



CONSELL COMARCAL
DEL BAIX EMPORDÀ

Pla d'igualtat del
CONSELL COMARCAL DEL
BAIX EMPORDÀ I CENTRE
ESPECIAL D'OCUPACIÓ
TRAMUNTANA

2026-2029



Índex

Introducció	3
Determinació de les parts que el concerten	4
Àmbit personal, territorial i temporal	4
Objectius del pla d'igualtat	5
Objectius generals	5
Objectius específics.....	6
Mesures del pla d'igualtat	7
Calendari de treball.....	25
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	25
Composició de la comissió de seguiment i avaluació.....	28
Funcions de la Comissió	29
Procediment del sistema d'avaluació.....	32



Introducció

El Consell Comarcal del Baix Empordà manté, des de fa anys, un compromís explícit amb la igualtat efectiva entre dones i homes, tant en l'àmbit extern —a través de polítiques i serveis adreçats al territori— com en l'àmbit intern, mitjançant normes, procediments i accions específiques aplicables a la seva plantilla.

Aquest compromís s'alineja amb el marc constitucional i estatutari, amb l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), amb la Llei Orgànica 3/2007, el RDL 6/2019 i amb els Reials Decrets 901/2020 (plans d'igualtat i registre) i 902/2020 (igualtat retributiva), així com amb la normativa de prevenció de riscos laborals i de protecció de dades (RGPD/LOPDGDD).

El II Pla d'Igualtat Intern 2021–2024 va consolidar una arquitectura de mesures orientades a prevenir i corregir qualsevol forma de discriminació per raó de gènere en l'accés, la classificació professional, la retribució, la promoció, la formació, l'avaluació i la conciliació.

També va reforçar la tolerància zero davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les violències masclistes, incorporant instruments de prevenció, detecció i resposta amb garanties.

Amb la voluntat de continuïtat i millora, l'any 2025 s'ha iniciat la diagnosi que fonamenta el III Pla d'Igualtat Intern 2026–2029. Aquesta diagnosi constitueix la línia de base sobre la qual s'establiran objectius, indicadors i mesures verificables, i es desenvolupa amb criteris de rigor tècnic, diàleg social i transparència, sota la governança de la Comissió d'Igualtat i amb la participació de la representació legal del personal.

El nou Pla parteix d'uns principis rectors clars: Igualtat d'oportunitats i de tracte, amb especial atenció a la selecció, la promoció i la formació; Igualtat retributiva mitjançant auditoria salarial, valoració d'igual valor i plans de correcció; Corresponsabilitat i conciliació, garantint l'exercici real dels drets sense penalitzacions en la carrera; la Prevenció i Riscos Laborals amb perspectiva de gènere, incloent l'avaluació i gestió dels riscos psicosocials; Entorns segurs i respectuosos, amb protocols d'assetjament efectius, canals confidencials i no-represàlia; Sistema d'informació i avaluació KPI's amb informes periòdics per a la millora contínua.



Així, el III Pla d'Igualtat Intern 2026–2029 no és només una actualització normativa: és una estratègia institucional per continuar professionalitzant la gestió de persones, eliminar bretxes, reconèixer talent i responsabilitats amb criteris objectius i assegurar que la qualitat del servei públic es sosté en equips diversos, competents i tractats amb equitat. En definitiva, es reafirma la responsabilitat del Consell Comarcal en la construcció d'una organització justa, inclusiva i exemplar, a l'alçada del que mereixen els municipis i la ciutadania del Baix Empordà.

Determinació de les parts que el concerten

Les parts concertants han constituït la Comissió Negociadora paritària, integrada per la representació institucional del Consell Comarcal del Baix Empordà i per la representació de la plantilla, la qual, en exercici de les seves competències, acorda l'aprovació del present Pla d'Igualtat.

Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball següents:

- Consell Comarcal del Baix Empordà ubicat al Carrer Tarongers, núm. 12 de La Bisbal d'Empordà i CP (17100)
- Centre Ocupacional i Especial de Treball Tramuntana situat al Mas Vila, Paratge de la Faneia, S/n i CP (17200), Palafrugell.

Vigència, entrada en vigor i revisió

La vigència del Pla és de quatre (4) anys comptats des de la seva signatura.

El Pla entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura (sense perjudici de les actuacions preparatòries) i serà objecte de seguiment per la Comissió d'Igualtat, amb avaluació intermèdia al cap de dos anys i avaluació final en concloure la vigència. Es preveu la revisió extraordinària en cas de canvis normatius, modificacions organitzatives rellevants o quan així ho acordi la Comissió per doble majoria.



L'auditoria retributiva tindrà una vigència de quatre (4) anys, coincident amb la del Pla, sense perjudici de les actualitzacions anuals del registre retributiu i de la valoració de llocs d'igual valor, que s'incorporaran als informes de seguiment.

Objectius del Pla d'Igualtat

a) Objectius generals

- Fer extensiu el llenguatge inclusiu a les empreses que treballen per al CCBE.
- Promoure condicions de treball equitatives.
- Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere.
- Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional .
- Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Potenciar i millorar les mesures de conciliació dels convenis del CC i del Centre Tramuntana.
- Accés a les dones en càrrecs de responsabilitat i directius garantint la corresponsabilitat amb la vida personal.
- Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació .
- Impulsar la promoció interna dels treballadors i treballadores pel desenvolupament professional.
- Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional.
- Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria.
- Garantir una política retributiva igualitària.
- Millora de la retribució pel lloc de treball que es desenvolupa i no per la persona que l'ocupa.
- Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla.
- Pla de Seguretat i Salut.



b) Objectius específics

- Potenciar el llenguatge inclusiu en les licitacions administratives.
- Vetllar per la paritat en totes les àrees de treball, categories professionals i nivells de responsabilitat tècnica.
- Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives.
- Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
- Potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge i imatge corporativa de la corporació i certificar l'administració com a impulsora d'igualtat.
- Fer avaluació i seguiment dels objectius específics calendaritzats mitjançant la Comissió d'Igualtat, incorporant sistemes de gestió de qualitat que incloguin indicadors per mesurar la situació d'igualtat.
- Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Compliment de les mesures de conciliació.
- Potenciar l'accés de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat.
- Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere i incloure-ho en el protocol de benvinguda de les noves incorporacions.
- Afavorir la formació específica del lloc de treball per potenciar la promoció interna dels treballadors i treballadores.
- Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Continuar informant i formant a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.
- Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació.
- Valorar les condicions de treball de la plantilla del Consell Comarcal i del Centre Especial Tramuntana per dissenyar i implementar els instruments necessaris que han de possibilitar un pla de carrera professional.
- Eliminar la bretxa salarial de gènere.
- Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.



Mesures del pla d'igualtat

ACCIÓ 1

Àmbit	Comunicació amb perspectiva de gènere
Mesura	Potenciar l'ús del llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores en les licitacions administratives
Descripció	Verificar que les empreses licitadores d'obres, subministraments i serveis de l'organització compleixen amb l'ús de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista en els contractes amb l'administració.
Objectiu general	Fer extensiu el llenguatge inclusiu a les empreses que treballen per al CCBE
Objectiu específic	Potenciar el llenguatge inclusiu en les licitacions administratives
Responsable	Àrea d'igualtat, Àrea de Comunicació i Consorci Normalització Lingüística
A qui va dirigit?	Contractació, Gerència, Secretaria i les diferents àrees del Consell Comarcal
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	RRHH propis
Indicadors	Reunions d'àrea per verificar que les empreses licitadores al càrrec compleixen en matèria d'igualtat.



