

# Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs per al període 2023 - 2025

Consorci del Besòs





**Coordinació del treball:**

Jordi Canela i Farré

Director de l'Àrea de Serveis Generals

**Autoria:**

Comissió de negociació del Pla d'Igualtat  
del Consorci del Besòs

**Amb la col·laboració de:**

Salvador Sastre Vogel Kröll

Sastre&Marin Group



# Índex

Presentació.....	0
1. Introducció.....	1
2. Objectius.....	3
3. Marc normatiu.....	6
3.1. Àmbit internacional.....	6
3.2. Àmbit Europeu.....	7
3.3. Àmbit Estatal.....	9
3.4. Àmbit Autonòmic.....	10
3.5. Àmbit Local.....	12
4. Metodologia.....	13
4.1. La Comissió negociadora.....	13
4.2. Fases de la metodologia.....	13
4.3. Eines metodològiques.....	16
5. Diagnosi de gènere.....	17
5.1. El Consorci del Besòs.....	18
5.1.1. Informació General.....	18
5.1.2. Organigrama.....	20
5.2. Anàlisi de la Plantilla.....	21
5.3. Anàlisi d'igualtat per matèries.....	22
5.3.1. Procés de selecció i contractació.....	22
5.3.2. Classificació professional.....	24
5.3.3. Formació.....	26
5.3.4. Promoció professional.....	28
5.3.5. Auditoria salarial i retribucions entre dones i homes.....	28
5.3.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar, laboral i condicions de treball.....	29
5.3.7. Infrarepresentació femenina.....	30
5.3.8. Salut i seguretat laboral.....	34

5.3.9. Prevenció d'assetjament sexual i pre raó de gènere.....	35
6. Pla d'acció.....	36
6.1. Cultura i gestió organitzativa .....	37
6.2. Formació interna i/o continuada .....	39
6.3. Comunicació no sexista.....	41
6.4. Promoció i/o desenvolupament personal.....	44
6.5. Calendari d'implementació del Pla d'acció .....	47
7. Seguiment i avaluació del Pla.....	48



## Presentació

El Consorci del Besòs es va constituir amb l'objectiu essencial de gestionar serveis i realitzar accions urbanístiques com a entitat urbanística especial. A aquest objectiu inicial s'hi ha afegit un consegüent àmbit social, cultural i desenvolupament econòmic que parteix d'una identitat comuna de totes aquelles persones que viuen al votant del territori del Besòs.

L'urbanisme i la societat estan estretament lligats i el Consorci del Besòs reconeix coma propis, un conjunt de valors que han de ser transversals i han d'impregnar el què és i el que fa. Entre aquests valors trobem l'equitat. Equitat entesa no com una obligació que totes les persones hàgim de ser iguals, sinó que totes nosaltres, tot i ser diferents, hem de ser equivalents en termes de dret, beneficis, obligacions i oportunitats. La incorporació de les dones en el món laboral ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX i, malgrat que s'han fet molts passos tant des del punt de vista qualitatiu com quantitatiu, considerem necessari i rellevant impulsar dins del Consorci del Besòs una cultura organitzativa basada en l'equitat i que promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits i sentits.

Malgrat que no és la realitat del Consorci del Besòs, l'anàlisi de la jerarquia de l'ocupació i les professions més prestigioses, de més responsabilitat o millor pagades, situen a les dones en una menor representació en llocs de responsabilitat i directius. En aquest sentit, els ens locals hem de ser institucions exemplars i tenim el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les nostres polítiques de gestió interna i en la nostra cultura institucional, que alhora és objectiu principal del Pla d'Igualtat que avui us presentem. Des d'aquestes premisses, i donant compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes, us presentem el primer Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs amb la voluntat de continuar avançant amb els valors de la igualtat a l'entitat.

Carme Ribas Seix  
Per Acord-CG 20230414



# 1. Introducció

Les formes de discriminació envers les dones són presents, fins i tot als ens locals i supramunicipals, tot i l'aparent estabilitat de treball i de les condicions laborals i retributives que hi trobem.

Malgrat l'anterior, la realitat que avui ens ocupa és que el Consorci del Besòs és una institució altament feminitzada. Es fa palesa perquè la dificultat en treballar la cultura de la igualtat en l'àmbit de gènere, i en aquest sentit l'esforç s'ha de dirigir a incrementar la sensibilitat de les professionals en aquesta matèria, alhora que explorar altres dimensions de què pot ser també la igualtat d'oportunitats.

L'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes pretén dotar el Consorci del Besòs d'una eina i d'un recurs per desenvolupar i establir com a prioritàries, unes accions dirigides a promoure la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de l'organització.

El treball que es presenta a continuació s'estructura en diversos apartats. Inicialment, es presenten els objectius generals i específics del Pla d'Igualtat, s'exposa la normativa legal existent i es descriu la metodologia utilitzada al llarg de tot el procés de treball. Seguidament, es detalla la Diagnòs elaborada per la Comissió d'Igualtat, que ha permès obtenir la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment. El Pla d'igualtat recull un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes.

La diagnòs s'estructura en funció dels vuit eixos estratègics que es relacionen a continuació i, algunes d'elles esdevindran el marc operatiu del Pla d'Acció:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.



4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.

Finalment, trobem el Pla d'Acció que defineix les mesures que s'han de dur a terme al Consorci del Besòs, amb l'objectiu d'atendre els punts forts i punts a millorar resultants de la Diagnòstic de Gènere.

Cada mesura detalla la línia estratègica a la qual forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció, s'incorpora un sistema de seguiment i avaluació.

## 2. Objectius

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes té com a objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, a través d'establir accions correctores per corregir els desequilibris detectats i establir accions per prevenir futures desigualtats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa.

“Un pla d'acció d'igualtat d'oportunitats és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, orientades a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe i/o gènere.”

Art. 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, en la seva redacció donada pel Reial decret llei 6/2019.

Tots els elements descrits en l'anterior definició, degudament impulsats per la Direcció i integrats en el sistema de gestió del Consorci, s'orienten a generar, impulsar, garantir i/o consolidar un sistema estable d'actuació que integri la perspectiva de gènere dins de l'organització de l'ens, que fomenti la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes del Consorci, i prevegi una paritat en tots els estaments jeràrquics.

L'objectiu general que es planteja amb el Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs és el següent:

- Definir una estratègia per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en les polítiques internes del Consorci del Besòs per tal d'eliminar els estereotips, obstacles i desigualtats de gènere que es puguin produir i configurar a través de les estructures formals i informals de l'ens mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen el Consorci.

És per aquest motiu que, l'objectiu general del Pla d'Igualtat té la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar millores en l'organització formal i informal del Consorci del Besòs.

La seva consecució ens porta als següents objectius específics:

- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.
- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'ens entre dones i homes, per al que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.
- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.
- Fer de la igualtat un dels principis informadors dels Recursos Humans del Consorci del Besòs, avançant cap a una organització socialment responsable en matèria d'igualtat.
- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals a tots els nivells i àrees de l'organització.
- Cal assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos, entre d'altres) i, molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es duen a terme d'acord amb el principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Sensibilitzar i conscienciar tot el personal de la necessitat de trencar amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-ho.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

Elaborat i consensuat per la Comissió d'Igualtat, a través d'aquest Pla ens comprometem a treballar de manera planificada, sistemàtica i estructurada per assolir la fita, en lògica conseqüència als nostres valors i des del compromís en l'assoliment de l'equitat.

## Compromís amb l'Agenda 2030

El Consorci del Besòs té la voluntat i el compromís d'adhesió als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides, àmpliament coneguts com l'Agenda 2030. Amb el redactat i la implementació d'aquest Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes, específicament volem enfocar-nos en els ODS número 5, que promouen la igualtat de gènere; l'ODS número 8, que advoca pel treball digne i el creixement econòmic; i l'ODS número 10, que busca reduir les desigualtats.

El nostre pla d'igualtat intern no només reflecteix aquest compromís, sinó que també representa un pas estratègic cap a la realització d'aquests ODS. Centrant-nos en la igualtat de gènere, assegurant un entorn de treball just i fomentant oportunitats de desenvolupament equitatives per a tots els nostres col·laboradors, estem contribuint activament a la promoció d'una societat més justa i sostenible, en línia amb la visió de l'Agenda 2030.

Aquest pla no és només una declaració d'intencions, sinó un conjunt d'accions concretes que busquen generar un impacte positiu i durador en les nostres operacions, en la vida de les persones treballadores del Consorci i en la societat en general. Mitjançant la implementació d'aquest pla d'igualtat intern, reafirmem el nostre compromís amb la consecució dels objectius de desenvolupament sostenible, i amb la construcció d'un futur més igualitari i sostenible per a tothom.

## 3. Marc normatiu

El present Pla Intern d'Igualtat de Gènere s'inclou dins d'un marc legal específic, que es basa en les normatives que promouen la igualtat entre dones i homes en les organitzacions. Aquestes normatives estan establertes a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, i es descriuen a continuació en aquesta secció.

### 3.1. Àmbit internacional

#### Carta de les Nacions Unides, 1945.

La Carta de les Nacions Unides inclou en el seu contingut un compromís amb els drets essencials, afirmant la igualtat de gènere com un d'aquests. D'aquesta manera, estableix que els Estats membres han de assegurar la igualtat entre homes i dones en àmbits com els drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

#### Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona, 1967.

