

**SEGON PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS  
ENTRE DONES I HOMES  
DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA**

**Àrea de Gestió de Persones i Talent**



**Diputació Tarragona**

## Índex

1.	Compromís Institucional.....	3
2.	Marc normatiu .....	4
2.1.	Preàmbul .....	4
2.2.	Normativa .....	4
3.	Segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona .....	6
3.1.	Àmbit d'aplicació .....	6
3.2.	Vigència .....	6
3.3.	Finalitat del pla.....	6
3.4.	Parts que concerten el Segon Pla d'Igualtat.....	6
3.5.	Diagnosi de la situació .....	7
4.	Estructura del Pla .....	7
4.1.	Objectius generals del Pla .....	8
4.2.	Línies d'actuació .....	8
4.3.	Implementació del pla: objectius, accions i resultats.....	9
5.	Avaluació, seguiment, revisió i avaluació final .....	15
6.	ANNEXOS.....	17
	ANNEX I. Informe de la diagnosi .....	18
	ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat .....	39



## 1. Compromís Institucional

La Diputació de Tarragona impulsa una cultura corporativa compromesa amb la garantia de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits i de forma transversal.

Les polítiques d'igualtat es defineixen com el conjunt de decisions, objectius i mesures adoptades per al foment de la igualtat efectiva entre dones i homes.

El 25 de gener de 2022, dins del procediment d'elaboració de la diagnosi interna, es va comunicar al personal la necessitat de conèixer a través d'una enquesta l'opinió de l'organització sobre la igualtat entre dones i homes a la Diputació de Tarragona.

En l'aprovació del Pla de Mandat 2023-2027 s'ha expressat la clara intenció de fomentar la igualtat de gènere a la Diputació, tant internament com externament; amb la promoció d'eines que fomentin la igualtat de gènere a tots els òrgans que depenguin de la corporació i amb campanyes destinades a la sensibilització sobre la discriminació per raó de sexe.

El segon Pla d'Igualtat ha estat fruit del consens entre la Diputació de Tarragona i els sindicats (Intersindical, UGT, CCOO i USTEC.s (IAC). És un instrument a través del qual es vol donar continuïtat a la feina realitzada fins al moment, així com, permetre avançar en les qüestions i aspectes clau en matèria d'igualtat que siguin necessàries millorar, ampliar o integrar i com a institució assolir.

La Diputació de Tarragona com a institució pública, en ple convenciment d'aquesta integració, aprova i signa el seu ferm compromís respecte del desenvolupament de les mesures i les accions contingudes en el *segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona*, i assegura que es promouran i comportarà una major responsabilitat social, política i corporativa, així com una aplicació transversal de la igualtat a la nostra organització.

## 2. Marc normatiu

### 2.1. Preàmbul

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat d'homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials i laborals.

### 2.2. Normativa

- El Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, del 25 de març de 1957, modificat per Tractat d'Amsterdam, que va entrar en vigor amb data 1 de maig de 1999.
- La Constitució Espanyola de 1978.
- La Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de dades del règim local.
- La Directiva 92/85/CEE, 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 la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).
- El Tractat de Niça (2001).
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- L'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes.
- L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006).
- La Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- 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.
- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, 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.
- El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, per la qual es regulen les mesures per a la garantia de la llibertat sexual en l'àmbit laboral.
- La Llei 31/2022 dels pressupostos generals de l'Estat, que modifica la Llei 9/2017 de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic.
- 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.
- Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

## 3. Segon Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Tarragona

### 3.1. Àmbit d'aplicació

El Segon Pla és aplicable a tot el personal que presta servei a la Diputació de Tarragona així com, als seus organismes autònoms. (en endavant, Pla)

### 3.2. Vigència

El Pla té una vigència de quatre anys (2023-2027).

### 3.3. Finalitat del pla

La finalitat del Pla és incorporar el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, establir criteris d'actuació de forma expressa i específica, establir un conjunt ordenat de mesures, i definir les línies d'actuació avaluables, dirigides a evitar els obstacles que puguin dificultar o impedir la igualtat efectiva de dones i homes dins de la corporació.

El Pla contempla 10 línies d'actuació, 5 objectius generals i 33 objectius específics amb 47 accions.

Es tracta d'un document que pretén millorar les condicions de treball de tota la plantilla en general, i de les dones, en particular, i detectar possibles mentalitats i dinàmiques que perpetuen les desigualtats i les discriminacions de gènere.

### 3.4. Parts que concerten el Segon Pla d'Igualtat

Les parts que concerten aquest Pla són els membres de la Comissió Negociadora la qual és paritària, donat que està integrada per representants de la corporació i representants dels treballadors.

La **Comissió Negociadora** del II Pla d'Igualtat es va constituir el dia 3 d'octubre de 2021 i és l'encarregada de negociar el II del Pla d'Igualtat.

Finalitzada la negociació del II Pla, la Comissió Negociadora es dissoldrà i assumirà les funcions d'implementació, seguiment, modificació, revisió i avaluació del II Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat.

**La Comissió d'Igualtat**, constituïda en data 18 de febrer de 2021, és la responsable d'impulsar l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la gestió de la diversitat i la conciliació de la vida personal i laboral, a fi i efecte d'aconseguir una major equitat en l'àmbit laboral.

Aquesta Comissió disposa d'unes normes de funcionament intern acordades en Mesa General de Negociació de data 3 de maig de 2022.

### 3.5. Diagnosi de la situació

La diagnosi consisteix en la recopilació i anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat d'homes i dones a la Diputació de Tarragona, i permet detectar aquells aspectes o àmbits en què es puguin produir situacions de desigualtat o discriminació i sobre els que s'haurà d'actuar.

Per l'elaboració del Pla s'ha tingut en compte els resultats de la **diagnosi interna** realitzada a la Diputació de Tarragona (s'adjunta com annex I), la qual ha analitzat els **9 àmbits** de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i els **4 àmbits opcionals** del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, que a continuació es detallen, i que han estat fonamentals per establir les línies d'actuació, els objectius, les accions, els indicadors, i els resultats esperats del Pla. Àmbits analitzats:

- Àmbit 1: Procés de selecció i de contractació.
- Àmbit 2: Classificació professional.
- Àmbit 3: Formació.
- Àmbit 4: Promoció professional.
- Àmbit 5: Condicions de treball.
- Àmbit 6: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Àmbit 7: Infrarepresentació femenina.
- Àmbit 8: Retribucions.
- Àmbit 9: Prevenió respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Àmbit 10: Cultura i gestió organitzativa.
- Àmbit 11: Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
- Àmbit 12: Violència de gènere.
- Àmbit 13: Llenguatge i comunicació no sexista.

També s'ha tingut en compte, les orientacions establertes en el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

I per últim, per establir les línies d'actuació i les accions d'actuació, també s'ha tingut en compte, el resultat i les conclusions del I Pla d'Igualtat, amb l'objectiu de garantir una visió evolutiva pel que fa al desenvolupament de les polítiques i pràctiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins de la institució.

## 4. Estructura del Pla

La informació obtinguda a la diagnosi ha permès establir unes **línies d'actuació** que constitueixen els instruments per aportar suport estructural al Pla. Cada línia conté, a la vegada, una sèrie **d'objectius** el desenvolupament del qual es concreta en cadascuna de les **accions** i **resultats** esperats.

Tot això, es complementa amb un model d'avaluació que pren com a referència l'evolució dels indicadors i el grau d'assoliment de les accions, que permetrà, amb caràcter periòdic, conèixer el grau de realització dels objectius del pla.

## 4.1. Objectius generals del Pla

El Pla té per objectiu principal establir un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, orientat a assolir i implementar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat, les línies d'actuació i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Una vegada realitzada la diagnosi de situació i tenint en compte els resultats obtinguts i els recursos dels que es disposa, es defineixen els següents **objectius generals**:

- Identificar i remoure els obstacles que impedeixen promoure de forma efectiva i real la igualtat d'oportunitats, tant en l'àmbit formal com informal de la Diputació de Tarragona.
- Implementar i promoure la integració de la perspectiva de gènere, mitjançant mesures concretes per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització i en el seu funcionament.
- Promoure, establir i garantir mesures que tinguin com a objectiu erradicar qualsevol classe de discriminació, desigualtat i invisibilitat per raó de sexe.
- Assolir el compromís polític de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats des de la perspectiva de gènere en l'organització interna.

Els objectius proposats suposen un avanç respecte als èxits aconseguits fins ara, a través de les polítiques i les bones pràctiques incorporades en els últims anys, especialment amb la implementació i els resultats de l'avaluació del I Pla d'Igualtat de la Diputació 2015-2018.

## 4.2. Línies d'actuació

Sobre la informació obtinguda a la diagnosi s'han fixat **10 línies d'actuació prioritàries** del Pla relacionades amb les matèries que a continuació es detallen:

- 1.- Procés de selecció (àmbit 1):** aquesta línia d'actuació el que pretén és vetllar per la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, en els processos de selecció i en la contractació de personal.
- 2.- Formació (àmbit 3):** aquesta línia d'actuació el que pretén és sensibilitzar i formar a tot el personal en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
- 3.- Promoció professional (àmbit 4):** aquesta línia d'actuació el que pretén és incloure la perspectiva de gènere en la promoció i desenvolupament de la carrera professional del personal de la corporació.
- 4.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (àmbit 6):** aquesta línia d'actuació el que pretén és ordenar el temps de

treball a través de l'exercici corresponsable de drets per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**5.- Retribucions (àmbit 8):** aquesta línia d'actuació el que pretén és garantir el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hi hagi cap classe de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

**6.- Prevenció respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere (àmbit 9):** aquesta línia d'actuació el que pretén és incorporar la perspectiva de gènere respecte de la prevenció, tractament i actuació davant l'assetjament laboral.

**7.- Cultura i gestió organitzativa (àmbit 10):** aquesta línia d'actuació el que pretén és institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la perspectiva de gènere, entre dones i homes com a principi bàsic i transversal en la cultura i estructura organitzativa.

**8.- Salut laboral des d'una perspectiva de gènere (àmbit 11):** aquesta línia d'actuació el que pretén és garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a les persones treballadores, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut.

**9.- Violència de gènere (àmbit 12):** aquesta línia d'actuació el que pretén és sensibilitzar, formar i informar sobre la violència de gènere, les víctimes de violència de gènere i els seus drets.

**10.- Llenguatge i comunicació no sexista (àmbit 13)** aquesta línia d'actuació el que pretén és desenvolupar una política d'imatge corporativa i de comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.

### 4.3. Implementació del pla: objectius, accions i resultats

El resultat de la diagnosi ha posat de manifest quines han de ser les línies d'actuació prioritàries i ha permès fixar els objectius i les accions del Pla ha desenvolupar en els propers quatre anys.

Cada línia d'actuació conté, com a mínim, un **objectiu** i un **resultat esperat**, i cada objectiu conté, com a mínim, una **acció** a desenvolupar i implementar per tal d'assolir l'objectiu assignat.

Les accions estan descrites a les **fitxes corresponents** que s'adjunten en aquest pla com annex II, així com el **procediment de revisió** del desplegament de les accions.

A continuació es detallen els objectius, les accions i els resultats segons la línia d'actuació:

#### Línia 1. Procés de selecció

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L1.O1 Incloure als temaris de selecció d'accés als llocs de treball temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació respecte de les persones LGTBI.</b>	<b>L1.O1.A1-</b> Incloure als temaris de selecció matèries relacionades amb la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.	Que els temaris dels processos de selecció incorporin temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.