ACCIÓ 2

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Actualització de la distribució de la plantilla, del tipus de contracte, de la jornada de treball, de la promoció de les dones a càrrecs i de la representativitat de les dones i distribució del personal
Descripció	Revisió del Conveni col·lectiu de treballadors i treballadores tenint en compte la perspectiva de gènere, actualitzant la distribució de la plantilla per sexe, categories professionals, nivell d'estudis, nivell de responsabilitat tècnica per departaments, per àrees i representació dels treballadors i treballadores, descripció de les jornades laborals, realització d'accions positives per a promocionar dones a càrrecs, incorporacions per sexes a la plantilla. Representativitat de les dones i distribució de personal. Proporció de les dones a càrrecs directius, a l'Equip de govern i a tots els òrgans comarcals.
Objectiu general	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Vetllar per la paritat en totes les àrees de treball, categories professionals i nivells de responsabilitat tècnica
Responsable	Gerència, Comissió d'Igualtat, Àrea de RRHH i Comitè d'Empresa
A qui va dirigit?	A tot el personal del Consell i Tramuntana
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Creació de l'organigrama per sexes, serveis i nivells de comandament
	Informe amb variables sexe i categoria professional amb les noves incorporacions
	Informe actualitzat de la participació de les dones en tots els òrgans de govern



ACCIÓ 3

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives
Descripció	incorporacions per decret de Presidència o Ple Comarcal.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Presidència/Gerència
A qui va dirigit?	A totes les àrees
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere
	Nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere



ACCIÓ 4

Àmbit	Comunicació amb perspectiva de gènere
Mesura	Revisar l'aplicació de la guia de llenguatge inclusiu per adaptar tots els formularis de l'administració i de cada una de les diferents àrees del Consell Comarcal i del Centre Especial d'Ocupació Tramuntana.
Descripció	<p>Revisió de l'aplicació de la guia de llenguatge inclusiva aprovada a l'anterior Pla d'Igualtat davant el compromís per a la igualtat entre totes les persones, el reconeixement de totes les identitats, la diversitat, el respecte a la individualitat i el reconeixement del valor propi de cada persona, implementant nous hàbits verbals, a que l'administració s'expressi a la ciutadania de manera igualitària i no excloent.</p> <p>Continuar amb la formació a tot el personal de noves incorporacions.</p> <p>Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa i redactar un protocol de comunicació no sexista inclusiva, presentació i formació a totes les treballadores i treballadors per presentar el protocol i potenciar el seu ús intern.</p>
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Àrea d'igualtat i Comunicació
A qui va dirigit?	A tot el personal de les diferents àrees
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Revisió de tot el que es comunica per les xarxes i els formularis administratius
	Nombre d'Ajuntaments a qui s'ha adreçat la guia de llenguatge inclusiva
	Nombre de formacions realitzades homes
	Nombre de formacions realitzades dones
	àrees on s'ha dut a terme la formació de llenguatge inclusiu
	Comprovació de l'efectiva incorporació amb la revisió per part de la Comissió d'Igualtat dels formularis de les àrees
	Nombre de revisions realitzades
	Nombre de departaments involucrats en la revisió
	Existència de criteris i pautes internes de comunicació



ACCIÓ 5

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Elaboració un protocol de comunicació inclusiu
Descripció	Elaborar un protocol de comunicació inclusiu que permeti que totes les notes de premsa, web comarcal i xarxes socials tinguin la mirada inclusiva. Preveure la igualtat de dones i homes en els processos de selecció, contractació, promoció, etc. Penjar cartells sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, sent visible tant pel personal com per a la ciutadania. Publicar periòdicament a la web comarcal informació sobre la igualtat d'oportunitat sobre homes i dones. Fer difusió dels tríptics sobre la matèria.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge i imatge corporativa de la corporació i certificar l'administració com a impulsora d'igualtat.
Responsable	Gerència-Comunicació
A qui va dirigit?	A totes les àrees
Calendari	2026-2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de revisions periòdiques de les diferents notes de premsa, material de difusió i notícies a les xarxes que es publiquen.
	Número de documents on s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
	Número de persones de l'equip de govern (dones i homes) que ha participat en xerrades informatives o formació realitzada.
	Relació d'accions que realitza el Consell o hi participa vinculades amb temes d'igualtat.
	Persones de l'equip de govern de l'Ajuntament que coneixen les accions i activitats vinculades en igualtat.
	Revisió aleatòria de diferents ofertes de treball on s'inclouï la perspectiva de gènere.