Mitjançant aquesta declaració, es posa de manifest la greu injustícia que implica la discriminació envers les dones, la qual constitueix una vulneració a la dignitat humana, a causa de la negació del principi d'equitat en els drets en comparació amb els homes. A més a més, es fa palesa la necessitat d'incloure el principi d'igualtat en els drets en les constitucions dels diferents països membres, i alhora, es requereix l'adopció de mesures que assegurin aquesta igualtat sense cap mena de discriminació.

#### Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, 1979.

La paritat entre les dones i els homes constitueix un principi jurídic universal amplament reconegut en diversos documents internacionals sobre drets humans. Un exemple destacat és la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En l'article 4.1 d'aquesta convenció, s'indica que " L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte"

#### IV Conferència mundial sobre les dones organitzada per Nacions Unides, 1995.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Pequín el 1995. L'última va ser seguida per una sèrie d'exàmens quinquennals.

#### Carta Social Europea, 1961.

El Consell d'Europa va aprovar la Carta Social Europea el 1961, la qual complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals. Aquest document reconeix el dret a una igual remuneració per a totes les persones que treballen, independentment del seu gènere, i també fa menció de les persones que tenen responsabilitats familiars en l'àmbit laboral.

La versió de la Carta Social Europea de l'any 1996, que va reemplaçar la versió anterior, inclou una clara prohibició de la discriminació, ja sigui directa o indirecta, per motius de gènere. A més a més, ofereix una protecció especial en casos d'embaràs i maternitat i dedica un article específic al dret a la dignitat en el lloc de treball.

#### Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de Nacions Unides, 2015.

En 2015, tots els Estats membres de les Nacions Unides van aprovar 17 Objectius com a part de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, en la qual s'estableix un pla per a aconseguir els Objectius en 15 anys. Dins dels 17 ODS que es van marcar per complir en aquest termini, existeixen alguns que també parlen de la importància de fomentar la igualtat d'oportunitats en la dona. Concretament, l'objectiu número cinc que parla d'aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes.

## 3.2. Àmbit Europeu

#### Carta europea per a la igualtat regional i local.

És a l'article 11 de la Carta europea per a la igualtat en que es reconeix el dret a la igualtat de dones i homes en tots els aspectes de l'ocupació, incloses l'organització del treball i les condicions laborals. A més, s'afegeix el dret a la conciliació de la vida labora, personal i familiar.

### **El tractat de constitució de la Unió Europea (TUE), acordat el 1992.**

En el seu article 141.4 estableix el següent: “Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d’igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l’exercici d’activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”.

### **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.**

Aquesta Directiva estableix les definicions de la discriminació directa, la discriminació indirecta, l’assetjament i l’assetjament sexual. Al mateix temps, encoratja els responsables d’empreses a prendre mesures preventives per combatre l’assetjament sexual, implica una major severitat en les sancions per casos de discriminació i requereix la creació, dins dels Estats membres, d’òrgans encarregats de promoure la igualtat de tracte entre les persones de gènere femení i masculí.

### **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE).**

Dins del seu text legal (concretament a l'article 157), s'estableix la prohibició de la discriminació basada en el gènere en l'àmbit de la retribució per a tasques equivalents o de valor igual. Aquest principi s'estén igualment als sistemes utilitzats per classificar les diferents ocupacions i determinar les retribucions associades a les mateixes.

### **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes, 2016 – 2019.**

El Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 a Europa constitueix el marc de referència actual dins del Pacte europeu per a la igualtat de gènere 2011-2020. Aquest compromís comprèn més de trenta accions en cinc àrees prioritàries: mateixa independència econòmica per a dones i homes, salari igual per una feina igual i feina del mateix valor, igualtat en la presa de decisions, dignitat, integritat i fi de la violència de gènere i igualtat en l’acció exterior.

### **Estratègia per la igualtat de gènere, 2020 – 2025.**

Aquest acord adoptat per tots els estats membres, vol adoptar mesures per poder fomentar la igualtat de gènere en tots els nivells i treballar per donar solucions a aspectes com la violència de gènere, la lluirà contra els estereotips de gènere, la

necessitat de facilitar la conciliació entre la vida familiar i la professional en les llars o la igualtat per accedir als càrrecs de decisió o de poder.

### 3.3. Àmbit Estatal

#### Constitució Espanyola, 1978.

L'article 9.2 parla de l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives.

A l'article 35, en relació amb el treball, estableix que: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe"; i a l'article 103.3 es refereix, específicament, a l'accés a la funció pública d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

#### Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta Llei neix per a combatre totes les desigualtats envers les dones que es donen en tots els àmbits, com la violència de gènere, la discriminació salarial, la mala conciliació laboral, personal i familiar i la poca presència femenina en espais de presa de decisions.

El títol IV es dedica íntegrament al dret de treball en igualtat d'oportunitats, amb diversos capítols dedicats a combatre la desigualtat en el món laboral. És el capítol III el referit als plans d'igualtat de les empreses. Concretament, és l'article 45 el que tracta sobre l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, en que s'exposa que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

#### Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Aquesta llei té com a finalitat combatre la violència dirigida contra les dones. L'Article 2 es centra en garantir els drets laborals per a les víctimes de la violència masclista, mentre que l'Article 21 del capítol II està completament dedicat als drets relacionats amb l'ocupació i la Seguretat Social de les dones que han patit violència de gènere.

**Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes en el treball i en l'ocupació.**

Aquest decret aborda la qüestió de la conciliació entre les esferes personal, familiar i professional, destacant que els permisos relacionats amb aquesta qüestió no només es destinen al personal funcionari, sinó que també s'apliquen al personal contractat en les Administracions públiques.

**Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa la de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).**

Estableix la requeriment per part de les institucions públiques de desenvolupar un Pla Intern d'Igualtat, amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i implementar les accions pertinents per prevenir qualsevol forma de discriminació en l'entorn de treball.

**Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.**

Aquest Reial Decret s'aprova per donar compliment al mandat legal del desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, conforme al que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### 3.4. Àmbit Autonòmic.

**Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006.**

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social. Concretament en l'article 19: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació." Seguidament, estableix: "Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats."

En el Capítol V.- Principis rectoris: concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

A l'article 41.- Preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Finalment, l'article 45.- Finalment, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

### **Llei 17/2020, del 22 de desembre de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**

Aquesta llei té com objectiu establir els procediments per a contribuir a l'eliminació de la violència de gènere que les dones pateixen i alhora reconèixer i reforçar les

garanties relacionades amb el dret fonamental de les dones a viure sense cap tipus de violència dirigida cap a elles.

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament.

**Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.**

Aquesta llei institueix i norma els procediments i mitjans per garantir la realització del dret a l'equitat i a l'absència de discriminació de gènere en totes les àrees, fases i situacions de la vida.

### 3.5. Àmbit Local.

**Conveni Col·lectiu de Condicions de Treball del Consorci del Besòs, 2022 – 2025.**

Es tracta del Conveni col·lectiu de treball vigent des del 2 de desembre de 2022 i fins el 31 de desembre de 2025, subscrit per les representants del Consorci i per les seves persones treballadores en data 16 de novembre de 2022 i inscrit i publicat al registre de Convenis Col·lectius del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona de la Generalitat de Catalunya en de data 17 d'abril de 2023.

## 4. Metodologia

Donant compliment a l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, en data 7 de juliol de 2023, la Direcció del Consorci del Besòs va resoldre incoar l'expedient per a l'elaboració, negociació i aprovació del Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs per al període 2023 – 2025.

**S'obliga a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar-se i, si escau, acordar-se amb les representants legals de les persones treballadores”**

Art. 35 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes

### 4.1. La Comissió negociadora

En data 17 de juliol de 2023 es constitueix la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs, d'acord amb allò establert als articles 5 i 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs, formada equitativament per representants del Consorci i de les persones treballadores, ha estat la responsable de dissenyar aquest Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes, i també n'haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment.

### 4.2. Fases de la metodologia

D'acord amb el contingut de l'article 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat, adopta les següents funcions:

Fase 1:

Diagnosis

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'Igualtat.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic

Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

L'estudi de la diagnosis, i d'acord amb el contingut de l'article 7 del Reial decret llei 901/2020, el resultat del procés de presa i recollida de dades, com a primera fase d'elaboració del Pla d'Igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, mitjançant indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir al Consorci del Besòs per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

La diagnosis de gènere analitza els següents punts:

Informació general	Procés de selecció i contractació	Promoció professional	Infrarepresentació femenina
Organigrama	Classificació professional	Auditoria salarial i retribucions	Salut i seguretat laboral
Anàlisi de la Plantilla	Formació	Exercici corresponsable	Prevençió d'assetjament

Fase 2:

Redacció del Pla d'Igualtat

- a) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- b) Impuls de la implementació del Pla d'Igualtat entre dones i homes al Consorci del Besòs.

En l'elaboració del pla, s'han dissenyat un conjunt d'accions encaminades a reduir els punts febles detectats durant la diagnosi i que afecten l'organització i que, a la vegada, pretenen corregir estereotips en les pràctiques de gestió, comunicació, etc.

Les accions d'aquest pla són accions que tenen per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

Fase 3:

Seguiment del Pla d'Igualtat

- a) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

En data 2 de novembre, la Comissió negociadora va APROVAR el Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs.

### 4.3. Eines metodològiques

**Període de referència de dades recollides:** L'obtenció i el tractament de la informació doncs, ha girat entorn d'un conjunt d'indicadors qualitatiu i quantitatiu sensibles al gènere, en què es van prendre com a període de referència temporal el darrer exercici tancat, l'exercici 2022.

