

ABRIL DE 2024

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS



Contingut

INTRODUCCIÓ.....	2
QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?	4
EL NOSTRE PLA	4
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.....	18
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat.....	25
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.....	28
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes	32
Àmbit V. Condicions de treball	35
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional	38
Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	42
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	46
Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.....	48
ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	51

INTRODUCCIÓ

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics a nivell internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el **Tractat de Roma (1957)** una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la **Constitució espanyola**, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)** té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. En el seu article 5, que tracta sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, recull el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tant en l'àmbit de l'ocupació pública com en l'ocupació privada.

L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

La Disposició addicional setena "Plans d'igualtat" del **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, determina que 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.

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**, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, **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 el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, per tal de que les empreses tinguin plans d'igualtat efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir

estereotips de gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2020, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut -en aquesta línia, es fan referències precises al **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En l'àmbit autonòmic, **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH)** reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària. Una societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

Per l'elaboració d'aquest pla, també s'ha de tenir en compte la nova **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual s'estableixen obligacions quant a la prevenció de riscos laborals incloent la violència sexual com un risc laboral concorrent en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores, es regulen mesures de conciliació dirigides a la protecció de les treballadores víctimes de violència sexual, entre d'altres.

Així mateix, cal mencionar la nova **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**. En aquesta, s'estableix l'obligació que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclogui de forma expressa a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans. Aquesta, també estableix que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com **un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere.**

QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats existents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquest Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats en una organització genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'organització cap a l'exterior.

EL NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el **Pla de Gènere i Igualtat del Consorci de les Vies Verdes de Girona** (d'ara endavant, el Consorci), un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís del Consorci en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris perquè dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla ha estat concertat tant per l'organització com per la representació legal de les persones treballadores de l'organització mitjançant aprovació expressa de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat en l'únic centre de treball del Consorci de les Vies Verdes de Girona, a la ciutat de Girona.

El Pla s'estructura en 9 àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructuraven la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci.

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions de treball. Auditoria retributiva

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Respecte a la informació objecte d'estudi, aquesta s'ha extret a partir de les dades proporcionades pel mateix Consorci i que corresponen a l'any 2022, així com a través de dades obtingudes en els qüestionaris realitzats a les persones treballadores i persones responsables dels diferents departaments de l'organització en data a l'any 2023. Així doncs, és important tenir en compte que les dades pròpies de l'organització corresponen a l'any d'activitat 2022, mentre que les percepcions i opinions de les persones treballadores s'han recollit l'any 2023.

Després de l'anàlisi d'aquestes dades, quantitatives i qualitatives, s'han pogut identificar els punts forts i àrees de millora que s'exposen a l'apartat de conclusions del present document.

La Diagnosi ha determinat les següents conclusions:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
ÀMBIT I. POLITICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
<p>El <i>Pacte de condicions de treball del personal del Consorci de les Vies Verdes</i> fa menció a la regulació de l'excedència per raó de violència de gènere (art. 6.c).</p>	<p>El <i>Pacte de condicions de treball del personal del Consorci de les Vies Verdes</i> no conté cap article que reguli la igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes. Tampoc inclou cap disposició en relació a la igualtat entre les persones del col·lectiu LGBTI+.</p>
<p>El <i>Conveni de condicions de treball del personal laboral de la Diputació de Girona</i>, inclou algunes disposicions relacionades amb les vacances, amb els permisos i llicències, amb la selecció i contractació de personal i amb la formació professional, que afecten indirectament la igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes per tractar qüestions relacionades amb la maternitat o amb la no discriminació.</p>	<p>El <i>Conveni de condicions de treball del personal laboral de la Diputació de Girona</i>, el document tampoc conté cap article que reguli la igualtat de gènere i d'oportunitats. Tampoc inclou cap disposició en relació a la igualtat entre les persones del col·lectiu LGBTI+.</p>
<p>Els <i>Estatuts del Consorci de les Vies Verdes</i> inclouen alguna disposició relacionada amb la</p>	<p>Els <i>Estatuts del Consorci de les Vies Verdes</i> no fan menció específica a la igualtat de gènere</p>

<p>maternitat, sobretot pel que fa a la justificació de l'assistència per videoconferència en les sessions de l'Assemblea General en cas de gaudir en permís de maternitat.</p>	<p>o d'oportunitats entre dones i homes o en relació al col·lectiu LGBTI+.</p>
<p>El <i>Codi Ètic i de Conducta</i> del Consorci especifica disposicions per tal que es garanteixi la igualtat de tracte de totes les persones, evitant discriminacions per raó de gènere, sexe, orientació sexual (entre d'altres), i expressa de forma concreta l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva entre homes i dones en el treball i en l'accés als llocs de treball.</p> <p>També expressa l'obligació d'eliminar factors de risc en relació amb situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament per conducta discriminatòria (entre d'altres).</p> <p>A més, també afegeix de forma expressa la prohibició d'actuacions discriminatòries o diferències de tracte per raó de sexe (entre d'altres), així com manifestacions d'assetjament o d'autoritat que atemptin contra la llibertat sexual (entre d'altres) de les persones.</p> <p>En relació amb la selecció del personal, també estableix l'obligació de garantir la igualtat d'oportunitats en aquest aspecte, mitjançant el sistema de valoració de mèrit i capacitats.</p>	<p>El <i>Codi Ètic i de Conducta</i> hauria d'especificar el nivell de gravetat de les diferents conductes i manifestacions, i establir unes sancions específiques per a la persona perpetradora de les accions, així com mesures d'aplicació per evitar la revictimització de la persona afectada. També caldria especificar mitjançant quines mesures s'eliminen els factors de risc.</p>
<p>La major part de dones i d'homes enquestats del Consorci consideren beneficiosa l'aplicació de mesures d'igualtat de gènere. Alguns dels motius exposats són:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per garantir la igualtat entre homes i dones. - Per evitar que es donin diferències salarials entre persones treballadores. - Perquè no es produeixin situacions de discriminació per raó de gènere. - Per garantir uns drets i deures iguals per a totes les persones. - Per garantir la igualtat en l'accés a un mateix lloc de treball. - Per garantir la comoditat i la conciliació de totes les persones treballadores del Consorci. 	<p>Una minoria de persones treballadores enquestades afirma desconèixer quines mesures de foment de la igualtat de gènere i d'oportunitats du a terme o impulsa el Consorci.</p> <p>A més, algunes persones identifiquen aquestes necessitats a l'organització:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els llocs de responsabilitat han estat ocupats per homes. - Garantir un tracte igual independentment del gènere. - Manca d'informació i formació. - Manca d'un Pla per analitzar la situació actual i evitar conflictes, posar-lo a la disposició de totes les persones i fer-ne una comissió de

<ul style="list-style-type: none"> - Per equilibrar la balança decantada que hi ha en la societat en general, sobretot en els llocs directius. - Per incloure diferents perspectives i millorar l'empresa i la presa de decisions. 	<p>seguiment així com enquestes trimestrals a tota la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir un llenguatge no discriminatori. - Evitar la segregació vertical. - Manca un manual d'usos i un protocol en cas d'incompliment de les mesures de foment de la igualtat de gènere. - Informació específica relativa a la vulneració de drets o d'assetjament. - Manca de més càrrecs de comandament femenins.
<p>El Consorci de les Vies Verdes de Girona ha disposat amb anterioritat d'un Pla d'Igualtat intern, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Consorci de les Vies Verdes, aplicable des del 2017 fins al 2020.</p>	<p>Malgrat l'existència d'un pla anterior, no s'ha desenvolupat cap acció.</p>
<p>La major part de les persones treballadores enquestades del Consorci (68,4%), afirmen haver rebut informació per part de l'ens quant a l'elaboració del present Pla d'Igualtat.</p> <p>L'única persona responsable de l'organització afirma que un Pla d'Igualtat d'Oportunitats és necessari al Consorci.</p>	
	<p>El Consorci no compta amb cap Àrea o Subàrea d'Igualtat, així com tampoc disposa de cap persona o unitat responsable en matèria d'igualtat de gènere. Per tant, no hi ha cap persona responsable per vetllar per la igualtat de gènere i d'oportunitats en el Consorci.</p>
	<p>El Consorci no disposa d'un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.</p>
	<p>El Consorci no ha dut a terme iniciatives o activitats informatives per difondre el Pla d'Igualtat Intern a tot el personal del Consorci, i tampoc ha implementat accions per difondre les seves accions.</p>
<p>Hi ha 4 persones treballadores, 1 home i 3 dones que han rebut formació en relació a matèria d'igualtat de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 home ha rebut formació sobre el Protocol d'Assetjament Sexual. - 2 homes i 1 dona han rebut formació sobre introducció a la igualtat de tracte i la no-discriminació. 	<p>Les formacions en matèria d'igualtat de gènere no són pròpies del Consorci de les Vies Verdes, sinó que deriven de la Diputació de Girona, que, alhora, deriven de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.</p> <p>A més, no totes les persones de la plantilla han rebut formació en aquestes matèries.</p>

