs de treball a l'organització impulsades.			MAT i Gerència
I.12.2.2. Mesures per millorar les condicions físiques de determinats llocs de treball a l'organització comunicades a la plantilla.			MAT i PSI
A.12.3.	Incorporar als plecs de la licitació del futur edifici la perspectiva de gènere pel que fa a les condicions físiques de treball.	G	3 2027
I.12.3.1. Perspectiva de gènere incorporada als plecs de la licitació de les condicions de treball del futur edifici.			MAT

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 13.

Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.13.1.	Sistematització i anàlisi de la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per sexe i gènere.	TG	1	2026
I.13.1.1. Analitzada i sistematitzada la informació anual, desagregada per sexe i gènere, sobre les persones que fan ús de les mesures de conciliació.			TDIT, SMEC i PIV	
A.13.2.	Incorporació i fer efectives la normativa vigent en matèria de conciliació.	E	0	2024
I.13.2.1. Incorporades i fetes efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.			PIV i PSI	
A.13.3.	Difusió de les mesures de conciliació que disposa el Consell i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva a través dels canals de comunicació habituals.	G	3	2026
I.13.3.1. Elaborat un recurs de difusió amb les principals polítiques horàries i mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents.			Gerència	

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 14.

Actualitzar, posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.14.1.	Revisió del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, i adequar, si escau, a la normativa vigent.	TG	1	2025 - 2026
I.14.1.1. Revisat el protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.			SSJJ, PIV i PSI	
A.14.2.	(Llei 11/2014) [En el marc del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s.] Crear una Comissió tècnica específica per a treballar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, amb presència del departament d'igualtat, tal com especifica el protocol d'assetjament sexual.	E	1	2025 - 2026
I.14.2.1. Creada una Comissió tècnica per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.			Comissió de seguiment	
I.14.2.2. Nombre de persones membres (desagregades per sexe) de la Comissió tècnica sobre prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.			Comissió de seguiment	
A.14.3.	(Llei 4/2023) Elaboració d'un nou Protocol específic d'assetjament LGTBIfòbic a l'àmbit laboral. (o incorporar les discriminacions LGTBIfòbiques a l'actual Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe).	E	1	2025 - 2026
I.14.3.1. Elaborat un protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.			PSI, PIV i SSJJ	

A.14.4.	Dissenyar i aplicar una estratègia de comunicació periòdica del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a través de la intranet i/o dels canals de comunicació habituals amb el personal.	C	1	2026 - 2027
I.14.4.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) el protocol revisat.		PIV		
I.14.4.2. Fet arribar el protocol a tota la plantilla.		Gerència		

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 15.

Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

Accions		Prioritat	Calendari	
A.15.1.	Elaborar formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	F	2	2024 / 2026 / 2028
I.15.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.			PIV	
I.15.1.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.			PIV	
A.15.2.	Incloure l'explicació del Protocol a les formacions que es facin sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	C	1	2024 / 2026 / 2028
I.15.2.1. Inclosa la descripció i el circuit del Protocol en el programa de les formacions que es facin a tal fi.			PIV	

12 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El Consell Comarcal constitueix una Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat, que esdevindrà l'òrgan responsable de la implementació, el seguiment i l'avaluació, conformada per aquelles persones que l'organització consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures compreses en el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla comptarà amb representació de la part social.

Per iniciar la implementació, es recomana dur a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).
2. S'assignarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que ho requereixin.
3. Es designarà a la o les persones responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de dur a terme.

Es recomana que la implementació del Pla es dugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data d'inici de la vigència del Pla d'igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla d'igualtat⁶

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Resum executiu del Pla d'igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst.• Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació.• Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc.• Serveix com a eina de Planificació i Seguiment.
Format	Excel (imprimible a DIN A3)
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions⁷

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar.• Avaluació de l'execució de cada acció.• Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions.• Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.
Format	Word
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar-se aquell any.✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'igualtat.

⁶Annex 5: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2024-2027

⁷Annex 6: Fitxa model pel seguiment de les accions

12.1 Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment periòdic anual per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat en el marc de les trobades que es designin en el sí d'aquesta Comissió de seguiment.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop engegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

12.2 Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla d'Igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte

es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla d'igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

Objectiu A.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

	2022	Quan
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'organització.	77%	Juny del 2028.
Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'organització.	23%	Juny del 2028.
Representativitat de dones cap d'àrea respecte al total de persones en aquest nivell.	20%	Juny del 2028.
Representativitat de dones de personal tècnic respecte al total de persones en aquest nivell.	77%	Juny del 2028.
Representativitat de dones de personal administratiu respecte al total de persones en aquest nivell.	84%	Juny del 2028.
Representativitat de dones de personal auxiliar administratiu respecte al total de persones en aquest nivell.	50%	Juny del 2028.

Objectiu B.

Reduir la + de gènere.

	2022	Quan
Bretxa general	21,0%	Juny del 2028.
Bretxa general/hora	9,1%	Juny del 2028.
Bretxa/hora salari base	2,3%	Juny del 2028.
Bretxa/hora per complement de destí	6,5%	Juny del 2028.
Bretxa/hora per complement específic	10,0%	Juny del 2028.
Bretxa/hora per altres complements (ajustada)	9,8%	Juny del 2028.

