



Consell Comarcal  
de la Selva

**Pla d'igualtat d'oportunitats  
entre dones, homes i persones  
no binàries  
2023-2027  
del Consell Comarcal de la  
Selva**



## Índex

	<b>Pàgs.</b>
<b>1. Introducció.....</b>	<b>3 - 11</b>
1.1. Objectius	
1.2. Justificació: marc jurídic	
<b>2. Diagnosi.....</b>	<b>11 - 34</b>
2.1. Avaluació del “Pla Intern d’Igualtat 2016-2020” del Consell Comarcal de la Selva	
2.2. Recollida dades quantitatives	
<b>3. Pla d’igualtat d’oportunitats entre dones, homes i persones no binàries 2023-2027.....</b>	<b>35 - 45</b>
3.1. Accions	
3.2. Difusió	
3.3. Seguiment i avaluació	
<b>4. Referències bibliogràfiques.....</b>	<b>46</b>



## 1. INTRODUCCIÓ

La proximitat de les administracions públiques a la ciutadania, com és el Consell Comarcal de La Selva, converteixen aquestes institucions en clau per tal d'atendre les necessitats bàsiques de dones, homes i persones no binàries, la qual cosa els confereix un elevat protagonisme com a motor i garant del benestar social al territori. És per aquest motiu que les iniciatives d'abast local tenen un paper decisiu i, des de temps ençà, s'han implicat en solucions innovadores per vetllar per la plena igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries, en tots els àmbits de la vida col·lectiva a través dels mecanismes necessaris a nivell polític.

Tot i que la promoció de les polítiques de dones i LGTBI+ adreçades a la ciutadania és un factor clau en l'avenç vers un nou pacte social entre dones, homes i persones no binàries, amb aquest fet no n'hi ha prou per tal d'aconseguir canvis socials reals. Els ens locals han de ser institucions exemplars i han d'assolir una igualtat real quant a les seves polítiques de gestió interna, als processos administratius i a la cultura institucional. La fita és aconseguir que hi hagi un assentament de les bases per construir un nou contracte social

Els ens locals, pioners pel que fa a polítiques d'igualtat i contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques, necessiten també d'una autoavaluació o anàlisi de la situació de la pròpia organització, que permeti visualitzar possibles situacions de discriminació laboral, tal com la bretxa salarial, la segregació horitzontal i/o vertical, la distribució i organització del temps, etc.; i que facilitin la igualtat d'oportunitats.

Atenent a aquest context, la tasca d'elaboració del Pla d'Igualtat es constitueix com un pas més per treballar per la plena igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries, en aquest cas, en el marc del Consell Comarcal de La Selva.

### 1.1. Objectius.

L'elaboració del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries del Consell Comarcal de la Selva, pretén assolir els objectius generals següents:

- Disposar d'un instrument imprescindible per eliminar les possibles desigualtats laborals existents entre dones, homes i persones no binàries.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.
- Vetllar pel compliment de la legislació vigent, per a consolidar la igualtat en el si del Consell.

## 1.2. Justificació: marc jurídic.

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal que és reconegut a diversos textos a nivell internacional, europeu, espanyol i català, i que constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques, alhora que vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Així, aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, desenvolupant polítiques públiques d'igualtat de gènere així com estructures i organitzacions específiques. És en aquest sentit que hi ha un desplegament normatiu substantiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones, homes i persones no binàries i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

A nivell *internacional*, la inclusió del principi d'igualtat de dones, homes i persones no binàries en l'ordenament jurídic internacional<sup>1</sup> està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones, homes i persones no binàries.

Amb tot, a nivell *europeu*, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones, homes i persones no binàries i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en

vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. En primer lloc, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). En segon lloc, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional."

A l'*Estat espanyol*, la Constitució propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14, on proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe. A més, en l'article 9.2 CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. També cal fer esment a l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per a mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

A més, cal esmentar el Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, i que obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena: "Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones, homes i persones no binàries. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix".

Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones, homes i persones no binàries preveu tota una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i

d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta Llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries en el treball i l'ocupació.

Així, l'article 45 que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat, queda redactat de la següent manera:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones, homes i persones no binàries, mesures que haran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. Sens perjudici del disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

L'article 46 on es defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones, homes i persones no binàries. Amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones, homes i persones no binàries.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarrepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en dit registre.

6. Reglamentàriament es desenvoluparà la diagnosi, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, en allò relatiu a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

També és important l'article 47, sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat, que no ha patit cap modificació:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

En aquesta línia i recentment s'aproven els Reials Decrets: RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones, homes i persones no binàries. Aquests RD 901/2020 i 902/2020 determinen novament i detallen el procediment, estructura i contingut dels plans d'igualtat.

Pel que fa a *Catalunya*, cal destacar alguns articles de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006):

- Art 4.3: "Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible".



- Art 19: *Drets de les dones*: “Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”.
- Art 41: *Perspectiva de gènere*: “Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.” | “Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones, homes i persones no binàries.” | “Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.” | “Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.” | “Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.
- Art 56.3: “Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de 10 Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones, homes i persones no binàries per a l'elaboració de les llistes electorals”.
- Art 153: *Polítiques de gènere*: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas: a) la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació

per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya; b) la promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació; c) la regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

Així mateix, cal atendre a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones, homes i persones no binàries, la qual introdueix, al seu preàmbul, mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones, homes i persones no binàries per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple. En aquest sentit, és important esmentar-ne els articles següents:

- *Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya:* f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones, homes i persones no binàries destinats al personal a llur servei.
- *Article 15: Plans d'igualtat de dones, homes i persones no binàries del sector públic:*

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones, homes i persones no binàries destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones, homes i persones no binàries i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones, homes i persones no binàries 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 a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats; b) tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la

representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme; c) tenir en compte els representants del treballadors i de les treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

## 2. DIAGNOSI

La diagnosi de la situació, pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries dins del Consell Comarcal de la Selva, es va dur a terme a través de dos vies, sent la primera d'elles, la més rellevant:

1. Avaluació del Pla d'Igualtat anterior, 2016-2020.
2. Recollida de dades de la plantilla: anàlisi quantitatiu descriptiu<sup>1</sup>).