	El 100% de les persones treballadores enquestades del Consorci afirmen no haver rebut formació en matèria de perspectiva de gènere per part del Consorci.
L'únic home amb càrrec de responsabilitat del Consorci afirma tenir molt en compte la perspectiva de gènere en el treball diari en el seu departament.	L'únic home amb càrrec de responsabilitat nega que en el seu departament es rebi formació sobre igualtat de gènere.
ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	
	El Consorci no ha impulsat programes específics per a dones.
El Consorci, sent una organització que forma part de la Diputació de Girona, s'adscriu a les campanyes que aquesta impulsa en matèria d'igualtat de gènere. Un exemple és la Commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25 N).	A banda de la participació passiva en aquestes campanyes, s'assenyala que el Consorci no participa activament ni fomenta campanyes pròpies en aquesta matèria. El que sí que s'ha dut a terme des del mateix Consorci són campanyes per promoure la diversitat, com ara mitjançant la confecció d'una camiseta infantil que en comptes de mostrar una família convencional, va optar per l'ús d'il·lustracions de criatures sense gènere que formaven una família.
L'Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació realitza algunes enquestes amb una periodicitat indefinida que en les quals se segreguen les respostes per gènere/sexe. Com a exemple hi ha l'enquesta d'usos de les vies verdes elaborada l'any 2018, amb una participació aproximada de 800 persones. El Consorci també compta amb un registre de dades bàsic de les persones usuàries dels serveis, desagregades per sexe/gènere.	

<p>En analitzar un Plec de Clàusules Administratives Particulars, s'observa que el Consorci reconeix la importància de la igualtat de gènere en la contractació, fet que es veu reflectit en diversos punts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criteris d'adjudicació del contracte (Punt 11.1): En cas d'empat en les puntuacions entre les ofertes, es dóna preferència a aquelles que incloguin mesures de caràcter social i laboral per afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. - Drets i obligacions de les parts (23ª disposició): L'empresa contractista s'obliga a aplicar mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones durant l'execució de les obres. - Declaració Responsable (Annex 5): S'exigeix que l'empresa contractista afirmi complir amb les obligacions legals relatives a la igualtat de gènere, així com altres àmbits com la fiscalitat i la protecció del medi ambient, en l'oferta presentada. 	<p>Malgrat el fet que el Consorci segueix les disposicions legals establertes per les administracions públiques per assegurar que les relacions laborals entre empreses compleixin els principis d'igualtat, el Consorci no prioritza la igualtat de gènere ni la promou activament entre les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.</p>
<p>ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA</p>	
<p>El Consorci empra com a documentació de referència en matèria de llenguatge no discriminatori el <i>Llibre d'estil de la Diputació de Girona</i>, on dedica apartats sencers als usos no sexistes i al llenguatge no discriminatori.</p>	<p>Malgrat l'existència d'aquesta guia, el Consorci no disposa d'una guia d'usos del llenguatge interna i específica per a l'organització.</p>
	<p>El <i>Pacte de condicions de treball del personal del Consorci</i>, el <i>Conveni de condicions de treball del personal laboral de la Diputació de Girona</i>, la documentació interna com ara el <i>Projecte d'obres de millora d'un tram urbà de la via verda de Campllong a Fornells de la Selva (2011)</i>, o la <i>Instrucció interna sobre teletreball de Consorci</i>, així com els plec de clàusules administratives i les notícies publicades a la pàgina web, tots fan ús sexista del masculí genèric.</p>
	<p>La major part de les persones treballadores del Consorci (94,8%) desconeixen o neguen que a l'organització existeixi documentació de referència en matèria d'usos de llenguatge.</p>
<p>Hi ha 3 persones (1 home i 2 dones) que afirmen haver rebut formació sobre</p>	<p>El Consorci tampoc ha organitzat sessions formatives sobre l'ús del llenguatge i sobre</p>

<p>llenguatge i imatges i la seva relació amb el gènere.</p>	<p>les imatges i la seva relació amb les qüestions de gènere per a totes les persones treballadores de l'ens.</p>
<p>En reunions i altres actes el personal del Consorci procura fer ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori mitjançant correccions retroactives entre companys i companyes.</p>	
<p>Les imatges del lloc web viesverdes.cat procuren una representació equitativa entre homes i dones, així com nens i nenes, sent que la major part de les imatges representen famílies. També es destaca la inclusió de persones amb mobilitat reduïda.</p>	<p>Les imatges emprades per a la publicació de notícies solen mostrar una representació masculinitzada de les persones que hi apareixen. Tot i això, aquesta representació està justificada pel fet que la major part de les persones són personal polític, i aquests llocs de treball tendeixen a estar masculinitzats.</p>
<p>ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES</p>	
	<p>La distribució de la plantilla del Consorci no compleix amb el criteri de paritat de gènere (40% - 60%), ja que la plantilla està feminitzada, amb 14 dones i 4 homes.</p>
	<p>Pel que fa a la distribució dels departaments, tots estan feminitzats a causa del nombre significatiu de dones treballadores en comparació amb el nombre d'homes treballadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Administració General està feminitzada amb un 75% de dones i un 25% d'homes. - La Promoció econòmica i difusió està feminitzada amb un 75% de dones i un 25% d'homes. - Els serveis tècnics estan feminitzats amb un 83,3% de dones i un 16,6% d'homes. <p>Tot i això, en proporció al gènere, hi ha més homes que dones en els departaments d'Administració General i de Promoció econòmica i difusió.</p>
	<p>Mentre que els homes tendeixen a ocupar només els dos grups professionals amb unes retribucions més altes, les dones tendeixen a ocupar els tres grups professionals amb unes retribucions més baixes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grup A1: 1 home - Grup A2: 10 dones i 3 homes - Grup C1: 1 dona - Grup C2: 3 dones

	<p>En proporció al gènere, hi ha més homes que dones en el Grup A2 (71,4% de dones i 75% d'homes). S'observa segregació vertical quant als llocs de responsabilitat, ja que només estan ocupats per 1 home.</p> <p>Tots els grups professionals excepte l'A1 estan feminitzats.</p>
	<p>Només hi ha dos llocs de treball ocupats tant per dones com per homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tècnic/a de Promoció Econòmica - Tècnic/a mitjà/ana de control de vies verdes <p>Ambdós llocs de treball estan feminitzats. La resta de llocs només estan ocupats per dones, excepte de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerent - Tècnic/a d'Administració General
Un 31,6% de les persones treballadores (20% de dones i 75% d'homes) consideren que al Consorci hi ha una distribució equilibrada entre homes i dones.	Un 68,5% de les persones treballadores (25% d'homes i 80% de dones) consideren que a l'organització hi ha llocs clarament feminitzats.
Hi ha dones treballadores que pensen que la representació de dones i d'homes no és causada pel gènere sinó pels diferents processos selectius basats en els mèrits.	Hi ha dones que consideren que, malgrat que hi ha llocs clarament feminitzats, els càrrecs superiors estan clarament masculinitzats sense que això impliqui una major proporció d'homes.
	La representació legal de les persones treballadores només està composta per una persona. Tot i això, aquesta persona és 1 dona.
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS: AUDITORIA RETRIBUTIVA	
	Un 61,2% de la plantilla té contractes temporals, mentre que la resta té contractes indefinits. En proporció al gènere, els homes es distribueixen en un 50% i 50% entre els que tenen un contracte temporal i els que tenen un contracte indefinit. Les dones, en canvi, es distribueixen entre un 61,5% les que tenen un contracte temporal i un 35,8% les que tenen un contracte indefinit.
	La major part de la plantilla (72,2%) té una antiguitat d'entre 0 i 4 anys. Això és el 78,57% de les dones i el 50% dels homes.

