

**III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES DEL CONSELL
COMARCAL I L'ORGANISME
AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT DE
LA CONCA DE BARBERÀ
2023-2026**

Aprovat pel Ple el 27/03/2023

ÍNDEX

Contingut

1. Introducció	2
1.1 Definicions	4
1.2 Marc legal	5
1.3 Estructura i objectiu del pla	9
1.4 Àmbit d'aplicació i vigència	9
2. Punt de partida del pla	10
2.1. Diagnosi d'igualtat	10
2.2. Seguiment i avaluació II pla intern (2019 – 2022)	13
3. Objectius i accions del III Pla Intern d'Igualtat	20
3.1	21
3.2	25
3.3	26
3.4 Selecció de personal	28
3.5 Promoció interna	30
3.6 Formació	31
3.7 Condicions de treball i instal·lacions	34
3.8 Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	36
3.9 Conciliació de la vida laboral i personal	40
4. Seguiment i avaluació	42
4.1 Seguiment	42
4.2 Avaluació	43
5. Cronograma	44
6. Solució de discrepàncies	44
ANNEX I	45

1. Introducció

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà és un organisme plenament compromès amb la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a l'organització, i treballa perquè es garanteixi la implementació de polítiques que integrin la igualtat i evitin qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe. Des de tots els nivells de l'organització s'és conscient que la gestió ha d'estar en consonància amb les necessitats i les demandes de la societat en aquest segle XXI, així com amb els objectius marcats per l'agenda internacional en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

És per això que s'ha assumit el compromís per elaborar el **III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES** amb el contingut i les obligacions que estableix la Llei orgànica 3/2007, i que, posteriorment, va quedar complementada amb l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i Reial decret llei 901/2020.

Per fer aquest Pla d'igualtat, s'ha comptat amb una comissió paritària amb representació de la part social i de l'organització. Aquesta comissió ha treballat perquè el pla contingui mesures que permetin avançar en el treball en matèria d'igualtat i perquè les persones que conformen l'organització hagin estat part activa en tot el procés. La composició de la comissió que ha negociat el pla es presenta a continuació:

Nom	Lloc de feina	Àrea	Representa
Ramon Palou Capdevila	gerent	Gerència	Organització
Montserrat Soler Canela	tècnica d'Hisenda i Règim Intern	Administració	Organització
Aida Morgades Agüera	consellera comarcal d'Igualtat	IMC	Organització
Laura Anglès Requena	coordinadora de l'Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (IMC)	IMC	RLPT
Jordi Torre Bergadà	tècnic informàtic	Informàtica	RLPT
Estel Bové Munté	tècnica de Joventut	Joventut	RLPT

Per això, s'**emet un comunicat** que difon entre les persones treballadores, en què manifesta el seu compromís de vetllar per la implantació i el desenvolupament de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminació directa o indirecta per raons de sexe, així com la seva ferma determinació d'impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització. A continuació, es va passar un qüestionari a la plantilla, per valorar aspectes qualitius relacionats amb els que es tracten al diagnòstic.

La realització de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les organitzacions és un procés continu que ha de contribuir a pal·liar les possibles situacions de discriminació directes o indirectes que s'estiguin produint en l'àmbit laboral. La implantació d'aquestes mesures no requereix grans recursos, però sí un compromís sincer i ferm per part de totes les persones integrants de l'organització, així com un seguiment minuciós per part de les persones responsables.

Un cop consensuats els resultats diagnòstics a la Comissió del Pla d'igualtat del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, i tenint en compte l'informe de seguiment i avaluació del II Pla intern d'igualtat, aquest es converteix en el punt de partida per determinar les àrees d'actuació del III Pla intern d'igualtat.

1.1 Definicions

Entenem que és necessari definir determinats conceptes que s'utilitzaran sovint en el desenvolupament del Pla intern d'igualtat.

- **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes:** suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, especialment les derivades de la maternitat, de l'estat civil i d'assumir les obligacions familiars.

- **Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a la feina, formació, promoció professional i condicions laborals:** El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit laboral, garantirà en els termes previstos a la normativa aplicable l'accés a la feina, la formació professional, les condicions laborals i l'afiliació a organitzacions sindicals.

- **Discriminació directa:** es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que, en atenció al sexe, pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.
- **Discriminació indirecta:** serà considerada discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra, posi persones d'un sexe en desavantatge respecte altres persones de l'altre sexe, contemplant les excepcions legals que es puguin preveure.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es generi un entorn intimidant, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Accions positives:** per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran posar en pràctica mesures adreçades a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.
- **Dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** es reconeix als treballadors i treballadores el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de manera que es fomenti la corresponsabilitat, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.
- **Pla d'igualtat:** la Llei Orgànica 3/2007 defineix el pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de la situació, encarades a assumir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

1.2 Marc legal

Legislació internacional

L'any 1951 l'Organització Internacional del Treball (OIT), al Conveni 100, promulga la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i femenina per a un treball del mateix valor.

El 1958, al Conveni 111 de l'OIT, es fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

En l'àmbit de la Unió Europea, el Tractat d'Amsterdam, ratificat per la Llei Orgànica 9/1998, estableix que la Unió Europea promourà la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, introduint aquest principi a totes les polítiques i a tots els programes.

Legislació espanyola

L'any 1978, amb l'aprovació de la **Constitució Espanyola**, s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no-discriminació per raó de sexe. Aquest principi queda recollit en diferents articles de la Constitució, de la manera següent:

Art. 14. Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A l'**Estatut dels Treballadors** també es fa constar en els articles següents:

Art. 4.2c. Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

Art. 24.2. Igualtat de tracte als criteris d'ascens. Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de

discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació.

Art. 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, l'objecte de les quals queda definit a l'article primer i segon:

Art. 1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, a les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

Art. 2. A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir als sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.

A l'article 64 LOI es contempla expressament el mandat del Govern per a l'aprovació, a l'inici de cada legislatura, d'un pla d'igualtat a l'AGE i en tots aquells organismes públics vinculats que en depenguin.

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.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats

entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació.

Per això, són contràries al dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies com a conseqüència de les denúncies contra actes discriminatoris; i els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. A més d'establir l'obligació de tota administració pública a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, imposa l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat (independentment de la grandària de la seva plantilla) que es desenvoluparà en el marc del conveni col·lectiu o acord de condicions de treball.

Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, s'estableixen els àmbits d'anàlisi dels plans i la durada màxima de quatre anys. A partir d'aquell moment, també s'estableix l'obligatorietat de fer auditoria salarial, que s'ha de registrar i tenir la mateixa vigència que el pla d'igualtat.

Legislació catalana

A l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 1979, es reconeix la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental i s'atorga al govern de la Generalitat de Catalunya les competències exclusives en matèria de promoció de la dona.

El 18 de juny de 1986, el Parlament de Catalunya aprova la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona i pel Decret 25/1987, de 29 de gener, es crea la Comissió Interdepartamental amb l'objectiu de promoure la igualtat de drets i la no discriminació entre dones i homes, així com promoure la participació de les dones a la vida social, cultural, política i econòmica.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Per aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes, s'impulsen mesures i mecanismes per aconseguir que els poders

públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eliminar la desigualtat entre dones i homes.

1.3 Estructura i objectiu del Pla

L'objectiu general del present pla intern d'igualtat, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, és aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

A partir de les **conclusions obtingudes al diagnòstic** de situació del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà i les dades extretes de **l'avaluació final i seguiment del II Pla d'igualtat intern**, aquest objectiu general s'ha pogut concretar en uns objectius específics que responen a les necessitats detectades com a àrees de millora.

Cadascun dels **objectius específics** serà desenvolupat, a fi de facilitar l'avaluació final del pla d'intervenció, segons els indicadors establerts per endavant a aquest efecte.

Així mateix, cadascun dels objectius específics portarà associades una sèrie d'**accions** que seran les que es consideri des de l'organització que, estant alineades amb els objectius organitzatius i la cultura de l'organització, permetran aconseguir cadascun dels objectius. Aquestes accions, proposades inicialment, poden ser enriquides durant el procés d'implantació del pla a partir de les aportacions de qualsevol persona de la plantilla que, a través dels mitjans que s'estableixin a aquest efecte, consideri oportú comunicar a la Comissió d'Igualtat. De la mateixa manera, a partir del seguiment que faci la comissió de les accions del pla, poden sorgir noves inquietuds que es poden materialitzar en aquest Pla.

Igual que en el diagnòstic de situació, el Pla estarà estructurat segons els àmbits definits a l'inici del document i que hagin estat detectats com a aspectes de millora al diagnòstic de situació.

1.4 Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest Pla d'igualtat és aplicable per a la totalitat de les persones treballadores del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, així com, si escau, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei.

L'entrada en vigor del present Pla intern d'igualtat serà el 27 de març de 2023 i la seva vigència serà de quatre anys.

Un cop finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que, si escau, la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020.

2. Punt de partida del Pla

2.1. Diagnosi d'igualtat

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL
Gestió organitzativa igualitària	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equilibri en la presència de dones i homes a l'OAD - Compromís institucional amb la igualtat - Trajectòria en el treball per a la igualtat d'oportunitats i tracte. - La plantilla percep, majoritàriament, un compromís amb la igualtat com a part de la cultura organitzativa. - La plantilla coneix els serveis que ofereix el CCCB amb relació a l'atenció a dones, atenció integral a persones LGBTI, protocol de prevenció de violència masclista, protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual, protocol d'actuació davant de violències sexistes en espais públics d'oci i la conselleria d'igualtat. - La gran majoria de persones treballadores consideren necessari el pla d'igualtat i la sensibilització en la matèria.
	<p>ÀREES DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feminització de la plantilla al CCCB - Segregació horitzontal per departaments - Segregació vertical - Una part important de la plantilla desconeix el pla d'igualtat comunitari. - Les dades dels diferents llocs de feina no es tracten de manera desagregada per sexe. - Aproximadament la meitat de les persones treballadores coneixen els drets de les víctimes de violència masclista.

Participació i implicació del personal	FORTALESES	<ul style="list-style-type: none">- La plantilla té accés a la informació relativa al pla d'igualtat, guia de llenguatge no sexista i protocol d'assetjament.- Hi ha una adreça de correu electrònic específic d'igualtat disponible per a la participació activa de qualsevol persona de la plantilla.- La plantilla va ser informada a l'inici del procés de negociació del pla.
	ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">- La Comissió d'Igualtat està feminitzada.- La RLPT està feminitzada.
Llenguatge no sexista	FORTALESES	<ul style="list-style-type: none">- La imatge i el llenguatge al CCCB i l'OAD són neutres.- S'han fet campanyes formatives i informatives per tal de sensibilitzar en l'ús de llenguatge no sexista.- La plantilla mostra un elevat nivell de sensibilització en la matèria.
	ÀREES DE MILLORA	

Participació
igualitària en els
llocs de treball
(selecció, formació
i promoció)

FORTALESES

- Hi ha descripció de llocs de treball i RLT actualitzada.
- Difusió d'ofertes utilitzant llenguatge no sexista i per mitjans establerts i acordats (borsa de treball i SOC).
- Procediment neutre d'avaluació de persones candidates amb la participació d'una persona del comitè.
- Les persones que participen de les avaluacions han rebut formació en matèria d'igualtat.
- La plantilla, en la seva gran majoria, considera que els processos de selecció són neutres i garanteixen igual accés a dones i homes. A més mostren una elevada sensibilització doncs tant homes com dones, en la seva majoria, consideren oportuna la incorporació d'accions que ajudin a que les dones ocupin també llocs de feina masculinitzats.
- L'ocupació d'un càrrec de responsabilitat és compatible amb la conciliació.
- La major part de les persones enquestades han considerat que homes i dones tenen les mateixes oportunitats per promocionar.
- Hi ha elevat consens respecte a la importància d'actuar enfront les dificultats de les dones per promocionar.
- Hi ha una àmplia oferta formativa a disposició de tota la plantilla.
- La major part de la formació es fa en horari laboral.
- Gran part de la formació s'ofereix en línia.
- S'ha fet formació sobre igualtat d'oportunitats i un percentatge elevat de persones enquestades afirmen haver-hi participat.
- Hi ha consens a afirmar que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la formació interna.