ACCIÓ 6

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu.
Descripció	Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat intern incorporant totes aquelles accions susceptibles de millora per al seguiment continuu. Reunions trimestrals coincidint amb gener, abril, juliol, octubre. Aprovació del Pla d'Igualtat i de les accions a fer. Aprovació pel Ple comarcal del Pla d'Igualtat Intern i de les accions a realitzar. Presentació de les accions al personal del Consell.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere.
Objectiu específic	Fer avaluació i seguiment dels objectius específics calendaritzats mitjançant la Comissió d'Igualtat, incorporant sistemes de gestió de qualitat que incloguin indicadors per mesurar la situació d'igualtat.
Responsable	Comissió d'Igualtat interna
A qui va dirigit?	Comissió d'Igualtat interna
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell.
	Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat anuals
	S'ha realitzat un registre de les accions, que realitza el Consell, en temes relacionats amb la igualtat.
	S'ha realitzat un registre de les accions o activitats de temes d'igualtat en les que participa el Consell o Centre Tramuntana
	S'ha fet arribar un informe a l'equip de govern del registre de totes les accions i activitats
	S'ha realitzat un comunicat intern sobre les accions i activitats d'igualtat
	Nombre de persones que els ha arribat la informació.
	Aprovació i presentació del Pla d'igualtat a tots i totes les treballadores del Consell.



ACCIÓ 7

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Conèixer i comprovar que les mesures que aplica l'organisme per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors del Consell i Centre Tramuntana es compleixen en totes les categories.
Descripció	Verificació del nombre i tipus de mesures de conciliació en els darrers 3 anys amb difusió d'una guia de corresponsabilitat entre el personal. Ús de les mesures de conciliació per sexe, sistematització de la recollida contínua de dades amb l'ús de mesures de conciliació de la plantilla, desagregades per sexe absolutes i relatives. Existència de flexibilitat horària. Adequació dels horaris de les activitats al temps de conciliació. Substitucions per baixes i permisos. Teletreball.
Objectiu general	Potenciar i millorar les mesures de conciliació dels convenis del CC i del Centre Tramuntana
Objectiu específic	Compliment de les mesures de conciliació
Responsable	Mesa Negociadora
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	anual
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Conveni
	Base de dades actualitzada anualment



ACCIÓ 8

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Verificar i potenciar la proporció de les dones en càrrecs directius, equip de govern i representació de treballadors/es
Descripció	Elaboració d'un document amb la proporció de les dones en càrrecs directius, polítics i representació de treballadors/es al Consell Comarcal i al Centre Especial de Treball Tramuntana. Fer campanyes de sensibilització per difondre la igualtat. Promoure totes les bones pràctiques que es fomenta des de l'organització de discriminació positiva
Objectiu general	Accés a les dones en càrrecs de responsabilitat i directius garantint la corresponsabilitat amb la vida personal
Objectiu específic	Potenciar l'accés de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat: caps d'àrea i/o servei, coordinacions i altres comandaments intermedis. També a l'equip de govern i a la representació de treballadores i treballadors.
Responsable	Gerència, RRHH, Presidència.
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Informe actualitzat de la participació de les dones en els òrgans de la corporació i a l'organigrama.