	<p>El 14,28% de les dones i el 25% d'homes tenen una antiguitat d'entre 10 i 14 anys i el 7,1% de dones i el 25% d'homes tenen una antiguitat d'entre 15 i 19 anys.</p>
<p>La major part de la plantilla (88,88%) treballa a jornada completa. Això és, un 85,71% de dones i un 50% d'homes.</p> <p>Un 11,11% d'aquest percentatge correspon a persones treballadores que treballen a jornada completa prolongada. Això és, un 7,14% de dones i un 25% d'homes.</p> <p>Un 5,6% restant de la plantilla treballa a jornada reduïda. Això és un 7,14% de dones i un 25% d'homes (1 dona i 1 home).</p>	
<p>El 44,44% de les persones treballadores del Consorci no allarguen la seva jornada laboral (50% de dones i 25% d'homes).</p> <p>La major part dels homes (50%) i unes quantes dones (28,57%) afirma compensar l'allargament de la jornada laboral tant econòmicament com en temps lliure.</p>	
<p>La bretxa salarial identificada en les retribucions totals anuals en favor dels homes (31%) es deu, principalment, a l'existència del lloc de treball de Gerent, que, ocupat per un home, en rebre unes retribucions totals anuals més altes, influeix sobre les retribucions totals anuals mitjanes dels homes. Deixant de banda aquest cas, la diferència en les retribucions persisteix (8,3%), principalment, per la segregació ocupacional, sent que les dones ocupen llocs de treball menys remunerats, com ara el d'Auxiliar Administratiu/va o el de Delineant.</p>	<p>Deixant de banda aquest cas, la diferència en les retribucions persisteix (8,3%), principalment, per la segregació ocupacional, sent que les dones ocupen llocs de treball menys remunerats, com ara el d'Auxiliar Administratiu/va o el de Delineant.</p>
<p>La bretxa salarial identificada en els diferents llocs de treball, com en el cas de Tècnic/a de Promoció Econòmica i Tècnic/a mitjà/ana de control de vies verdes, és causada per la diferent percepció de complements salarials que depenen de factors com el temps que cada persona treballadora ha estat vinculada laboralment amb l'organització i el rendiment especial, l'activitat i dedicació extraordinàries (Complement d'Antiguitat i Complement de Productivitat), així com a la remuneració de les hores extra realitzades.</p>	<p>Tot i això, és destacable la bretxa vertical en els diferents grups professionals i llocs de treball, que fa que les dones ocupin llocs menys remunerats. En resum, no s'observen bretxes salarials identificatives més enllà de la causada per la segregació ocupacional.</p>
<p>La bretxa salarial identificada en els grups professionals, i concretament en el grup A2, es deuen a diversos factors, com ara</p>	

<p>absències laborals per motius de baixa, la incorporació de noves persones treballadores durant el transcurs de l'any 2022 o l'existència de jornades de treball reduïdes al 60%.</p>	
<p>La bretxa salarial identificada en agrupacions de llocs de treball amb el mateix valor és causada per casos atípics. Més concretament, hi ha el cas d'una dona Tècnic/a mitjà/ana de control de vies verdes que percep una retribució lleugerament inferior a la resta de persones treballadores en general.</p>	
	<p>El Consorci no compta amb l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere d'acord amb l'establert en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.</p>
<p>ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</p>	
<p>Així, el Consorci de les Vies Verdes de Girona realitza el procés de selecció per a les places vacants mitjançant el sistema de concurs-oposició. Per tant, el sistema de contractació i mobilitat del Consorci es basa en la valoració objectiva dels mèrits.</p>	<p>S'ha de tenir present que els criteris de valoració requereix una estructura diversa i amb la inclusió de la perspectiva de gènere per tal de garantir que el sistema funcioni sense biaixos de gènere.</p>
<p>Durant el període 2019-2022 s'ha contractat 6 dones i 2 homes, el que correspon en un 75% a dones i en un 25% a homes.</p>	
<p>La major part de la plantilla (78,94%) consideren que els processos selectius asseguren <i>molt</i> la igualtat (100% d'homes i 73,3%) de les dones.</p> <p>Un 13,3% de dones, consideren que la igualtat és assegurada o ho és <i>bastant</i>.</p>	<p>Hi ha 2 dones (13,3%) que consideren que la igualtat no és <i>gens</i> assegurada.</p>
	<p>Només un 47,4% de les persones treballadores (50% d'homes i 46,6% de dones) afirma conèixer les mesures de promoció internes a l'organització.</p>
<p>Les principals persones membres dels tribunals de selecció i promoció del personal compleixen amb el principi de paritat, és a dir, amb la presència equilibrada d'homes i de dones (60% - 40%).</p>	<p>Això no obstant, cal destacar que la suplència de les persones membres dels tribunals tendeix a la masculinització de la mesa de contractació.</p>
<p>Han realitzat formacions el 78,6% de les dones i el 100% dels homes. De mitjana, els homes han realitzat 59,87 hores formatives per treballador, mentre que les dones n'han realitzat 72,8.</p> <p>Les modalitats de les formacions són molt diverses.</p>	

	L'única promoció que es va dur a terme entre el 2019 i el 2022 va ser a 1 home, que va canviar de lloc i de grup professional, amb l'augment corresponent de les seves retribucions.
ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	
<p>El Consorci afirma aplicar les polítiques de conciliació basades en les pràctiques de la Diputació de Girona, establertes en el <i>Conveni de Condicions de treball del personal laboral de la Diputació de Girona</i>. Aquestes polítiques es basen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horari flexible d'entrada al treball. - Permisos retribuïts i amb justificació (naixement, mort, intervenció quirúrgica, trasllat, visita mèdica, etc.) - Vacances. <p>També s'hi inclouen disposicions específiques en matèria de maternitat i lactància.</p>	<p>El <i>Pacte de Condicions de Treball</i> o els <i>Estatuts del Consorci</i> no fan menció específica a mesures de conciliació per a les persones treballadores.</p> <p>El Consorci no disposa de cap mesura relacionada amb la intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió.</p>
<p>El Consorci va aprovar el Reglament de teletreball de la Diputació de Girona, que estableix els requisits per poder acollir-se a aquesta mesura de conciliació.</p>	<p>Només un 3,23% de les dones i un 25% d'homes afirma conèixer el teletreball com a mesura de conciliació interna.</p>
<p>La major part de la plantilla, un 77,42% de dones i un 62,5% d'homes afirma conèixer almenys una mesura de conciliació.</p>	
<p>Totes les persones treballadores excepte 1 dona afirmen que el Consorci facilita la conciliació.</p>	<p>L'única dona que considera que el Consorci no facilita la conciliació és una persona amb majors ascendents i descendents a càrrec seu que la resta de persones treballadores. Per aquest motiu, es posa de manifest que les mesures de conciliació poden no ser suficients per a aquests casos.</p>
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
<p>El Consorci disposa d'un <i>Informe d'Avaluació de Riscos</i>, en el qual consten les fitxes d'avaluació de riscos laborals d'acord amb l'àrea o lloc de treball.</p> <p>En la valoració de riscos es tenen en compte situacions de persones treballadores especialment sensibles com ara les dones embarassades o en període de lactància. Així, es proposen mesures específiques per aquests casos i s'identifiquen els llocs de treball que poden posar en risc la situació d'aquest grup sensible.</p>	<p>Malgrat incloure riscos específics per a dones embarassades o en període de lactància, l'informe no aborda qüestions com la violència sexual o l'assetjament.</p>

L'any 2022 no es van produir malalties professionals al Consorci.	L'any 2022 es van produir 11 accidents laborals relacionats amb el contagi de COVID-19 (9 dones i 2 homes).
	Durant el 2022 es van donar un total de 5 baixes per contingència comuna per part de dones.
	El Consorci no compta amb un Comitè de Seguretat i Salut
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I ESPRESSIÓ DE GÈNERE	
El Consorci està adherit al <i>Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona</i> com a consorci adscrit a la Diputació.	Les persones treballadores del Consorci de les Vies Verdes de Girona no es troben vinculades a una Comissió d'Assetjament interna expressament creada per l'ens, però es troben adscrites a la Comissió d'Avaluació i a la Comissió d'Investigació de la Diputació de Girona.
El protocol inclou la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+, ja que aborda l'assetjament sexual o per raó de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. S'assenyala que cal incloure-hi específicament l'assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere.	
	En el protocol no s'identifiquen disposicions específiques sobre dones en situació d'embaràs, lactància o maternitat.
	El protocol no inclou detalls sobre les sancions per a la persona perpetuadora de l'assetjament, així com tampoc estipula unes mesures concretes per a la protecció i benestar de les víctimes.
Cap persona treballadora del Consorci afirma haver estat víctima d'una situació d'assetjament en l'àmbit laboral.	

<p>El <i>Codi Ètic i de Conducta del Consorci</i> estableix la prohibició de:</p> <p>“Sol·licitar sexualment a una persona que, per a si mateixa o per al seu cònjuge o altra persona amb la que tingui algun vincle estable per anàloga relació d’afectivitat, ascendent, descendent germà, per naturalesa, per adopció o afí en els mateixos graus, tingui pretensions pendents de resolució d’aquell o en relació als quals hagi d’evacuar informe o elevar consulta al seu superior” (art.21).</p> <p>A més, estableix que les obligacions són per a totes les persones treballadores sense excepcions i que hi és aplicable un règim de sancions i/o mesures disciplinàries d’acord amb la legislació aplicable.</p>	<p>El <i>Codi Ètic</i> tampoc especifica la gravetat d’una conducta d’assetjament pel motiu que sigui, així com tampoc s’especifiquen les sancions i/o mesures disciplinàries a aplicar en cada cas.</p>
---	--

Font: elaboració pròpia.

Després de l’anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d’execució, si suposen un cost i els indicadors d’avaluació i seguiment.

De forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s’avaluarà la seva execució d’acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s’avaluaran mitjançant informe les mesures executades.

La Comissió d’igualtat, qui vetlla pel seguiment, impuls i avaluació del present Pla es regirà pel que es disposa al 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 i pel reglament regulador a desenvolupar pel Consorci.

Per a procedir a la modificació parcial del present Pla durant el període de vigència serà necessari l’acord unànim de la Comissió d’igualtat.

Una vegada exposat l’anterior, a partir d’aquest pla, s’estableixen **dos objectius generals**:

1. Impulsar la transversalitat de gènere al Consorci de les Vies Verdes de Girona.
2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin a totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, desenvolupar la seva carrera professional sense que es produeixi cap tipus de discriminació.

El Pla de Gènere i Igualtat d’Oportunitats del Consorci preveu un total de **18 accions**, a desenvolupar en un termini de 4 anys (2024 a 2027), comptats a partir de la seva aprovació formal sent que els terminis orientats fixats, corresponen a:

Curt termini: 01/06/2024-31/05/2025

Mig termini: 01/06/2025-31/05/2026

Llarg termini: 01/06/2026-31/05/2027

Tot seguit, es detalla la taula que descriu les accions segons calendari i temporalització:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MIG	LLARG
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats			
ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.			
ACCIÓ 2. Crear un Reglament Intern de Funcionament de la Comissió d'Igualtat			
ACCIÓ 3. Designar una persona responsable i de referència en matèria d'igualtat.			
ACCIÓ 4. Consignar un pressupost específic per a iniciatives d'igualtat de gènere en el marc del Pla d'Igualtat.			
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat			
ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ en les relacions externes amb empreses proveïdores, concessionàries i/o contractades.			
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria			
ACCIÓ 1. Elaborar una auditoria de llenguatge inclusiu i no discriminatori.			
ACCIÓ 2. Formar el personal de l'Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i l'Àrea d'administració en comunicació i llenguatge no sexista.			
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes			
ACCIÓ 1. Formació en igualtat amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ a la representació legal treballadors/es			
ACCIÓ 2. Capacitació per a la igualtat d'oportunitats en posicions directives			
Àmbit V. Condicions de treball			
ACCIÓ 1. Elaboració de la RLT amb valoració econòmica des de la perspectiva de gènere.			
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional			
ACCIÓ 1. Vetllar perquè el personal encarregat del procés de selecció i promoció professional tingui formació en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.			
ACCIÓ 2. Revisar els canals i mitjans pels quals es difonen les mesures de promoció i plantejar un nou procés de difusió.			
Àmbit VII. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
ACCIÓ 1. Difusió de les mesures de conciliació existents.			
ACCIÓ 2. Elaboració d'un qüestionari a les persones treballadores per respondre a les necessitats de conciliació.			
ACCIÓ 3. Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques de Desconnexió Digital			
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
ACCIÓ 1. Integar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.			
Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere			
ACCIÓ 1. Elaborar una estratègia de difusió del Protocol.			
ACCIÓ 2. Designació de dues o més persones de referència en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.			

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any.

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com l'absència de tota discriminació per raó de sexe, sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats del Consorci ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre d'altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquesta anàlisi, s'ha pogut detectar que el *Pacte de condicions de treball del personal del Consorci*, així com els *Estatuts del Consorci de les Vies Verdes* no estableixen cap disposició específica dedicada a les polítiques reguladores de la igualtat de gènere i d'oportunitats, això com tampoc s'inclou cap disposició en relació amb la igualtat entre les persones del col·lectiu LGBTI+. L'únic document intern on es fa menció a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere, sexe, orientació sexual, etc., és en el *Codi Ètic i de Conducta*, on també es manifesta de forma expressa la prohibició de conductes discriminatòries o diferències de tracte per raó de sexe (entre d'altres) o manifestacions d'assetjament o d'autoritat. Això no obstant, aquest document no especifica el nivell de gravetat de les diferents conductes discriminatòries o d'assetjament, ni estableix unes sancions o mesures disciplinàries concretes per aquestes actuacions. Tampoc especifica amb quines mesures internes s'eliminen els factors de risc perquè no es perpetuïn aquestes situacions. A més a més, es destaca que el Consorci ha disposat, amb anterioritat, d'un pla d'igualtat (amb vigència des del 2017 al 2020). Això no obstant, no s'ha desenvolupat cap acció d'aquest pla. És per aquest motiu que avui dia el Consorci no disposa de cap Àrea o Subàrea d'Igualtat, així com tampoc compta amb cap persona o unitat responsable en aquesta matèria. En la mateixa línia, el Consorci no orienta una part del seu pressupost a la igualtat d'oportunitats, com ara per desenvolupar les accions del pla d'igualtat, o per dur a terme iniciatives o activitats informatives. De la mateixa forma, tampoc ha desenvolupat formacions en matèria d'igualtat de gènere de forma interna, per la qual cosa només una minoria de persones treballadores de l'organització estan familiaritzades amb la igualtat de gènere i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general;

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

Així com objectius específics;

O.E.1. Donar a conèixer el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci, enfortint el seguiment de les accions del Pla.

O.E.2. Establir un punt de referència intern en matèria d'igualtat de gènere.

O.E.3. Assegurar la disponibilitat de recursos econòmics per tal de finançar les accions del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.1. Donar a conèixer el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci, enfortint el seguiment de les accions del Pla.

ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla.

Primerament, aquesta estratègia consistirà en l'organització d'una sessió explicativa del Pla per a totes les persones treballadores, amb l'objectiu de proporcionar una comprensió clara i detallada de les seves disposicions i objectius.

Seguidament, es publicarà el Pla a la Intranet de l'ens perquè el document sigui accessible per a tot el personal, facilitant que hi pugui accedir i consultar-ne el contingut de forma regular.

A més, es difondrà una notícia a la web corporativa del Consorci de les Vies Verdes de Girona per informar a la ciutadania i a les persones usuàries sobre l'aprovació del Pla. Aquesta notícia ha de reflectir el compromís de l'organització amb la igualtat de gènere.

Finalment, es disposarà d'una bústia permanent per a suggeriments i queixes del personal en relació amb el Pla i qüestions relatives a la igualtat de gènere. Aquesta mesura fomentarà la participació oberta per part de les persones treballadores, així com reforçarà la transparència i la col·laboració, permetent que el personal expressi les seves opinions i preocupacions de manera oberta i constructiva, mantenint l'anonimat en aquells casos en què així es prefereixi.

AGENTS

Responsables: Responsables de l'organització i Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mitjans de comunicació utilitzats. - Abast de la comunicació. - Nombre de queixes i suggeriments proporcionats per les persones treballadores de la plantilla. 	Documental (Pla i seguiment del Pla), bústia de suggeriments i queixes.	<p>Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci.</p> <p>Que totes les persones treballadores puguin aportar els seus suggeriments entorn de les qüestions plantejades.</p>

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.1. Donar a conèixer el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci i enfortir el seguiment de les accions del Pla.

ACCIÓ 2. Crear un Reglament Intern de Funcionament de la Comissió d'Igualtat

DESCRIPCIÓ

Crear un Reglament Intern de Funcionament de la Comissió d'Igualtat amb l'objectiu de garantir una implementació efectiva del pla d'igualtat. Aquest reglament inclourà disposicions que garantiran:

Realitzar un seguiment exhaustiu de cada acció executada en el Pla d'Igualtat, avaluant-ne el grau d'implementació i efectivitat.

Elaborar una avaluació anual de cada àmbit, destacant el progrés en la implementació de les accions planificades.

Presentar un informe final que reculli el grau d'implementació global del pla d'igualtat, basant-se en les avaluacions realitzades. S'establirà, per aquest motiu, un nombre de reunions específiques d'assistència obligatòria. A més, s'estableix un procediment de modificació flexible que permeti adaptar el pla a canvis legislatius, necessitats urgents en matèria d'igualtat de gènere i errors en la implementació de les mesures.

A més, el Reglament Intern també establirà les reunions ordinàries anuals de la Comissió d'Igualtat, garantint-ne un mínim de dues convocatòries anuals. Aquesta acció té com a objectiu principal assegurar que el nou pla d'igualtat no repetirà els errors d'execució del pla anterior, garantint una implementació eficaç de totes les accions planificades.

AGENTS

Responsables: Responsables de l'organització i Àrea d'administració.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat realitzades durant l'any. - Grau d'implementació de les accions planificades segons les fitxes de seguiment. - Nombre de fitxes d'avaluació anual elaborades per àmbit. 	<p>Documental.</p>	<p>Garantir l'execució del pla d'igualtat, així com la seva bona gestió i seguiment per part de la Comissió d'Igualtat.</p>

<ul style="list-style-type: none">- Percentatge de compliment dels terminis establerts per a l'elaboració de les fitxes.- Nombre de modificacions realitzades al pla d'igualtat i justificació de les mateixes.		
--	--	--

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.2. Establir un punt de referència intern en matèria d'igualtat de gènere.

ACCIÓ 3. Designar una persona responsable i de referència en matèria d'igualtat.

DESCRIPCIÓ

Designar una persona responsable (o bé una unitat de referència) en igualtat de gènere i d'oportunitats al Consorci. Aquesta persona, que haurà de formar part de la Comissió d'Igualtat, actuarà com a enllaç entre les persones treballadores i la Comissió, fomentant la comunicació i facilitant l'intercanvi d'idees i preocupacions del personal. A més, s'assegurarà que es promoguin les iniciatives i els programes destinats a millorar la igualtat de gènere a nivell intern.

Per tant, aquesta persona estarà al capdavant de promoure i les iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere a nivell intern dins de l'organització, així com serà el punt focal per a consultes i dubtes entorn àmbits diversos com ara conductes, formacions, elaboració de plans de comunicació, gestió de protocols contra l'assetjament, desenvolupament de campanyes, i altres activitats relacionades.

Per tal de garantir una comunicació eficaç, es realitzarà l'enviament d'un e-mail a totes les persones treballadores informant sobre qui és aquesta persona i proporcionant les seves dades de contacte. Això permetrà que el personal tingui accés directe a la persona responsable per poder adreçar-s'hi.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Gerència.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Designació de la o les persones. - Abast del coneixement de l'existència de la persona de referència. - Enviament de l'e-mail. 	Documental i qüestionaris.	Que les persones treballadores del Consorci tinguin a la seva disposició un punt de referència i de contacte específic per a qüestions relacionades amb la igualtat de gènere.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.3. Assegurar la disponibilitat de recursos econòmics per tal de finançar les accions del Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 4. Consignar un pressupost específic per a iniciatives d'igualtat de gènere en el marc del Pla d'Igualtat.

DESCRIPCIÓ

Establir una partida específica en el pressupost de l'ens per a finançar iniciatives i programes destinats a promoure la igualtat de gènere en el marc del present Pla d'Igualtat. Aquesta partida serà utilitzada per a desenvolupar les accions plantejades dins del Pla, com ara programes de formació en igualtat de gènere, campanyes de sensibilització, accions de reclutament i selecció amb perspectiva de gènere, i altres projectes que contribueixin a eliminar les barreres i promoure la igualtat d'oportunitats.

Per tant, s'establirà un pressupost anual específic per a les iniciatives d'igualtat de gènere, tenint en compte les necessitats identificades i els objectius establerts en el present Pla d'Igualtat.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió o comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Completar la revisió dels Estatuts per incorporar disposicions sobre la inclusió de la perspectiva de gènere de manera transversal. - Completar la revisió del Codi Ètic i de Conducta per incloure disposicions relacionades amb la perspectiva de gènere, la gravetat de conductes discriminatòries i d'assetjament, les sancions i mesures disciplinàries específiques, també les mesures per al benestar de la víctima i per a l'eliminació dels factors de risc. 	Documental.	Que totes les persones treballadores estiguin al corrent i siguin conscients de les sancions aplicables a comportaments i conductes discriminatòries, així com les mesures que se'n deriven per evitar aquests comportaments i per remeiar-los un cop comesos.

Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat

Segons la Declaració del Parlament de les Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les organitzacions i empreses es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt de la societat.

Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els hi atorguen una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

Aquest àmbit té en compte la repercussió a nivell extern que té la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats al Consorci de les Vies Verdes de Girona.

La Diagnosi prèvia ha fet una anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència els següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar que el Consorci no ha impulsat programes específics per a dones i que la seva participació en campanyes en matèria d'igualtat de gènere organitzades per la Diputació de Girona és passiva. A més, no desagrega les dades per gènere de forma habitual sinó que només ho fa en aquells casos en els quals l'Àrea de promoció econòmica i difusió realitza enquestes per estudis específics. De la mateixa forma, malgrat que el Consorci segueix les disposicions legals establertes per les administracions públiques per assegurar que les relacions laborals entre empreses compleixin els principis d'igualtat, el Consorci no prioritza la igualtat de gènere ni la promou activament entre les empreses proveïdores, concessionàries o contractades.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfoc LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

Respecte dels objectius específics;

O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ per fomentar la igualtat de gènere i d'oportunitats a l'entitat i a la societat.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a l'entitat i a la societat.

ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ en les relacions externes amb empreses proveïdores, concessionàries i/o contractades.

DESCRIPCIÓ

Amb consideració als criteris d'adjudicació existents, que ja donen preferència a les empreses amb mesures per afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, es proposa reforçar aquesta prioritat establint criteris més incisius per donar preferència a aquelles empreses amb un pla d'igualtat o mesures específiques de foment de la igualtat amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ de manera més incisiva, en els casos que sigui possible d'acord amb la Llei de Contractes del Sector Públic.

Els criteris d'adjudicació seran revisats per assegurar que les empreses amb iniciatives tangibles i efectives per promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats siguin prioritzades. Aquests criteris podran incloure, entre altres aspectes, la implementació d'un pla d'igualtat aprovat, la realització de programes de formació en igualtat de gènere i d'oportunitats, la promoció de la conciliació de la vida laboral i personal, així com polítiques de retribució equitativa, etc.

A més, en aquells casos en què es contempli d'acord amb la Llei de Contractes del Sector Públic, es requerirà que les empreses candidates o contractades presentin informació detallada sobre les seves polítiques i pràctiques relacionades amb la igualtat de gènere i d'oportunitats com a part del procés d'adjudicació. Aquesta informació serà avaluada i considerada en el context de la valoració global de les seves propostes.

Aquests requisits seran integrats als plecs de clàusules tipus mitjançant els quals s'adjudica un servei a una empresa determinada, garantint una aplicació consistent i efectiva d'aquestes disposicions en els processos d'adjudicació de contractes.

AGENTS

Responsables: Àrea d'administració.

Hi intervenen: Gerència i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de criteris d'adjudicació addicionals requerits en els nous	Documental.	Fomentar la igualtat d'oportunitats i de gènere en les

<p>Plecs de Clàusules Administratives tipus.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'empreses a les quals se'ls fa arribar aquest document. - Nombre d'empreses seleccionades mitjançant el seguiment d'aquests nous criteris. 		<p>relacions negocials externes del Consorci.</p>
--	--	---

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu sexe. En l'ús del llenguatge diari, que deriva de la tradició patriarcal present a la nostra societat, es tendeix a menystenir o infravalorar les dones per allò que són. Aquesta discriminació a vegades té una expressió molt marxada en el llenguatge, però d'altres, és més subtil i es produeix a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

El llenguatge és sexista degut a que la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és. La cultura tendeix a conservar trets sexistes derivats de la tradició patriarcal.

I cal tenir en compte que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat del Consorci s'ha tingut en compte d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i, d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

I amb aquesta anàlisi s'ha pogut detectar que, l'organització, malgrat emprar com a document de referència en matèria de llenguatge no discriminatori el *Llibre d'estil de la Diputació de Girona*, no fa un ús consistent del llenguatge no discriminatori en la seva documentació tant interna com externa, així com tampoc disposa d'una guia d'usos del llenguatge interna. En aquest sentit, s'han detectat usos sexistes del masculí genèric en tots els documents interns i oficials de l'organització, així com en les diferents publicacions que es fan a través del lloc web de l'organització. D'altra banda, també es posa en evidència que el Consorci no ha organitzat sessions formatives sobre els usos del llenguatge o sobre les imatges i la seva relació amb el gènere per a totes les persones treballadores de l'organització. Malgrat aquest fet, cal ressaltar que el Consorci manté una representació equitativa mitjançant les imatges emprades en les publicacions digitals.

Per tant, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Així com específics;

O.E.1. Estandarditzar els usos del llenguatge inclusiu i no discriminatori.

O.E.2. Garantir la formació en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

O.E.1. Estandarditzar els usos del llenguatge inclusiu i no discriminatori.

ACCIÓ 1. Elaborar una auditoria de llenguatge inclusiu i no discriminatori

DESCRIPCIÓ

Elaboració d'una auditoria exhaustiva del llenguatge utilitzat en tots els documents interns i externs de l'ens, incloent-hi la web, documentació interna, formularis, etc., amb l'objectiu de detectar i corregir qualsevol forma de discriminació, sigui de gènere, racial o envers el col·lectiu LGBTI+, entre altres.

A partir dels resultats de l'auditoria, es proposaran i implementaran de manera específica i detallada les esmenes necessàries per assegurar un llenguatge inclusiu i respectuós en tots els documents i comunicacions (*Pacte de condicions de treball*, projectes, instruccions, plec de clàusules administratives, e-mails, notícies publicades a la pàgina web...). Aquest procés inclourà:

- Canvis en la terminologia, substituint l'ús del masculí genèric per l'ús de substantius neutres, com ara l'ús de "personal" en lloc de "treballadors" per referir-se a totes les persones membres del col·lectiu laboral i l'ús de "persones usuàries" en lloc de "usuaris".
- Utilització d'articles mixtos, com "els/les" en lloc de pronoms i articles exclusivament masculins com "el" o "els".
- Revisió dels formularis, assegurant que la terminologia utilitzada i les opcions a escollir siguin inclusives i no discriminatòries, com ara incloent-hi "persones no binàries" en preguntar pel sexe/gènere de les persones treballadores o usuàries.
- Reestructuració de frases per adaptar-les a usos del llenguatge inclusius en cas que convingui.
- Revisió del llenguatge i de les imatges per identificar i corregir usos d'estereotips de gènere i altres elements sexistes que puguin estar presents en els documents.
- Revisió de les imatges emprades en documents i en el lloc web del Consorci per promoure una representació paritaria de gènere.

AGENTS

Responsables: Personal extern i responsables de l'organització.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat, Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i Àrea d'administració.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones usuàries i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Externalització del servei (600 € aprox.).

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració de l'auditoria de llenguatge.	Auditoria (documental).	Fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no discrimina-

<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de documents i fonts de comunicació internes i externes analitzades. - Nombre de documents i fonts de comunicació internes i externes adaptades als nous usos del llenguatge inclusiu i no discriminatòri. 		tòria a nivell intern i extern al Consorci.
--	--	---

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

O.E.2. Garantir la formació en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació.

ACCIÓ 2. Formar el personal de l'Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i l'Àrea d'administració en comunicació i llenguatge no sexista.

DESCRIPCIÓ

Establir píndoles de formació específica al personal de les àrees de promoció econòmica, difusió i comunicació, així com a l'àrea d'administració. Aquesta formació haurà de ser impartida per persones professionals capacitades en gènere i comunicació inclusiva, amb l'objectiu de sensibilitzar les persones treballadores sobre la importància d'utilitzar un llenguatge i una comunicació que no reproduceixi estereotips de gènere.

El programa de formació podria incloure una introducció als conceptes fonamentals de gènere, estereotips i comunicació inclusiva, destacant-ne la rellevància en el context laboral del Consorci. A més, es podrien examinar les pràctiques actuals de comunicació per identificar àrees de millora i proporcionar estratègies concretes per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en la redacció de documents i campanyes de comunicació.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i Àrea d'administració.

Hi intervenen: Personal formador.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i Àrea d'administració.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (350 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives realitzades. - Valoració de les formacions. 	Documental i qüestionari.	Garantir que el personal encarregat de la comunicació interna i externa del Consorci tinguin la formació adequada en relació al llenguatge i la comunicació no sexista.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitament de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en els diferents departaments i categories professionals del Consorci, la posició que ocupen les dones a l'organització i si hi ha paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La Diagnosi prèvia del Consorci per fer una anàlisi d'aquest àmbit, ha tingut en compte tres vessants: la representació de plantilla i la representació sindical.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar el següent; si bé hi ha una representació feminitzada pel que fa al total de la plantilla, així com en la totalitat de departaments (només hi ha dos llocs de treball ocupats per homes i dones, dos llocs ocupats només per homes i cinc ocupats només per dones), s'observa segregació vertical quant a l'ocupació de càrrecs de responsabilitat, que només estan ocupats per un home. A més, els homes tendeixen a ocupar els grups professionals que perceben majors retribucions, mentre que les dones els ocupen tots excepte el més elevat, el que implica una lleugera feminització dels grups professionals que perceben unes retribucions inferiors. Pel que fa a la representació legal de les persones treballadores, aquesta només està composta per una persona, una dona.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.

Així com específics;

O.E.1. Promoure una representació legal de les persones treballadores que treballi des d'una perspectiva de gènere.

O.E.2. Fomentar una distribució paritaria de càrrecs de responsabilitat, evitant la segregació vertical per gènere en els llocs de treball

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES		
O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals		
O.E.1. Promoure una representació legal de les persones treballadores que treballi des d'una perspectiva de gènere.		
ACCIÓ 1. Formació en igualtat amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ a la representació legal treballadors/es		
<p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Realitzar una sessió formativa anual per la persona que forma part de la representació legal dels treballadors i treballadores en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere per tal que la implementin en el vessant sindical, no només quant al desenvolupament d'aquest pla, l'actualització de la legislació vigent, sinó també vers l'impuls de les mateixes accions des d'una perspectiva de gènere i LGTBI+.</p> <p>AGENTS</p> <p>Responsables: Gerència i representant legal de les persones treballadores.</p> <p>Hi intervenen: Personal formador.</p> <p>COL·LECTIUS DESTINARIS</p> <p>Persones treballadores i representant legal de les persones treballadores.</p> <p>RECURSOS I PRESSUPOST</p> <p>Remuneració personal formador (350 € aprox.).</p> <p>CALENDARI</p> <p>Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives realitzades. - Valoració de les formacions. 	Documental i qüestionari.	Transversalitzar la perspectiva de gènere en les accions impulsades per les persones representants de les persones treballadores al Consorci.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals

O.E.2. Fomentar una distribució paritaria de càrrecs de responsabilitat, evitant la segregació vertical per gènere en els llocs de treball

ACCIÓ 2. Capacitació per a la igualtat d'oportunitats en posicions directives

DESCRIPCIÓ

Amb l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats i erradicar la segregació vertical de gènere, es durà a terme un programa de formació en habilitats directives especialitzades, exclusivament per a les dones personal tècnic del Consorci de les Vies Verdes. Aquesta formació inclourà:

- Sessions pràctiques sobre lideratge, presa de decisions, gestió d'equips i comunicació efectiva.
- Mòduls específics centrats en la identificació i superació de barreres de gènere en l'ascens professional.
- Dinàmiques de grup i estudis de cas per promoure la reflexió i el debat sobre la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- Mentoria i suport personalitzat per ajudar les participants a aplicar els coneixements adquirits a la seva pràctica professional diària.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Dones treballadores amb càrrecs de tècniques superiors.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (3.500 € aprox.).

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions en la matèria fetes per dones personal tècnic. - Nombre de dones contractades per a ocupar càrrecs de responsabilitat. 	<p>Documental.</p>	<p>Evitar la segregació vertical en els càrrecs de responsabilitat del Consorci de les Vies Verdes de Girona.</p>

Àmbit V. Condicions de treball

La participació de les dones al mercat de treball és un fet normalitzat a la gran majoria de països de la Unió europea, però cal tenir en compte que aquesta participació no s'ha produït, ni molt menys, de manera igualitària.

La divisió i assignació de rols diferenciats en funció del sexe i/o gènere d'una persona permeten perpetuar aquestes desigualtats entre dones i homes en les seves relacions al mercat laboral. Aquests estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge.

Les organitzacions han de garantir que totes les seves persones treballadores reben un tracte igualitari en les condicions del seu lloc de treball i igualtat retributiva, sense que en cap cas es produeixi una discriminació per raó de sexe i/o gènere, directa o indirecta.

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de les persones treballadores així com les diferents mesures existents per fer front a la discriminació i a la igualtat d'oportunitats del Consorci.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci ha tingut en compte les següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laboral i les retribucions.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- En proporció al gènere, hi ha més homes que dones amb contractes indefinits, la resta en tenen de temporals.
- Els homes tendeixen a tenir una major antiguitat que les dones.
- La bretxa salarial identificada en les retribucions totals anuals en favor dels homes (31%) es deu, principalment, a l'existència del lloc de treball de Gerent, que, ocupat per un home, en rebre unes retribucions totals anuals més altes, influeix sobre les retribucions totals anuals mitjanes dels homes. Deixant de banda aquest cas, la diferència en les retribucions persisteix (8,3%), principalment, per la segregació ocupacional, sent que les dones ocupen llocs de treball menys remunerats, com ara el d'Auxiliar Administratiu/va o el de Delineant.
- La bretxa salarial identificada en els diferents llocs de treball, com en el cas de Tècnic/a de Promoció Econòmica i Tècnic/a mitjà/ana de control de vies verdes, és causada per la diferent percepció de complements salarials que depenen del desenvolupament i condicions de treball específiques de cada persona (Complement d'Antiguitat i Complement de Productivitat) i a la remuneració de les hores extra realitzades.
- La bretxa salarial identificada en els grups professionals, i concretament en el grup A2, tot i que hi ha petites diferències en la percepció de certs complements salarials, aquests no tenen un impacte significatiu en la bretxa salarial global, tant pel que fa al salari base anual com a les retribucions totals anuals.
- Les bretxes salarials identificades en els diferents complements salarials es deuen al fet que aquestes percepcions salarials depenen del desenvolupament i condicions de treball de cada persona treballadora, com ara qüestions relatives a l'antiguitat, a la productivitat, a les malalties, etc.

- La bretxa salarial identificada en agrupacions de llocs de treball amb el mateix valor és causada per casos atípics. Més concretament, hi ha el cas d'una dona que percep una retribució lleugerament inferior a la resta de persones treballadores en general.
- Les bretxes estan justificades en tots els casos, ja que principalment es deuen a la diferent percepció de complements salarials. Tot i això, és destacable la bretxa vertical en els diferents grups professionals i llocs de treball, que fa que les dones ocupin llocs menys remunerats. En resum, no s'observen bretxes salarials identificatives més enllà de la causada per la segregació ocupacional.
- El Consorci no compta amb l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere.

Cal esmentar que l'Auditoria Retributiva s'ha analitzat a partir de les eines establertes, d'una banda, per part del *Ministerio de Igualdad* (enllaç: [Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](https://herramientas-igualdad.gob.es/)) i, de l'altra, per part de la Generalitat de Catalunya (enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>).

I és per això, que es proposen els següents objectius generals:

O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'entitat.

Així com específics;

O.E.1. Garantir que la Relació de Llocs de Treball incorpori la perspectiva de gènere.

ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL

O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'entitat.

O.E.1. Garantir que la Relació de Llocs de Treball incorpori la perspectiva de gènere.

ACCIÓ 1. Elaboració de la RLT amb valoració econòmica des de la perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Elaborar i aprovar la RLT amb valoració econòmica, per gènere, descripció de tasques, funcions, categoria professional, retribucions i complements, des d'una valoració objectiva.

L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia, per a la justificació dels quals s'han d'incorporar a la relació els documents següents:

- a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
- b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat (manual de funcions).
- c) La memòria que justifiqui com s'anirà ajustant i/o modificant la relació de llocs de treball.

Si bé, després del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que 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, s'estableix l'obligatorietat que aquesta definició de llocs de treball i valoració econòmica corresponent es realitzin des de la perspectiva de gènere i s'incorporin al Pla d'igualtat.

AGENTS

Responsables: Personal extern.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis o externalització del servei (4.000 €).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Existència de la RLT amb valoració econòmica. - Implementació de la RLT. 	Documental.	<p>Millorar les condicions laborals de totes les persones treballadores i assolir la igualtat retributiva.</p> <p>Que la RLT incorpori la perspectiva de gènere.</p>

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

En aquest sentit, les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa un anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Per fer aquest anàlisi, la Diagnosi prèvia ha tingut en compte les següents vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha detectat el següent; el Consorci de les Vies Verdes de Girona realitza el procés de selecció per a les places vacants mitjançant el sistema de concurs-oposició, i la major part de les persones treballadores consideren que els processos selectius asseguren molt la igualtat d'oportunitats. Això no obstant, durant el període 2019-2022, s'ha contractat 2 homes i 6 dones. D'altra banda, menys de la meitat de les persones treballadores afirma conèixer les mesures de promoció internes a l'organització. Pel que fa a la formació, no s'observen diferències significatives intergènere, tanmateix, es ressalta que no s'han dut a terme formacions en matèria de gènere per a totes les persones treballadores.

Per aquest motiu, es proposen els següent objectiu general:

- O.G. 1.** Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.
- O. G. 2.** Garantir la igualtat d'oportunitats en la formació d'àmbits i temàtiques diverses per a tota la plantilla.

Respecte dels objectius específics són els següents:

- O.E.1.** Garantir la formació en perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ a les persones treballadores encarregades de la contractació i la promoció del personal del Consorci.
- O.E.2.** Garantir el coneixement de les mesures de promoció per part de totes les persones treballadores del Consorci.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.

O.E.1. Garantir la formació en perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+ a les persones treballadores encarregades de la contractació i la promoció del personal del Consorci.

ACCIÓ 1. Vetllar perquè el personal encarregat del procés de selecció i promoció professional tingui formació en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.

DESCRIPCIÓ

El Consorci haurà de garantir que, almenys, una persona del personal intern o de la Diputació de Girona encarregada dels processos de selecció i promoció professional tingui formació acreditada en gènere especialitzada en la temàtica de referència. Aquesta formació en matèria d'igualtat de gènere també s'haurà d'exigir pel personal de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

D'aquesta manera, es podrà garantir que els processos de selecció i promoció professional siguin equitatius i sensibles a les qüestions de gènere, fomentant un entorn laboral més inclusiu i respectuós amb la diversitat.

AGENTS

Responsables: Gerència i personal encarregat del procés de selecció i promoció professional.

Hi intervenen: Personal formador.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores i personal encarregat del procés de selecció i promoció del personal.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (350 € aprox.).

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions i/o d'hores formatives en perspectiva de gènere realitzades en total i per persona. - % de persones que participen en els processos de selecció i promoció formades en perspectiva de gènere abans i després d'aquestes formacions. - Document intern que determini l'obligatorietat que les persones que participen en els processos selectius estiguin formades en matèria d'igualtat de gènere. - % de processos selectius on participen persones formades en una perspectiva de gènere. 	<p>Documental.</p>	<p>Reduir els factors de risc que puguin condicionar la igualtat de gènere i no discriminació en els processos d'accés i promoció del personal.</p>

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.

O.E.2. Garantir el coneixement de les mesures de promoció per part de totes les persones treballadores del Consorci.

ACCIÓ 2. Revisar els canals i mitjans pels quals es difonen les mesures de promoció i plantejar un nou procés de difusió

DESCRIPCIÓ

Revisar els canals pels quals s'informa les persones treballadores del Consorci sobre les mesures de promoció que es donen a l'organització, així com el missatge i la forma en què es difonen. Aquesta iniciativa neix com a resposta a la manca de coneixement sobre les mesures de promoció per part de gran part de la plantilla de l'organització.

Per abordar aquesta problemàtica, es replantejaran els mètodes de difusió existents i s'introduiran nous canals per assegurar una divulgació més efectiva. Aquesta acció ha d'implicar la realització d'una sessió informativa de forma regular, així com una nova publicació de les mesures de promoció existents als canals usuals de comunicació interna, així com l'ús de materials impresos disponibles en l'entorn laboral.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores i persones noves que s'integren a la plantilla.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions informatives i % d'assistència per part de les persones treballadores. - % de persones treballadores que coneixen les mesures de promoció internes un cop realitzades les sessions i la difusió. - Nombre de publicacions mitjançant els canals de comunicació interns habituals. - Nombre de recursos impresos a disposició de les persones treballadores dispersats en l'entorn laboral. 	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Augment en el coneixement de les mesures de promoció entre totes les persones treballadores del Consorci.</p> <p>Assegurar una distribució equitativa del coneixement sobre les mesures de promoció entre homes i dones.</p>

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

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que no només condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions la trajectòria.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tota mena de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que fomenta el Consorci per garantir l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci ha fet una anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha pogut detectar que el Consorci aplica les polítiques de conciliació basades en les pràctiques de la Diputació de Girona (que inclouen diverses disposicions sobre horari flexible d'entrada al treball, permisos retribuïts justificats i vacances, així com disposicions específiques en relació amb dones en situació de maternitat i lactància). A banda, el Consorci també va aprovar el Reglament de teletreball de la Diputació de Girona, tot i que les mesures que regula aquest document només són conegudes per part d'una minoria de les persones treballadores de l'organització. Pel que fa a la resta, hi ha un 30% aproximat de persones treballadores que no coneixen cap mesura de conciliació interna del Consorci.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Promoure la conciliació i la corresponsabilitat.

Respecte de l'objectiu específic;

O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

O.G.1. Promoure la conciliació i la corresponsabilitat.

O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ACCIÓ 1. Difusió de les mesures de conciliació existents.

DESCRIPCIÓ

Elaborar una estratègia comunicativa que sigui clara quant a la informació aportada en relació amb les mesures de conciliació a les quals tenen dret les persones treballadores. Aquesta nova estratègia es pot plantejar mitjançant nous canals com circulars informatius, comunicació publicada a la seu electrònica i a la intranet, correu electrònic i fulls informatius en format físic. Quant a la informació que ha de constar, cal que, a banda de les diferents mesures recollides en el conveni d'aplicació Diputació de Girona i el Reglament de teletreball del Consorci, que també s'inclou l'establert en l'article 21 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i l'article 38 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual. A més, també s'ha d'incloure el procediment i els requisits per sol·licitar les diferents mesures.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores i persones noves que s'integren a la plantilla.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de comunicacions realitzades anualment, desagregades per mitjà de comunicació. - Nombre de persones desagregades per sexe/gènere que reben les comunicacions anualment. 	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores del Consorci coneguin les mesures de conciliació existents i tinguin el coneixement suficient per saber quan i com sol·licitar-les.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

O.G.1. Promoure la conciliació i la corresponsabilitat.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

ACCIÓ 2. Elaboració d'un qüestionari a les persones treballadores per respondre a les necessitats de conciliació

DESCRIPCIÓ

Difondre un qüestionari anual on es plantegin qüestions al voltant de la conciliació, sobretot dirigit a les persones treballadores amb persones al seu càrrec, siguin ascendents o descendents, entre altres. L'objectiu d'aquest qüestionari serà identificar aquelles problemàtiques que es donen en la plantilla pel que fa a la conciliació, identificant necessitats que no s'estan tenint en compte i també possibles propostes que pugui incorporar l'organització i que no afectin el desenvolupament de la seva activitat. Aquesta acció neix com a resposta a la dificultat de conciliació que mostren les persones treballadores del Consorci quan tenen un nombre considerable de persones a càrrec seu.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i RRHH de la Diputació de Girona.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores i persones noves que s'integren a la plantilla.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i % per sexe/gènere de persones que responen el qüestionari. - Nombre de mesures proposades. - Nombre de noves mesures implementades. 	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Promoure una millor conciliació de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores del Consorci.</p>

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

O.G.1. Promoure la conciliació i la corresponsabilitat.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

ACCIÓ 3. Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques de Desconnexió Digital

DESCRIPCIÓ

Aquesta guia s'adaptarà a les característiques específiques del Consorci, i es realitzaran sessions formatives per informar i sensibilitzar les persones treballadores sobre les bones pràctiques.