ÀREES DE MILLORA

- Percentatge més alt d'incorporacions de dones i amb segregació horitzontal.
- No hi ha dades actualitzades sobre la formació reglada de les persones de la plantilla.
- Hi ha una certa segregació vertical, donat que un 40% de les dones es concentren en el grup professional C1.
- Pràcticament el 91% dels homes i el 60% de les dones consideren que les dones tenen més dificultat per accedir a llocs de responsabilitat.
- No hi ha dades desagregades per sexe amb relació a la formació continuada segons temàtica, hores.
- El percentatge de participació en accions formatives sobre assetjament sexual i per raó de sexe, lideratge femení o pressupostos amb perspectiva de gènere són mínims.
- Un percentatge elevat de persones enquestades consideren que seria interessant fer formacions relacionades amb la gestió de resultats amb perspectiva de gènere, avaluació de projectes amb perspectiva de gènere, eines metodològiques de recollida de dades o indicadors amb perspectiva de gènere.

Condicions laborals	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none">- No hi ha diferències entre dones i homes en el tipus de contracte que hi predomina.- Els horaris van lligats al lloc de feina ocupat i no al sexe de la persona que l'ocupa.- Les instal·lacions són adequades per al seu ús per part de dones i homes.
	<p>ÀREES DE MILLORA</p>
Conciliació de la vida personal i professional	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none">- L'organització posa a disposició de tota la plantilla mesures de conciliació.- La percepció de la conciliació per part de la plantilla és positiva.- Les reunions es fan en horari laboral.- La percepció majoritària de les persones enquestades és positiva amb relació a les possibilitats de conciliar vida personal, familiar i professional; i que no penalitza professionalment el fet d'acollir-se a aquestes mesures. <p>ÀREES DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none">- Determinades mesures de conciliació encara són majoritàriament utilitzades per dones.
Prevenició de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	<p>FORTALESES</p> <ul style="list-style-type: none">- Hi ha protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.- Hi ha una comissió d'investigació, formada en la matèria.- No ha estat necessària l'activació del protocol.- La major part de les persones enquestades coneixen el protocol d'assetjament i saben identificar situacions que suposen assetjament sexual i per raó de sexe. <p>ÀREES DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none">- No es fa una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.- No hi ha dades analitzades i desagregades per sexe amb relació a les incidències de baixes per IT i AT.

Igualtat retributiva entre dones i homes	FORTALESES	<ul style="list-style-type: none"> - La política retributiva és transparent, negociada i basada en conveni. - No s'observen bretxes superiors al 25% entre dones i homes ni al salari base ni als complements. - A l'organització hi ha una valoració de llocs de feina realitzada externament. - Hi ha auditoria salarial i no s'observen bretxes superiors al 25% entre dones i homes per llocs de feina d'igual valor. - El 100% dels homes i el 90% de les dones consideren que els homes i les dones cobren igual en un mateix lloc de feina.
	ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none"> - El 35% de les dones enquestades tenen la percepció que els llocs de feina ocupats per dones tenen una remuneració inferior.

2.2. Seguiment i avaluació II Pla intern (2019 – 2022)

- Línia 1. Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere
- Línia 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere
- Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere
- Línia 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
- Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere			
Objectiu			
Continuar amb el compromís del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà amb la igualtat de gènere i continuar amb la sensibilització del personal de la corporació.			
Accions		Responsable	Any
1	Donar a conèixer el Pla intern d'igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet	Comunicació Igualtat	Juny 2019

2	Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret, on quedin representats els serveis següents: Recursos Humans, Igualtat i Comunicació, a més dels sindicats i totes les àrees del Consell i els òrgans autònoms	Recursos Humans Igualtat	Juny 2019
3	Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat	Comissió d'Igualtat	PENDENT
4	Planificar comunicacions periòdiques en temes relatius a la igualtat de gènere per a la plantilla. (cartells de commemoració de dates relacionades es penjen al Consell i OAD i sala cafè i grup whatsapp)	Igualtat	Nov. 2019 (infografia assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere)
5	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat	Recursos Humans	PENDENT
6	Realitzar una memòria anual sobre la implementació del Pla d'igualtat i aprovar-la per Junta de Govern. (informe de gestió i memòries municipals)	Comissió d'Igualtat	PENDENT
7	Vetllar perquè els diferents aplicatius informàtics introdueixin la desagregació de dades per sexe (sobretot Benestar Social)	Comissió d'Igualtat	2020 i 2021
8	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nre. fills i filles a càrrec, nre. persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	PENDENT
9	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'igualtat i d'un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI	Contractació Igualtat	PENDENT
10	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments	Igualtat Recursos Humans	Setembre 2019
11	Avaluació de les accions realitzades al Pla d'igualtat intern al cap de 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021 (reunió 31/03/22)
12	Avaluació final del Pla d'igualtat intern	Recursos Humans Igualtat	2022 (reunió 20/06/22)

Línia 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere

Objectiu

Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en la igualtat de gènere.

Accions		Responsable	Any
1	Incorporar a les funcions de Recursos Humans la revisió de les condicions laborals de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere.	Gerència	PENDENT
2	Dissenyar una campanya sobre la corresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	PENDENT
3	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa del Consell Comarcal, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	PENDENT
4	Realitzar una nova edició de l'enquesta sobre la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per determinar les mesures de conciliació a implantar. Abril 2022	Recursos Humans	2020 (informe resultats enquesta 20/06/22)
5	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere per a tota la plantilla incorporant-les a la negociació del futur del Conveni Col·lectiu de Treball i en aquest Conveni, si s'escau. CONVENI COL·LECTIU Sobre les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà 2021-2024. Març 2021	Comissió d'Igualtat	2022

Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere			
Objectiu			
Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.			
Accions		Responsable	Any
1	Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de formació anual aplicat a tota la plantilla.	Recursos Humans Sindicats	PENDENT
2	Incorporar el principi de la paritat en els tribunals de processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans	PENDENT
3	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de de gènere i cultura de treball.	Recursos Humans	PENDENT

Línia 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere			
Objectiu			
Garantir que el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà tinguin cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits.			
Accions		Responsable	Any
1	Continuar amb la revisió de la documentació del Consell Comarcal amb clau de llenguatge no sexista. Informe de gestió i conveni col·lectiu	Comunicació Igualtat	2019, 2020 i 2021
2	Seguir amb la revisió del web del Consell Comarcal des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2019, 2020 i 2021
3	Realitzar una revisió dels formularis utilitzats tant a nivell extern com intern per assegurar la utilització del llenguatge inclusiu.	Comunicació Igualtat	PENDENT
4	Actualitzar la nomenclatura dels òrgans de col·legiats fent ús del llenguatge inclusiu. (<i>Consell d'alcaldeses i alcaldes</i>)	Comunicació Igualtat	2019 Desembre 2020