### 2.1. Avaluació del "Pla Intern d'Igualtat 2016-2020" del Consell Comarcal de la Selva

L'anterior "Pla Intern d'Igualtat 2016-2020" del Consell Comarcal de la Selva establí l'assoliment d'una sèrie d'objectius específics a través de 7 eixos d'acció, amb diverses actuacions cada un d'ells:

- Eix 0: Política d'igualtat d'oportunitats.
- Eix 1: Comunicació, imatge i llenguatge.
- Eix 2: Selecció i reclutament.
- Eix 3: Promoció interna.
- Eix 4: Prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.
- Eix 5: Mesures per la conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Eix 6: Formació sense discriminació.

De totes les actuacions contemplades en cada un dels eixos, s'han pogut assolir durant aquest 4 últims anys, les detallades a continuació.

---

<sup>1</sup> El segon Pla d'Igualtat del Consell Comarcal de la Selva tenia una vigència que comprenia el període 2021-2024. No obstant, la "Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe", recull la modificació del "Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic", que proporciona una nova redacció en la seva disposició addicional setèima, i on s'indica que les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat. Al juliol d'aquest 2023, es constitueix el nou govern del Consell Comarcal de la Selva. Partint del compliment de la normativa actual, però també de la encara vigència del pla 2021-2024, es continuarà donat per vàlida la diagnosi elaborada de cares a la redacció del nou pla.

- **Eix 0: Política d'igualtat d'oportunitats.** Actuacions realitzades:
  - Crear una comissió per a la igualtat, òrgan consultiu i negociador amb representació dels diferents estaments de l'entitat.
  - Fer difusió de les accions que s'estan duent a terme en relació a la igualtat d'oportunitats
  - Sensibilitzar treballadors i treballadores sobre els estereotips de gènere.
  - Sensibilitzar als i les Conselleres sobre els estereotips de gènere.
  - Comunicar a les empreses proveïdores i usuaris/es el compromís de la institució per la igualtat d'oportunitats.
  
- **Eix 1: Comunicació, imatge i llenguatge.** Actuacions realitzades:
  - Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats mitjançant els canals de comunicació ja existents
  - Elaborar la "Guia de Llenguatge no Sexista " a nivell institucional.
  - Revisar periòdicament els documents externs i interns per comprovar si s'està utilitzant la guia de llenguatge que ha editat el Consell i el llenguatge utilitzat és correcte en termes de discriminació lingüística.
  
- **Eix 2: Selecció i reclutament.** Actuacions realitzades:
  - Formar al personal encarregats habitualment del tribunal de valoració i a l'àrea de recursos humans per tal que siguin capaços de detectar discriminacions directes i indirectes en el que fa referència als processos de selecció.
  
- **Eix 3: Promoció interna.** Actuacions realitzades:
  - Assegurar uns mitjans d'informació clars per al personal per poder rebre formació subvencionada total o parcialment per l'empresa o realitzat altres tipus de formació.
  
- **Eix 4: Prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.** Actuacions realitzades:
  - Difondre entre les treballadores i treballadors el protocol de prevenció i actuació en cas de patir una situació d'assetjament.
  - Formar específicament en assetjament sexual i moral a la persona de referència que atindrà els possibles casos d'assetjament.
  
- **Eix 5: Mesures per la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.**
  - Conscienciació sobre l'ús compartit entre gèneres en el temps dedicat en les mesures de conciliació familiars/laborals en pro de la igualtat d'oportunitats del gènere femení als llocs de treball.

- **Eix 6: Formació sense discriminació.** Actuacions realitzades:
  - Elaborar un registre de les accions formatives en igualtat que ja disposen els treballadors i identificar aquelles que els manquen per implementar els protocols establerts del Pla d'Igualtat.

D'altra banda, més enllà d'aquestes actuacions marcades i aconseguides segons el pla anterior, es va crea la *Comissió de prevenció, detecció i intervenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere o d'orientació sexual*.

No obstant, s'han dut a terme nombroses actuacions de les planificades i descrites en l'anterior pla, el "Pla Intern d'Igualtat 2016-2020" del Consell Comarcal de la Selva, encara resten per assolir-ne diverses dins de cada un dels eixos; o bé d'altres, tot i haver estat realitzades, necessiten d'una reiteració.

Actuacions pendents de ser realitzades o objecte de ser portades a terme novament:

Eix d'acció	Actuacions NO realitzades	Actuacions que necessiten d'una continuació
<b>Eix 0: Política d'igualtat d'oportunitats</b>	<p>Crear la figura (lloc de treball estructural) de la tècnica d'equitat, persona responsable de portar a terme el pla d'acció.</p> <p>Assignació d'un pressupost per dur a terme la contractació de la figura de la tècnica d'equitat i dur a terme les accions anuals.</p>	<p>Fer difusió de les accions que s'estan duent a terme en relació a la igualtat d'oportunitats.</p> <p>Sensibilitzar treballadors i treballadores sobre els estereotips de gènere.</p> <p>Sensibilitzar als i les Conselleres sobre els estereotips de gènere.</p> <p>Comunicar a les empreses proveïdores i usuaris/es el compromís de la institució per la igualtat d'oportunitats.</p>
<b>Eix 1: Comunicació, imatge i llenguatge</b>		<p>Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats mitjançant els canals de comunicació ja existents.</p> <p>Revisar periòdicament els documents externs i interns per comprovar si s'està utilitzant la guia de llenguatge que ha editat el Consell i el llenguatge utilitzat és correcte en termes de</p>