**Fonts:** Com a fonts d'informació s'han utilitzat les dades de plantilla, lliurades per l'Àrea de Serveis generals, que formen part de la informació quantitativa, així com també informació qualitativa obtinguda a través de l'estudi de les eines de Recursos humans aprovades pel Consell General del Consorci del Besòs juntament amb la representació de les persones treballadores (Conveni Col·lectiu de Condicions de Treball del Consorci del Besòs per el període comprès entre el 2 de desembre de 2022 i el 31 de desembre de 2025, Catàleg de llocs de Treball del Consorci del Besòs, esborrany del Pla de formació pendent d'aprovació, etc..)

**Enquesta:** Les dades anteriors s'han completat amb un qüestionari anònim dirigit a totes les persones treballadores del Consorci, les respostes de les preguntes del qual no eren obligatòries.

L'opinió de les treballadores s'ha obtingut del resultat de l'enquesta anònima. La Comissió d'Igualtat va treballar les preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, amb l'objectiu que aquestes formessin part del futur Pla d'igualtat. No obstant, la

baixa participació de l'enquesta ha dut a poques conclusions.

**Data de recollida de la informació:**

Del 17 de juliol de 2023 fins el 20 d'octubre de 2023

**Data de realització de la diagnosi:**

En data 25 d'octubre de 2023, la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat efectiva entre dones i homes del Consorci del Besòs va aprovar la diagnosi elaborada i va acordar que el Pla d'acció recullis un total de quatre mesures, estratègies o eixos que es van considerar més urgents a treballar i més viables a complir al finalitzar el termini de vigència del Pla d'igualtat.

## 5. Diagnosi de gènere

La Diagnosi de Gènere implica l'avaluació de l'organització del Consorci des d'una perspectiva de gènere. Aquesta anàlisi reflecteix el resultat d'un procés en què es revisa l'estructura i el funcionament del Consorci, així com els processos i les pràctiques que tenen lloc. L'objectiu principal és identificar els aspectes que, mitjançant les modificacions o millores adequades, poden conduir el Consorci del Besòs cap a la consecució de la igualtat d'oportunitats reals entre les persones que hi treballen, independentment del seu gènere.

En el marc de la diagnosi, s'identifiquen les àrees de força que el Consorci hauria de continuar reforçant, així com els aspectes que requereixen millora. Aquests últims aspectes poden estar relacionats amb la discriminació directa o indirecta de les dones o amb la falta de promoció de la igualtat de gènere. Aquesta informació és essencial per a la posterior elaboració del Pla d'Acció.

Aquesta secció està organitzada segons les nou línies estratègiques establertes pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre. Aquestes línies estratègiques tenen en compte els principals criteris a considerar en la implementació d'un Pla d'Igualtat. A més, aquestes línies estratègiques han estat

acordades amb la Comissió d'Igualtat del Consorci i reflecteixen els àmbits en què la gerència i la direcció del Consorci desitgen fer èmfasi per avançar cap a una administració més igualitària i equitativa.

Dins de cada una d'aquestes àrees, es descriu la situació actual de les dones i els homes en cada àmbit d'actuació. A partir d'aquesta anàlisi, s'identifiquen les àrees de fortlesa i els punts de millora amb l'objectiu de definir les accions necessàries per aconseguir els objectius establerts.

## 5.1. El Consorci del Besòs.

El Consorci del Besòs és un ens amb caràcter local adscrit a l'Ajuntament de Barcelona, constituït amb l'objecte de gestionar serveis i realitzar actuacions urbanístiques, en l'àmbit social, cultural i de desenvolupament econòmic, d'interès per als ens consorciats, en els termes de l'article 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril. Com a consorci urbanístic, té la condició d'entitat urbanística especial que preveu l'article 22 del text refós de la Llei d'urbanisme, aprovat pel Decret legislatiu 1/2010, de 3 d'agost.

### 5.1.1. Informació General

El Consorci del Besòs té la seva seu a l'Edifici Besòs, Carrer Olímpic s/n, planta 2, 08930 Sant Adrià de Besòs, Barcelona. Establert com a consorci el 1998, té com a objectiu principal facilitar la unitat d'acció pública i la coordinació en el seu àmbit territorial a través de l'Agenda Besòs, l'instrument de referència per a l'acció compartida entre totes les administracions implicades.

L'àmbit d'actuació del Consorci comprèn els termes municipals dels ajuntaments de Sant Adrià de Besòs, Santa Coloma de Gramenet, Montcada i Reixac i Badalona, així com els districtes de Sant Martí, Nou Barris i Sant Andreu de l'Ajuntament de Barcelona, tot i que s'ha d'afegir com a excepció, l'actuació urbanística prevista en el Pla especial de reordenació i millora del barri de la Mina i altres actuacions correlatives.

El Consorci del Besòs es va crear amb l'objectiu de facilitar la unitat d'acció pública i coordinació en el seu àmbit territorial, a través de l'Agenda Besòs. Les seves responsabilitats principals inclouen la prestació de serveis públics, el planejament urbanístic, l'execució d'obres ordinàries i d'urbanització, i l'elaboració i execució de projectes en àmbits econòmics, socials, tecnològics i culturals. Algunes de les seves atribucions importants són:

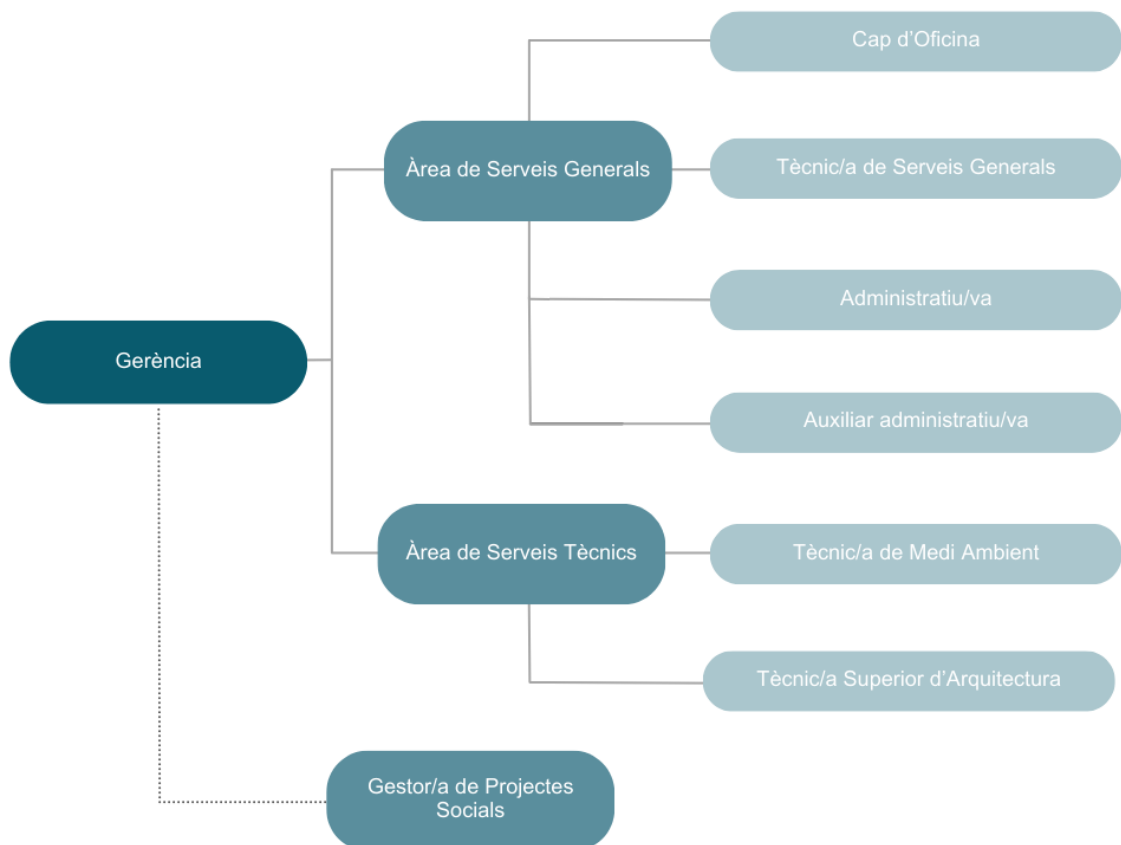
- Dissenyar, planificar i executar línies estratègiques i activitats.
- Promoure la coordinació i cooperació en el territori.
- Millorar la biodiversitat i la conservació d'espais oberts.
- Millorar la qualitat i eficiència energètica i ambiental de les trames urbanes.
- Millorar l'accessibilitat i mobilitat.
- Atendre a persones vulnerables i combatre l'exclusió social.
- Promoure el desenvolupament econòmic.
- Organitzar la informació i suport informatiu a la ciutadania.
- Emetre informes sobre subvencions i convenis que afectin el territori.
- Implementar formació contínua i ocupacional.
- Formular i proposar planejament urbanístic general i derivat.
- Executar el planejament urbanístic aprovat, incloent la promoció i aprovació de la divisió poligonal, sistemes d'actuació urbanística, i altres aspectes relacionats amb la urbanització.
- Promoure expropiacions per a l'execució d'obres.
- Ser l'adjudicatari de parcel·les d'aprofitament privat.
- Aprovar projectes d'urbanització i obra ordinària, i gestionar les obres.
- Conservar les obres d'urbanització i ordinàries.
- Establir serveis públics en el sector d'actuació.
- Emetre informes sobre qualificació urbanística i llicències urbanístiques.
- Acceptar sòls de cessió obligatòria.
- Tramitar procediments de protecció de la legalitat urbanística.
- Promoure actuacions urbanístiques d'ocupació anticipada i avançament d'obres d'urbanització.