<b>L1.02 Vetllar i fomentar la representació paritària en els òrgans de selecció que participen en els processos de selecció.</b>	<b>L1.02.A1-</b> Vetllar i fomentar la representació paritària en els tribunals que participen en els processos de selecció.	Que els tribunals que participen en els processos de selecció tinguin una representació equitativa entre dones i homes.
---	--	---

## Línia 2. Formació

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L2.01 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>	<p><b>L2.01.A1-</b> Continuar amb el disseny de programes de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització.</p> <p><b>L2.01.A2-</b> Proporcionar al personal electe formació específica en igualtat i perspectiva de gènere.</p> <p><b>L2.01.A3-</b> Realitzar campanyes de sensibilització i informació sobre el col·lectiu LGTBI.</p>	Que totes les persones de la corporació estigui format i informat en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>L2.02 Integrar la perspectiva de gènere en el pla anual de formació corporatiu.</b>	<p><b>L2.02.A1-</b> Planificar accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere de forma específica segons les funcions que es duen a terme i les necessitats requerides al lloc de treball.</p> <p><b>L2.02.A2-</b> Oferir formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere en format d'autoformació a tota la plantilla.</p> <p><b>L2.02.A3-</b> Oferir formació contínua en matèria de LGTBI per a tota la plantilla.</p>	Aconseguir integrar la perspectiva de gènere a les competències pròpies de tot el personal.
<b>L2.03 Establir un sistema de seguiment i control amb perspectiva de gènere de les accions formatives.</b>	<b>L2.03.A1-</b> Implementar un sistema que permeti obtenir les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional i unitat, departament o àrea.	Mesurar la integració de la perspectiva de gènere a les accions formatives.

## Línia 3. Promoció professional

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L3.01 Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.</b>	<b>L3.01.A1-</b> Facilitar l'accés a la promoció professional amb garantia d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla en servei actiu.	Fomentar que les persones en situació d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar, puguin accedir a les accions formatives i d'actualització.

#### **Línia 4. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<p><b>L4.01 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b></p>	<p><b>L4.01.A1-</b>Sensibilitzar i difondre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre la plantilla.</p> <p><b>L4.01.A2-</b>Crear, comunicar i posar a disposició de la plantilla un recull de totes les mesures corporatives en matèria de conciliació.</p> <p><b>L4.01.A3-</b>Sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat familiar i el repartiment de forma equilibrada de les tasques en l'àmbit personal.</p> <p><b>L4.01.A4-</b>Desenvolupar i continuar amb el projecte dels espais de lactància amb l'objectiu de millorar i adaptar els espais a les necessitats que es derivin.</p> <p><b>L4.01.A5-</b>Comunicar, sensibilitzar i informar al personal masculí de la corporació sobre les mesures de conciliació existents, per tal de fomentar l'ús i el coneixement de la seva existència.</p> <p><b>L4.01.A6-</b>Analitzar la possibilitat d'adoptar noves mesures de conciliació que millorin les existents.</p> <p><b>L4.01.A7-</b> Mantener i fomentar la formació d'interès corporatiu relacionada amb el lloc de treball en modalitat virtual o autoformació.</p>	<p>Mantenir les polítiques i mesures de conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.</p>

#### **Línia 5. Retribucions**

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<p><b>L5.01 Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones, vetllar per la transparència i eliminar qualsevol factor que pugui provocar bretxa salarial entre dones i homes.</b></p>	<p><b>L5.01.A1-</b> Realitzar l'auditoria retributiva a tenor del que regula la el RD 902/2020 per tal de realitzar el diagnòstic de la situació retributiva a la Diputació a través de l'avaluació dels llocs de treball i l'establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives en cas de detectar-les d'acord amb la normativa vigent.</p> <p><b>L5.01.A2-</b>Realitzar i tenir en compte la valoració de llocs de treball, per tal d'aplicar els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.</p> <p><b>L5.01.A3-</b> Realitzar anualment el registre retributiu.</p>	<p>Utilitzar els instruments que estableix la normativa vigent per tal d'analitzar la bretxa salarial per raó de gènere i garantir el principi d'igualtat retributiva.</p>

**Línia 6. Prevenció respecte de l'assetjament sexual i per raó de gènere**

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L6.01 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>	<p><b>L6.01.A1-</b> Actualitzar i digitalitzar el procediment de comunicació al personal de nova incorporació, respecte a l'existència i contingut dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, així com l'espai existent a la intranet sobre aquesta matèria.</p> <p><b>L6.01.A2-</b> Mantenir actualitzats i revisats els protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el que reguli la normativa vigent.</p> <p><b>L6.01.A3-</b> Incloure dins del pla de formació corporatiu accions d'autoformació obligatòries sobre els protocols de la Diputació de Tarragona per a la prevenció i el tractament de l'assetjament laboral.</p>	Disposar dels protocols en matèria de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral actualitzats permanentment, en qualsevol de les seves modalitats i informar a tot el personal de la corporació.
<b>L6.02 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament als Centres Educatius, tenint en compte les seves particularitats.</b>	<p><b>L6.02.A1-</b> Incloure en les Normes d'Organització i Funcionament dels Centres educatius (NOFC), els deures i responsabilitats de l'alumnat i les famílies regulades al protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament dels Centres Educatius de la Diputació de la Tarragona.</p> <p><b>L6.02.A2-</b> Incloure en les NOFC la conducta objecte de sanció per l'assetjament de l'alumnat envers el personal dels centres educatius.</p> <p><b>L6.02.A3-</b> Incloure mesures de prevenció respecte de qualsevol classe d'assetjament per part de l'alumnat cap al personal dels centres educatius.</p>	Assegurar el coneixement i compliment per part de la comunitat educativa dels deures i responsabilitats incloses al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament i les conseqüències del seu incompliment.
<b>L6.03 Garantir la llibertat sexual de forma integral d'acord amb la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</b>	<b>L6.03.A1-</b> Garantir la llibertat sexual i la protecció de les persones davant de conductes i delictes contra la llibertat sexual i la seva integritat moral.	Prevenir la comissió de delictes o conductes contra la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral.
<b>L6.04 Elaborar un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</b>	<b>L6.04.A1-</b> Elaborar un protocol específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.	Que la corporació disposi d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.

### Línia 7. Cultura i gestió organitzativa

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució (interna i externament).</b>	<p><b>L7.O1.A1-</b> Aprovar un pla específic pel col·lectiu LGTBI d'acord a la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer que garanteixi la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI a l'àmbit laboral.</p> <p><b>L7.O1.A2-</b> Incloure al conveni col·lectiu i al pacte de condicions "el principi d'igualtat d'oportunitats" com a clàusula declarativa i transversal i menció expressa del col·lectiu LGTBI.</p> <p><b>L7.O1.A3-</b> Establir en el procediment d'acollida del personal de nova incorporació la informació i formació bàsica en matèria d'igualtat.</p> <p><b>L7.O1.A4-</b> Implementar, en la mesura que sigui possible, en els programes, processos i procediments les dades desagregades per sexe.</p> <p><b>L7.O1.A5-</b> Vetllar perquè les comissions estiguin formades tenint en compte la perspectiva de gènere, sempre que sigui possible.</p>	Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>L7.O2 Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.</b>	<p><b>L7.O2.A1-</b> Revisar la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.</p> <p><b>L7.O2.A2-</b> Garantir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de contractació.</p>	Gestionar la contractació pública amb perspectiva de gènere.
<b>L7.O3 Assumir per part de totes les àrees i organismes autònoms la responsabilitat i el compromís respecte al Pla d'Igualtat així com el seu desenvolupament dels objectius i les accions.</b>	<b>L7.O3.A1-</b> Informar a totes les àrees i organismes autònoms del contingut del Pla (objectius i accions a desenvolupar)	Assolir el compromís de la implementació del Pla per part de tota la corporació.

### Línia 8. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L8.O1 Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>	<p><b>L8.O1.A1-</b> Realitzar accions formatives d'actualització en matèria d'igualtat als membres del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p><b>L8.O1.A2-</b> Donar a conèixer el procediment d'avaluació de riscos que inclou a les treballadores en situació d'embaràs i lactància.</p>	Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.

### Línia 9. Violència de gènere

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L9.01 Regular i incloure en la normativa interna les mesures i els drets que tenen les persones víctimes de violència de gènere d'acord amb la normativa vigent.</b>	<p><b>L9.01.A1</b>-Recollir en un document tots els drets i mesures que la llei contempla per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.01.A2</b>-Incloure un apartat específic a l'espai d'igualtat del la Intranet corporativa per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.01.A3</b>-Comunicar i difondre aquests espais, drets i recursos de què disposen les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.01.A4</b>-Impulsar i participar en campanyes de sensibilització internes i externes en matèria de violència de gènere.</p>	Que les víctimes de violència de gènere que prestin servei a la Diputació puguin estar informades i assessorades dels seus drets i que la resta de la plantilla sigui coneixedora d'aquests drets i del compromís de la corporació en aquesta matèria.

### Línia 10. Llenguatge i comunicació no sexista

Objectiu específic	Accions	Resultat esperat
<b>L10.01 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>	<p><b>L10.01.A1</b>-Vetllar perquè s'inclouï la perspectiva de gènere en els documents de treball interns i externs de la corporació.</p> <p><b>L10.01.A2</b>-Impulsar i dotar de contingut l'espai d'igualtat a la Intranet corporativa en els diferents apartats que contempla.</p> <p><b>L10.01.A3</b>-Revisar la web de la corporació i la Intranet des d'una perspectiva de gènere, continguts i imatges que fomentin i promoguin la igualtat.</p> <p><b>L10.01.A4</b>- Dotar a tot el personal de la corporació de mitjans o recursos digitals en matèria de l'ús de llenguatge no sexista, inclusiu i amb perspectiva de gènere.</p>	Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>L10.02 Integrar la igualtat de tracte i no discriminació al web corporatiu.</b>	<b>L10.02.A1</b> - Introduir mesures que facilitin l'accés al web corporatiu a les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.	Garantir la igualtat de tracte i no discriminació en l'accés al web, per part de les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.

## 5. Avaluació, seguiment, revisió i avaluació final

### Avaluació

Una vegada implementat el Pla s'haurà d'elaborar anualment un informe d'avaluació que estableixi l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de les accions, així com el grau general d'assoliment dels resultats previstos mesurats amb els indicadors prèviament dissenyats.

Aquesta avaluació estarà orientada als següents aspectes:

- Conèixer el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Diagnosticar, en profunditat, l'impacte de les mesures implementades en la transformació de les desigualtats i discriminacions entre dones i homes, prèviament identificades i sobre les quals actuen les mesures.
- Prendre decisions per al proper Pla d'Igualtat.

Per dur a terme l'avaluació es faran servir els mateixos instruments que per a la recollida i la posterior sistematització i tractament de la informació utilitzats en el diagnòstic, per tal d'afavorir la identificació dels canvis generats per la implementació del Pla.