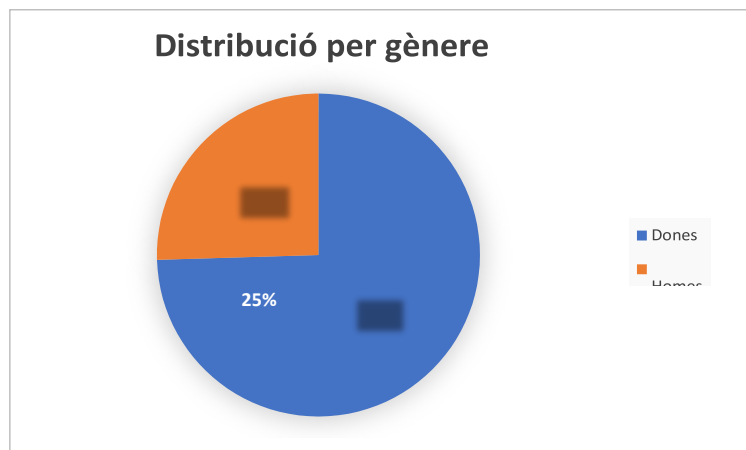


		discriminació lingüística.
<b>Eix 2: Selecció i reclutament</b>	<p>Elaborar els perfils professionals utilitzant un llenguatge no discriminatori i androcèntric i que totes les persones es puguin veure reflectides en aquestes.</p> <p>Sistematitzar la presentació de candidatures mitjançant un formulari estàndard de continguts formatius i professionals aplicable al currículum vitae per valorar i comparar únicament la informació que es requereix per la candidatura.</p> <p>Sistematitzar i estructurar les entrevistes personals mitjançant un qüestionari o guió prèviament elaborat des de la perspectiva de gènere.</p> <p>Quantificar el tant per cent d'homes, dones i persones no binàries que es presenten a les seleccions i que van superant cada fase de forma regular.</p> <p>Elaborar un procediment de selecció tenint en compte la igualtat d'oportunitats de dones, homes i persones no binàries.</p>	<p>Formar al personal encarregats habitualment del tribunal de valoració i a l'àrea de recursos humans per tal que siguin capaços de detectar discriminacions directes i indirectes en el que fa referència als processos de selecció.</p>
<b>Eix 3: Promoció interna</b>	<p>La institució faci públic entre el seu personal el compromís d'eliminar la discriminació indirecta en els processos de promoció interna.</p> <p>Elaborar un procediment de promoció interna transparent tenint en compte la igualtat d'oportunitats de dones, homes i persones no binàries.</p>	<p>Assegurar uns mitjans d'informació clars per al personal per poder rebre formació subvencionada total o parcialment per l'empresa o realitzat altres tipus de formació.</p>
<b>Eix 4: Prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere</b>	<p>Elaborar campanyes de sensibilització de la plantilla per tal d'evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p>	<p>Actualitzar la formació específic en assetjament sexual i per raó de sexe/gènere a les persones de referència que atendran els possibles casos d'assetjament.</p>
<b>Eix 5: Mesures per la conciliació de la vida laboral, personal i familiar</b>	<p>Estudi sobre les necessitats de conciliació sol·licitades per les persones treballadores de</p>	<p>Conscienciació sobre l'ús compartit entre gèneres en el temps dedicat en les mesures de</p>

	l'organització distribuïdes per gèneres.  Elaboració d'estadístiques sobre com les càrregues familiars que afecten en la disminució del temps dedicat a les tasques del lloc de treball.	conciliació familiars/laborals en pro de la igualtat d'oportunitats del gènere femení als llocs de treball.
<b>Eix 6: Formació sense discriminació</b>	Elaboració d'un protocol per detectar les necessitats formatives de la plantilla i per oferir la formació en base a uns criteris clars i no discriminatòries.	Elaborar un registre de les accions formatives en igualtat que ja disposen els treballadors i identificar aquelles que els manquen per implementar els protocols establerts del Pla d'Igualtat.

### 2.1. Recollida de dades quantitatives actuals

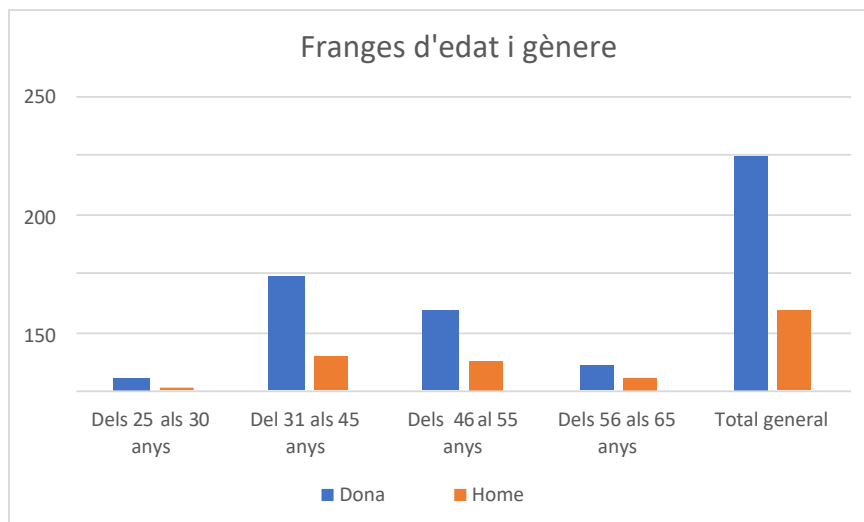
L'anàlisi de les dades quantitatives parteix del total de la plantilla del Consell, que compta amb 267 persones, de les quals el 74,53% són dones (199) i el 25,47% restant són homes (68).