Objectiu C.**Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.**

	2022	Quan
Nombre de mesures de temps de treball i corresponsabilitat utilitzades per dones anualment	N.S.N.C.	Anualment.
Nombre de mesures de temps de treball i corresponsabilitat utilitzades per homes anualment	N.S.N.C.	Anualment.

Objectiu D.**Millorar la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.**

	2022	Quan
Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	Anualment
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment
Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment
Nombre de formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	Anualment

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla d'Igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla d'Igualtat pel període 2028-2031.

13 Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat

Per la implementació del present Pla intern d'igualtat de gènere es constitueix una Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat, com a òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació anual i la revisió periòdica del present Pla d'igualtat.

Aquesta Comissió estarà conformada per aquelles persones amb competències per vetllar per la execució del Pla, prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures compreses en el present Pla i estarà conformada, també, amb representació de la part social.

Aquesta Comissió s'encarrega del seguiment del Pla, que es farà efectiu a través de l'elaboració d'un informe de seguiment anual, durant tota la vigència del pla, que servirà, al seu torn, per a l'avaluació del pla d'igualtat.

14 Calendari d'actuacions

Per a l'inici de la implantació del Pla d'igualtat, la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (CNPI) ha aprovat dur a terme la realització de les accions següents:

A.I.I.1. Aprovar aquest Pla Intern d'Igualtat al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

A.I.I.2. (Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple).

A.I.I.3. (Article 46.6 de la Llei Orgànica 3/2007) Si escau, registrar formalment aquest Pla al Registre públic de Plans d'Igualtat.

A.I.I.4. Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'organització.

A.I.I.5. Informar i donar a conèixer a tota la plantilla, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que derivin del present Pla intern d'Igualtat.

A.I.I.6. Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.

A.I.I.7. (Article 36. Llei 17/2015) Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat, responsable, entre altres coses, de la implementació i l'execució del Pla d'Igualtat, amb presència, si escau, de la part social.

A.I.I.8. (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que derivin del present Pla intern d'igualtat.

D'altra banda, un cop iniciada la implantació, per garantir un correcte seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es recomana seguir les indicacions temporals següents:

Recomanacions temporals previstes

Aprovació del Pla d'igualtat (Junta de Govern i/o Ple)	Com a màxim, tres mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic per part de la Diputació de Barcelona.	Octubre 2024
Constitució de la comissió de seguiment del PI (CSPI)	Com a màxim, tres mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic per part de la Diputació de Barcelona.	Octubre 2024
Implementació del pla d'igualtat: 2024	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2024	Diverses trobades de la CSPI al llarg del 2024
Avaluació anual del pla d'igualtat: 2024	Avaluació Anual 2024	Finals del 2024
Implementació del pla d'igualtat: 2025	Elaboració de la Planificació Anual 2025	Principis del 2025
Implementació del pla d'igualtat: 2025	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2025	Diverses trobades de la CSPI al llarg del 2025
Avaluació anual del pla d'igualtat: 2025	Avaluació Anual 2025	Finals del 2025
Implementació del pla d'igualtat: 2026	Elaboració de la Planificació Anual 2026	Principis del 2026
Implementació del pla d'igualtat: 2026	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2026	Diverses trobades de la CSPI al llarg del 2026
Avaluació anual del pla d'igualtat: 2026	Avaluació Anual 2026	Finals del 2026
Implementació del pla d'igualtat: 2027	Elaboració de la Planificació Anual 2027	Principis del 2027
Implementació del pla d'igualtat: 2027	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2027	Diverses trobades de la CSPI al llarg del 2027
Avaluació anual del pla d'igualtat: 2027	Avaluació Anual 2027	Finals del 2027

Implementació del pla d'igualtat: 2028	Elaboració de la Planificació Anual 2028	Principis del 2028
Implementació del pla d'igualtat: 2028	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2028	Diverses trobades de la CSPI al llarg del 2028
Avaluació del PI	Impulsar el disseny i l'elaboració de l'avaluació del PI	Segon semestre 2028
Disseny i elaboració PI 2028-2031	Impulsar el disseny i l'elaboració del PI 2028-2031	Segon semestre 2028

15 Procediment de modificació

El present Pla d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemnés al Consell per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals reglamentats.
- Quan per circumstàncies degudament motivades que resultin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Les mesures del pla d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius generals del mateix Pla d'igualtat.

16 Annexos

Annex 1. Acta de constitució de la CNPI (Comissió Negociadora del Pla d'igualtat).

Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere.

Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

Annex 4. Diagnòstic del Pla intern d'igualtat de gènere.

Annex 5. Matriu resum executiu Pla Igualtat 2024-2027.

Annex 6. Fitxa model pel seguiment de les accions.



**Diputació
Barcelona**

**Àrea de Feminismes
i Igualtat**

Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Espai Francesca Bonnemaison

Sant Pere més Baix, 7. 08003 Barcelona

Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086

o.politiquesigualtat@diba.cat · www.diba.cat