### Seguiment

La Comissió d'Igualtat, una vegada dissolta la Comissió Negociadora, assumeix les seves funcions establertes a les Normes de Funcionament de la Comissió d'Igualtat, en el sentit literal que a continuació es detallen:

- Fer el seguiment i avaluació del calendari d'actuació i execució de les mesures aprovades en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Fer el seguiment i avaluació de les mesures previstes en la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, podent demanar informació a cadascuna de les parts, així com a la resta del personal de l'organització.
- Assumir i exercir aquelles competències que li han estat encomanades per tal d'impulsar l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la gestió de la diversitat i la conciliació de la vida personal i laboral, per assolir una major equitat en l'àmbit laboral, fomentar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en el si de l'organització i la gestió de la Diputació de Tarragona.
- Vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Realitzar l'Informe anual d'igualtat a partir del qual s'avaluarà l'impacte i els resultats obtinguts.
- Totes aquelles funcions que li siguin atribuïdes segons la normativa vigent.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari o extraordinari d'acord amb el que regula l'article 3 de les normes de funcionament intern, amb l'objectiu de planificar les actuacions i els projectes anuals, fer-ne el seguiment i avaluar els resultats, i realitzar la revisió i, si s'escau, incorporarà l'establiment de noves accions.

En cas de discrepància i resolució de conflictes l'adopció dels acords es regirà pel que s'ha establert a l'article 15 de les *Normes d'organització i funcionament de la Mesa General de Negociació de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms*, pel qual, s'estableix que en cas de no arribar a un acord unànim, se sotmetrà a votació, sent necessari el vot favorable de la representació de la Diputació, i com a mínim, la majoria simple de la part social.

La validesa i eficàcia dels acords o pactes estarà supeditada a l'aprovació de l'òrgan de govern competent i, en conseqüència, a la viabilitat legal i pressupostària.

Es garanteix l'accés de la representació legal de les persones treballadores, a la informació sobre el contingut del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

### **Revisió**

La revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme una vegada realitzat l'informe anual d'acord amb els resultats obtinguts, o bé quan concorrin qualsevol dels supòsits previstos a l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, motius pel qual la revisió del pla serà obligatòria.

### **Avaluació final**

Una vegada finalitzada la vigència dels quatre anys del Pla, s'emetrà un informe final d'avaluació del pla que permetrà i donarà lloc a iniciar les diferents fases per l'elaboració d'un nou pla d'Igualtat (compromís institucional, diagnosi...).

## 6. ANNEXOS

**ANNEX I. Informe de la diagnosi**

**ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat**



## ANNEX I. Informe de la diagnosi

### INFORME DE RESULTATS

# DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

**Autoria:**

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada. Coordinadora i autora

Virginia Carreres. Autora

Mar Vidal Aparicio. Edició

## Dades entorn de la diagnosi

- Data de realització de la diagnosi: Abril 2022
- Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: Juliol 2020- desembre 2021
- Nombre de persones en plantilla: a 31 de desembre de 2021, 994 persones que componen el personal de la Diputació; de les quals 533 són dones i 461 són homes.

## Diagnosi de situació

L'objectiu de la diagnosi és obtenir informació detallada i estructurada que permeti evidenciar el grau d'avanç i desenvolupament de la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones de la **Diputació de Tarragona**. També s'han analitzat diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten tot el personal i com aquest actua i executa alhora les seves responsabilitats tenint en compte la perspectiva de gènere.

L'eina utilitzada és l'enfocament o anàlisi de gènere, que aporta una forma d'aprofundir en la realitat, admetent i coneixent que dones i homes tenen condicions i demandes diferents.

## Objectius de la diagnosi

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## Àmbits de la diagnosi

Per determinar els àmbits de la diagnosi es tenen en compte les modificacions de la Llei orgànica arran del Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març pel que fa a les matèries objecte d'anàlisi.

### Àmbits

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Classificació professional. Condicions de treball i infrarepresentació femenina.
3. Procés de selecció i contractació
4. Formació
5. Promoció professional
6. Retribucions i auditoria salarial
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. Comunicació no sexista

## 9. Salut laboral

10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

### Informació qualitativa

La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització.

Per recollir la **informació qualitativa de caràcter subjectiu** s'ha utilitzat una enquesta que s'ha remès a tota la plantilla de la Diputació de Tarragona, i l'han respost 312 persones, que representen un 31,4% del total de la plantilla. La distribució de les 312 persones és de 194 dones (62.2%), 117 homes (37.5%) i una persona no binària (0.3%).

La **informació qualitativa de caràcter objectiu** fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió. És necessària per identificar la influència que pot tenir la gestió de recursos humans en l'existència de possibles desigualtats.

La **informació quantitativa** fa referència a les dades de què disposa l'organització, desagregades per sexes, per a cadascun dels àmbits d'estudi.

### Anàlisi de les dades obtingudes en la diagnosi

Una vegada recollida la informació, s'ha analitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels 10 àmbits.

S'ha avaluat:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans tenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes i la manera com afecten al col·lectiu femení.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització, i així poder copsar les desigualtats existents. Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la següent gradació percentual, tenint en compte que la LOIEDH<sup>1</sup> estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

- Entre el 40 i el 60%: presència equilibrada
- Entre el 61 i el 70%: presència desequilibrada
- Més del 71%: presència desequilibrada destacada

<sup>1</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes

En alguns casos, a l'estudi de dades quantitatives també s'analitzen els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe; és a dir, el percentatge de dones sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. Aquesta anàlisi aporta informació sobre si dones i homes tenen un nivell de representació igualitari, així com la distribució d'unes i altres als diferents departaments i nivells.

Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, s'ha establert quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora.

## 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència al conjunt de supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una manera senzilla d'explicar-ho seria: «La cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar.» La cultura organitzativa, entesa com a «forma de ser d'una organització», es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives. Així doncs, en aquest àmbit es tracta d'avançar en el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, en la implicació de la presidència i la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, en la percepció de les persones que componen la plantilla i en la manera com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa la Diputació de Tarragona.

### 1.1 Anàlisi de les dades

- La voluntat política d'avançar cap a la igualtat entre dones i homes queda expressada en el Pla de Mandat. Tanmateix, la perspectiva de gènere no queda incorporada com a fonament de treball tal com estableix l'Agenda 2030.
- Els documents analitzats no inclouen de forma específica objectius d'igualtat o objectius de perspectiva de gènere.
- No es preveuen accions positives per pal·liar les possibles desigualtats de gènere.
- No s'observa la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Diputació.
- No consta una línia específica que promogui la perspectiva de gènere en els ajuntaments.
- En l'àmbit intern, el Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari inclouen mesures a favor de la corresponsabilitat.
- Destaca el nivell de compromís de l'àrea que gestiona els recursos humans, amb dades desagregades per sexe.
- Personal molt capacitada en igualtat dins de l'àrea que gestiona els recursos humans.

- No es visibilitza cap estructura d'igualtat en l'organigrama de la Diputació.
- El Ple de la Diputació està masculinitzat.
- La Presidència està encapçalada, per primer cop, per una dona.
- Importants desequilibris en els lideratges de les comissions.

## 1.2 Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existeix compromís de la direcció de l'àrea que gestiona les persones a favor de la igualtat de gènere.</li> <li>• Al davant de la Diputació hi ha una dona i la junta de govern és equilibrada.</li> <li>• El Pla de Mandat consta la igualtat entre dones i homes com un repte assolir.</li> <li>• El Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari recullen en gran mesura la perspectiva de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar eines que facilitin la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i de serveis.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Diputació.</li> <li>• Donar visibilitat a l'espai d'igualtat ubicat dins de l'àrea que gestiona les persones.</li> <li>• Crear un òrgan que faciliti la incorporació transversal de la perspectiva de gènere.</li> <li>• Crear una línia que dona suport als ajuntaments a treballar amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Corregir les desigualtats de presència de dones en les comissions.</li> </ul>

## 2. Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

L'àmbit tracta d'erradicar les discriminacions de gènere en els tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, i presència de dones i homes en els diferents llocs de treball.

### 2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització

A continuació es presenten dades referents a la composició del personal de la Diputació de Tarragona i a les seves característiques, com són el sexe, la categoria professional, l'edat i l'antiguitat. Així, es fa una primera aproximació a l'organització per evidenciar factors condicionats pel gènere, com ara la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes.

### Dades plantilla total

- La composició de la plantilla, a 31 de desembre de 2021, és d'un total de 994 persones que componen el personal de la Diputació; s'observa que un 54% són dones i un 46% homes.
- La Diputació compleix amb el principi de paritat en la presència que, segons la LOIEDH, es dona quan ambdós sexes tenen una representació d'entre el 40 i el 60%.
- Del total de la plantilla, 277 persones són personal funcionari de carrera, que suposaria gairebé el 28%. D'aquest percentatge, el 55% són dones (152) i el 45% homes (125).
- Del personal funcionari interí, el nombre absolut és de 372 persones, que suposa sobre el total de la plantilla el 37%. D'aquest percentatge el 60% son dones (223) i el 40% són homes (149).
- La suma de personal funcionari, de carrera i interí, és de 649; en percentatge, sobre el total de la plantilla, és el 65%, en dones representa el 58% (375) i en homes el 42% (274).
- Les persones amb contracte laboral suposen el 35% de la plantilla (345); d'aquest percentatge el 46% són dones (158) i el 54% homes (187).

### Hi ha diferències entre homes i dones?

- La plantilla és equilibrada. Si s'analitzen les dades per tipologia de contracte, augmenta la presència de dones en el personal funcionari interí.
- Els homes tenen més presència en el col·lectiu amb contracte laboral.

## 2.2 Característiques generals de la plantilla

### Distribució de la plantilla per antiguitat

- La mitjana d'antiguitat a la Diputació és de 10,6 anys. La mitjana dels homes (12,09 anys) està gairebé 3 punts per sobre de la de les dones (9,32 anys). Això pot tenir conseqüències a la bretxa salarial pels complements d'antiguitat.
- S'observen diferències significatives a la franja d'edat d'entre 0 i 5 anys d'antiguitat. Aquesta franja d'antiguitat representa un percentatge superior de dones que d'homes. La diferència pot afectar a la bretxa salarial si tenim en compte el complement d'antiguitat.

### Distribució de la plantilla per edat

- La mitjana d'edat de la plantilla de la Diputació de Tarragona és de 49,9 anys. Existeix una diferència de 2,6 anys entre la mitjana d'edat de dones i homes: 48,7 les dones i 51,3 els homes.
- A les franges d'edat, se n'observen dues amb més nombre de persones. Es tracta de la franja de 40-50 anys, que concentra el 44% de la plantilla, i la següent, de 50-60 anys, on el percentatge de la plantilla és del 30%. Les dues franges concentren el 74% de la plantilla.

- Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa com la diferència més important es troba a la franja de 40-50 anys, on al presència de dones és significativament més elevada (25% dones –19% homes).
- La franja de 50-60 anys mostra el mateix percentatge d'homes i de dones (15%).
- La franja de 18-30 anys és la que té menys presència de personal, tant de dones com d'homes.

#### Hi ha diferències entre homes i dones?

- La franja més comuna per als dos sexes és la d'entre 40 i 50 anys.
- Es detecten desigualtat en les franges de 30-40 anys, on destaca la presència de dones, i de 50-60, on destaca la presència d'homes.

### 2.3 Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

#### Distribució de la plantilla per centre de treball

- El centre de treball on es concentra un percentatge major de la plantilla, 25% del total, és el Palau de la Diputació. La distribució desagregada per sexe és equilibrada, ja que el 14% són dones i l'11% homes.
- L'altre centre de treball amb major concentració de persones és l'Edifici Síntesi, amb el 27% del total de plantilla.
- Ambdós centres engloben el 52% de la plantilla. Dins d'aquests centres, les diferències entre homes i dones no superen el 4%.
- La majoria de centres de treball representen, cadascun, menys d'un 3% del total de la plantilla.
- Als centres que representen entre un 4-5% de la plantilla (Escola d'Art i Disseny de Tarragona, Col·legi d'Educació Especial Alba i Col·legi d'Educació Especial Sant Rafael) es fan les següents observacions:
  - Centres sobre representats per dones: CEE Alba i CEE Sant Rafael.
  - Centre sobre representats per homes : EAD de Tarragona.
- Centres amb una distribució equilibrada d'homes i dones: Escola i Conservatori de Música a Reus, Escola i Conservatori de Música a Tarragona, i Escola i Conservatori de Música a Tortosa.

#### Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

- La Diputació de Tarragona disposa de tretze àrees funcionals, segons les dades facilitades del 2020 i 2021.
- En general, quant a la distribució de la plantilla destaca l'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà (SAC) (32,5%) per sobre de la resta. L'Organisme autònom Base - Gestió d'ingressos (BASE) engloba el 19,5% i l'Àrea del Servei d'Assistència al Municipi (SAM) representa un 11% de la plantilla. En total, s'hi concentra el 63% de la plantilla.

- Si s'analitzen aquestes dades desagregades per sexe s'observen els següents detalls:
  - BASE es troba molt feminitzat (13% de dones i 6% d'homes).
  - SAC i SAT mostren un equilibri en la distribució de sexes.

### Distribució de la plantilla per grup professional i vinculació

- La classificació dels grups professionals proporcionada per la Diputació de Tarragona és molt extensa. Per aquesta raó s'ha fet una agrupació per a simplificar les dades.
- El grup professional més nombrós és el C2, personal funcionari de carrera i interí: 23%, seguit pel grup A1L, personal laboral: 16%, el grup A2L, personal laboral: 11% i el grup C1, personal funcionari de carrera i interí: 11%.
- En analitzar les dades desagregades per sexe, respecte del total de la plantilla, destaca una gran diferència en la composició del grup professional C2, ja que està format per un 18% de dones i menys d'un 5% d'homes.
- La resta de grups professionals comentats mostren una distribució entre sexes més equilibrada.
- Pel que fa a la composició de cada grup s'observa, com ja s'ha dit que el grup professional més comú C2, que el personal funcionari de carrera i interí es troba molt desequilibrat, ja que està compost per un 79% de dones i només un 21% d'homes.
- Pel que fa al resta de grups, podem destacar la categoria A2L, la qual representa un 11% del total de la plantilla. Aquest grup està format per un 68% de dones i un 32% d'homes. Per tant, també es troba feminitzat.
- Els grups professionals de més nivell tenen un percentatge d'homes superior al de dones. Així, el grup professional A1, personal laboral: està compost per un 61% d'homes i només un 39% de dones i A1L, personal laboral: està compost per un 55% d'homes i un 45% de dones.
- Existeixen departaments on només s'hi troba un dels dos sexes, però no representen més d'un 1% del total de la plantilla.

### Distribució de la plantilla per lloc de treball

- La classificació dels llocs de treball proporcionada per la Diputació de Tarragona és molt extensa i complexa. Per aquesta raó s'ha fet una agrupació per a simplificar les dades.
- Els cinc llocs de treball on hi treballa la majoria de persones suposen un 54% del total de la plantilla. Aquests corresponen a auxiliar administratiu/iva (21%), professor/a (16%), tècnic/a auxiliar especialista (7%), administratiu/iva (5%) i tècnic/a auxiliar (5%).
- En analitzar les dades desagregades per sexe, no s'observen gaires diferències dins d'aquests llocs de treball. Tot i així, cal remarcar l'excepció dels auxiliars administratius/ives on les dones representen un 17% del total de la plantilla i els homes només el 4%.

## 2.4 Tipologia de jornada de dones i homes

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

- La jornada completa suposa el 90% del total de la plantilla, format pel 41% d'homes i el 49% de dones. Això és coherent amb l'estructura de la Diputació.
- Pel que fa a la jornada a temps parcial, que suposa el 10% de tota la plantilla, la tenen un 9% de les dones i un 11% dels homes de l'organització.

### Hi ha diferències entre homes i dones segons el tipus de jornada laboral?

- S'observa que les dades són equilibrades.

## 2.5 Anàlisi de les dades

- La plantilla de la Diputació de Tarragona és equilibrada pel que fa a composició de dones (54%) i homes (46%).
- La mitjana d'edat de la plantilla és superior en el cas dels homes, amb més de dos anys de diferència.
- La mitjana d'antiguitat no és elevada. De fet, gairebé el 50% de la plantilla porta menys de cinc anys treballant a la Diputació.
- Els centres de treball més nombrosos (Palau i Edifici Síntesi) mostren una distribució equilibrada d'homes i dones.
- Pel que fa als llocs de treball, d'educador/a, d'auxiliar administratiu/iva i de cap d'unitat administrativa es troben fortament feminitzades. El personal tècnic especialista, en canvi, es mostra masculinitzat amb un 73% d'homes.
- La majoria de grups professionals es troben prou equilibrats entre homes i dones. Tot i així, el grup més comú, C2, es troba feminitzat. També destaquen les diferències en els grups C2, A2L i APL, ja que mostren una diferència important entre els percentatges d'homes i dones sobre els seus col·lectius. A més, es pot destacar que els grups de més nivell (A1 i A1L) estan compostos per més homes que dones, tot i que la diferència no és preocupant.
- La majoria de la plantilla es divideix en tres tipus de vinculació: funcionaris de carrera, funcionaris interins i personal laboral. En tots els casos es mostra una distribució equilibrada d'homes i dones.
- El percentatge d'homes i dones que treballen amb una jornada parcial és molt similar. Trobem igualtat en aquest aspecte.
- El percentatge d'extincions de contracte de dones és superior al dels homes.

## 2.6 Conclusions de l'àmbit de Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

Àmbit Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes en el global de la plantilla.</li> <li>• No hi ha diferències importants entre homes i dones pel que fa a l'edat.</li> <li>• Igualtat en la distribució de la majoria de contractes.</li> <li>• Igualtat en el tipus de jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar accions positives per tal d'equilibrar els departaments i llocs de treball que es troben feminitzats i masculinitzats.</li> <li>• Revisar el grup professional C2, que està clarament feminitzat, per valorar les causes i adoptar les accions pertinents.</li> <li>• Estudiar les causes que expliquen que el percentatge d'extincions sigui destacadament superior en el cas de les dones.</li> <li>• Estudiar les causes que expliquen que el motiu sigui la renúncia en el 34% de les extincions de les dones.</li> </ul>

### 3. Procés de selecció i contractació

L'àmbit tracta sobre la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, és a dir, en els processos de selecció i contractació.

#### 3.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona compta amb les Bases generals reguladores dels processos de selecció.
- La Diputació, en ser una administració pública, compleix amb els criteris d'imparcialitat i transparència, principis que estan també recollits en les bases generals de selecció. Tanmateix, en les Bases no s'incorporen mesures pròpies de l'enfocament de gènere.
- L'anàlisi resultant d'una convocatòria pública té com a resultat l'absència de l'enfocament de gènere.
- El llenguatge utilitzat en la convocatòria pública és inclusiu.
- La Diputació compta amb una descripció de llocs de treball, i actualment l'està actualitzant.
- Les Bases Generals de selecció no obliguen a les persones que puguin formar part dels processos de selecció a tenir una formació en igualtat de dones i homes.
- Pel que fa a les contractacions dels últims quatre anys, en números totals hi ha més incorporacions de dones.

- Quant al major nombre de persones incorporades, Base-gestió d'ingressos amb el 32%, SAC amb el 23% i SAM amb el 11% concentren el 66% d'incorporacions del total de la plantilla total.
- Si s'observen les dades desagregades per sexe, les dones es concentren a Base-gestió d'ingressos i SAC. La resta es troben repartides entre les diferents àrees.
- La presència d'homes no està concentrada en cap àrea. Tanmateix, destaca l'àrea del SAT, on els homes tenen un 5% de presència i les dones un 1% del total incorporat.
- Les dones es concentren en certes categories, mentre que els homes queden més repartits per totes les categories. En concret, les dones en concentren a les categories dels grups C2, C1 i A2L.
- Els homes tenen un major presència pel que fa a la incorporació en les categories superiors A1, A1L, A2, A2L.

### 3.2 Conclusions de l'àmbit d'accés a l'organització

Àmbit Selecció i Contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació de Tarragona compta amb diferents suports per regular l'accés a la institució.</li> <li>• La Diputació de Tarragona té en compte el llenguatge inclusiu en els processos de selecció.</li> <li>• La Diputació de Tarragona té la Descripció dels Llocs de Treball. Actualment es troba en procés d'actualització.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerir els coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats a qualsevol persona que participi en el procés de selecció.</li> <li>• Incorporar mesures d'acció positiva en aquelles categories/llocs de treball amb infrarepresentació femenina.</li> <li>• Revisar les causes sobre les diferències en l'accés de categories de dones i homes.</li> </ul>

## 4. Formació

### 4.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació compta amb un Pla de Formació Corporatiu on s'exposen amb detall tant els objectius com la metodologia per dur a terme les formacions. El Pla també compta amb formació obligatòria en sensibilització en igualtat.
- En cap altre Pla s'ha detectat formació sobre com aplicar la perspectiva de gènere en el lloc de treball.
- L'àrea que gestiona els recursos humans disposa de les dades desagregades per sexe de les formacions realitzades, però no de les dades en relació als departaments i grups professionals.
- Majoritàriament, les dones han rebut més hores de formació, no més nombre d'accions formatives.
- Les accions formatives en igualtat han estat molt reduïdes.

## 4.2 Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació compta amb diferents opcions formatives. Compta amb un Pla de Formació Corporatiu Anual.</li> <li>• La formació en sensibilització en igualtat és obligatòria.</li> <li>• El programa formatiu és molt ampli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de Formació Anual.</li> <li>• Vetllar perquè la formació en igualtat d'oportunitats arribi a totes les persones de la plantilla.</li> <li>• Millorar la sistematització de seguiment de les formacions realitzades.</li> </ul>

## 5. Promoció professional

Aquest àmbit tracta els objectius que garanteixin les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

### 5.1 Anàlisi de les dades

- En els últims quatre anys, s'observa un avantatge numèric de les dones en les promocions realitzades a la corporació. De les 98 persones que han promocionat, el 62% són dones i el 38% han estat homes.
- Comparativament el segon dels darrers quatre anys és l'any que més dones promocionen i el que menys homes promocionen. El primer dels quatre anys de les 15 persones que promocionen, 10 són homes.
- Majoritàriament, les persones promocionades estan dins del personal funcionari de carrera. Del total promocionat, el 79% ho són.
- Si s'observa la dada desagregada per sexe, el nombre de dones del personal funcionari de carrera és de 53 i el nombre d'homes de 25. El percentatge és del 68% de dones i el 32% d'homes. És manté el desequilibri observat anteriorment.
- El nombre de promocions, quant al personal laboral, és de 20 persones, que suposa el 21% de les promocions totals.
- Si s'observa la dada desagregada per sexe, el nombre de dones del personal laboral és de 8 i el nombre d'homes de 12. El percentatge és del 40% de dones i 60% d'homes. En aquest cas, el desequilibri és a favor dels homes.
- Dins del personal funcionari, les promocions tenen majoritàriament origen en el grup C1.
- Dins del personal laboral, l'origen de les promocions per grups professionals són de categories més baixes; en concret, APL concentra el 30%.
- A les dades conjuntes, del personal funcionari i laboral, destaca la categoria A2 amb el 26% del total de persones promocionades. D'aquest 26%, el 16% són dones i el 10% homes.

- Les promocions segons el destí i per grup professional es reparteixen entre totes les categories de destí de forma força equilibrada, encara que en destaquen tres, situant-se entre el 8% i el 13% del total de persones promocionades.
- La primera, C1-18-33, concentra el 13% del total de persones promocionades, i si es mira la dada desagregada per sexe, les dones concentren el 9% i els homes el 4%.
- Dins del personal funcionari, les promocions s'ubiquen principalment en la categoria C1, i en concret en l'escala C1 18-33. Majoritàriament, les promocions de destí estan ocupades per dones.
- També s'identifiquen, quant al personal funcionari, promocions del grup professional A, i de forma més nombrosa del grup A2. Equilibri en aquest cas entre dones i homes.
- Quant a promocions segons el destí del personal laboral, el nombre de dones és de 6 i el d'homes és d'11. El percentatge és del 35% de dones i el 65% d'homes. En aquest cas, el desequilibri és a favor dels homes.
- Les promocions es concentren en pocs grups professionals, set en concret. Tres grups professionals concentren un percentatge important de destí de les promocions: són A2L-22-50 i C1L-18-37 amb el 12%, i C1L20-40 i C2L-16-29 on la totalitat de les persones promocionades són homes, d'un 18% i 35% respectivament.
- Per departaments, s'observa que les promocions provenen de quinze departaments. D'aquests quinze, quatre concentren el 52% de les promocions d'origen. El més important és l'àrea del SAM, amb el 21% de les promocions d'origen.
- Al SAM, que concentra el 21% de les promocions d'origen, les dones suposen el 17% i els homes el 4%.
- L'àrea de Recursos Humans concentra el 10% de les promocions d'origen, sent les dones el 7% i els homes el 3%.
- Per departaments, s'observa que les promocions de destí són catorze departaments. D'aquests catorze, quatre concentren el 54%. El més important és l'àrea del SAM, amb el 21% de les promocions d'origen i els homes el 4%.
- S'observa com les promocions per concurs de mèrit concentren el 57% de les promocions. Les dones representen el 38% i els homes el 19%.

## 5.2 Conclusions de l'àmbit Promoció i desenvolupament professional

Àmbit Promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació vetlla perquè les promocions internes siguin paritàries.</li> <li>• El Conveni Col·lectiu del personal laboral i el Pacte de Condicions del personal funcionari contempen la promoció interna dins del seu articulat.</li> <li>• Es disposa de Bases general reguladores.</li> <li>• S'observa un important nombre de promocions en els últims quatre anys.</li> <li>• Les promocions han beneficiat les categories més baixes.</li> <li>• Les promocions han estat majoritàriament a favor de les dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure en el Conveni Col·lectiu i en el Pacte de condicions, de forma expressa, l'opció d'accions positives per equilibrar departaments o categories on un sexe es trobi infrarepresentades.</li> <li>• Revisar les promocions del personal laboral on el percentatge sigui força més reduït que el personal funcionari.</li> <li>• Incloure, en les bases generals, l'opció d'accions positives per tal d'assegurar les promocions internes de les dones sempre que calgui i evitar la tendència de l'últim any.</li> </ul>

## 6. Retribucions

L'àmbit es proposa garantir el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hi hagi cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

### 6.1 Estudi de les retribucions

L'estudi de la bretxa salarial es del període de gener 2020 al desembre 2020. El número de la plantilla durant tot el període es de 1.186 persones.

### 6.2 Quadre d'anàlisi

La Diputació de Tarragona compta, en el període de referència, amb 35 complements salarials que afecten a les retribucions totals anuals. D'aquests complements s'analitzen a continuació els 8 que tenen mitjanes d'importos anuals significatius per l'anàlisi de la bretxa salarial.

A banda del detall d'aquests complements, també s'analitzen les retribucions totals anuals i per hora i el salari base anual.

Concepte		Mitjana	Mitjana per grup	Mediana	Mediana per grup
	Retribucions Totals Anuals	x	x	x	x
	Retribucions Totals per Hora	x	x	x	x
	Salari Base	x	x	x	x
<b>CS1</b>	Antiguitat	x	x	x	x
<b>CS2</b>	Complement de Destí / de Nivell	x	x	x	x
<b>CS3</b>	Complement Específic / de Lloc	x	x	x	x
<b>CS4</b>	Productivitat Adequació	x	x	x	x
<b>CS5</b>	Fons de Productivitat Anual	x	x	x	x
<b>CS9</b>	Complement Polivalència	x	x	x	x
<b>CS16</b>	Complement Productivitat	x	x	x	x
<b>CS32</b>	Ajudes Socials	x	x	x	x

### 6.3 Retribucions totals i càlcul de la possible bretxa salarial.

#### Mitjana i mediana de retribucions totals anuals de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial

- La bretxa salarial de la mitjana de retribucions totals és de 7,21%, mentre que la bretxa de la mediana de retribucions totals anuals és de 7,8%.
- Són imports pràcticament iguals, pel que no es dedueix segregació vertical ni horitzontal.

#### Mitjana i mediana de retribucions per hora, de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial

- Pel que fa al càlcul de la bretxa de les retribucions totals per hora, s'observa com els imports són lleugerament inferiors als anuals.

### 6.4 Anàlisi de Dades

- La mitjana de la bretxa salarial del total de retribucions anuals és del 7,21% i al càlcul per hora del 6,73%.
- La mediana de la bretxa salarial del total de retribucions anuals és del 7,80% i de 7,32% en el càlcul per hora.
- En tots dos casos els percentatges són molt similars, amb el que no es pot indicar ni segregació vertical ni horitzontal a les retribucions totals.
- El complement d'antiguitat pot estar afectant a la bretxa de retribucions totals de la Diputació de Tarragona. En concret, aquest complement té una bretxa salarial del 20,82%. Aquest complement reflecteix la distribució de la plantilla, on la mitjana d'antiguitat de les dones és de 7 anys i la dels homes és de 10 anys. Tot i això, s'observa a la franja d'antiguitat de 0 a 4 anys hi ha 426 dones i 252 homes, per tant s'estan incorporant més dones que podran revertir aquesta bretxa d'aquest complement.
- El complement de productivitat pot estar afectant a la bretxa salarial de retribucions totals sent un 31,32%. Tot i no afecta a la majoria de la plantilla,

només al 14,5%, en el desglossament realitzat s'observa com la distribució d'aquest complement té tendència a que les dones cobrin els imports més baixos i els homes els imports més alts.

## 6.5 Conclusions àmbit retribucions

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació de Tarragona compta amb la valoració dels llocs de treball.</li> <li>• La bretxa salarial de la Diputació de Tarragona queda afectada principalment pel complement d'antiguitat, el qual no és causa de discriminació directa.</li> <li>• La bretxa salarial en el seu conjunt està per sota del 10%, que malgrat ser important es situa per sota de la mitja.</li> <li>• No hi ha diferències significatives entre la bretxa salarial total i la bretxa salarial per hora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar un seguiment i anàlisi del complement de productivitat per tal de trobar accions positives per revertir la dada.</li> <li>• Seguir incorporant més dones que homes a les noves contractacions per tal de veure rebaixat el % de bretxa del complement d'antiguitat.</li> </ul>

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

Avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetllar perquè les accions proposades repercuteixin tant en homes com en dones.

### 7.1 Ús de les diferents mesures

#### Utilització de mesures segons sexe

- Al 2021, 138 persones van acollir-se a mesures de corresponsabilitat. El 76% de les mesures de temps de treball i corresponsabilitat són utilitzades per dones. El 24% per homes.

#### Utilització de les mesures segons tipus

- La cura de menor és la mesura més utilitzada per la plantilla de la Diputació. Concentra un 43% del personal. En aquest 43% és on s'observa una major diferència entre dones i homes. El 37% són dones i el 6% són homes.
- De la resta de mesures se'n fa un ús més equilibrat.
- S'observa que el col·lectiu de dones sobre el total de dones es concentra en tres mesures: maternitat, lactància acumulada i cura de menor.

## Utilització de les mesures de flexibilitat horària (tipus 2)

- La flexibilitat horària és una mesura a la que tots els treballadors i treballadores de la Diputació es poden acollir. No obstant, existeix una mesura de flexibilitat horària exclusivament per a treballadors i treballadores amb fills i filles menors de 12 anys.
- La mesura és utilitzada, en el període de referència, per 170 persones de les quals un 70% són dones i un 30% homes.

### 7.2 Anàlisi de les dades

- Les mesures de conciliació queden recollides al Conveni col·lectiu del personal laboral i al Pacte de condicions del personal funcionari.
- El 76% de les persones que s'acullen a les mesures referents al temps de treball i corresponsabilitat són dones.
- Les reduccions de jornada per cura de menors és una mesura utilitzada majoritàriament per dones.
- Tota la plantilla compta amb flexibilitat horària. Malgrat això, existeix una mesura especial per treballadors i treballadores amb fills menors de 12 anys. En aquest cas, el 70% de les persones que s'hi acullen són dones.

### 7.3 Conclusions de l'àmbit Temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit Temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Conveni col·lectiu del personal laboral i el Pacte de condicions del personal funcionari recullen les mesures de conciliació.</li> <li>• Seguiment sistematitzat de les persones que s'acullen a les mesures de conciliació amb dades desagregades per sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dones segueixen sent el percentatge majoritari de les persones que s'acullen a les mesures de conciliació tant referents al temps de treball i corresponsabilitat com de flexibilitat horària.</li> <li>• Difondre les mesures de conciliació entre la plantilla, especialment entre els homes.</li> <li>• Creació d'un document específic a disposició de la plantilla.</li> </ul>

## 8. Comunicació no sexista

L'àmbit vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

## 8.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

### L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista?

- La Diputació disposa d'una guia de recomanacions per a l'ús del llenguatge no sexista. Aquestes recomanacions tenen el propòsit d'avançar cap a un ús del llenguatge més neutre i que no accentui els estereotips de gènere amb un ús genèric del masculí. Tanmateix, les recomanacions no inclouen la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius de la Diputació.
- La Diputació fa ús d'altres guies inclusives, com ara la guia de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat; en aquest cas, la guia va més enllà del propi llenguatge.
- La Diputació disposa de normes de participació a les xarxes socials i de normes per als comentaris a la IntraDT.

### El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?

- No es té coneixement d'una formació específica en comunicació feminista al personal amb responsabilitats en matèria de comunicació.

### Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?

- Hi ha un ús generalitzat del llenguatge inclusiu, però no pel que fa a la idea de comunicar amb perspectiva de gènere.

### Les ofertes de treball, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?

- Pel que fa a les ofertes de llocs de treball el llenguatge és inclusiu.

### S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?

- No consta que s'hagi sol·licitat.

### Web de la Diputació de Tarragona

- L'ús del llenguatge inclusiu és força generalitzat; no obstant això, en alguns casos s'opta per la forma masculina del llenguatge.
- Les imatges utilitzades al web són majoritàriament equilibrades, amb presència d'homes i de dones. El fet que la presidència de la Diputació estigui ocupada per una dona afavoreix la presència femenina i en molts casos fa que les imatges siguin paritàries. Si la presidenta no fos una dona, la presència femenina seria minoritària.
- Tanmateix, les imatges no s'utilitzen com a recurs per potenciar i reconèixer les dones, tret de les imatges utilitzades per difondre l'agenda musical.

- Pel que fa als continguts, no hi ha pràcticament cap referència a la igualtat. No es percep com a línia de treball o com a estratègia incorporada transversalment en les diferents àrees de treball. Sí que es fa referència a l'Agenda 2030, i figura l'anagrama de l'objectiu 5 en diferents espais del web, però no s'especifica com s'hi treballa.
- En el vídeo sobre el Pla de Mandat de la Diputació, s'esmenta que l'estratègia és feminista, però no queda expressada al web de la Diputació.

## 8.2 Anàlisi de les dades

- Ús del llenguatge inclusiu en la majoria dels textos i dels continguts expressats al web.
- No obstant això, el web no comunica com s'incorpora metodològicament la perspectiva de gènere en el serveis i en el mètode de treball.
- El web no s'utilitza com un espai per reduir els rols i estereotips de gènere.
- El web no combat la violència contra les dones.
- Es disposa d'una guia de recomanacions sobre l'ús del llenguatge inclusiu, però no inclou com incorporar la perspectiva de gènere en els supòsits comunicatius.

## 8.3 Conclusions de l'àmbit Comunicació no sexista

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ús generalitzat del llenguatge inclusiu.</li> <li>• Les imatges utilitzades al web generalment tenen una presència equilibrada de dones i homes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'una nova estratègia comunicativa que inclogui entre els seus objectius la promoció de la igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere.</li> <li>• Elaboració d'un protocol de comunicació per conèixer com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i imatges.</li> <li>• Revisió del web per corregir els continguts sense perspectiva de gènere i per aconseguir que es converteixi en una eina per combatre les desigualtats i discriminacions de gènere.</li> <li>• Formació generalitzada del personal de comunicació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts generats per la Diputació.</li> </ul>

## 9. Salut laboral

L'àmbit tracta d'impulsar polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que en les condicions laborals i de treball de dones i homes hi ha desigualtats, i que aquestes comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.

### 9.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona disposa de política de prevenció de riscos, però no hi queden prou explícites les possibles diferències en temes de risc de salut laboral entre dones i homes. No inclou cap menció a l'embaràs ni al període de lactància.
- Hi ha una diferència important entre els dies de baixa de dones i homes. Malgrat això, el nombre de persones és molt reduït, si tenim en compte el nombre de la plantilla, de més de 900 persones.

### 9.2 Conclusions de l'àmbit Salut laboral

Àmbit de salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es disposa de Política de Prevenció de Riscos Laborals.</li> <li>• La política té àmbit d'aplicació a totes les persones que treballen a la Diputació</li> <li>• Es disposa d'un Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a la política de riscos laborals.</li> <li>• Crear eines per poder fer anàlisi de gènere sobre les dades de baixes laborals, ja que en l'actualitat el motiu de baixa no té indicadors de gènere.</li> <li>• Formar en igualtat a totes les persones membres del Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>

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

Les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

### 10.1 Anàlisi de les dades

- La Diputació de Tarragona disposa de protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Es disposa d'un òrgan d'investigació i de persones de referència a qui acudir en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El personal ha estat format en matèria de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

### 10.2 Conclusions de l'àmbit Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Diputació disposa de protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>• Es disposa de persones de referència i d'un òrgan d'investigació.</li> <li>• El protocol disposa de procediment intern de denúncia.</li> <li>• Hi ha previst un pla formatiu per a tota la plantilla sobre el protocol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar l'esforç per avançar cap a una cultura lliure de qualsevol tipus de violència sexual o per raó de gènere, així com lliure de qualsevol tipus d'assetjament laboral.</li> <li>• Realitzar campanyes de sensibilització per crear entorns lliure de violències.</li> </ul>

## ANNEX II. Fitxes descriptives del Segon Pla d'Igualtat

### Fitxa 1

<b>Objectiu específic</b>
<b>L1.01 Incloure als temaris de selecció d'accés als llocs de treball temes en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació respecte de les persones LGTBI.</b>
<b>Acció</b>
<b>L1.01.A1-</b> Incloure als temaris de selecció matèries relacionades amb la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Elaborar continguts en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones seleccionades estiguin sensibilitzades i tinguin coneixements sobre la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.
<b>Responsable</b>
Unitat de Selecció de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Quart trimestre de 2023 i permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de persones que s'han incorporat a l'organització amb els nous temaris d'igualtat de tracte i de no discriminació de les persones LGTBI.</li> <li>- Número de processos selectius on s'han incorporat nous temaris d'igualtat de tracte i de no discriminació de les persones LGTBI.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propis</li> </ul>
<b>Observacions</b>

## Fitxa 2

<b>Objectiu específic</b>
<b>L1.02 Vetllar i fomentar la representació paritària en els òrgans de selecció que participen en els processos de selecció.</b>
<b>Acció</b>
<b>L1.02.A1-</b> Vetllar i fomentar la representació paritària en els tribunals que participen en els processos de selecció.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Vetllar i fomentar que la composició sigui paritària, sempre que sigui possible, atès que la composició dels membres dels tribunals es regeix per criteris tècnics i neutres d'acord amb la normativa vigent
<b>Resultat de l'acció</b>
Que els tribunals que participen en els processos de selecció tinguin una representació el més equitativa possible entre dones i homes.
<b>Responsable</b>
Unitat de Selecció de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de tribunals de selecció i contractació on la composició és paritària.</li> <li>- Distribució percentual dels tribunals desagregat per homes i dones.</li> <li>- Nombre de persones que han participat en els processos de selecció desagregat per sexe i amb caràcter anual.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 3**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A1-</b> Continuar amb el disseny de programes de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure, al pla anual de formació corporativa, una acció en matèria d'igualtat de caràcter obligatori i en modalitat d'autoformació, adreçada a tot el personal de la Diputació.</li> <li>- Incloure, al pla anual de formació corporativa, altres accions específiques en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació estigui format i informat en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives ofertades, en matèria d'igualtat d'oportunitats i sensibilització.</li> <li>- Nombre de persones que han realitzat l'acció formativa obligatòria en matèria d'igualtat.</li> <li>- % de persones que han realitzat l'acció formativa obligatòria en matèria d'igualtat.</li> <li>- Nombre de persones amb comandament que han realitzat accions formatives en matèria d'igualtat.</li> <li>- Nombre total d'hores de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materials propis o externs: les accions formatives es poden elaborar amb recursos propis o mitjançant la contractació d'una empresa especialitzada en matèria d'igualtat.</li> <li>- Pressupost a determinar segons necessitat.</li> </ul>
<b>Observacions</b>
La unitat de formació tindrà en compte les necessitats formatives en cada moment per adaptar l'oferta en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

**Fitxa 4**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A2-</b> Proporcionar al personal electe formació específica en igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar al personal electe de la corporació l'accés a les accions formatives adreçades al personal de la Diputació de Tarragona en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> <li>- Impartir una formació específica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere adreçada al personal electe.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones de la corporació tinguin accés a les accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
A l'inici del mandat i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personal electe, desagregat per sexe, que ha realitzat accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, adreçades al personal de la Diputació de Tarragona</li> <li>- Nombre de personal electe, desagregat per sexe, que ha realitzat l'acció formativa en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, adreçada al personal electe de la Diputació de Tarragona</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractació d'una empresa especialitzada en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere per al personal directiu.</li> <li>- Econòmics.</li> </ul>
<b>Comentaris i observacions</b>

**Fitxa 5**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O1 Sensibilitzar en igualtat de gènere de forma obligatòria i contínua al personal de la Diputació, d'acord amb les seves funcions i nivells de responsabilitat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O1.A3-</b> Realitzar campanyes de sensibilització i informació respecte del col·lectiu LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Impulsar i participar en accions i campanyes de sensibilització respecte al col·lectiu LGTBI.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que les persones de la corporació tinguin accés a les accions informatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
<b>Responsable</b>
L'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de campanyes que s'han realitzat o impulsat.</li> <li>- Nombre de campanyes on s'ha participat (personal de la corporació).</li> <li>- Nombre d'accions informatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones (plantilla) participants en les campanyes realitzades</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Econòmics.
<b>Observacions</b>

## Fitxa 6

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O2 Integrar la perspectiva de gènere en el pla anual de formació corporatiu.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L2.O2.A1-</b> Planificar accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere de forma específica segons les funcions que es duen a terme i les necessitats requerides al lloc de treball.</p> <p><b>L2.O2.A2-</b> Oferir formació contínua en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere en format d'autoformació a tota la plantilla.</p> <p><b>L2.O2.A3-</b> Oferir formació contínua en matèria de LGTBI per a tota la plantilla.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Oferir, al pla de formació anual corporatiu, accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, amb adaptació del contingut de les accions formatives a les funcions que es desenvolupen per part del personal de la corporació de les diferents àrees, departaments i unitats.
<b>Resultat de les accions</b>
Aconseguir integrar la perspectiva de gènere a les competències pròpies de tot el personal.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives segons els diferents llocs de treballs i necessitats específiques.</li> <li>- Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere i de formació i sensibilització LGTBI.</li> <li>- Nombre de persones que han realitzat les accions formatives, desagregades per sexe.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La implementació del Pla d'Igualtat pot requerir que les persones que integren determinades unitats (exemple: Comunicació, Contractació...) necessitin formació específica en matèria d'igualtat, o bé aquelles persones treballadores que dins de les seves funcions realitzin atenció al públic o al servei dels municipis, i sempre que sigui necessari..

**Fitxa 7**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L2.O3 Establir un sistema de seguiment i control amb perspectiva de gènere de les accions formatives.</b>
<b>Acció</b>
<b>L2.O3.A1-</b> Implementar un sistema que permeti obtenir les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional i unitat, departament o àrea.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Implementar un sistema de seguiment de les dades desagregades per sexe, grup o categoria professional, unitat, departament o àrea.
<b>Resultat de l'acció</b>
Mesurar la integració de la perspectiva de gènere a les accions formatives.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Els indicadors es determinaran una vegada fixat el projecte.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis.
<b>Observacions</b>
<p>Quan estigui definit el projecte per implementar el sistema amb perspectiva de gènere, es determinaran els indicadors de seguiment i resultat del projecte.</p> <p>En la mesura del possible, els indicadors es mostraran desagregats per sexe, així com referits a personal amb comandament o no, o per àrees i unitats.</p>

**Fitxa 8**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L3.O1 Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.</b>
<b>Acció</b>
<b>L3.O1.A1-</b> Facilitar l'accés a la promoció professional amb garantia d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla en servei actiu.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitar un espai i difondre les accions formatives que s'ofereixen, per tal que les persones que es troben en excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla o de familiars, puguin estar informades i per tant accedir a les formacions.</li> <li>- Comunicar individualment a les persones que sol·liciten l'excedència voluntària per cura de fill o filla o familiars sobre la possibilitat d'accedir al pla de formació corporatiu.</li> <li>- Recomanar a les persones responsables de les persones que sol·liciten excedència per cura de fill o filla o familiars sobre la possibilitat d'accedir a la formació d'actualització relacionada amb les funcions del lloc de treball.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Fomentar que les persones en situació d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar, puguin accedir a les accions formatives i d'actualització.
<b>Responsable</b>
L'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones, desagregades per sexe, que han estat informades de les accions formatives en situació d'excedència voluntària per cura de fills/es o familiars.</li> <li>- Nombre de persones que finalment s'han inscrit a les accions formatives durant l'excedència voluntària per cura de fills/es o familiars.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Comentaris i observacions</b>

## Fitxa 9

**Objectiu específic**

**L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.**

**Accions**

**L4.O1.A1-**Sensibilitzar i difondre les mesures de conciliació entre la plantilla respecte a les mesures disponibles de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**L4.O1.A2-** Crear, comunicar i posar a disposició de la plantilla un recull de totes les mesures corporatives en matèria de conciliació.

**L4.O1.A3-** Sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat familiar i el repartiment de forma equilibrada de les tasques en l'àmbit personal.

**L4.O1.A5-** Comunicar, sensibilitzar i informar el personal masculí de la corporació sobre les mesures de conciliació existents, per tal de fomentar l'ús i el coneixement de la seva existència.

**Descripció de les actuacions**

- Fer campanyes de difusió i accions de sensibilització a tot el personal de la corporació a través dels diferents mitjans que té la institució al seu abast.
- Crear una guia o un document que sigui un recull de les mesures disponibles en aquesta matèria i posar-la a disposició de tot el personal de la corporació.
- Realitzar una acció formativa específica que promogui la corresponsabilitat i el repartiment equilibrat de les tasques en l'àmbit personal.
- Comunicar al personal masculí de la corporació les mesures de conciliació existents al seu abast.

**Resultat de les accions**

Mantenir les polítiques i mesures de conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.

**Responsable**

Unitat de Desenvolupament de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.  
Unitat de Relacions laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.  
Unitat d'Assistència tècnica de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.

**Calendari**

Segon trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni

**Indicadors de seguiment / avaluació**

- Nombre d'accions de difusió i sensibilització realitzades.
- Nombre de persones treballadores que han realitzat el curs desagregades per sexe.

**Recursos necessaris**

Recursos propis  
Recursos externs: econòmics, si s'escau

**Observacions**

**Fitxa 10**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b>
<b>Acció</b>
<b>L4.O1.A4-</b> Desenvolupar i continuar amb el projecte dels espais de lactància amb l'objectiu de millorar i adaptar els espais a les necessitats que es derivin.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar els actuals espais habilitats per lactància.</li> <li>- Realitzar propostes per millorar els espais existents.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Desenvolupar els projectes d'espais de lactància amb l'objectiu de millorar-los i adaptar-los de manera progressiva a les necessitats que en cada cas es detectin.
<b>Responsable</b>
Unitat de Serveis Generals de l'Àrea de Serveis Interns
<b>Calendari</b>
Tercer trimestre del 2024 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'espais de lactància habilitats.</li> <li>- Nombre de millores efectuades als espais.</li> <li>- Nombre de persones treballadores que fan ús dels espais de lactància.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

**Fitxa 11**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L4.O1 Consolidar una política de conciliació, adreçada a tot el personal, que permeti avançar cap a una organització del temps de la vida laboral, personal i familiar que garanteixi poder gaudir en igualtat.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L4.O1.A6-</b>Analitzar la possibilitat d'adoptar noves mesures de conciliació que millorin les existents.</p> <p><b>L4.O1.A7-</b> Manténir i fomentar la formació d'interès corporatiu relacionada amb el lloc de treball en modalitat virtual o autoformació.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar les mesures de conciliació existents.</li> <li>- Revisar els ajuts d'assistència sanitària i fons social.</li> <li>- Revisar la formació des de la perspectiva de la conciliació de la vida personal i familiar amb accions concretes com potenciar que les accions formatives s'iniciïn a les 9.30 hores</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Mantenir les polítiques i mesures de conciliació en la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la corporació, de forma real, efectiva i equilibrada.
<b>Responsable</b>
<p>Unitat Desenvolupament de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.</p> <p>Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.</p> <p>Unitat de Gestió Econòmica i Nòmines de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.</p>
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023 i durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de millores que s'han introduït al fons social.</li> <li>- Nombre de mesures de conciliació que s'han introduït.</li> <li>- % d'accions formatives ofertades en modalitat virtual o d'autoformació.</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat el teletreball</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat el teletreball, desagregada per sexe</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 12

<b>Objectiu específic</b>
<b>L5.01 Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones, vetllar per la transparència i eliminar qualsevol factor que pugui provocar bretxa salarial entre dones i homes.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L5.01.A1-</b> Realitzar l'auditoria retributiva a tenor del que regula la el RD 902/2020 per tal de realitzar el diagnòstic de la situació retributiva a la Diputació a través de l'avaluació dels llocs de treball i l'establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives en cas de detectar-les d'acord amb la normativa vigent.</p> <p><b>L5.01.A2-</b> Realitzar i tenir en compte la valoració de llocs de treball, per tal d'aplicar els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.</p> <p><b>L5.01.A3-</b>Realitzar anualment el registre retributiu.</p>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analitzar en profunditat els resultats de l'auditoria retributiva.</li> <li>- Elaborar, si s'escau, un pla de millora.</li> </ul>
<b>Resultat de les accions</b>
Utilitzar els instruments que estableix la normativa vigent per tal d'analitzar la bretxa salarial per raó de gènere i garantir el principi d'igualtat retributiva.
<b>Responsable</b>
Unitat de Sistemes d'Informació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent Unitat de Provisió de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023, 2024, 2026 i 2027 (acció 1)  Primer trimestre del 2024 (acció 2)  Quart trimestre del 2023, 2024, 2026 i 2027 (acció 3)
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la bretxa salarial amb caràcter anual.</li> <li>- Número de mesures proposades.</li> <li>- Número de mesures implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 13

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A1-</b> Actualitzar i digitalitzar el procediment de comunicació al personal de nova incorporació, respecte a l'existència i contingut dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, així com l'espai existent a la intranet sobre aquesta matèria.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenir i millorar la comunicació de les qüestions en matèria d'igualtat, protocols per a la prevenció i tractament de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, de la Diputació de Tarragona i els seus Centres Educatius drets de les víctimes de violència de gènere i violència sexual.</li> <li>- Informar a les noves incorporacions sobre l'obligació de realitzar accions formatives sobre els protocols d'assetjament de la Diputació de Tarragona i sobre la prevenció de riscos al lloc de treball.</li> <li>- Implementar un sistema digital per a les comunicacions, en matèria d'assetjament, de digitalització de la comunicació al personal de nova incorporació de la corporació.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació tingui coneixement i constància de l'existència dels protocols per a la prevenció i tractament de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, de la Diputació de Tarragona.
<b>Responsable</b>
Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Col·laboradors</b>
Àrea de Tecnologies de la Informació i la Comunicació. Unitat de Vinculació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat de Seguretat i Salut de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre del persones de nova incorporació que han realitzat les accions formatives obligatòries.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau
<b>Observacions</b>

## Fitxa 14

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1. Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A2-</b> Mantenir actualitzats i revisats els protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el que reguli la normativa vigent.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir un procediment d'actualització dels protocols d'assetjament existents a la Diputació de Tarragona que sigui el més àgil possible.</li> <li>- Mantenir actualitzats els protocols d'assetjament existents a la Diputació de Tarragona.</li> <li>- Determinar propostes de millora en base a l'avaluació dels casos tractats.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Disposar dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona, actualitzats.
<b>Responsable</b>
Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2025
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de millores proposades</li> <li>- Nombre de millores implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 15

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O1 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O1.A3-</b> Incloure dins del pla de formació corporatiu accions d'autoformació obligatòries sobre els protocols de la Diputació de Tarragona per a la prevenció i el tractament de l'assetjament laboral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Incloure al pla de formació corporatiu una acció formativa adreçada a tot el personal de la corporació sobre els protocols existents a la Diputació de Tarragona.
<b>Resultat de l'acció</b>
Que tot el personal de la corporació disposi de coneixements bàsics del contingut dels protocols de prevenció i tractament de l'assetjament de la Diputació de Tarragona.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2025
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones que han realitzat el curs amb caràcter anual i desagregat per sexe.</li> <li>- % de persones de tota la plantilla que han realitzat aquesta formació.</li> <li>- % de persones que ocupen llocs de treball amb comandament que han fet la formació</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intencionalment o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

## Fitxa 16

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O2 Promoure totes aquelles accions, actuacions i formacions que permetin unes condicions i espais de treball lliures d'assetjament als centres educatius, tenint en compte les seves particularitats.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L6.O2.A1-</b> Incloure en les normes d'organització i funcionament dels centres educatius (NOFC), els deures i responsabilitats de l'alumnat i les famílies regulades al protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament dels centres educatius de la Diputació de la Tarragona.</p> <p><b>L6.O2.A2-</b> Incloure en les NOFC la conducta objecte de sanció per l'assetjament de l'alumnat envers el personal dels centres educatius.</p> <p><b>L6.O2.A3-</b> Incloure mesures de prevenció respecte de qualsevol classe d'assetjament per part de l'alumnat cap al personal dels centres educatius.</p>
<b>Resultat de les accions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establir mesures preventives adreçades als centres educatius sobre qualsevol conducta o acte d'assetjament envers la comunitat educativa.</li> <li>- Incloure a les NOFC les conductes objecte de sanció de l'assetjament de l'alumnat envers la comunitat educativa.</li> <li>- Informar a l'alumnat i les famílies dels drets i responsabilitats regulats al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament en els centres educatius a través de les NOFC.</li> </ul>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Assegurar el coneixement i compliment, per part de la comunitat educativa, dels deures i responsabilitats incloses al protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament i les conseqüències del seu incompliment.
<b>Responsable</b>
Unitat de Gestió de Centres Educatius de l'Àrea del SAC.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
- Nombre de mesures preventives implementades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

## Fitxa 17

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O3 Garantir la llibertat sexual de forma integral d'acord amb la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O3.A1-</b> Garantir la llibertat sexual i la protecció de les persones davant de conductes i delictes contra la llibertat sexual i la seva integritat moral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Promoure la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral mitjançant campanyes de sensibilització adreçades al personal de la Diputació de Tarragona.
<b>Resultat de l'acció</b>
Prevenir la comissió de delictes o conductes contra la llibertat sexual i integritat moral a l'àmbit laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació del Gabinet de Presidència i Planificació. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de campanyes de sensibilització realitzades.</li> <li>- Nombre de persones participants als actes i campanyes, si s'escau.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 18**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L6.O4 Elaborar un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</b>
<b>Acció</b>
<b>L6.O4.A1-</b> Elaborar un protocol específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un procediment específic per a la prevenció i tractament de l'assetjament del col·lectiu LGTBI.</li> <li>- Integrar aquest procediment als protocols existents a la Diputació de Tarragona.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Disposar d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament específic pel col·lectiu LGTBI.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Darrer trimestre del 2023.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament del col·lectiu LGTBI</li> <li>- Nombre anual de mesures preventives i/o sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures)</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 19**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució (interna i externament).</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A1-</b> Aprovar un pla específic pel col·lectiu LGTBI d'acord a la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer que garanteixi la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI a l'àmbit laboral.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar les necessitats concretes del col·lectiu LGTBI a la Diputació de Tarragona.</li> <li>- Establir un pla d'acció específic per la promoció i protecció del col·lectiu LGTBI.</li> <li>- Integrar aquest pla d'acció específic del col·lectiu LGTBI a la normativa interna de la Diputació de Tarragona.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Segon trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de millores proposades.</li> <li>- Número de millores implementades.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 20**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A2-</b> Incloure al conveni col·lectiu i al pacte de condicions “el principi d’igualtat d’oportunitats” com a clàusula declarativa i transversal, i menció expressa al col·lectiu LGBTI
<b>Descripció de les actuacions</b>
Incorporar de forma expressa i diferenciada el principi d’igualtat d’oportunitats com a clàusula transversal dins el Conveni col·lectiu i el Pacte de condicions.
<b>Resultat de l’acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d’oportunitats tant en la cultura com en el si de l’organització.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l’Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2024
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
S’ha incorporat al conveni col·lectiu i al pacte de condicions “el principi d’igualtat d’oportunitats”.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 21****Objectiu específic**

**L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.**

**Acció**

**L7.O1.A3-** Establir en el procediment d'acollida del personal de nova incorporació la informació i formació bàsica en matèria d'igualtat.

**Descripció de les actuacions**

- Informar al personal de nova incorporació sobre el contingut de l'espai d'igualtat a la Intranet corporativa.
- Oferir al personal de nova incorporació autoformació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

**Resultat de l'acció**

Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.

**Responsable**

Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.

Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.

**Calendari**

Quart trimestre del 2023

**Indicadors de seguiment / avaluació**

- Número de persones de nova incorporació que han realitzat la formació en igualtat i perspectiva de gènere.
- % de persones de nova incorporació a l'organització que han realitzat formació en igualtat i perspectiva de gènere.

**Recursos necessaris**

Recursos propis

Recursos externs: econòmics, si s'escau.

**Observacions**

La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos interns o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

**Fitxa 22**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A4-</b> Implementar, en la mesura que sigui possible, en els programes, processos i procediments les dades desagregades per sexe.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Establir mecanismes d'obtenció i gestió de dades que permetin la introducció i tractament de dades de forma desagregada per sexe.
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Totes les Àrees i Organismes Autònoms.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de programes, processos i procediments que han implementat el sistema desagregat per sexe.</li> <li>- % de programes, processos i procediments de la Diputació que disposen del sistema desagregat per sexe.</li> <li>- Número d'àmbits amb dades desagregades per sexe.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis  Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>

**Fitxa 23**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.O1 Implementar la igualtat i la perspectiva de gènere de forma transversal a la institució, de forma interna i externa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.O1.A5-</b> Vetllar perquè les comissions estiguin formades tenint en compte la perspectiva de gènere, sempre que sigui possible.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a tota l'organització de la necessitat de constituir, sempre que sigui possible, les comissions segons criteris de paritat de gènere.</li> <li>- Promoure criteris d'equilibri per constituir les comissions amb perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Integrar el valor de la igualtat d'oportunitats tant en la cultura com en el si de l'organització.
<b>Responsable</b>
Totes les Àrees i Organismes Autònoms.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
% de paritat de gènere de les comissions de treball, comissions informatives, comissions de negociació...
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>
La constitució de les comissions ve determinada per la finalitat i l'objectiu d'aquesta, motiu pel qual, la selecció dels membres que la conformen atén a criteris tècnics i d'especialitat i és possible que no pugui ser paritària quant al gènere. No obstant, s'ha de vetllar i fomentar la paritat.

**Fitxa 24****Objectiu específic****L7.O2 Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.****Accions****L7.O2.A1-** Revisar la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.**L7.O2.A2-** Garantir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de contractació.**Descripció de les actuacions**

- Establir una guia de referència (pròpia o externa) per incorporar la perspectiva de gènere en la contractació pública de la corporació.
- Incloure la perspectiva de gènere en la contractació pública.

**Resultat de les accions**

Gestionar la contractació pública amb perspectiva de gènere.

**Responsable**

Unitat de Contractació i Expropiacions de l'Àrea de Serveis interns.

**Calendari**

Acció permanent durant tot el quadrienni.

**Indicadors de seguiment / avaluació**

- % de contractes de la Diputació i dels seus organismes autònoms que inclouen la perspectiva de gènere.

**Recursos necessaris**

Recursos propis

**Observacions**

**Fitxa 25**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L7.03 Assumir per part de totes les àrees i organismes autònoms la responsabilitat i el compromís respecte al Pla d'Igualtat així com el seu desenvolupament dels objectius i les accions.</b>
<b>Acció</b>
<b>L7.03.A1-</b> Informar a totes les àrees i organismes autònoms del contingut del Pla d'Igualtat (objectius i accions a desenvolupar)
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar el II Pla d'Igualtat a les àrees i organismes autònoms.</li> <li>- Programar reunions a les àrees o unitats que han de desplegar les accions incloses al II Pla d'Igualtat.</li> <li>- Acompanyar a les àrees o unitats en el seguiment de les accions concretes que han d'aplicar, integrar o implementar.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assolir el compromís de la implementació del Pla d'Igualtat per part de tota la corporació.</li> <li>- Difondre el Pla i facilitar la informació i la formació a totes les persones de l'organització implicades en el desenvolupament dels objectius i les accions del pla.</li> </ul>
<b>Responsable</b>
Totes les àrees i organismes autònoms
<b>Calendari</b>
Quart trimestre del 2023.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
% d'àrees o unitats informades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>
En funció de les accions a implementar s'utilitzarà amb cada àrea o organisme autònom el mitjà o canal de comunicació més adient.

**Fitxa 26**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L8.O1-Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>
<b>Acció</b>
<b>L8.O1.A1-</b> Realitzar accions formatives d'actualització en matèria d'igualtat als membres del Comitè de Seguretat i Salut.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Formar als membres del Comitè de Seguretat i Salut en matèria d'igualtat.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- % dels membres del Comitè de Seguretat i Salut que ha realitzat formació en matèria d'igualtat.</li> <li>- Número d'accions formatives adreçades als membres del Comitè de Seguretat i Salut.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>
La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos intens o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

**Fitxa 27**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L8.O1-Incorporar la perspectiva de gènere en la política i en els programes de seguretat i salut laboral de la corporació.</b>
<b>Acció</b>
<b>L8.O1.A2-</b> Donar a conèixer el procediment d'avaluació de riscos que inclou a les treballadores en situació d'embaràs i lactància.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Comunicar a les persones que ocupen els llocs de treball amb risc per l'embaràs o lactància, el procediment específic d'avaluació del risc en el cas d'embaràs o lactància.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral.
<b>Responsable</b>
Unitat de Seguretat i Salut de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones que han fet la comunicació d'embaràs o període de lactància.</li> <li>- Nombre de persones que han sol·licitat l'avaluació específica del lloc per embaràs o lactància.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 28**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L9.O1 Regular i incloure en la normativa interna les mesures i els drets que tenen les persones víctimes de violència de gènere d'acord amb la normativa vigent.</b>
<b>Accions</b>
<p><b>L9.O1.A1-</b> Recollir en un document tots els drets i mesures que la llei contempla per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A2-</b> Incloure un apartat específic a l'espai d'igualtat de la Intranet corporativa per les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A3-</b> Comunicar difondre aquests espais, drets i recursos de què disposen les víctimes de violència de gènere.</p> <p><b>L9.O1.A4-</b> Impulsar i participar en campanyes de sensibilització internes i externes en matèria de violència de gènere.</p>
<b>Resultat de les accions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un document que reculli tots els drets laborals de les víctimes de violència de gènere i violència sexual.</li> <li>- Establir a l'apartat d'Igualtat de la Intranet corporativa un espai concret i específic per a les víctimes de violència de gènere i de violència sexual on puguin trobar tota la informació necessària.</li> <li>- Destacar a l'espai d'Igualtat la informació relativa de la violència de gènere i violència sexual.</li> </ul>
<b>Descripció de les actuacions</b>
Que les víctimes de violència de gènere a l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona puguin estar informades dels seus drets i que la resta de la plantilla sigui coneixedora d'aquests drets i del compromís de la corporació en aquesta matèria.
<b>Responsable</b>
Unitat de Relacions Laborals de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número d'accions realitzades</li> <li>- Número de campanyes realitzades</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 29**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A1-Vetllar perquè s'inclougui la perspectiva de gènere en els documents de treball interns i externs de la corporació.</b>
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a les persones encarregades de la comunicació corporativa sobre la perspectiva de gènere en l'àmbit de la comunicació.</li> <li>- Revisar i actualitzar la comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
La Unitat de Comunicació del Gabinet de Presidència i Comunicació. La Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions formatives adreçades a les persones encarregades de la comunicació corporativa.</li> <li>- % de persones encarregades de la comunicació corporativa que han realitzat la formació.</li> </ul>
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis Recursos externs: econòmics, si s'escau.
<b>Observacions</b>

**Fitxa 30**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A2</b> -Impulsar i dotar de contingut l'espai d'igualtat en els diferents apartats que contempla.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Organitzar tot el contingut en matèria d'igualtat, d'acord amb els àmbits que es tracten al Pla d'Igualtat.
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre d'accions de comunicació actualitzades
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 31**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O1.A3-</b> Revisar la web de la corporació i la Intranet des d'una perspectiva de gènere, continguts i imatges que fomentin i promoguin la igualtat.
<b>Descripció de les actuacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el contingut de la web corporativa i la Intranet des d'una perspectiva de gènere.</li> <li>- Mantenir actualitzats els continguts de la web corporativa i la Intranet des de la perspectiva de gènere.</li> </ul>
<b>Resultat de l'acció</b>
Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació de l'Àrea del Gabinet de Presidència i Planificació. Unitat d'Igualtat de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.
<b>Calendari</b>
Acció permanent durant tot el quadrienni.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre d'actualitzacions realitzades
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>

**Fitxa 32****Objectiu específic**

**L10.O1 Incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en matèria de comunicació (interna i externa), així com en la imatge corporativa.**

**Acció**

**L10.O1.A4-** Dotar a tot el personal de la corporació de mitjans o recursos digitals en matèria de l'ús de llenguatge no sexista, inclusiu i amb perspectiva de gènere.

**Descripció de les actuacions**

- Incloure al Pla de formació accions formatives relacionades amb l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.
- Proporcionar al personal de la corporació els instruments i materials necessaris, per poder realitzar les tasques de comunicació interna com en l'externa amb la perspectiva de gènere.

**Resultat de l'acció**

Comunicar de manera interna i externa, sense la presència de cap element sexista o discriminatori per contribuir a la igualtat de gènere.

**Responsable**

Unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent.

**Calendari**

Quart trimestre del 2023 i durant tot el quadrienni

**Indicadors de seguiment / avaluació**

- Nombre d'accions formatives ofertades.
- Nombre de persones treballadores que han realitzat accions formatives relacionades amb l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

**Recursos necessaris**

Recursos propis

Recursos externs: econòmics, si s'escau.

**Observacions**

La unitat de Formació de l'Àrea de Gestió de Persones i Talent valorarà si l'acció formativa es pot duu a terme amb recursos interns o externs, i posteriorment es concretarà quins recursos econòmics es necessiten.

**Fitxa 33**

<b>Objectiu específic</b>
<b>L10.O2 Integrar la igualtat de tracte i no discriminació al web corporatiu.</b>
<b>Acció</b>
<b>L10.O2.A1-</b> Introduir mesures que facilitin l'accés al web corporatiu a les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.
<b>Descripció de les actuacions</b>
Implementar mecanismes, aplicacions i mesures que facilitin l'accés al web corporatiu.
<b>Resultat de l'acció</b>
Garantir la igualtat de tracte i no discriminació en l'accés al web, per part de les persones usuàries, persones amb discapacitat i persones grans.
<b>Responsable</b>
Unitat de Comunicació de l'Àrea del Gabinet de Presidència i Planificació.
<b>Calendari</b>
Primer trimestre del 2024.
<b>Indicadors de seguiment / avaluació</b>
Nombre de mesures implementades.
<b>Recursos necessaris</b>
Recursos propis
<b>Observacions</b>