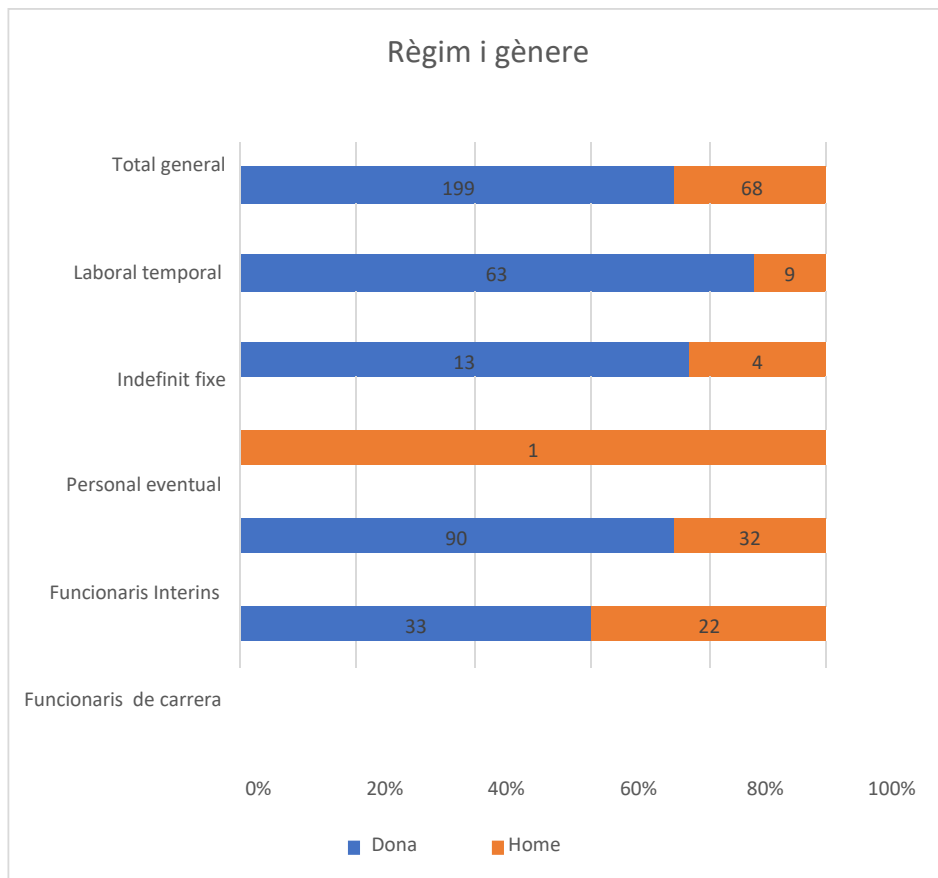
Si el recompte d'aquest personal es realitza segons franges d'edat i gènere, s'observa que en tots els casos hi ha més dones que homes, tal i com il·lustra el quadre següent:

Edat	Gènere		Total general
	Dona	Home	
Dels 25 als 30 anys	12	2	14
Del 31 als 45 anys	98	30	128
Dels 46 al 55 anys	68	25	93
Dels 56 als 65 anys	21	11	32
<b>Total general</b>	<b>199</b>	<b>68</b>	<b>267</b>

Per pes percentual, el 47,9% té entre 31 i 45 anys (el 85,7% dones), el 34,83% entre 46 i 55 anys (el 73,1% dones), el 12% entre 56 i 65 (el 65,6% dones) i, finalment el 5,2% entre 25 i 30 anys (el 85,71 dones).



Així mateix, si es realitza el recompte de la plantilla segons règim –funcionaris de carrera, interins, personal eventual, indefinit fix, laboral temporal– i sexe, es constata que el 45,7% és personal funcionari interí (el 73,8% del qual són dones), el 27% laboral temporal (el 87,5% dones), el 20,6% correspon a personal funcionari de carrera (el 60% dones), el 6,4% personal indefinit fix (el 76,5% dones) i, finalment, una persona (home) treballadora eventual. Vegem la gràfica següent que ho il·lustra:



Si se'n fa una anàlisi més acurat, del recompte de personal per règim i gènere, i es filtra segons la tipologia de nomenament o contractació, el quadre següent en sintetitza la distribució:

Règim	Causa/Nomenament/contractació	Gènere		Total general
		Dona	Home	
Funcionaris de carrera	Habilitats nacionals	1	1	2
	Funcionaris de carrera propis CCS	32	21	53
<b>Total funcionaris de carrera</b>		<b>33</b>	<b>22</b>	<b>55</b>
Interí	Acumulació de tasques	5	4	9
	Fins a la cobertura de la vacant	68	23	91
	Programa	10	3	13
	Substitució	7	2	9
<b>Total Interí</b>		<b>90</b>	<b>32</b>	<b>122</b>
<b>Indefinit fixe</b>		13	4	17
Laboral temporal	Fins a la cobertura de la vacant	35	6	35
	Programa	28	3	31
<b>Total Laboral temporal</b>		<b>63</b>	<b>9</b>	<b>72</b>
<b>Total general</b>		<b>199</b>	<b>68</b>	<b>267</b>

Si es té en consideració un recompte del personal segons departament –atenció a les persones, gestió tributària, promoció del territori, serveis a la ciutadania, territori i sostenibilitat, organització interna, i direcció–, lloc de treball i sexe, s'observa com el 29,2% treballa al departament d'atenció a les persones (el 83,3% són dones), el 22,5% a gestió tributària (el 76,7% són dones), el 15,7% a territori i sostenibilitat (el 54,8% són dones), el 13,1% a promoció del territori (el 80% dones), el 6,4% a serveis a la ciutadania (64,7% dones), el 7,1% a direcció (79% dones) , finalment, el 6% a organització interna (68,7% dones). Així mateix, el quadre següent també distribueix la plantilla segons el lloc de treball:



Departament	Lloc de treball		Total general	
	Dona	Home		
<b>Departament d'atenció a les persones</b>	Administratiu/va de Serv. socials bàsics Cap de la Unitat	8	3	11
	Cap de la Unitat SS Bàsics	1		1
	Cap unitat SS especialitzats		1	1
	Cap del departament d'Atenció a les persones		1	1
	Dinamitzador	1		1
	Educador/a Social	12	6	18
	Informadora/tramitador a	2		2
	Pedagog/a	2		2
	Psicòleg/òloga	9		9
	Tècnic d'atenció a les persones	2		2
	Tècnic/a de projectes	4		4
	Treballador/a social	24	2	26
	<b>Total Departament d'atenció a les persones</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>78</b>
<b>Departament de gestió tributària</b>	Administratiu/va de gestió cadastral	1	1	2
	Administratiu/va de gestió tributària	34	8	42
	Auxiliar administratiu/va de gestió tributària	2		2
	Cap de la unitat de Cadastre		1	1
	Cap de l'assessoria jurídica	1		1
	Gestor/a tributari/a	5	1	6
	Inspector Tributari		1	1
	Responsable oficina territorial	1	1	2
	Tècnic/a de gestió tributària	2	1	3
<b>Total Departament de gestió tributària</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	



<b>Departament de promoció del territori</b>	Administratiu/va de gestió	1		1
	Agent ambiental	4		4
	Agent Telemàtic	12	2	14
	Auxiliar administratiu/va	1		1
	Cap de la Unitat de Territori i Turisme		1	1
	Cap de la Unitat d'Ocupació	1		1
	Cap Departament Promoció del Territori	1		1
	Operària de manteniment	1		1
	Responsable xarxa senderisme		1	1
	Tècnic de promoció del territori		1	1
	Tècnic/a d'ocupació	7	2	9
	<b>Total Departament de promoció del territori</b>		<b>28</b>	<b>7</b>

<b>Departament de serveis a la ciutadania</b>	Administratiu/va de gestió	1		1
	Cap de la unitat de joventut		1	1
	Cap del departament de Serveis a la Ciutadania		1	1
	Cap Unitat Ensenyament		1	1
	Tècnic/a auxiliar de serveis a la ciutadania		1	1
	Tècnic/a de joventut	6	1	7
	Tècnic/a de Referents d'ocupació juvenil	1		1
	Tècnic/a de serveis a la ciutadania	3	1	4
<b>Total Departament de serveis a la ciutadania</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>



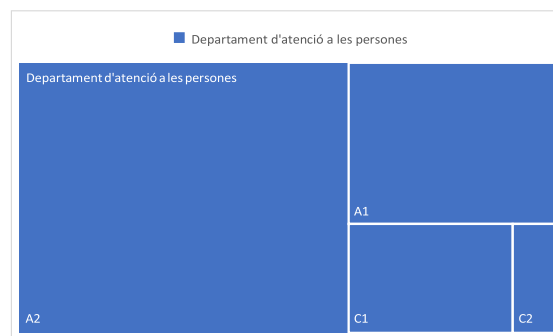
<b>Departament de territori i sostenibilitat</b>	Administratiu/va de gestió	5	1	6
	Arquitecte Tècnic	2		2
	Arquitecte/a	1	3	4
	Auxiliar CAAS	3	2	5
	Cap de la unitat de medi ambient	1		1
	Cap de la Unitat de Serveis Tècnics		1	1
	Cap de la Unitat de Sostenibilitat		1	1
	Cap Departament Territori i Sostenibilitat		1	1
	Enginyer/a tècnic/a	1	3	4
	Oficial de manteniment		2	2
	Tècnic auxiliar de programa	2		2
	Tècnic d'Administració General		1	1
	Tècnic de protecció civil		1	1
	Tècnic Territori i Sostenibilitat		2	2
	Tècnic/a auxiliar de gestió forestal i medi natural	1	1	2
	Tècnic/a de medi ambient	7		7
<b>Total Departament de territori i sostenibilitat</b>		<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>

<b>Departament d'organització interna</b>	Administratiu/va de gestió	3		3
	Cap de la Unitat de RRHH	1		1
	Cap de la Unitat d'Informàtica i Telecomunicacions		1	1
	Cap Departament Organització Interna	1		1
	Operaria de neteja	3		3
	Tècnic informàtic i telecomunicacions		2	2
	Tècnic/a de Prevenció de riscos laborals	1		1
	Tècnic/a informàtic i de telecomunicacions	1	2	3
	Tècnica d'organització interna	1		1
	<b>Total Departament d'organització interna</b>		<b>11</b>	<b>5</b>

Direcció	Administratiu/va de gestió	6	1	7
	Gerent		1	1
	Interventor		1	1
	Secretària presidència i gerència	1		1
	Tècnic auxiliar d'arxiu		1	1
	Tècnic d'Administració General	1		1
	Tècnic/a assistència tècnica-SAT secretaria 3ª	1		1
	Tècnic/a de comunicació	1		1
	Tècnica d'organització interna	2		2
	Tècnica d'arxiu i gestió documental	2		2
	Tresorera	1		1
	<b>Total Direcció</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Finalment, si s'analitza la plantilla segons departament, grup professional i gènere, s'observen les dades següents:

a) del 83,3% de les dones (65 sobre un total de 78 persones) que treballen al departament d'atenció a les, el 61,5% corresponen al grup A2 (40), el 23% al A1 (15), el 12,3% al C1 (8) i, finalment, el 3,1% al C2 (2):