ACCIÓ 9

Àmbit	Formació
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació.
Descripció	Continuar Realitzant cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral. Realitzar formació en matèria d'igualtat i protocol d'assetjament a les noves incorporacions, començant pel Centre Tramuntana .
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere i incloure-ho en el protocol de benvinguda de les noves incorporacions.
Responsable	Riscos Laborals, Àrea d'Igualtat, SAI
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Anual
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.
	Valoració de les formacions



ACCIÓ 10

Àmbit	Formació
Mesura	Emprendre accions en l'àmbit d'accés a formació interna i/o continua que afavoreixi el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal i del Centre Especial de Treball Ocupacional Tramuntana
Descripció	Realitzar formacions especialitzades segons el lloc de treball. Detectar i registrar les necessitats formatives de treballadores i treballadors segons el lloc de treball que ocupen, tasques, funcions i responsabilitats assignades. Registrar les demandes formatives de cada persona treballadora. Registrar i dur a terme un control de la formació anual que realitza cada treballador/a de l'entitat, actualment no automatitzada. Afavorir la formació online per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència. Detectar els motius pels quals hi ha desequilibri de formació entre diferents àrees
Objectiu general	Impulsar la promoció interna dels treballadors i treballadores pel desenvolupament professional
Objectiu específic	Afavorir la formació específica del lloc de treball per potenciar la promoció interna dels treballadors i treballadores.
Responsable	Caps d'àrea
A qui va dirigit?	Caps d'àrea per oferir al seu equip
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Registre de les formacions realitzades per àrees, categories professionals i disgregades per gènere.
	Registre de les formacions realitzades del personal de nova incorporació.
	Oferir a les persones treballadores el catàleg de formació de l'EAP per recollir les necessitats formatives.
	Número de persones (dones i homes) que han respòs el qüestionari.
	S'ha realitzat una detecció per àrea de les necessitat formatives de les persones treballadores.
	S'ha registrat les demandes de formació del personal
	Número de dones i homes que han realitzat formació i quin tipus de formació.
	S'ha avaluat l'impacte de la formació realitzada en els beneficis dels llocs de treball.



ACCIÓ 11

Àmbit	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Difusió del protocol d'assetjament
Descripció	Continuar amb la difusió del protocol d'assetjament, sobretot amb les noves incorporacions. Fer difusió adaptada al Centre Tramuntana.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Objectiu específic	Garantir canals segurs i resposta ràpida.
Responsable	Riscos Laborals, Igualtat i RRHH
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Temps de primera resposta \leq 72 h; % personal format \geq 90%; temps mitjà de resolució



ACCIÓ 12

Àmbit	Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenió que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenió i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.
Responsable	Riscos Laborals i Igualtat
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades
	Canals de comunicació utilitzats
	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de dones i homes que s'han format
	Evolució del nombre d'activacions del protocol



ACCIÓ 13

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Valorar el compliment de la igualtat d'oportunitats en el cicle de convocatòries, selecció de personal, en les promocions, en el sistema d'avaluació del rendiment neutre i en les accions formatives dutes a terme. Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes
Descripció	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions. Comprovació de la neutralitat en els formularis de sol·licitud i en els instruments i tècniques de selecció de personal, comprovació de la denominació neutra de tots els llocs de treball del Consell i Tramuntana, creació d'un sistema d'avaluació de l'absentisme per gènere i causa, verificació de la paritat entre les persones que formen part del jurat dels processos de selecció .
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional.
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació.
Responsable	RRHH
A qui va dirigit?	RRHH
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	0
Indicadors	Nombre de processos de selecció revisats. Nombre de criteris i proves modificades.
	Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.



ACCIÓ 14

Àmbit	Promoció professional
Mesura	Dissenyar i implementar els instruments necessaris per possibilitar la carrera professional de les treballadores i treballadors del Consell Comarcal i del Centre Ocupacional de treball especial Tramuntana.
Descripció	Valorar les condicions de treball de la plantilla del Consell Comarcal i del Tramuntana, desenvolupar l'article 24 de Promoció i article 31 de carrera professional del Conveni de treballadores i treballadors del Consell Comarcal per dur a terme i implementar el disseny d'un marc de carrera professional que sigui vàlida a tots els grups i categories, elaborar un protocol que reculli el disseny del marc de carrera professional i que estigui a l'abast de les treballadores i treballadors públics. Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Valorar les condicions de treball de la plantilla del Consell Comarcal i del Centre Especial Tramuntana per dissenyar i implementar els instruments necessaris que han de possibilitar un pla de carrera professional.
Responsable	Gerència i RRHH
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Anual
Pressupost	
Indicadors	Metodologia d'avaluació de la plantilla
	Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.



ACCIÓ 15

Àmbit	Retribucions i auditoria retributiva
Mesura	Revisar la valoració de llocs de treball i actualitzar les retribucions.
Descripció	Actualització de les retribucions dels treballadors i treballadores d'acord a la revisió de la valoració dels llocs de treball.
Objectiu general	Millora de la retribució pel lloc de treball que es desenvolupa.
Objectiu específic	Revisió de la valoració de llocs de treball
Responsable	RRHH i Comissió Negociadora
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026-2029
Temporalitat	Continuada
Pressupost	
Indicadors	Auditoria retributiva en relació a la revisió de la valoració dels llocs de treball.



ACCIÓ 16

Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Redefinir la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Descripció	Realització d'un estudi per avaluar la probabilitat que els treballadors i treballadores pateixin un mal a la seva salut a partir de factors psicosocials, identificant quins són els factors de risc associats al lloc de treball que ocupa la persona.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla.
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Responsable	Riscos Laborals
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	2026-2027
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
	Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància
	Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere.



ACCIÓ 17

Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Actualització del Pla de Seguretat i Salut
Descripció	<p>El Consell revisarà el Pla per incorporar-hi l'avaluació diferencial de riscos físics, ergonòmics i psicosocials, amb dades disgregades per sexe i col·lectiu. Es prioritzaran mesures tècniques (EPIs adaptats, ergonomia), organitzatives (torns, càrregues, teletreball) i formatives (gestió d'estrès, violència externa). El Comitè de Seguretat i Salut, en coordinació amb la Comissió d'Igualtat, emetrà informe semestral i anual amb KPI definits (avaluacions completades, EPIs adaptats, índex psicosocial, incidents i adaptacions d'embaràs/lactància). La revisió serà extraordinària davant canvis rellevants o incidents greus</p> <p>Fase 1 – Diagnosi específica (amb dades desagregades per sexe).</p> <p>Riscos físics i ergonòmics: adequació de llocs, EPIs i eines a morfologia i talles; càrregues, manipulació i moviments repetitius.</p> <p>Riscos psicosocials: càrrega emocional (Serveis Socials, atenció ciutadana), violència externa, ritmes, autonomia, suport i conflicte rol.</p> <p>Organització del temps: jornades, torns, hores extraordinàries, teletreball i coresponsabilitat.</p> <p>Instal·lacions i espais: lavabos, vestidors, sales de lactància, espais segurs.</p> <p>Embaràs i lactància: riscos específics i adaptació de lloc (art. 26 LPRL).</p> <p>Fase 2 – Valoració i priorització.</p> <p>Matriu probabilitat x gravetat + diferencial de gènere (impacte específic per col·lectius feminitzats/masculinitzats).</p> <p>Identificació de mesures tècniques (redisseny de llocs, EPIs), organitzatives (torns, càrregues, plantilles) i formatives.</p> <p>Fase 3 – Pla d'acció preventiu.</p> <p>Fitxes d'acció amb responsable, termini, recurs i KPI.</p> <p>Protocols: violència externa i agressions, embaràs/lactància, assetjament (coordinat amb el Protocol d'Igualtat).</p>



	Fase 4 – Seguiment i avaluació. Comitè de Seguretat i Salut + Comissió d'Igualtat: informe semestral i anual. Revisió extraordinària davant canvis organitzatius o incidents greus.
Objectiu general	Pla de Seguretat i Salut
Objectiu específic	Garantir la Seguretat i Salut a la plantilla
Responsable	Riscos Laborals
A qui va dirigit?	A tot el personal
Calendari	Segons les fases i durant tot l'execució del Pla
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Incorporació de noves mesures al Pla Aprovació de l'actualització del nou Pla de Seguretat i Salut Disposar protocol per a situacions d'embaràs.



susceptibles de millora per al seguiment continuu.																	
6. Conèixer i comprovar que les mesures que aplica l'organisme per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors del Consell i Centre Tramuntana es compleixen en totes les categories																	
7. Verificar i potenciar la proporció de les dones en càrrecs directius i de responsabilitat, caps d'àrea i/o servei, coordinacions i altres càrrecs intermedis, equip de govern i representació de treballadors/es																	
8. Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació																	
9. Emprendre accions en l'àmbit d'accés a formació interna i/o continua que afavoreixi el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal i del Centre Especial de Treball Ocupacional Tramuntana																	
10. Difusió del protocol d'assetjament																	



11. Potenciar i afavorir l'accés de tot el personal de l'administració al protocol d'assetjament																	
12. Valorar el compliment de la igualtat d'oportunitats en el cicle de convocatòries , selecció de personal , en les promocions , en el sistema d'avaluació del rendiment neutre i en les accions formatives dutes a terme. Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes																	
13. Dissenyar i implementar els instruments necessaris per possibilitar la carrera professional de les treballadores i treballadors del Consell Comarcal i del Centre Ocupacional de treball especial Tramuntana																	
14. Revisar la valoració de llocs de treball i actualitzar les retribucions																	
15. Redefinir la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere																	
16. Actualització del Pla de Seguretat i Salut																	

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Posteriorment a l'elaboració de la diagnosi i durant el disseny del pla d'igualtat, és important configurar i executar metodologies de seguiment i avaluació.

L'avaluació de projectes és un procés de valoració i configuració, a través d'una metodologia concreta, dels diferents elements que intervenen en el procés d'implementació.

En aquest sentit, a través dels indicadors dissenyats al pla d'igualtat, es configuren eines, calendaris i formes de treballar per assolir els objectius indicats.

El sistema de seguiment dels plans d'igualtat està recollit a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que:

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

A més, el Reial decret 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, indica en l'article 9 (Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla) el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el pla d'igualtat s'ha de fer de manera periòdica segons que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del

seguiment del pla d'igualtat. No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del pla d'igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del pla d'igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del pla.

En l'informe d'avaluació, que s'haurà de dur a terme com a mínim dos cops al llarg de la vigència del pla, es recollirà la informació vinculada a la implementació i l'impacte que s'està assolint des de l'entrada en vigor del vostre pla d'igualtat.

Aquests informes d'avaluació i seguiment seran duts a terme i aprovats per la Comissió d'Igualtat els mesos de juny i agost de cada any.

Composició de seguiment i avaluació del Pla.

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la Comissió per al seguiment, avaluació i revisió periòdica són les mateixes persones de la Comissió Tècnica d'Igualtat i en formen part: el o la Gerent, Conseller/a amb delegació d'assumptes de salut i riscos laborals i/o igualtat, el/la responsable o tècnica de l'Àrea d'Igualtat, el /la cap de Recursos Humans, un/a tècnic/a del Àrea de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals.

Funcions de la Comissió

La Comissió Tècnica d'igualtat està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes al Consell Comarcal del Baix Empordà i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes amb les següents funcions:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.



2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
5. Reunir-se com a mínim un cop l'any per fer el seguiment del desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, un cop estigui elaborat i per revisar les denúncies d'assetjament o conductes discriminatòries i saber com han estat resoltes.
6. Participar en l'elaboració del Pla d'Igualtat del Personal del Consell Comarcal i en el seguiment de les seves mesures i accions.
7. Facilitar que el Pla formi part com a annex del conveni col·lectiu del Consell Comarcal i que s'especifiqui les mesures que caldrà aplicar.
8. Supervisar el desplegament i l'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat un cop estigui elaborat i sigui vigent.
9. Vetllar per la correcta execució i desenvolupament de les mesures que s'hagin d'aplicar per dur a terme el Pla d'Igualtat.
10. Valorar i fer el seguiment de les incidències de l'aplicació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament o altres tipus de discriminacions al Consell Comarcal del Baix Empordà.
11. Promoure accions preventives i de sensibilització.
12. Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i la funcionalitat del protocol i del Pla, i adaptar-lo si es considera necessari.
13. Proposar les mesures correctores, si s'escau en el protocol i/o el Pla, depenent de l'avaluació
14. Promoure el desenvolupament d'accions preventives i de sensibilització

En el marc del protocol d'Assetjament, la **Comissió Tècnica d'Igualtat** té les funcions de:

1. Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
2. Analitzar la documentació disponible.
3. Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.



4. Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
5. Conèixer els resultats del cas.
6. Demanar informació complementària, si escau.
7. Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
8. Recepcionar l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament i passar-ho a gerència per a la seva resolució

Tanmateix i en el marc del Protocol d'Assetjament, la **Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament** té les funcions de:

1. Analitzar la documentació disponible.
2. Conèixer l'avaluació preliminar.
3. Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
4. Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat del resultat del procés.
5. Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o a la Gerència de Recursos Humans
6. de l'àmbit que correspongui.
7. Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
8. Emetre informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat.
9. Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'Assetjament: el/la responsable de l'Àrea d'Igualtat, , el/la cap de Recursos Humans, el responsable de Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Pot rebre assessorament extern especialitzat en gènere, si escau.

Procediment del sistema d'avaluació.

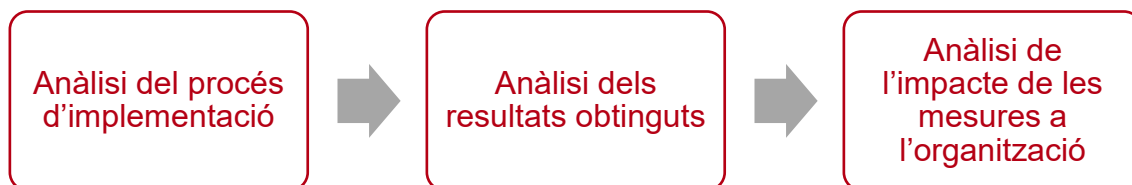
Tècniques metodològiques

Un cop finalitzat el Pla d'Igualtat està previst passar un qüestionari a la plantilla de treballadors i treballadores amb tècniques qualitatives i quantitatives (preguntes obertes) que ens permeti conèixer de manera més profunda les pràctiques, percepcions i actituds de les persones involucrades en el procés, és a dir, la plantilla.

D'aquesta manera, avaluarem la seva percepció o creença i valorar si aquesta percepció ha variat des del moment que es va desenvolupar la diagnosi.

Tanmateix, aquesta percepció i resultats del qüestionari ens ajudarà a configurar la propera diagnosi del III Pla d'Igualtat Intern.

El seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es configura en tres grans eixos:



Avaluació del procés d'implementació

- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Dificultats i solucions engegades.
- Modificacions en les mesures i el desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions) acordat per un 70% dels membres de la Comissió d'Igualtat.

Avaluació dels resultats

- Nombre de mesures definides i tipus de desenvolupament.
- Nombre de persones beneficiàries i pressupost assignat.



- Resultat dels objectius plantejats en el pla d'igualtat assolit.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (persistència o reducció).
- Grau dels resultats esperats assolit.

Avaluació de l'impacte

- Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'empresa o entitat.
- Canvis en la cultura de l'empresa: de l'equip directiu, de la plantilla, de la gestió de persones, etc.
- Mantenir la reducció de desequilibris pel que fa a la presència i participació de dones i homes.
- Difusió i comunicació a la plantilla.