Totes aquestes atribucions comporten una àmplia gamma de capacitats per a la millora i el desenvolupament del seu àmbit territorial.

En quant a la dimensió de l'entitat, compta amb 11 persones treballadores, de les quals 8 són dones i 3 homes. Els òrgans de govern i els serveis de gestió i administració tenen la seva seu a l'edifici Besòs, però es pot establir una nova seu segons acord del Consell General.

### 5.1.2. Organigrama

El Pla d'igualtat entre homes i dones del Consorci del Besòs s'articula a partir de l'estructura organitzativa de l'ens en el qual s'integren les diferents àrees i serveis:



## 5.2. Anàlisi de la Plantilla

Aquesta secció es centra en l'examen dels indicadors que il·lustren com està distribuïda la composició de la plantilla del Consorci del Besòs a data 31 de desembre de 2022.

Aquesta distribució es fa tenint en compte diversos factors, com ara el tipus de contracte, la categoria o les persones treballadores amb grau de discapacitat dins l'ens, sempre amb un enfocament especial en la perspectiva de gènere.

És una plantilla altament feminitzada. Això segurament correspon a aspectes socioculturals més que a la política d'incorporació de personal, el que si cal garantir, és la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a un lloc de treball, i en termes de promoció dins d'un mateix grup professional.

Número de persones treballadores por tipus de contracte							
	Funcionaries		Laborals	Indefinides no fixes	Temporals	Eventuals	Total
	De Carrera	Interines					
Homes	0	0	3	0	0	0	3
Dones	0	0	8	0	0	0	7
<b>Total</b>	11		0			11	

Número de persones treballadores per categories				
	Òrgans de direcció	Càrrecs intermedis	Resta de la plantilla	Total
Homes	0	2	1	3
Dones	1	0	7	8
<b>Total</b>	1	2	8	11

Número de persones treballadores amb discapacitat		
Nº Dones	Nº Homes	Total
0	0	0

## 5.3. Anàlisi d'igualtat per matèries

### 5.3.1. Procés de selecció i contractació.

Al tractar-se d'una plantilla tan reduïda (11 persones treballadores incloent els càrrecs directius), durant el període estudiat no s'ha dut a terme cap procés de selecció ni contractació. No obstant, s'ha estudiat la metodologia de contractació del Consorci del Besòs

Així, els criteris generals per a la selecció i contractació s'estableixen des de la Direcció de l'Àrea de Serveis Generals i els criteris específics des de l'Àrea on s'haurà d'adscriure finalment la persona seleccionada. Per tant, es conclou que els criteris de selecció s'estableixen des d'una vessant normativa i d'especialització.

S'estableix per a tots els processos de selecció els mateixos criteris generals sobre publicitat i gestió del propi procés i es constata que no existeix cap criteri que afavoreixi, en igualtat de condicions d'idoneïtat, optar per una persona del sexe menys representat.

Els Òrgans de Selecció del Consorci del Besòs són òrgans col·legiats, la funció dels quals és dur a terme la selecció de les persones candidates dels processos selectius per als quals són nomenats.

La seva vigència i actuació s'estén des de la data de la seva constitució fins que finalitza el procés selectiu per al qual són nomenats.

Són òrgans exclusivament tècnics i tenen autonomia funcional per garantir l'objectivitat d'actuació.

Els Òrgans de Selecció del Consorci s'ajusten als principis d'actuació següents:

- ✔ Els constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- ✔ Els principis generals de publicitat, objectivitat i celeritat.
- ✔ Els principis rectors que recull l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Els òrgans de selecció del Consorci del Besòs, entre d'altres, segueixen els següents Principis:

- Principi d'especialitat: significa la no-pertinença majoritària dels membres de l'òrgan de Selecció presents a la sessió al mateix Cos o Escala objecte de la convocatòria. Així mateix, almenys la meitat dels membres presents a la sessió que es tracti tindran una titulació, formació o experiència pròpies del àrea de coneixements que es jutgi en aquesta sessió.
- Principi de discrecionalitat tècnica dels Òrgans de Selecció: els criteris de valoració de les proves i exercicis així com, en la seva cas, dels mèrits són de l'exclusiva competència dels Òrgans de Selecció sempre que en la seva actuació compleixin les normes i les bases de convocatòria.

Actualment, l'organització del Consorci del Besòs no compta amb un departament de recursos Humans, essent les persones treballadores de l'Àrea de Serveis Generals qui n'acumulen les funcions. El Director de l'Àrea de Serveis generals ostenta la responsabilitat de la gestió dels Recursos Humans. Durant els processos de selecció:

- ✘ No es té en compte que l'òrgan de selecció estigui format paritàriament per dones i homes, es segueix exclusivament el principi d'especialitat referit anteriorment.
- ✘ No es té en compte que les persones que formen part de l'òrgan de selecció tinguin formació en igualtat entre dones i homes. Els Òrgans de selecció del Consorci del Besòs, normalment, estan formats per personal del Consorci del Besòs, personal de l'Ajuntament de Barcelona i de l'Escola d'administració pública de Catalunya. Els membres del Consorci no tenen formació en igualtat però es desconeix si la resta de membres en tenen o no. El que si és cert és que no s'exigeix formació en igualtat per ser part d'un òrgan de selecció.

En general, per processos anteriors i posteriors a l'exercici estudiat, els processos de selecció incorporen:

- Proves tipus test\escrites
- Entrevistes personals i tests psicotècnics realitzat per una professional en l'àmbit de la psicologia especialitzada en selecció de Recursos Humans. Les preguntes que es formulen en aquestes proves son idèntiques per a dones i per a homes i s'eviten preguntes de caràcter personal o sobre la situació familiar de la persona candidata.

En quan als llocs de treball oferts pel Consorci del Besòs i, per tant, dels seus processos selectius, es conclou que dones i homes s'ajusten per igual a les condicions laborals del Consorci en la seva condició d'administració pública local i no es requereix un comportament especial per adaptar-se a les condicions laborals.

**RECOMANACIÓ**

Seria bo comptar amb un pla d'acollida per a la incorporació, per donar a conèixer l'organització i la cultura de l'ens. La persona que s'incorpora al Consorci, ja sigui dona o home, ha de rebre i percebre igualtat de tracte i d'oportunitats. Un clima laboral integrador per a dones i homes és el reflex de que l'ens ha incorporat el valor de la igualtat d'oportunitats en la cultura corporativa, fet que fomenta la innovació i la competitivitat. Tot això afavoreix el treball en equip, el qual és vital per a l'èxit de tota organització.

### 5.3.2. Classificació professional.

Els grups professionals del Consorci del Besòs estan definits conforme a les regles comuns per a totes les persones treballadores sense segregació de gènere. El llenguatge usat per denominar els grups professionals es inclusiu i no sexista.

El Consell General del Consorci del Besòs, en sessió celebrada en data 15 de febrer de 2023, va aprovar el Catàleg de Llocs de treball del Consorci del Besòs. Es va aprovar també la valoració dels llocs així com el Manual de Valoració.

La Mesa de negociació va donar la seva conformitat en reunió celebrada en data 1 de febrer de 2023.

El Catàleg de Llocs de treball a 15 de febrer de 2023 és el següent:

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL CONSORCI DEL BESÒS								
Codi funcional	Descripció orgànica	Denominació lloc	Jornada laboral	Horari	Sub grup	CD	CE	Dotació
RLTCB 001	Gerència	Gerent	-	Especial	A1			1
RLTCB 007	Gerència	Gestor\ a Projectes d'àmbit social	37,5 hores	General	A2	26	26	1
RLTCB 003	Serveis Generals	Director\ a Serveis Generals	37,5 hores	General	A1	28	28e	1
RLTCB 006	Serveis Generals	Tècnic\ a Serveis Generals	37,5 hores	General	A2	24	24	1

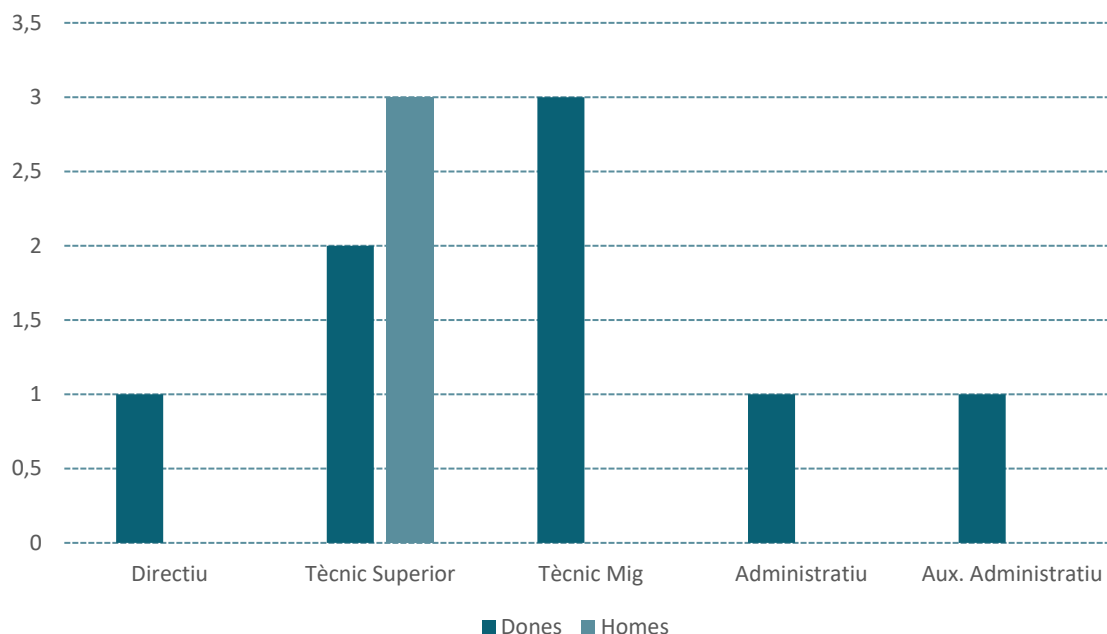
RLTCB 004	Serveis Generals	Cap d'Oficina	37,5 hores	General	A2	24	24	1
RLTCB 012	Serveis Generals	Tèctic\va Jurídic	37,5 hores	General	A1	22	22	
RLTCB 008	Serveis Generals	Administratiu\va	37,5 hores	General	C1	18	18	1
RLTCB 009	Serveis Generals	Auxiliar Administratiu\va	37,5 hores	General	C2	16	16	1
RLTCB 002	Serveis Tècnics	Director\va Serveis Tècnics	37,5 hores	General	A1	28	28e	1
RLTCB 005	Serveis Tècnics	Tèctic\va Media ambient	37,5 hores	General	A1	26	26	1
RLTCB 011	Serveis Tècnics	Arquitecte	37,5 hores	General	A1	22	22	2
RLTCB 010	Serveis Tècnics	Arquitecte Tèctic\va	37,5 hores	General	A2	22	22	1

Finalment destacar les dades següents:

- ✓ L'Àrea de Serveis Generals està feminitzada (1 home, 4 dones).
- ✓ Les dones estan representades en més d'un 40% als llocs directius.
- ✗ Les dones no estan representades en els càrrecs intermedis (100% homes).

Representació per àrees					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes	Total
Direcció/Gerència/Gestió Projectes Socials	2	100%	0	0	2
Serveis Generals	4	80%	1	20%	5
Serveis Tècnics	2	50%	2	50%	4

Representació per grups professionals					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes	Total
A1	3	50%	3	50%	6
A2	3	100%	0	0	3
C1	1	100%	0	0	1
C2	1	100%	0	0	1



1

Gràfic segons nivell professional

### 5.3.3. Formació.

La formació, en el context organitzacional, contribueix a la millora organitzativa i de la qualitat del servei, així com al desenvolupament de les seves professionals.

La rellevància de la formació en l'administració pública, així com la naturalesa de l'aspecte sobre el qual incideix (les persones) fa necessari diferents agents que interactuin en el seu desenvolupament dins del Consorci: la Direcció, les persones treballadores i les seves representants. A través dels diferents agents es detecten les necessitats formatives que s'han d'integrar en el Pla de Formació.

Amb l'aprovació del Conveni Col·lectiu del Consorci del Besòs, es va constituir la Comissió Tècnica de formació, integrada per dos treballadors i el Director de l'Àrea de Serveis Generals. Es tracta d'un instrument molt adequat per desenvolupar una autèntica política formativa.

En data 27 d'octubre de 2023, la Comissió de Formació, representada paritàriament per representants de l'ens i de les persones treballadores, ha aprovat un Pla de

<sup>1</sup> Gràfic segons els grups professionals que ocupen les dones i els homes que conformen la plantilla del Consorci.

Formació que està pendent d'aprovació pel Consell General del Consorci en la seva propera sessió ordinària.

El Pla de formació preveu la igualtat en la comunicació a tot el personal, mitjançant tots els mecanismes possibles de transmissió d'informació, de les accions formatives programades, així com totes aquelles convocatòries d'activitats formatives susceptibles d'interessar al personal del Consorci.

Les persones interessades en realitzar qualsevol activitat formativa (ja sigui de les proposades per l'ens, o bé per iniciativa pròpia), ho podran sol·licitar via el Portal de l'Empleat.

El Director de l'Àrea de Serveis generals serà el competent per acceptar o desestimar les peticions de participació en activitats formatives.

La Comissió de negociació del Pla d'Igualtat ha pogut comprovar que:

- ✔ Totes les formacions sol·licitades pel personal del Consorci del Besòs han estat autoritzades, sense existir criteris de discriminació per raó de gènere.
- ✘ Mai s'ha dut a terme cap acció formativa relacionada amb la perspectiva de gènere, prevenció de l'assetjament sexual, llenguatge inclusiu, etc.
- ✘ No existeixen dades quantitatives en relació a la formació realitzada fins a la data pel personal del Consorci.

**RECOMANACIÓ**

És aconsellable que en la propera revisió del Pla d'Igualtat s'evalui si durant el període comprès entre l'exercici 2023 i l'exercici 2025 hi ha hagut igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a la formació tenint en compte els següents indicadors:

- ✔ Número de persones que han rebut formació (diferenciant home i dona).
- ✔ Hores dedicades a la formació (diferenciant home i dona i dins i fora de la jornada de treball).
- ✔ Cursos realitzats durant l'any (diferenciant home i dona).
- ✔ Ajudes concedides a la formació (diferenciant home i dona).

#### 5.3.4. Promoció professional.

Fins a la data, no ha existit cap procés de promoció interna al Consorci del Besòs i, per tant, tampoc se'n poden avaluar els resultats des d'una perspectiva de gènere.

En una futura revisió del Pla, caldrà tenir en compte, d'existir processos de promoció interna, si aquests processos han estat objectius i transparents i s'han regit únicament per criteris demostrables de vàlua professional, si s'ha informat a tota la plantilla per igual, si els òrgans de selecció estan formats de forma parietària, si aquestes persones tenen formació en igualtat, entre d'altres.

#### 5.3.5. Auditoria salarial i retribucions entre dones i homes

S'han analitzat les retribucions de l'exercici 2022 per veure si hi ha diferències de la retribució que reben dones i homes. S'ha realitzat un quadre resum del salari mig anual corresponent a l'any 2022 en funció al gènere i la funció professional que es desenvolupa.

El salari de les persones treballadores està associat per conveni al grup professional i els seus complements.

En allò relacionat a la política retributiva dels Llocs de treballs, l'article 16 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya estableix que les retribucions complementàries han de respectar l'estructura i el criteri de valoració objectiva de les de la resta de funcionaris públics.

En aquest sentit, el Consorci del Besòs aplica la següent normativa:

##### Complement de destí:

- Article 33 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública: per dur a terme la classificació en nivells s'ha de procedir a la valoració de cada lloc de treball, atenent al criteri de titulació, especialització, responsabilitat, competència i comandament.

- Article 167 del Decret 214/1990: l'assignació de nivells s'ha de fer de manera que, en tot cas, el nivell de complement de destinació d'un lloc de treball sigui superior al que correspongui a qualsevol altre subordinat a ell i aquesta assignació s'ha d'efectuar sobre la base de la responsabilitat que es derivi de les funcions dels llocs de treball i/o per analogia o similitud amb els llocs de l'estructura establerta.
- Article 3.2 del Real Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'administració local: els criteris d'assignació dels nivells a cada lloc seran els d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com complexitat territorial i funcional

#### Complement específic

- Article 4 del Reial Decret 861/1986: l'establiment o modificació del complement específic exigirà, amb caràcter previ, que per la incorporació s'efectuï una valoració del lloc de treball atenent a les condicions particulars dels llocs de treball com l'especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penalitat.
- Articles 169 i 170 del Decret 214/1990: redactat coincident amb l'exposat en el punt anterior Article 103 del Decret Legislatiu 1/1997: redactat també similar, establint-se com a factors a valorar en el complement específic, l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penalitat.

De l'estudi salarial es conclou que existeix igualtat salarial

#### 5.3.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar, laboral i condicions de treball.

El Capítol IV del Conveni Col·lectiu de Condicions de Treball del Consorci del Besòs per el període comprès entre el 2 de desembre de 2022 i el 31 de desembre de 2025, subscrit per les representants del Consorci i per les seves persones treballadores en data 16 de novembre de 2022 i inscrit i publicat al registre de Convenis Col·lectius del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona de la Generalitat de Catalunya en data 17 d'abril de 2023, comprès pels articles 28 a 43 , regula les Condicions Socials de les persones treballadores del consorci del Besòs incloent, entre d'altres:

- Suport específic pel personal discapacitat.
- Mesures específiques de conciliació familiar.
- Comissió tècnica per a la millora de les condicions de prestació de servei efectiu de les dones.
- Bestretes reintegrables.
- Assistència jurídica i responsabilitat civil.
- Mesures de Seguretat i salut laboral.
- Mesures per complementar el salari en cas d'incapacitat Temporal.
- Adaptació del Lloc de treball per persones amb diversitat funcional.
- Excedències.

A continuació es presenta una taula amb les dades de les baixes mèdiques registrades per les persones treballadores del Consorci a data de tancament de l'exercici 2022.

Baixes mèdiques					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
IT per contingències comunes	5	83,3%	1	16,7%	6
IT per contingències professionals	2	100	0	0	2

### 5.3.7. Infrarepresentació femenina.

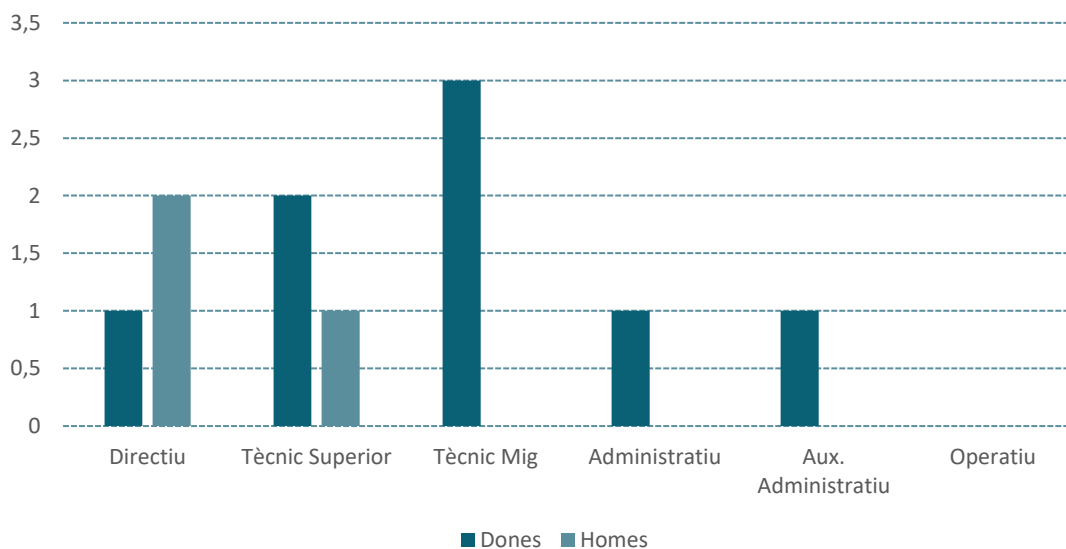
De les dades analitzades, s'ha pogut constatar:

- ✓ L'Àrea de Serveis Generals està feminitzada (1 home, 4 dones).
- ✓ Les dones estan representades en més d'un 40% als llocs directius.
- ✓ Tant en les diferents Comissions d'organització (reunió de coordinació, Mesa de negociació, comissió tècnica de formació, reunions tècniques, etc..) com en la Comissió executiva, existeix un 40% de representació femenina.
- ✓ Excepte les direccions de servei, la resta de llocs estan feminitzats.
- ✗ Les dones no estan representades en els càrrecs entremitjos (100% homes).

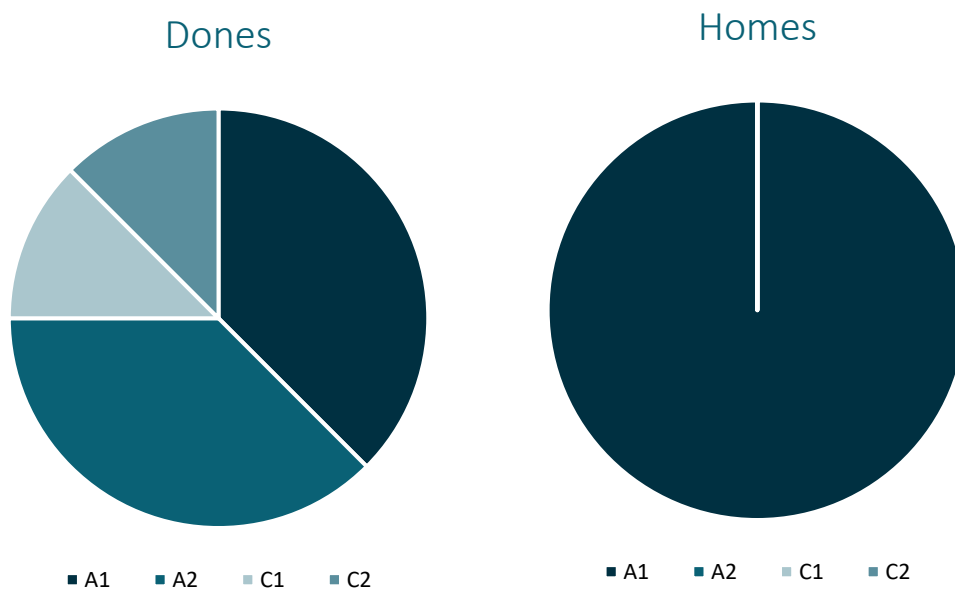
A continuació es detallen les taules amb les dades emprades per poder arribar a les conclusions exposades anteriorment:

Presència de dones com a representats legals de les persones treballadores				
Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes	Total
1	100%	0	0	1

Distribució de la plantilla del Consorci, analitzant el grau de masculinització o feminització a cada àrea						
		Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Gerència	Nivell directiu	1	100%	0	0	1
	Nivell Tècnic Superior	0	0	0	0	0
	Nivell Tècnic Mig	1	100%	0	0	1
	Nivell Administratiu	0	0	0	0	0
	Nivell Aux. Administratiu	0	0	0	0	0
Serveis Generals	Nivell directiu	0	0	1	100%	1
	Nivell Tècnic Superior	0	0	0	0	0
	Nivell Tècnic Mig	2	100%	0	0	2
	Nivell Administratiu	1	100%	0	0	1
	Nivell Aux. Administratiu	1	100%	0	0	1
Serveis Tècnics	Nivell directiu	0	0	1	100%	1
	Nivell Tècnic Superior	2	66,67%	1	33,3%	3
	Nivell Tècnic Mig	0	0	0	0	0
	Nivell Administratiu	0	0	0	0	0
	Nivell Aux. Administratiu	0	0	0	0	0



<sup>2</sup> Gràfic segons responsabilitat darrers quatre anys.



<sup>3</sup> Categories professionals segons gènere.

<sup>2</sup> Representació gràfica de la presència de dones en els diferents llocs de treball segons el seu nivell de responsabilitat en els darrers quatre anys.

<sup>3</sup> Gràfics en funció de les categories professionals ocupades per dones i homes al Consorci.

Finalment, s'exposen les dades del nombre de persones treballadores del Consorci del Besòs, ordenats dins de dues tables, segons el nivell al que pertanyen, així com la franja d'edat que ocupen, per tal de definir la possible existència de discriminacions generacionals en els diferents gèneres.

Anàlisi de possibles discriminacions generacionals						
		Nº Dones	% Dones	Nº Homes	% Homes	Total
Nivell Directiu	<30 anys	0	0	0	0	0
	31 – 40 anys	0	0	0	0	0
	41 – 50 anys	0	0	1	100	1
	51 – 60 anys	0	0	1	100	1
	>60 anys	1	100	0	0	1
Nivell Tècnic Superior	<30 anys	0	0	0	0	0
	31 – 40 anys	0	0	0	0	0
	41 – 50 anys	2	66,6%	1	33,3%	3
	51 – 60 anys	2	100%	0	0	2
	>60 anys	1	100%	0	0	1
Nivell Tècnic Mig	<30 anys	0	0	0	0	0
	31 – 40 anys	0	0	0	0	0
	41 – 50 anys	2	50%	2	50%	4
	51 – 60 anys	3	75%	1	25%	4
	>60 anys	3	100%	0	0	3
Nivell Administratiu	<30 anys	0	0	0	0	0
	31 – 40 anys	0	0	0	0	0
	41 – 50 anys	0	0	0	0	0
	51 – 60 anys	0	0	0	0	0
	>60 anys	1	100%	0	0	1
Nivell Auxiliar Administratiu	<30 anys	0	0	0	0	0
	31 – 40 anys	0	0	0	0	0
	41 – 50 anys	1	100%	0	0	1
	51 – 60 anys	1	100%	0	0	1
	>60 anys	0	0	0	0	0

Persones treballadores segons el seu gènere					
	Nº Dones	% Dones	Nº Homes	%Homes	Total
<30 anys	0	0	0	0	0
31 – 40 anys	0	0	1	100%	1
41 – 50 anys	2	66,7%	1	33,3%	3
51 – 60 anys	4	80%	1	20%	5
>60 anys	2	100%	0	0	2

### 5.3.8. Salut i seguretat laboral.

La modalitat preventiva és un servei aliè. El Consorci del Besòs disposa d'un contracte per a prevenció de riscos laborals amb la mercantil ASPY PREVENCIÓN SLU que inclou:

- Prevenció de riscos laborals.
- Vigilància de la salut.

El Conveni Col·lectiu de Condicions de Treball del Consorci del Besòs per el període comprès entre el 2 de desembre de 2022 i el 31 de desembre de 2025, recull en el seu article 34 el següent:

#### 34 Seguretat i salut laboral

“El Consorci del Besòs mantindrà l'impuls de les activitats que en matèria de seguretat i salut laboral s'adrecen als objectius següents:

- Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats del Consorci del Besòs mitjançant l'adequació de l'activitat preventiva a l'organització, l'ampliació del suport preventiu a la descentralització i la definició i assignació de funcions i responsabilitats en matèria preventiva.
- La realització, participació, aprovació i aplicació dels plans de prevenció, tant generals com sectorials. Específicament s'impulsaran els programes preventius adreçats a la millora de la coordinació empresarial, la vigilància de la salut i les mesures relatives als riscos psicosocials, i dins d'aquestes al llarg de la vigència del Conveni Col·lectiu s'aplicarà un servei de suport psicosocial per als col·lectius en els quals aquest sigui rellevant per a la seva funció.

- Impuls de la participació en el si dels comitès de seguretat i salut laboral.”

### 5.3.9. Prevenció d’assetjament sexual i pre raó de gènere.

A part d’allò previst en el Conveni Col·lectiu de Condicions de Treball del Consorci del Besòs per el període comprès entre el 2 de desembre de 2022 i el 31 de desembre de 2025 en qüestió de violència de gènere, l’Ajuntament de Barcelona, com administració d’adscripció del Consorci del Besòs, disposa d’un Canal de denúncies que garanteix en tot moment la confidencialitat de les comunicacions i la indemnitat del comunicador, així com d’un Protocol per a la prevenció, la detecció, l’actuació i la resolució de situacions d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d’assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin produir.

L’objectiu general d’aquest protocol és definir el marc d’actuació en relació amb els casos d’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe, amb la finalitat explícita d’erradicar aquest tipus de conductes.

#### RECOMANACIÓ

És aconsellable implantar polítiques de comunicació per tal d’assegurar que totes les persones treballadores son conscients de les eines de les que disposen en cas d’assetjament sexual i per raó de gènere i on poden trobar-les.

## 6. Pla d'acció

Un cop realitzat el diagnòstic de la situació que presenta el Consistori del Besòs i la seva plantilla, s'han elaborat un seguit d'accions en matèria d'igualtat, que s'impulsaran i es duran a terme des de l'ens al llarg dels propers dos anys.

El Pla d'acció s'ha dissenyat tenint en compte els resultats obtinguts dels punts que s'han valorat dins l'informe de diagnòstic previ. Segons la valoració realitzada, s'ha proposat enfocar les mesures en un total de quatre estratègies o eixos que s'han considerat més urgents a treballar i més viables a complir al finalitzar el termini de vigència del present Pla d'igualtat.

Cadascun dels eixos recull un total de tres propostes d'acció que es troben detallades cadascuna d'elles dins la seva fitxa. Cada fitxa inclou la informació més rellevant de l'acció a realitzar com per exemple: els objectius a assolir, els indicadors per fer-ne el posterior seguiment i avaluació, les responsables de l'acció i els recursos necessaris per a realitzar-la.

Per acabar, cal esmentar que, totes les accions incloses dins del Pla d'acció, s'han organitzat de forma cronològica en un calendari d'actuació. Aquest calendari comprèn des de l'aprovació del present Pla d'igualtat, fins al final de l'any 2025. L'ordre de prioritats pel qual s'han organitzat les accions s'ha valorat segons la dificultat d'implementació per part del Consorci del Besòs (de més senzilla a més complexa), per tal de donar el marge adequat per al seu compliment. Aquesta informació, també es troba recollida dins de cada fitxa d'acció en els termes a curt termini (els primers sis mesos), a mig termini (abans de finalitzar el 2024) i a llarg termini (al llarg del 2025).



## 6.1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit s'ha mesurat el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que formen la plantilla de persones treballadores del Consorci del Besòs. També s'ha tingut en compte, la implicació de la direcció i de la responsable d'Igualtat de l'ens en la promoció de polítiques que fomentin la igualtat, la percepció de les persones treballadores que componen la plantilla, així com engrescar a aquestes a participar de forma activa al foment i implicació en aquests projectes.

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.1.01.01	Comunicació i presentació del Pla d'Igualtat al conjunt de la plantilla del Consorci
Objectiu	Mesura
Donar a conèixer les mesures i els objectius del Pla d'Igualtat a les persones treballadores del Consorci i fomentar la seva participació en els projectes.	Millorar la percepció de la plantilla en termes d'Igualtat i engrescar-les a implicar-se i fomentar polítiques d'Igualtat.
Descripció de l'acció	Responsable
Convocar a tot el personal del Consorci a una presentació per tal de donar a conèixer els continguts del Pla d'Igualtat i el seu calendari d'implementació. En aquesta jornada es farà especial èmfasi als objectius que vol assolir el Consorci i les accions que es realitzaran al llarg del període d'execució del Pla d'acció.	Delegada de personal
	Termini d'execució
	Curt termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha enviat la convocatòria al personal?</li> <li>Calendarització de la jornada de presentació.</li> <li>Nombre d'assistents a la jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espai físic o virtual</li> <li>Projector o material audiovisual</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.1.01.02	Designació d'una persona responsable de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat.
Objectiu	Mesura
Establir mesures per assegurar la implementació del Pla d'igualtat i realitzar el seguiment del Pla d'acció i la seva implementació.	Designar a una persona responsable pel compliment del Pla d'acció del Pla d'igualtat, així com del seu seguiment i la seva avaluació.
Descripció de l'acció	Responsable
Es proposarà per part de la Comissió d'Igualtat constituïda, per la representació de les persones treballadores o, directament d'entre les persones treballadores, una persona responsable del compliment del Pla d'Igualtat al Consorci del Besòs, la implementació del Pla d'acció i el seguiment de les accions realitzades, així com la seva posterior avaluació.	Delegada de personal/plantilla
	Termini d'execució
	Curt termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'una persona responsable del compliment del Pla d'Igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No escau.</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.1.01.03	Incorporació de clàusules per a la igualtat d'oportunitats en la contractació pública.
Objectiu	Mesura
Incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees de gestió del Consorci del Besòs.	Incloure en les futures licitacions públiques i les respectives pròrrogues, clàusules per a la igualtat d'oportunitats.
Descripció de l'acció	Responsable

Es farà una proposta de redactat de clàusules socials per a la igualtat d'oportunitats amb la col·laboració dels serveis jurídics del Consorci, per poder incloure-les, posteriorment, en les futures licitacions i plecs de clàusules administratives per les quals es regeixin els futurs contractes que signi el Consorci.	Direcció Serveis generals
	<b>Termini d'execució</b>
	Curt termini
<b>Indicadors de Seguiment</b>	<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha dut a terme una reunió amb els Serveis Jurídics respecte a les clàusules socials?</li> <li>Disposar de clàusules per a la igualtat d'oportunitats.</li> <li>Número de licitacions realitzades amb les clàusules.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Serveis Jurídics</li> <li>Temps invertit per a definir les clàusules</li> </ul>

## 6.2. Formació interna i/o continuada

La formació interna i/o continuada és un pilar fonamental en la consecució de la igualtat de gènere. A través d'aquest eix, el Consorci del Besòs s'encamina cap a l'apoderament de la seva plantilla, oferint oportunitats de desenvolupament i aprenentatge, que permetin als seus membres créixer professionalment, independentment del seu gènere. Aquest eix estableix un compromís amb la formació com a eina de canvi i igualtat.

Amb la diagnosi d'aquest punt, es va detectar una oportunitat pel Consorci. En el moment de redacció del present document, el Consorci està en procés d'implementar un Pla de formació i, per tant, ara és un bon moment per a incorporar dins de la proposta formativa, ofertes de formació en perspectiva de gènere.

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.2.02.01	Difusió del Pla de formació
Objectiu	Mesura
Promoure l'accés igualitari a la oferta formativa que proposi el Consorci i aconseguir una especialització i professionalització de la plantilla.	Enviar el Pla de formació i el calendari a totes les persones treballadores del Consorci del Besòs.

Descripció de l'acció	Responsable
S'informarà a tota la plantilla del Consorci sobre el Pla de formació previst per l'any en curs i es notificaran les dates dels diversos cursos que s'implantin, fent menció als cursos relacionats amb la igualtat d'oportunitats. L'acció, tot i ser a curt termini, serà recurrent per assolir l'objectiu de formació continuada.	Comissió de formació
	Termini d'execució
	Curt termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha comunicat l'oferta formativa al personal?</li> <li>Número de cursos relacionats amb la igualtat d'oportunitats.</li> <li>Número de persones inscrites a cada curs realitzat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos formatius a oferir.</li> <li>Persones responsables.</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.2.02.02	Formació bàsica en igualtat
Objectiu	Mesura
Promoure que la plantilla del Consorci del Besòs estigui formada en aspectes relacionats amb el Pla d'Igualtat.	Oferir cursos de formació bàsica en igualtat d'oportunitat, no discriminació, prevenció, etc..., dins del Pla de formació anual del Consorci.
Descripció de l'acció	Responsable
Anualment el Consorci inclourà dins de la oferta formativa pel personal, cursos de formació bàsica en aspectes relacionats amb el Pla d'Igualtat i es realitzarà un seguiment de les persones que realitzin aquesta formació. L'acció, tot i ser a curt termini, serà recurrent per assolir l'objectiu de formació continuada.	Comissió de formació
	Termini d'execució
	Curt termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formacions incloses dins del Pla de formació anual amb perspectiva de gènere.</li> <li>Número de persones que realitzin les formacions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos formatius a oferir.</li> <li>Persones responsables.</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.2.02.03	Informació a la plantilla del protocol d'actuació en cas d'assetjament
Objectiu	Mesura
Informar a les persones treballadores del Consorci el protocol a seguir en cas d'assetjament sexual i laboral.	Posar a disposició i explicar els protocols d'actuació en cas d'assetjament establerts per l'Ajuntament de Barcelona.
Descripció de l'acció	Responsable
El Consorci enviarà un correu informatiu a tot el personal amb la informació del "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe" aprovat per l'Ajuntament de Barcelona en data 23 de març de 2017 i les seves posteriors revisions, així com posarà a disposició el contacte d'una persona orientadora en cas de dubtes del seu funcionament.	Direcció Serveis generals
	Termini d'execució
	Mig termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha enviat el protocol al personal?</li> <li>Nombre de dubtes que ha plantejat el personal en relació als protocols.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocol de l'Ajuntament de Barcelona.</li> <li>Persona de referència.</li> </ul>

### 6.3. Comunicació no sexista

La comunicació és clau en la creació d'un entorn de treball lliure de discriminació de gènere. Aquest eix busca promoure una comunicació no sexista dins del Consorci del Besòs, tant a nivell intern com extern. Mitjançant una sèrie d'accions destinades a identificar i eliminar estereotips de gènere, així com eliminar visions androcèntriques, es vol fomentar un llenguatge inclusiu i aconseguir una comunicació respectuosa i igualitària.

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.3.03.01	Difusió a tot el personal d'una guia de llenguatge no sexista
Objectiu	Mesura
Garantir l'ús de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa del Consorci del Besòs.	Difusió de la "Guia de llenguatge no sexista" de l'Ajuntament de Barcelona i els seus recursos, per promoure el seu ús dins la plantilla.
Descripció de l'acció	Responsable
El Consorci del Besòs difondrà la "Guia de llenguatge no sexista" de l'Ajuntament de Barcelona a tota la plantilla per tal de visibilitat les dones en el llenguatge i trencar estereotips amb l'ús del llenguatge, aportant recursos i estratègies lingüístiques per adoptar formes neutres.	Responsable d'Igualtat
	Termini d'execució
	Llarg termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha difós la Guia de llenguatge no sexista?</li> <li>Canals i mitjans de difusió utilitzats per fer arribar i promoure l'ús de la guia entre el personal de l'ens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guia de llenguatge no sexista de l'Ajuntament de Barcelona</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.3.03.02	Revisió de la comunicació externa del Consorci
Objectiu	Mesura
Garantir l'ús de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa del Consorci del Besòs.	Revisar la pàgina web del Consorci del Besòs per adaptar el seu contingut a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
Descripció de l'acció	Responsable

Revisar la pàgina web del Consorci i els formularis que cada servei utilitzen per comunicar-se amb les persones i entitats externes per tal de garantir que es fa ús del llenguatge no sexista ni discriminatori en aquests materials. Aquesta fitxa està relacionada amb la fitxa 4.3.03.01.	Responsable d'Igualtat
	Termini d'execució
	Llarg termini
<b>Indicadors de Seguiment</b>	<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de canvis realitzats a la pàgina web.</li> <li>• Nombre de formularis modificats i adaptats a un llenguatge no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guia de llenguatge no sexista de l'Ajuntament de Barcelona</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.3.03.03	Promoció del llenguatge no sexista en la comunicació interna.
Objectiu	Mesura
Garantir l'ús de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa del Consorci del Besòs.	Utilitzar el llenguatge i la comunicació no sexista en qualsevol material elaborat pel Consorci amb posterioritat a la implementació del Pla d'igualtat.
Descripció de l'acció	Responsable
Fer recordatoris a la plantilla, mitjançant correus electrònics, recordant la obligatorietat de l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista, i de l'existència de la Guia de llenguatge no sexista de l'Ajuntament de Barcelona com a material de consulta i suport.	Responsable d'Igualtat
	Termini d'execució
	Llarg termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de documents enviats.</li> <li>• Nombre de recordatoris enviats</li> <li>• Nombre de documents amb llenguatge sexista (errors).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guia de llenguatge no sexista de l'Ajuntament de Barcelona</li> </ul>

## 6.4. Promoció i/o desenvolupament personal

La promoció i el desenvolupament personal són polítiques molt importants per poder garantir l'equitat de gènere entre la plantilla i el personal. A través d'aquest eix, es promouen accions concretes per trencar els estereotips de gènere vinculats al lideratge que segueixen encara presents en la nostre societat.

El concepte del “sostre de vidre” és una realitat en moltes administracions públiques on, sovint, existeixen barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs i càrrecs de poder i decisió de les organitzacions.

Per aquest motiu, cal adoptar polítiques que permetin crear un entorn on totes les persones puguin créixer i avançar en les seves carreres professionals de manera justa i igualitària, independentment del seu gènere

Tot i que dins el Consistori, al realitzar la diagnosi d'aquest punt, existeixen moltes fortaleses, cal tenir present les amenaces que existeixen dins la societat i que poden provocar un canvi de situació dins l'organigrama de l'ens. Per aquest motiu és imprescindible abordar mesures que permetin donar continuïtat a la política de promoció i desenvolupament personal del Consorci del Besòs.

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.4.04.01	Transparència i neutralitat en els procediments de selecció.
Objectiu	Mesura
Afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la promoció i el desenvolupament professional.	Assegurar la transparència i la neutralitat en els procediments de selecció de personal de promoció interna del Consorci.
Descripció de l'acció	Responsable
Notificar mitjançant correus electrònics a la plantilla del Consorci del Besòs quan s'iniciï un procediment de promoció interna amb tota la informació sobre el procediment per tal de vetllar que tothom té la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.	Direcció Serveis generals
	Termini d'execució
	Mig termini

Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de procediments de promoció interna realitzats.</li> <li>Difusió de les convocatòries de promoció interna al personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persona responsable del seguiment i compliment.</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.4.04.02	Seguiment de les candidatures
Objectiu	Mesura
Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els procediments de selecció del personal convocat pel Consorci del Besòs.	Usar l'eina de la que disposa el Consorci per registrar les dades per gènere de les diferents fases dels processos de selecció de personal.
Descripció de l'acció	Responsable
Ús de l'eina informàtica de la que disposa el Consorci del Besòs per disposar d'una base de dades en relació als processos de selecció per cobrir vacants al Consorci des de la seva fase inicial de recepció de la candidatura, fins a l'adjudicació de la plaça o el lloc de treball.	Direcció Serveis generals
	Termini d'execució
	Mig termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'està utilitzant l'eina de registre de les dades de les persones candidates als processos de selecció segons el seu gènere?</li> <li>Nombre de vegades que s'ha fet ús de l'eina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centinela Igualtat (eina informàtica)</li> </ul>

Fitxa de Seguiment d'acció	
Codi	Acció
4.4.04.03	Informe de procés de selecció
Objectiu	Mesura
Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els procediments de selecció de personal convocats pel Consorci.	Elaborar un informe dels procediments de selecció amb les dades de les candidatures rebudes segons el seu gènere en els processos de selecció.
Descripció de l'acció	Responsable
S'elaborarà, tot just abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat, un informe dels procediments de selecció de personal celebrats durant el transcurs de la implementació de les mesures del Pla d'acció, en el que es farà constar les dades de les candidatures rebudes en cada procés segons el seu gènere.	Direcció Serveis generals
	Termini d'execució
	Llarg termini
Indicadors de Seguiment	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha elaborat l'informe amb les dades de les candidatures segregades segons el seu gènere?</li> <li>Percentatge de les candidatures segons el seu gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persona responsable del seguiment i compliment.</li> </ul>

## 6.5. Calendari d'implementació del Pla d'acció

A continuació s'adjunta el cronograma que s'ha elaborat per implementar les diferents accions recollides en el Pla d'acció, així com el compliment dels eixos que s'han definit dins del mateix document.

En el calendari es recullen tots els eixos, les accions proposades, els anys en els quals s'han d'implementar les mesures (tenint present el termini descrit en cadascuna de les seves fitxes) i el/la responsable de l'acció.

Acció	Responsable	2024		2025	
		1S	2S	1S	2S
<b>Cultura i gestió administrativa</b>					
Comunicació i presentació del Pla d'Igualtat a la plantilla del Consorci.	Delegada de personal				
Designació d'una persona responsable de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat.	Delegada de personal/plantilla				
Incorporació de clàusules per la igualtat d'oportunitats en la contractació pública.	Direcció Serveis generals				
<b>Formació interna i/o continuada</b>					
Difusió del Pla de formació	Comissió de formació				
Formació bàsica en igualtat	Comissió de formació				
Informació a la plantilla del protocol d'actuació en cas d'assetjament	Direcció Serveis generals				
<b>Comunicació no sexista</b>					
Difusió a tot el personal d'una guia de llenguatge no sexista	Responsable d'igualtat				
Revisió de la comunicació externa del Consorci	Responsable d'igualtat				
Promoció del llenguatge no sexista en la comunicació interna.	Responsable d'igualtat				
<b>Promoció i/o desenvolupament personal</b>					
Transparència i neutralitat en els procediments de selecció.	Direcció Serveis generals				
Seguiment de les candidatures	Direcció Serveis generals				
Informe de procés de selecció	Direcció Serveis generals				

## 7. Seguiment i avaluació del Pla

A continuació es presenta un model de fitxa de seguiment i avaluació estandarditzada per poder valorar el grau d'implementació de les mesures incorporades dins del Pla d'acció del present document. L'objectiu d'aquest apartat és, per tant, disposar d'una proposta de fitxa que permeti fer el seguiment per part de les persones responsables de cadascuna de les accions realitzades pel Consorci del Besòs, i la seva corresponent avaluació, per tal de determinar si s'han assolit o no els objectius establerts segons l'informe de diagnòstic.

L'eina que es presenta es un model senzill amb un caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre a les persones responsables de la implementació del Pla d'acció, adaptar el model segons les característiques de cada acció i segons els indicadors a valorar.

Fitxa de Seguiment d'acció		
Àrea d'actuació		
Objectiu	Mesura	
Indicadors d'avaluació		
Responsable	Data d'implementació	
Persones destinatàries	Persones Assignades	Materials assignats
Pressupost assignat	Temps d'execució	
Seguiment		
Data de seguiment		
Responsable de seguiment		

Avaluació dels indicadors						
Grau de compliment	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
Anàlisi del Procés						
Adequació dels recursos assignats						
Dificultats a considerar						
Solucions adoptades						
Suggeriments de millora						