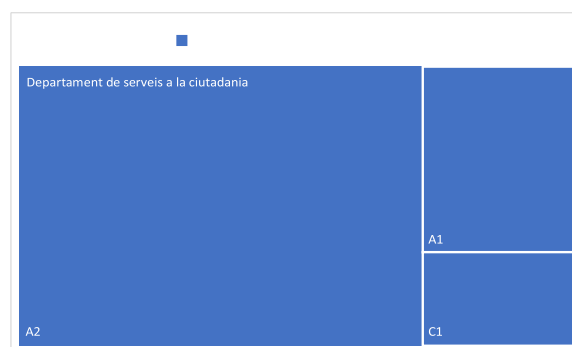
b) el 76,7%; b) del 76,7% de les dones (46 sobre un total de 60 persones) que ho fan a gestió tributària, el 87% correspon al grup C1, mentre que la resta distribueix en els grups A3 (6,5%), C2 (4,3%) i A2 (2,2%):



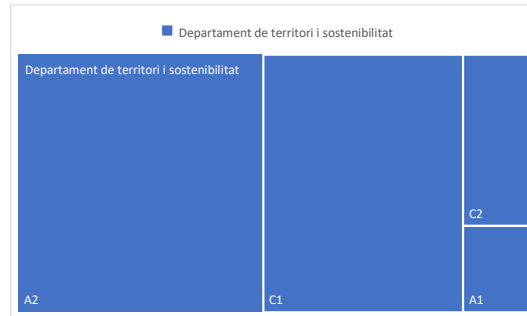
c) del 80% de les dones que treballa a promoció del territori (28 sobre un total de 35 persones), la meitat pertany al grup C2, i la resta als grups A2 (21,4%), AP (14,3%), A1 (10,7%) i C1 (3,6%):



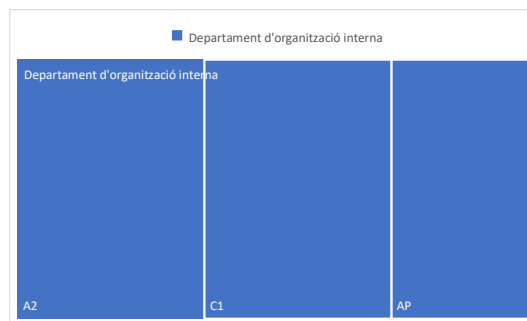
d) del 64,7% de les dones que treballa a serveis a la ciutadania (11 sobre un total de 17 persones), el 72,7% pertany al grup A2, el 18,2% al A1 i 1 dona alC1:



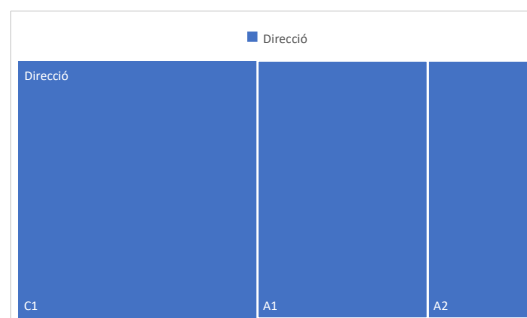
e) del 54,8% de les dones que treballa a territori i sostenibilitat (23 sobre un total de 42 persones), el 47,8% correspon al grup A2, el 39,1% al C1, mentre que la resta (13%) es distribueix en els grups C2 (2) i A1 (1):



f) del 68,7% de dones que treballa al departament d'organització interna (11 sobre un total de 16 persones), el 72,7% correspon al grup A2 (4) i C1, i la resta (3) al AP:



I finalment, g) del 79% de les dones que treballen a direcció (15 sobre un total de 19 persones), el 46,7% correspon al grup professional C1, el 33,3% al grup A1, i la resta (3) al A2:



El quadre que es mostra tot seguit il·lustra el conjunt de les dades detallades d'aquest recompte per departament, grup professional i gènere:

Departament	Grup de classificació	Gènere		Total general
		Dona	Home	
Departament d'atenció a les persones	A1	15	1	16
	A2	40	9	49
	C1	8	3	11
	C2	2		2
<b>Total Departament d'atenció a les persones</b>		<b>65</b>	<b>13</b>	<b>78</b>
Departament de gestió tributària	A1	3		3
	A2	1	2	3
	C1	40	12	52
	C2	2		2
<b>Total Departament de gestió tributària</b>		<b>46</b>	<b>14</b>	<b>60</b>
Departament de promoció del territori	A1	3	3	6
	A2	6	1	7
	AP	4		4
	C1	1	1	2
	C2	14	2	16
<b>Total Departament de promoció del territori</b>		<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
Departament de serveis a la ciutadania	A1	2	2	4
	A2	8	3	11
	C1	1	1	2
<b>Total Departament de serveis a la ciutadania</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
Departament de territori i sostenibilitat	A1	1	6	7
	A2	11	7	18
	C1	9	5	14
	C2	2	1	3
<b>Total Departament de territori i sostenibilitat</b>		<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>
Departament d'organització interna	A2	4	1	5
	AP	3		3
	C1	4	4	8
<b>Total Departament d'organització interna</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>
Direcció	A1	5	2	7
	A2	3		3
	C1	7	2	9
<b>Total Direcció</b>		<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
<b>Total general</b>		<b>199</b>	<b>68</b>	<b>267</b>

### **3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES, HOMES I PERSONES NO BINÀRIES 2023-2027 DEL CONSELL COMARCAL DE LA SELVA**

#### **3.1. Accions**

Tal i com s'indica en la "Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones, homes i persones no binàries a empreses i organitzacions" que facilita la Generalitat de Catalunya (2019), el pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe/gènere. Els objectius principals són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones, homes i persones no binàries.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Seguint les recomanacions de les diverses normatives publicades, i per tal de donar resposta als objectius generals anomenats anteriorment, el Pla d'Igualtat del Consell Comarcal, s'articula entorn aquests 10 àmbits:

- 1. Cultura i gestió organitzativa.**
- 2. Condicions laborals.**
- 3. Accés a l'organització.**
- 4. Formació interna i/o contínua.**
- 5. Promoció i/o desenvolupament professional.**
- 6. Retribució.**
- 7. Temps de treball i coresponsabilitat.**
- 8. Comunicació no sexista.**
- 9. Salut laboral**
- 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/gènere.**

A continuació, s'indica dins de cada àmbit, quines serien les accions prioritàries a realitzar durant aquest propers anys, 2023-2027. Es marca quina seria l'àrea responsable o agents implicats per la seva realització, i la temporalitat per la seva consecució.