Les mesures per garantir la desconnexió digital inclouràn el desenvolupament d'una política organitzativa que promogui una cultura positiva del temps, la limitació de les comunicacions fora de l'horari laboral, la definició de situacions excepcionals per a comunicacions urgents, la implementació d'un sistema d'avís per promoure l'ús responsable de les tecnologies i la organització de reunions en línia respectant els horaris de descans del personal.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació i Àrea d'administració.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca o externalització del servei (1.200 €).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració de la guia. - Realització de la sessió de formació. - % de personal que ha participat en les sessions de formació. - Nombre de comunicacions fora de l'horari laboral registrades abans i després de la implementació de la política de desconnexió digital. - Nombre de comunicacions urgents registrades i la seva justificació. - Ús del sistema d'avís per a les comunicacions fora de l'horari laboral. - % de reunions en línia programades dins dels horaris laborals. 	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Establir una cultura organitzativa que promogui una desconnexió digital saludable, reduint les comunicacions fora de l'horari laboral i fomentant pràctiques respectuoses amb els temps de descans del personal.</p>

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa les directius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, única i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals al Consorci.

La Diagnosi prèvia del Consorci ha fet una anàlisi a partir dels següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral.

Després d'aquesta anàlisi s'observa que el Consorci disposa d'un informe d'avaluació de riscos en el qual es tenen en compte els riscos específics de persones treballadores especialment sensibles com ara les dones embarassades o en període de lactància, amb mesures específiques a implementar per assegurar la seva salut en l'entorn laboral. Això no obstant, aquest informe no aborda qüestions com els riscos derivats de situacions de violència sexual o d'assetjament en l'entorn laboral. També es destaca que el Consorci no disposa d'un Comitè de Seguretat i Salut.

I és per això que és proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Així com específics:

O.E.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

ACCIÓ 1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals

DESCRIPCIÓ

Detectar les possibles diferències entre gèneres en relació amb els riscos laborals, en concret, aquells riscos derivats dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats, analitzar les causes de sinistralitat laboral des d'un enfocament de gènere, l'impacte dels cicles de vida de les dones, etc., tenint en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

En aquest sentit, s'ha de tenir en compte el previst en la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en l'article 12.2., on s'estableix l'obligatorietat que les empreses hagin d'incloure en les valoracions de risc dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual com un risc laboral concurrent, havent de formar i informar a les seves treballadores. Això implica un enfocament que tingui en compte les discriminacions per raó de sexe/gènere, orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

AGENTS

Responsables: Personal extern.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Externalització del servei (600 € aprox.).

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere d'acord amb la LO 10/2022. - Satisfacció de les persones treballadores amb la nova estratègia de prevenció de riscos. 	Documental i qüestionari.	Reduir les desigualtats existents entre les persones treballadores en la gestió de la salut i dels riscos laborals al Consorci relacionats amb les discriminacions per raó de sexe/gènere, orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

La igualtat de gèneres és un principi jurídic universal recollit internacionalment, però diverses realitats ens mostren que aquesta igualtat plena en tots els àmbits de la vida és únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de desigualtat real que existeix a la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral.

L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere atempta contra un elevat nombre de drets fonamentals bàsics de les persones, com són la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. En els últims temps, s'ha assolit una major consciència i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abats del problema, i s'han produït avenços en l'establiment de mesures per prevenir i abordar l'assetjament en l'entorn laboral.

La normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte els diferents mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere existents al Consorci.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats del Consorci ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte la presència d'assetjament a l'organització, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després d'aquesta anàlisi s'ha identificat que el Consorci de les Vies Verdes està adherit al *Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona* com a consorci adscrit a la Diputació. Això no obstant, les persones treballadores del Consorci no es troben vinculades a una Comissió d'Assetjament interna expressament creada per l'ens, però es troben adscrites a la Comissió d'Avaluació i a la Comissió d'Investigació de la Diputació de Girona. A més, tot i que es destaca que cap persona treballadora de l'organització ha estat víctima d'una situació d'assetjament en l'àmbit laboral, en el *Codi Ètic i de Conducta* de l'organització no s'especifica la gravetat d'una conducta d'aquest tipus, així com tampoc s'especifiquen les sancions o les mesures disciplinàries a aplicar en cada cas.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Els objectius específics són els següents:

O.E.1. Donar a conèixer el protocol a les persones treballadores i visibilitzar-lo.

O.E.2. Creació d'un organisme intern especialitzat en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

O.E.1. Donar a conèixer el protocol a les persones treballadores i visibilitzar-lo.

ACCIÓ 1. Elaborar una estratègia de difusió del Protocol.

DESCRIPCIÓ

Elaborar una estratègia de difusió del Protocol de la Diputació de Girona. Aquesta acció ha d'incloure: l'elaboració i distribució de materials informatius, com ara cartells, panells, i fulletons, que destaquin els aspectes clau del Protocol. Tanmateix, també hauria de tenir la realització d'una sessió presencial per explicar el Protocol a tot el personal, afavorint l'oportunitat de plantejar preguntes i resoldre dubtes. Aquesta sessió informativa es pot dur a terme durant una jornada interna amb la participació de tota la plantilla, en la qual es faci una presentació sobre el Protocol.

AGENTS

Responsables: Àrea de promoció econòmica, difusió i comunicació.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat i Comissió d'Avaluació i d'Investigació de la Diputació de Girona.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cartells, panells i fulletons. - Creació d'una secció dedicada a l'explicació i l'accés al Protocol a través de la Intranet. - Realització de la presentació i l'explicació del protocol en una jornada o activitat informativa per a tota la plantilla. 	<p>Documental.</p>	<p>Garantir el coneixement sobre el Protocol d'Assetjament Sexual per a tota la plantilla.</p> <p>Crear un entorn laboral lliure d'assetjament.</p>

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

O.E.2. Creació d'un organisme intern especialitzat en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

ACCIÓ 2. Designació de dues o més persones de referència en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

DESCRIPCIÓ

Designar dues o més persones de referència internament, garantint una representació paritària entre la representació legal de l'organització i representació legal de les persones treballadores, que esdevinguin en personal de referència quant a la difusió, informació i assessorament en relació amb el Protocol al qual s'adscriu el Consorci, el de la Diputació de Girona. Aquesta acció té l'objectiu de conformar un organisme de referència que vetlli per mantenir a les persones treballadores informades sobre la matèria, així com per orientar-les i informar-les sobre els processos que duen a terme la Comissió d'Avaluació i d'Investigació de la Diputació de Girona, servint com a nexa d'unió entre les persones treballadores del Consorci i la Diputació quant a la seva funció informativa. Aquesta o aquestes persones hauran de rebre la formació necessària per dur a terme aquestes funcions.

AGENTS

Responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Creació de l'organisme. - Realització de la formació per part de les persones integrants d'aquest organisme. 	<p>Documental.</p>	<p>Garantir la representació de les persones treballadores al Consorci en matèria de situacions d'assetjament sexual.</p> <p>Crear un entorn laboral lliure d'assetjament.</p>

ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint

Quant a l'**òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla** aquest és la Comissió d'Igualtat de Gènere, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del 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.

En concret, la composició de la Comissió d'Igualtat de Gènere, equivalent a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, és la següent:

En representació de l'organització:

Àngel Planas Sabater, amb DNI núm. 40333572J, com a Gerent.

En representació de les persones treballadores:

Judith Comas Rueda, amb DNI núm. 41566798W, com a Delegada de Personal.

Les funcions concretes d'aquest òrgan responsable del seguiment i avaluació del pla són les següents:

- La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'organització.
- La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- Realització del seguiment i avaluació del present Pla d'acord amb els paràmetres establerts en el present apartat.

El procediment de seguiment i avaluació consistirà en tres fases:

1. Realització d'una fitxa de seguiment per cada acció executada en el Pla. A realitzar quan finalitzi l'acció.
2. Realització d'una fitxa d'avaluació anual per cada àmbit, que reculli el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes d'avaluació, es realitzarà un informe anual que reculli la informació.
3. Realització d'un informe final (finalització del pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

El procediment de modificació previst, tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tingui caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el pla d'igualtat i, portin, per exemple, a l'aplaçament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes fruit de factors temporals i/o econòmics.
- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, es seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consorci.
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin coneixedores.

El procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.



GENERA
INNOVACIÓ
CONSULTORIA I FORMACIÓ