5	<p>Donar a conèixer i facilitar els manuals de comunicació no sexista per a les administracions públiques.</p> <p>Edició i difusió de la guia pràctica i guia ràpida i estoreta ratolí per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista a l'administració local de la Conca de Barberà. Juny 2021</p> <p>S'ofereix a les persones que treballen al Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD i els respectius ens locals de la comarca les eines per desenvolupar comunicacions no discriminatòries envers les dones ni les persones LGBTI</p> <p>Edició i difusió del decàleg de llenguatge inclusiu i no sexista per a empreses i establiments comercials de la CB (21/06/22)</p> <p>Formació pràctica per al personal dels ajuntaments de la comarca: octubre 2021</p> <p>Formació pràctica per al personal del Consell Comarcal i OAD: octubre 2021</p> <p>Formació pràctica per a professionals de l'àmbit educatiu, salut, cossos seguretat...: octubre 2021</p>	Comunicació Igualtat	2020
6	<p>Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per a la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes.</p>	Comunicació Igualtat	PENDENT

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Objectiu

Promoure iniciatives per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

Accions	Responsable	Any
<p>1</p> <p>Revisar el Protocol d'assetjament laboral del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.</p> <p>Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms</p> <p>Creació de la Comissió d'investigació del protocol. Juliol 2020</p>	<p>Recursos Humans Igualtat Sindicats</p>	<p>Desembre 2019</p>
<p>2</p> <p>Aprovació del nou Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.</p>	<p>Recursos Humans Igualtat</p>	<p>Desembre 2019</p>
<p>3</p> <p>Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.</p> <p>Formació càrrecs electes: l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual en l'entorn laboral, octubre 2020</p>	<p>Recursos Humans Igualtat</p>	<p>Juny 2020</p>
<p>4</p> <p>Creació de la Comissió de seguiment i avaluació dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.</p> <p>Creació de la Comissió d'investigació del protocol. Juliol 2020</p>	<p>Recursos Humans Igualtat</p>	<p>2020</p>
<p>5</p> <p>Fer difusió i pedagogia del nou protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació</p>	<p>Comunicació Comissió d'Igualtat</p>	<p>2020</p>

	sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral. Difusió a través de les sessions de formació a la plantilla i difusió de cartelleria		
6	Revisió del Pla de prevenció i protocol de riscos laborals incorporant la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	PENDENT
7	En la planificació dels objectius de seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per a dones com per a homes).	Recursos Humans	PENDENT
8	Realització de l'enquesta de clima laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	PENDENT
9	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la intranet i als taulers d'anuncis.	Recursos Humans	PENDENT

3. Objectius i accions del III Pla Intern d'Igualtat.

3.1 Gestió organitzativa

OBJECTIU

OBJECTIU 1	Continuar amb el compromís del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà amb la igualtat de gènere i continuar amb la sensibilització del personal de la corporació.
ACCIÓ 1.1	Crear un calendari de sensibilització
DESCRIPCIÓ	Crear un calendari on es decideixin les dates en què anualment es farà una difusió de determinats temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, com són la vigència del pla, accions previstes o l'existència del protocol d'assetjament, entre d'altres. Aquest calendari es pot aprofitar per a la difusió d'altres qüestions relatives a la gestió en altres departaments.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none">1. Comentar als diferents departaments les necessitats de difusió periòdiques que consideren tenir.2. Decidir els temes que, des d'Igualtat, es volen difondre periòdicament.3. Establir les dates de difusió.4. Crear el sistema de recordatori previ a la data per poder preparar la comunicació.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania / comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat
RECURSOS MATERIALS	Recursos propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2023
ACCIÓ 1.2	Actualitzar les dades de la plantilla
DESCRIPCIÓ	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nre. fills i filles a càrrec, nre. persones dependents a càrrec, i altres d'interès.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none">1. Decidir aquelles informacions que es consideren rellevants amb relació al perfil de la plantilla.2. Establir el procediment per a la recollida actualitzada de dades.3. Recollir les dades.4. Analitzar de les dades i actualitzar.

PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2024
ACCIÓ 1.3	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'igualtat i d'un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI
DESCRIPCIÓ	Fomentar que les empreses de l'entorn més proper disposin de pla d'igualtat i protocol LGBTI i, per tant, estiguin sensibilitzades; a través de la inclusió de determinats requisits o condicionants relacionats amb les polítiques existents per a la col·laboració amb el Consell Comarcal.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la manera d'incentivar que les empreses col·laboradores estiguin compromeses amb la igualtat. 2. Fer difusió externa sobre aquesta nova incorporació en la valoració de les contractacions d'empreses. 3. Establir els procediments per a la valoració de candidatures tenint en compte aquest fet.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de secretaria (pla de contractació anual) i totes les àrees de l'organització
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2023
ACCIÓ 1.4	Jornada anual de sensibilització
DESCRIPCIÓ	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de gènere i cultura de treball.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir la temàtica de la jornada. 2. Descriure els continguts, espais necessaris, recursos i participants (en funció del tema escollit i la metodologia més adient). 3. Realitzar la jornada. 4. Avaluar el nivell de participació, satisfacció o altres consideracions que donin idees per a la planificació de les següents.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat.
RECURSOS MATERIALS	En funció del tema i la metodologia escollida en cada cas
TEMPORALITZACIÓ	1r Semestre de cada any perquè s'aprofitaria el 22/02 Dia Europeu per a la igualtat salarial entre dones i homes
ACCIÓ 1.5	Fer difusió dels drets de les persones supervivents de

violència de gènere	
DESCRIPCIÓ	Donar informació a tota la plantilla amb relació als drets que tenen aquelles persones que pateixen violència de gènere amb relació a la seva vida professional dintre del Consell Comarcal i l'OAD.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir la informació que es donarà. 2. Decidir el format i el mitjà per comunicar-la. 3. Incloure la informació al manual d'acollida.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2023 (25N)
ACCIÓ 1.6 Enquestes anuals específiques de reptes de la gestió amb perspectiva de gènere	
DESCRIPCIÓ	Realitzar una enquesta anual a la plantilla, durant els quatre anys de vigència del pla, en la qual es pugui analitzar en detall un dels aspectes rellevants de la diagnosi i del pla. D'aquesta manera, cada any, s'analitzaria una temàtica diferent i això permetria anar al detall, obtenir dades per proposar noves accions i garantir una participació més alta perquè les enquestes serien més curtes. A més, en cadascuna d'elles es determinaria quines variables són necessàries per a l'anàlisi i, d'aquesta manera garantir la sensació de anonimat. A l'enquesta sobre la incorporació de la perspectiva de gènere al propi lloc de feina i l'anàlisi de dades desagregada demanar departament o àrea enlloc de gènere o edat.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir les temàtiques a les quals es focalitzarà cada enquesta anual. 2. Establir el mecanisme per a la difusió de l'enquesta i el seu contingut. 3. Implicar les persones responsables de departaments i comitè d'empresa en la difusió. 4. Recollir les dades. 5. Anàlisi de dades a la comissió de seguiment. 6. Proposta d'accions. 7. Difusió de resultats (resum de conclusions) i les accions previstes.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre de cada any (juliol 2023, juliol 2024 i juliol 2025)

ACCIÓ 1.7	Actualitzar programa de gestió Epsilon
DESCRIPCIÓ	Introduir canvis en el programa de gestió Epsilon perquè permeti desagregar les dades contingudes per gènere.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir els canvis necessaris per poder desagregar per sexe totes les dades contingudes. 2. Sol·licitar al proveïdor extern la incorporació de modificacions 3. Informar i formar sobre les noves aplicacions de l'eina a les persones que en faran gestió.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Propis i proveïdor extern
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2024
ACCIÓ 1.8	Trencar estereotips de gènere amb relació a les ocupacions
DESCRIPCIÓ	Visibilitzar professions masculinitzades i feminitzades de manera neutra / inclusiva.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir les professions feminitzades i masculinitzades sobre les quals cal incidir. 2. Decidir sobre la manera de visibilitzar l'adequació del sexe menys representat en aquestes (jornades d'orientació professional o altres vies) 3. Portar a terme les col·laboracions necessàries per garantir aquesta tasca per fer-les visibles.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, àrea de Promoció Econòmica i àrea de Joventut
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2024
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència del calendari de sensibilització amb temàtiques relacionades amb la igualtat: com a mínim existència del pla, protocol d'assetjament i drets de les persones víctimes de violència de gènere. ✓ Evidència de els accions realitzades a partir de la planificació del calendari. ✓ Dades actualitzades de la plantilla. ✓ Criteris i difusió per a empreses col·laboradores on es fa incís en la ponderació de candidatures lligada a l'existència de polítiques d'igualtat. ✓ Percentatge d'empreses col·laboradores o de presentació de serveis que compten amb polítiques d'igualtat.

- ✓ Evidències de la realització de jornades anuals de sensibilització.
- ✓ Enquestes anuals realitzades sobre temàtiques específiques de temes d'igualtat i accions derivades amb la seva implantació.
- ✓ Incorporació de millores al programa de gestió que permeti la incorporació de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de dades de manera àgil.
- ✓ Sensibilització i visibilització de la presència de dones en llocs masculinitzats i homes en llocs feminitzats.
- ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla de l'existència del pla d'igualtat.
- ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla del protocol d'assetjament.
- ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla dels drets de les persones víctimes de violència de gènere.

3.2 Participació i implicació del personal

OBJECTIU 2	Fomentar la participació de la plantilla en la incorporació d'accions al Pla d'Igualtat
ACCIÓ 2.1	Establir la manera per la qual qualsevol persona pugui aportar idees sobre les necessitats en matèria d'igualtat
DESCRIPCIÓ	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes. A més es pot incloure alguna eina que es pugui utilitzar des del mòbil.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir els canals de comunicació que serien adients, accessibles i fàcils d'utilitzar. 2. Fer difusió de l'existència d'aquests canals. 3. Establir una periodicitat per a revisar les informacions rebudes. 4. Anàlisi de la informació. 5. Trasllat de la informació a la comissió de seguiment. 6. Proposta d'accions.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania / comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	Crear-la 2n semestre de 2023. Anual
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència de canals de comunicació que facilitin la participació de la plantilla en la incorporació d'accions al pla d'igualtat ✓ Nombre de propostes rebudes des dels diferents canals. ✓ Difusió feta per a informar totes les persones treballadores

de l'existència d'aquestes vies per a la participació.
 ✓ Accions derivades de les propostes rebudes.

3.3 Llenguatge i comunicació no sexista

OBJECTIU 3	Garantir que el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà tinguin cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits
ACCIÓ 3.1	Revisió del llenguatge a la documentació
DESCRIPCIÓ	Continuar amb la revisió de la documentació del Consell Comarcal amb clau de llenguatge no sexista.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir la documentació que requereix revisió. 2. Assignar la seva revisió a les persones que normalment la treballen. 3. Recollir informació sobre els punts detectats i adaptats.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Servei de Comunicació i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2024
ACCIÓ 3.2	Revisar formularis
DESCRIPCIÓ	Realitzar una revisió dels formularis utilitzats tant a nivell extern com intern per assegurar la utilització del llenguatge inclusiu.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establir el llistat de formularis que requereixen revisió. 2. Delegar la revisió als departaments que els utilitzen, gestionen o dissenyen amb indicacions dels aspectes a tenir en compte. 3. Recollida de dades sobre les adequacions requerides i realitzades.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Gerència, Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i Àrea de Servei Generals
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2025
ACCIÓ 3.3	Difondre els manuals de comunicació no sexista
DESCRIPCIÓ	Donar a conèixer i facilitar els manuals de comunicació no sexista per a les administracions públiques.

PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establir canals de difusió. 2. Compartir enllaç a la guia.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i servei de comunicació
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	21 juny de cada any
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documents revisats i modificats per tal de garantir la neutralitat del llenguatge utilitzat ✓ Formularis revisats i modificats. ✓ Manuals difosos ✓ Evidències de la seva difusió interna. ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla dels manuals ✓ Percepció de la plantilla sobre l'ús que fan del llenguatge

3.4 Selecció de personal

OBJECTIU 4	Garantir la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en l'accés al lloc de feina
ACCIÓ 4.1	Paritat als tribunals d'accés
DESCRIPCIÓ	Incorporar el principi de la paritat en els tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir el procediment a seguir per tal d'assignar les persones de l'organització que participaran dels tribunals, a partir de les persones assignades externament, per tal de garantir la paritat. 2. Informar d'aquesta nova proposta a les persones que intervenen en l'assignació de persones a tribunals.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH, Àrea de secretaria i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	Anual
ACCIÓ 4.2	Trencar estereotips a les ofertes de treball
DESCRIPCIÓ	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa del Consell Comarcal, incidir en les habilitats i les

	competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar les descripcions de llocs de treball per detectar possibles estereotips. 2. Fer les modificacions que es considerin necessàries. 3. Basar les publicacions en les descripcions actualitzades. 4. Establir un període de vigència i revisió.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH i comissió de seguiment.
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	Anual
ACCIÓ 4.3	Crear un manual d'acollida on s'incorpori la informació sobre polítiques d'igualtat
DESCRIPCIÓ	Crear un manual que es donarà a totes aquelles persones de nova incorporació i on s'inclourà la informació que es consideri necessària perquè les persones tinguin una acollida correcta; entre elles, les polítiques d'igualtat o protocol d'assetjament.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir continguts del manual d'acollida. 2. Determinar el format i el suport en què es donarà aquesta informació. 3. Establir un període per a la revisió i actualització.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Gerència, Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i Àrea de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2023
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percentatge d'homes i dones que participen en els tribunals. ✓ Contingut de les ofertes de feina lligades a les descripcions de lloc de feina lliures d'estereotips de gènere. ✓ Existència del manual d'acollida i continguts mínims relacionats amb la igualtat a l'organització. ✓ Grau de coneixement per part de les noves incorporacions del pla d'igualtat. ✓ Grau de coneixement per part de les noves incorporacions del protocol d'assetjament. ✓ Percepció de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en l'accés a la feina.

3.5 Promoció interna

OBJECTIU 5	Garantir igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés a la promoció interna
ACCIÓ 5.1	Actualització de la formació de la plantilla
DESCRIPCIÓ	Actualització anual de la formació reglada i no reglada de la plantilla. Anualment, aprofitant l'actualització de dades d'IRPF, demanar l'actualització de dades de formació (demanar que l'eina permeti la modificació d'aquest apartat)
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir el moment en el qual s'actualitzarà anualment. 2. Preparar el sistema de gestió perquè la persona pugui actualitzar les seves dades curriculars o facilitar una plantilla. 3. Informar tota la plantilla sobre aquesta novetat i la importància de tenir-ho actualitzat. 4. Lligar aquesta informació amb els processos d'avaluació i promoció.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Totes les àrees
RECURSOS MATERIALS	Propis i programa extern de gestió
TEMPORALITZACIÓ	1r trimestre de cada any
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència de dades actualitzades respecte a la formació reglada i no reglada de la plantilla. ✓ Existència de document informatiu sobre el procediment a seguir per a actualitzar dades curriculars. ✓ Espai accessible i editable per part de cada persona treballadora amb relació a les seves dades curriculars. ✓ Percepció de les persones treballadores respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la promoció interna.

3.6 Formació

OBJECTIU 6	Incorporar la igualtat en les matèries del pla de formació intern
ACCIÓ 6.1	Formació per a la Comissió d'igualtat
DESCRIPCIÓ	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'igualtat.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir el contingut de la formació. 2. Establir calendari per a la formació. 3. Considerar la manera de formar persones que s'incorporen noves a la comissió durant el període de vigència del pla.

	4. Portar a terme la formació.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RH i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2024
ACCIÓ 6.2	Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de Formació anual aplicat a tota la plantilla. (Si hi ha formació obligatòria per a tota la plantilla de diversos temes, afegir la càpsula)
DESCRIPCIÓ	Incorporar la igualtat d'oportunitats a altres formacions (a través d'una petita càpsula) de manera que es faci sensibilització de tota la plantilla.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir continguts. 2. Determinar en quines formacions s'incorpora aquesta petita càpsula de sensibilització, de manera que arribi al màxim de persones possible. 3. Incorporar el continguts. 4. Avaluar la participació, implicació i grau de sensibilització.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	Anual
ACCIÓ 6.3	Realitzar una formació específica per a càrrecs electes en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats
DESCRIPCIÓ	Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones electes que s'incorporin en el moment de l'aprovació del Pla d'Igualtat.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1- Decidir continguts que inclourà aquesta formació. 2- Establir format de la formació, horaris, durada i lloc. 3- Informar les persones electes sobre la formació. 4- Impartir la formació. 5- Avaluar possibles punts de millora o altres necessitats formatives detectades.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de Serveis generals, Àrea de Secretaria i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis i formador/a externa
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre de 2023
ACCIÓ 6.4	Formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió

DESCRIPCIÓ	Donar eines a les diferents àrees per poder incorporar la perspectiva de gènere en el seu lloc de feina i l'anàlisi de les dades que en aquest es tractin de manera desagregada.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilitzar l'enquesta anual focalitzada en la temàtica per detectar punts de millora i necessitats formatives en la matèria. 2. Determinar les formacions necessàries i persones a les quals va adreçada. 3. Difondre internament la formació oferta. 4. Impartir la formació. 5. Avaluar possibles punts de millora o altres necessitats formatives detectades.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis i formador/a externa
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2025
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accions formatives adreçades a la comissió d'igualtat en aquesta matèria. ✓ Procediment per actualitzar coneixement i incorporar noves persones a la comissió en igualtat de condicions de formació. ✓ Grau de participació de les persones membres de la comissió d'igualtat a les formacions. ✓ Formació continuada a la plantilla en matèria d'igualtat amb l'objectiu de sensibilitzar. ✓ Percentatge de dones i homes que participen a les formacions. ✓ Evidències de la formació adreçada a càrrecs electes, tenint en compte la durada, el contingut i el grau de participació. ✓ Accions formatives adreçades a donar eines per a la gestió amb perspectiva de gènere, tals com la definició d'indicadors, elaboració de pressupostos o anàlisi de dades desagregades. ✓ Grau de participació en les accions formatives d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió. ✓ Percepció de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'hora de participar en la formació. ✓ Grau de coneixement i aplicació de la perspectiva de gènere en la gestió del dia a dia.

3.7 Condicions de treball i instal·lacions

OBJECTIU 7	Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en la igualtat de gènere
-------------------	---

ACCIÓ 7.1	
Revisió de condicions laborals amb perspectiva de gènere	
DESCRIPCIÓ	Incorporar a les funcions de recursos humans la revisió de les condicions laborals de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir les condicions laborals que es volen revisar (contractació, horaris, instal·lacions...). 2. Fer la revisió 3. Determinar un pla de millora.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre de 2025
ACCIÓ 7.2	
Adequar instal·lacions amb perspectiva de gènere	
DESCRIPCIÓ	Adequar els banys públics tot incorporant canviador i adequar un espai perquè qualsevol dona en període d'al·letament pugui utilitzar-lo per treure la llet, sense necessitat d'estar al bany.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisió dels banys per detectar altres possibles necessitats. 2. Comprar canviadors. 3. Col·locar canviadors. 4. Analitzar la disponibilitat d'algun petit espai perquè una persona es pugui treure llet. 5. Adequar-lo per a la comoditat d'aquest moment (lloc per seure, col·locar aparell lleva-llet...)
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de Serveis Tècnics, Gerència, Àrea de Serveis Generals i Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2024
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existència d'un estudi de condicions laborals amb perspectiva de gènere i accions derivades. ✓ Adequació de les instal·lacions per al seu ús per part d'homes i dones. ✓ Existència de canviador al lavabo públic del Consell Comarcal. ✓ Existència d'un espai que es pugui utilitzar amb privacitat per a l'extracció de llet per part de mares en període de lactància materna. ✓ Percepció de la plantilla respecte a l'adequació dels espais. ✓ Anàlisi de les instal·lacions dels diferents centres de treball amb perspectiva de gènere i accions derivades.

3.8 Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

OBJECTIU 8	Promoure iniciatives per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball
ACCIÓ 8.1	Revisar protocols
DESCRIPCIÓ	Revisar el Protocol d'assetjament laboral i el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar protocols vigents. 2. Determinar àrees de millora. 3. Modificar els aspectes que es considerin necessaris. 4. Aprovar el nou protocol. 5. Actualitzar la informació a tota la plantilla. 6. Substituir els protocols anteriors a tots els mitjans interns de comunicació. 7. Difusió interna.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i comissió de seguiment.
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre de 2024
ACCIÓ 8.2	Formació de les persones que componen la comissió d'investigació del protocol
DESCRIPCIÓ	Formació de les persones que componen la comissió d'investigació del protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms.
PASSOS A SEGUIR	1- Formació de les persones, en cas necessari.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH, Àrea d'igualtat, migracions i ciutadania i comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Propis

TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2024
ACCIÓ 8.3	Revisió del Pla de prevenció
DESCRIPCIÓ	Revisió del Pla de prevenció i protocol de riscos laborals incorporant la perspectiva de gènere
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el Pla de prevenció. 2. Establir els aspectes de millora. 3. Incorporar les millores.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH, Àrea de Serveis Generals i Servei de Prevenció
RECURSOS MATERIALS	Propis i Servei de Prevenció
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre de 2024
ACCIÓ 8.4	Incorporar la perspectiva de gènere a la seguretat en el treball
DESCRIPCIÓ	En la planificació dels objectius de seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per a dones com per a homes).
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar els indicadors de gènere. 2. Fer una anàlisi desagregada. 3. Proposar mesures específiques. 4. Incorporar-ho al Pla de prevenció.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de RRHH, Àrea de Serveis generals i Servei de Prevenció extern
RECURSOS MATERIALS	
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2024
ACCIÓ 8.5	Anàlisi de clima amb perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ	Realització de l'enquesta de clima laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realitzar enquesta de clima i càrregues de treball de manera anònima però demanant el gènere de la persona que participa. 2. Analitzar les dades desagregades per gènere. 3. Establir accions necessàries. 4. Fer un retorn a la plantilla sobre les conclusions i accions previstes.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i gerència
RECURSOS MATERIALS	Propis

TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2025
ACCIÓ 8.6	Informar sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe
DESCRIPCIÓ	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la intranet i als taulers d'anuncis.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar l'informació que s'ha d'incloure. 2. Establir la metodologia i els mitjans de difusió. 3. Dissenyar el document que es difondrà. 4. Fer la difusió.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de Serveis Generals, Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i Comunicació.
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2025
ACCIÓ 8.7	Realitzar avaluació de riscos psicosocials
DESCRIPCIÓ	Portar a terme una avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decidir el moment en què es farà l'avaluació. 2. Decidir l'eina que s'utilitzarà. 3. Informar tota la plantilla sobre l'avaluació, contingut i anonimat de les dades obtingudes. 4. Determinar les dades sociodemogràfiques que es demanen per tal de garantir l'anonimat. 5. Recollir les dades. 6. Analitzar les dades. 7. Crear un pla d'acció. 8. Fer un retorn a la plantilla sobre les conclusions dels resultats i accions previstes.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea de Serveis Generals i Servei de Prevenció de Riscos Laborals
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	1r semestre 2025
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisió i acord sobre el contingut dels protocols existents. ✓ Informació a la plantilla sobre la renovació i/o modificació dels protocols. ✓ Difusió dels protocols vigents. ✓ Existència d'una comissió de seguiment i avaluació de l'assetjament, composta per persones amb formació en la

- matèria.
- ✓ Nombre d'activacions dels protocols i grau de resolució interna.
 - ✓ Evidències de la revisió del Pla de prevenció.
 - ✓ Dades desagregades per sexe que ens permetin afirmar que hi ha una seguretat al treball que contempla aquesta perspectiva.
 - ✓ Resultats de l'estudi de clima desagregades per sexe i accions derivades.
 - ✓ Evidències de la informació interna sobre els protocols vigents pels diferents canals formals de comunicació.
 - ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla dels protocols.
 - ✓ Informe de resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, pla d'acció derivat i accions implementades.
 - ✓ Evidències de la informació a la plantilla sobre la realització de l'avaluació de riscos psicosocials, objectiu, anonimat que permeti incentivar la participació i devolució de conclusions i accions derivades.

3.9 Conciliació de la vida laboral i personal

OBJECTIU 9	Garantir el dret d'homes i dones a conciliar la vida personal, familiar i professional, així com fomentar la corresponsabilitat
ACCIÓ 9.1	Sensibilitzar en matèria de corresponsabilitat
DESCRIPCIÓ	Fer una campanya sobre la corresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dissenyar la campanya amb els continguts que es considerin oportuns. 2. Establir la manera de fer-ne difusió. 3. Fer la campanya. 4. Avaluar l'impacte i el grau de seguiment, implicació, participació (en funció de la metodologia).
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i Comissió de Seguiment.
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	23/03: dia nacional de la corresponsabilitat i la conciliació
ACCIÓ 9.2	Millorar les mesures de conciliació actuals
DESCRIPCIÓ	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere per a tota la plantilla incorporant-les a

	la negociació del futur del Conveni col·lectiu de treball i en aquest Conveni, si s'escau.
PASSOS A SEGUIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar noves necessitats de conciliació. 2. Fer proposta de mesures. 3. Analitzar-ne la viabilitat. 4. Negociar internament la seva incorporació, procediment, condicions...
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH, Àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i Comissió de Seguiment
RECURSOS MATERIALS	Propis
TEMPORALITZACIÓ	2n semestre 2023 (conveni col·lectiu vigent fins el 2024)
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidències de la campanya per sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat i posada en valor de les tasques de cures. ✓ Grau de participació a la campanya. ✓ Evidències de la difusió de la campanya. ✓ Propostes de mesures de conciliació lligades a les necessitats reals de la plantilla. ✓ Evidències de la seva negociació i, si s'escau, acord i difusió interna. ✓ Percepció de la plantilla relativa a les facilitats en matèria de conciliació. ✓ Grau de coneixement per part de les persones treballadores de les mesures de conciliació. ✓ Grau d'ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes.

4. Seguiment i avaluació

4.1 Seguiment

Al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, considerem el procés d'implantació del Pla intern d'igualtat com un procés dinàmic i flexible on participen totes les persones de l'organització. Per aquest motiu, es durà a terme un seguiment de la implantació de cadascuna de les accions previstes, cosa que ens proporcionarà un retorn continuat de l'estat de cadascuna de les accions i possibles imprevistos o noves necessitats i possibilitats detectades. Per això, durant el transcurs de la implantació d'aquest tercer pla d'igualtat, pot ser necessari la incorporació de noves accions que puguin ajudar a enriquir el procés i adequar-lo a les necessitats reals i canviants de l'organització.

El seguiment de cada acció el durà a terme la persona responsable de la implantació de cadascuna de les accions, documentant els problemes sorgits, aspectes de millora detectats, els resultats de l'acció o necessitats detectades a través d'una fitxa de seguiment que garantirà que el seguiment es duu a terme de manera sistemàtica.

Aquesta informació es traslladarà a la Comissió de Seguiment, formada per les mateixes persones que han participat en el diagnòstic i el disseny del Pla d'igualtat. Per a aquest seguiment, s'establiran dues reunions ordinàries al llarg de l'any els mesos de maig i novembre; i, si cal, qualsevol persona de la Comissió de seguiment o persones implicades en la implantació de les accions pot sol·licitar la convocatòria d'una reunió extraordinària, amb una antelació de 7 dies.

A cadascuna d'aquestes reunions es realitzarà una acta, que se signarà i on constarà l'estat de les accions previstes per al període immediatament anterior i s'actualitzarà el document dinàmic de seguiment del pla.

Les accions dissenyades inicialment en aquest pla d'igualtat estan orientades a la consecució d'una igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones en el si de l'organització. Aquesta igualtat implica les mateixes oportunitats i condicions quant a accés al lloc de treball, formació, desenvolupament professional, conciliació de vida familiar, personal i professional i condicions laborals. Però el seguiment serà la manera de constatar si les accions plantejades són suficients o cal incloure noves accions perquè ajudin a la consecució dels objectius plantejats.

4.2 Avaluació

Tal com estableix la normativa, al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es preveu fer dues avaluacions per monitoritzar el grau de compliment o apropament a la consecució dels objectius plantejats en aquest pla.

La primera avaluació es farà dos anys després de l'inici de la implantació del pla d'igualtat, que té una durada total de quatre anys. En aquest moment, s'analitzaran els diferents indicadors descrits als objectius com aquelles informacions rellevants a l'hora de comprovar si les dades ens apropen a l'objectiu previst. Per acabar, en finalitzar la implantació del Pla d'igualtat, es realitzarà una nova avaluació que comptarà amb tots els indicadors recollits en el diagnòstic inicial i organitzats segons els objectius a què fan referència. Aquests indicadors, tant quantitius com qualitatius, i facilitats per

l'organització i la plantilla a través de les seves percepcions, permetran tenir una imatge real de la situació i, per tant, avaluar el grau d'assoliment dels objectius definits al pla.

També serà aquesta darrera avaluació el punt de partida del quart Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, ja que permetrà entreveure aquells aspectes que encara siguin susceptibles de millora. Tots els aspectes de millora detectats seran associats novament a accions correctores, que s'organitzaran segons uns objectius específics i es temporalitzaran per donar inici, al segon Pla intern d'igualtat.

5. Cronograma

A l'annex I presentem un calendari de la implantació de les accions, el seguiment i l'avaluació.

6. Solució de discrepàncies

Si durant el procés d'implantació, seguiment, avaluació i revisió del Pla sorgissin discrepàncies, aquestes s'exposaran a les reunions periòdiques de la Comissió de Seguiment on es negociarà de bona fe. Caldrà la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció acords, tant parcials com totals.

En cas de desacord, la Comissió de Seguiment podrà recórrer a procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent, quan això hagi estat previst.

4.3 Crear un manual d'acollida								
5.1 Actualització de la formació de la plantilla								
6.1 Formació per a la Comissió d'igualtat								
6.2 Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de Formació anual per tota la plantilla								
6.3 Formació per a càrrecs elèctes d'igualtat de tracte i oportunitats								
6.4 Formació sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió.								
7.1 Revisió de condicions laborals amb perspectiva de gènere								
7.2 Adequar instal·lacions amb perspectiva de gènere								
8.1 Revisar protocols								
8.2 Formació a la comissió d'investigació del protocol								
8.3 Revisió del Pla de prevenció								
8.4 Incorporar la perspectiva de gènere a la seguretat en el treball								
8.5 Anàlisi de clima amb perspectiva de gènere								
8.6 Informar sobre prevenció de riscos laborals i assatjament sexual per raó de sexe								
8.7 Realitzar avaluació de riscos psicosocials								

9.1 Sensibilitzar en matèria de corresponsabilitat								
9.2 Millorar les mesures de conciliació actuals								
Seguiment								
Avaluació								