## 1. Cultura i gestió organitzativa.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Establir un procediment formal que vetlli pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista i de persones víctimes de lgtbifòbies.	Comissió d'igualtat	2023
Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats mitjançant els canals de comunicació ja existents.	Persona referent de comunicació	2023
Crear la figura (lloc de treball estructural) de la tècnica d'equitat, persona responsable de portar a terme el pla d'acció.  Assignació d'un pressupost per dur a terme la contractació de la figura de la tècnica d'equitat i dur a terme les accions anuals.	Gerència/Departament Organització Interna	2023
Vetllar per la integració de la perspectiva de gènere en tots els treballs i les activitats que desenvolupin les àrees de la institució i les organitzacions que en depenguin.	Tècnica d'Equitat	2023-2027
Tracte no discriminatori en la imatge de la institució (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, web, etc.).	Persona referent de comunicació i tècnica d'equitat	2023-2027

## 2. Condicions laborals.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Estudi de les característiques generals i distribució de la plantilla des de la perspectiva de gènere	Tècnica d'equitat i recursos humans	2024
Anàlisi de les condicions contractuals, de la tipologia de jornada i del procés d'extinció de dones, homes i persones no binàries	Tècnica d'equitat i recursos humans	2024

## 3. Accés a l'organització.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Sistematitzar la presentació de candidatures mitjançant un formulari estàndard de continguts formatius i professionals aplicable al currículum vitae per valorar i comparar únicament la informació que es requereix per la candidatura.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2024
Sistematitzar i estructurar les entrevistes personals mitjançant un qüestionari o guió prèviament elaborat des de la perspectiva de gènere.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2024
Quantificar el tant per cent d'homes, dones i persones no binàries que es presenten a les seleccions i que van superant cada fase de forma regular	Recursos humans i tècnica d'equitat	2023-2027



Elaborar un procediment de selecció tenint en compte la igualtat d'oportunitats de dones, homes i persones no binàries.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2024
---	-------------------------------------	------

#### 4. Formació interna i/o contínua.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Sensibilitzar treballadores i treballadors sobre els estereotips de gènere.	Tècnica d'equitat	2023-2027
Sensibilitzar als i les Conselleres sobre els estereotips de gènere.	Tècnica d'equitat	2023-2027
Formar al personal encarregat habitualment del tribunal de valoració i a l'àrea de recursos humans per tal que detectin possibles discriminacions directes i indirectes pel que fa referència als processos de selecció.	Tècnica d'equitat	2023-2027
Elaboració d'un protocol per detectar les necessitats formatives de la plantilla i per oferir la formació en base a uns criteris clars i no discriminatoris.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2023-2027
Elaborar un registre de les accions formatives en igualtat que ja disposin les persones treballadores i identificar aquelles que els manquen per implementar els protocols establerts del Pla d'Igualtat.	Recursos humans	2023-2027

## 5. Promoció i/o desenvolupament professional.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Fer públic entre el seu personal el compromís d'eliminar la discriminació indirecta en els processos de promoció interna.	Gerència	2023
Elaborar un procediment de promoció interna transparent tenint en compte la igualtat d'oportunitats de dones, homes i persones no binàries i evitant processos de segregació vertical i horitzontal.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2023-2024
Assegurar uns mitjans d'informació clars per al personal, per poder rebre formació subvencionada total o parcialment per l'empresa, o realitzat altres tipus de formació.	Recursos humans	2023-2027
Facilitar la participació i la promoció de les dones i persones no binàries en alts càrrecs.	Gerència	2023-2027

## 6. Retribució.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Retribucions de dones, homes i persones no binàries i càlcul de la possible bretxa salarial	Tècnica d'equitat i recursos humans	2024

## 7. Temps de treball i coresponsabilitat.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Estudi sobre les necessitats de coresponsabilitat i organització del temps, sol·licitades per les persones treballadores, distribuïdes per gèneres.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2024
Elaboració d'estadístiques sobre càrregues familiars i de cura i l'afectació a l'àmbit laboral.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2024
Conscienciació sobre l'ús compartit entre gèneres en el temps dedicat en les mesures de conciliació familiars/laborals en pro de la igualtat d'oportunitats del gènere femení als llocs de treball.	Recursos humans i tècnica d'equitat	2023-2027

## 8. Comunicació no sexista.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Revisar periòdicament els documents externs i interns per comprovar si s'està utilitzant la guia de llenguatge que ha editat el Consell i el llenguatge utilitzat és correcte en termes de discriminació lingüística.	Tècnica d'equitat	2023-2027
Elaborar els perfils professionals utilitzant un llenguatge no discriminatori i androcèntric i que totes les persones es	Recursos humans i Tècnica d'equitat	2024



puguin reflectides aquestes.	veure en		
------------------------------------	-------------	--	--

## 9. Salut laboral

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral	Persona tècnica de prevencions de riscos laborals i tècnica d'equitat	2023-2027
Representació de dones, homes i persones no binàries al Comitè de seguretat i salut	Comissió d'igualtat	2023
Protecció de la maternitat i del període de lactància	Persona tècnica de prevencions de riscos laborals i tècnica d'equitat	2023-2027
Anàlisi d'accidents de treball, la malaltia professional i contingència comuna	Persona tècnica de prevencions de riscos laborals i tècnica d'equitat	2023-2027

## 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/gènere.

Accions	Responsable/s	Temporalitat
Elaborar campanyes de sensibilització de la plantilla per tal d'evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.	Comissió de prevenció, detecció i intervenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere o d'orientació sexual	2023-2027
Actualitzar la formació específica en assetjament sexual i per raó de sexe/gènere a les persones de referència que atendran els possibles casos d'assetjament.	Comissió de prevenció, detecció i intervenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere o d'orientació sexual	2023-2027

### 3.2. Difusió

Un cop definides les accions es defineix l'estratègia de difusió interna i externa. S'entén com a difusió interna l'acte de transmetre i comunicar a tots els treballadors i les treballadores de la institució el contingut del pla, les diferents actuacions i accions que es desenvoluparan per tal d'assolir l'equitat de gènere. La difusió externa serà la comunicació que informarà i sensibilitzarà a la totalitat de la ciutadania a través d'actuacions i accions que la mateixa institució organitzi.

La difusió interna convé fer-la no només una vegada s'ha dissenyat el pla sinó també durant les diferents etapes (per exemple, durant la implantació). Les tasques de difusió ajudaran a sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives. Serà també cabdal per tal que tots els treballadors i les treballadores de la institució se sentin informats i formin part activa del pla d'acció.

En quant a la difusió externa, el Consell Comarcal de La Selva és una institució difusora de comportaments socials: la seva imatge és un referent per a la ciutadania i també per als agents que hi conviuen (empreses, entitats, associacions). La difusió externa tindrà la responsabilitat d'informar als ciutadans i ciutadanes de les accions i actuacions que es realitzen a la institució quant a igualtat d'oportunitats, entre les persones que hi treballen. Cal tenir en compte que s'han concretat accions que treballen específicament la forma segons la qual el Consell Comarcal haurà de difondre una imatge d'equitat que ajudarà a sensibilitzar tota la població.

Es contemplen les següents actuacions de difusió externa:

- Presentar el pla a la societat civil. Fer-los coneixedors/es i partícips del pla i de les seves actuacions.
- Publicació de les actuacions en diaris i revistes locals i locals, butlletí, fulls informatius i els canals que es consideri oportú.
- Fer ús dels actes públics per transmetre informacions al respecte del desenvolupament del pla, les seves actuacions i els resultats que se'n deriven.

### 3.3. Seguiment i avaluació

Pel que fa als mecanismes de seguiment i als criteris d'avaluació que s'han d'establir abans de la posada en marxa del pla d'acció, es consideren i especifiquen els aspectes següents:

- Designar la persona o les persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions.
- Aplicar la següent estratègia d'avaluació:
  - Una avaluació continuada a mans de la persona referent en polítiques d'igualtat que tindrà com a objectiu fer seguiment i avaluació del desenvolupament de cadascuna de les accions. Per fer el seguiment del pla és important recollir les percepcions i opinions dels òrgans representants de treballadores i treballadors, identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar les solucions
  - Una avaluació semestral a mans de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats que tindrà com a objectiu fer un seguiment més profund del desenvolupament de les accions i dels seus resultats. Restarà sota la seva responsabilitat introduir canvis al Pla d'Acció per tal d'ajustar-lo al propi desenvolupament del Pla i a les noves necessitats sorgides.

En aquest cas és important recollir informació sobre les accions ja realitzades per tal de conèixer els efectes que l'execució del pla està tenint sobre el Consell i, per descomptat, informar periòdicament a l'equip de govern i òrgans de representació de personal sobre el seu desenvolupament i evolució.

- Establir els següents instruments i mètodes de seguiment i d'avaluació:

El seguiment que es faci de les diferents accions pot resultar de gran utilitat a l'hora de l'avaluació. Per això, la persona encarregada de l'aplicació del pla ha de documentar de forma sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes a millorar o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant una determinada acció. Amb aquesta senzilla fitxa de seguiment que presentem a continuació –aplicada a cada acció– es garanteix que el seguiment es fa de manera correcta i sistemàtica.



Taula X.X	
Fitxa de seguiment de l'acció	
Descripció de l'acció	
Data d'inici	
Data prevista final de l'acció	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals	
Aspectes a destacar	
Suggeriments de millora	

L'avaluació del pla d'acció té com a objectiu valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Les qüestions clau a tenir en compte són:

- Les accions que ja s'han executat són adequades per assolir els objectius marcats o els resultats esperats?
- Són suficients els recursos que s'havien previst per a la posada en marxa de les accions?
- Justifiquen la inversió realitzada els resultats obtinguts fins al moment de l'avaluació?

Per a treballar l'avaluació la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, coordinada per la persona referent en polítiques d'igualtat aplicarà la següent taula:

<b>Taula X.X. Aspectes a avaluar</b>		
Planificació de les accions	Gestió del pla	Resultats
Si el pla és aplicable a la realitat de la institució.	Si s'han de fer accions del calendari previst.	Si s'han assolit els objectius i els resultats previstos.
Si els objectius o els resultats esperats proposats són els adequats.	Si l'assignació de recursos ha estat l'adient.	Si les persones que han participat en les accions estan satisfetes.
Si les accions previstes són coherents amb els mitjans i els objectius marcats.	Si els mètodes utilitzats han estat correctes.	Si les persones destinatàries de les accions estan satisfetes.

Redacció per part de la persona referent en polítiques d'igualtat d'un informe anual, basat en els resultat de les tasques de seguiment i avaluació desenvolupades per ella mateixa i la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, i per tant de les tasques d'avaluació i seguiment continuat i semestral. Entre altra informació, hi constarà:

- Resum del pla d'actuació
- Calendari d'execució
- Pressupost
- Avaluació
- Accions futures

L'informe serà tramès i presentat a l'equip de govern i òrgans de representació de treballadores i treballadors.



#### 4. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2019). *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones*.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

Generalitat de Catalunya (2019). *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones, homes i persones no binàries a empreses i organitzacions*.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf)

Macia, M., Cuenta, S. i Pino, E. (2018). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*.

[https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia\\_pla\\_igualtat.pdf](https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf)