

Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans

II Pla d'igualtat de la Diputació de Girona (2022-2025)

(Versió aprovada per la Mesa General de Negociació de la Diputació de 22 de desembre de 2021)



Diputació de Girona



Avis legal

Aquesta obra està subjecta a la llicència Creative Commons Reconeixement 4.0 internacional. Se'n permet la còpia, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar una obra derivada, restricció sempre que se n'esmenti el titular dels drets (Diputació de Girona).

Consulteu els detalls de la llicència a:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

PRESENTACIÓ

Els plans d'igualtat són documents de definició de la política d'una organització en relació amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones que hi treballen i que s'hi relacionen. Aquest Pla parteix dels resultats obtinguts en una diagnosi prèvia de la situació. Per tant, els plans d'igualtat tenen per objectiu general assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit d'una organització concreta. Amb aquesta finalitat, es definiran uns objectius específics, que poden ser de tipus quantitatiu o qualitatiu, que aniran dirigits a contrarestar possibles desigualtats o necessitats de millora detectades en la diagnosi.

L'aprovació d'un pla d'igualtat constitueix una obligació legal de les administracions públiques, d'acord amb el marc legal aplicable.

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, va incorporar canvis importants en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat. En primer lloc, va abaixar el llindar de treballadors que havia de tenir una empresa per estar obligada a tenir un pla d'igualtat (tot i que les administracions públiques es regeixen en aquest aspecte per la disposició addicional setena del text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre). En segon lloc, es van establir precisions importants sobre el contingut dels diagnòstics i els plans d'igualtat, amb l'enumeració de les matèries que s'han de tractar obligatòriament en aquests documents. En tercer lloc, es va establir l'obligatorietat de registrar i inscriure els plans d'igualtat.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, desenvolupa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març. La disposició transitòria única d'aquesta norma estableix que els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret s'han d'adaptar a la nova regulació en un termini màxim de dotze mesos, a comptar de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, després d'un procés negociador. Per tant, aquest període de temps màxim per adaptar els plans d'igualtat finalitza el 14 de gener de 2022.

Amb l'aprovació d'un pla d'igualtat, s'avança en el compliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, principalment dels ODS 5 (Igualtat de gènere) i 8 (Treball decent i creixement econòmic), i, en concret, en el compliment de les fites 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 i 8.5, és a dir, posar fi a totes les formes de discriminació envers les dones, eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en àmbits públics i privats, reconèixer la importància de tenir cura de la corresponsabilitat i fomentar-la, assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats en el lideratge, aconseguir la plena ocupació i el treball decent per als homes i les dones i la igualtat de remuneració pel treball del mateix valor.

En el Pla de Mandat de la Diputació de Girona 2020-2023 (eix 8) es consideraven, entre d'altres, les accions següents:

1. Aconseguir una representació equilibrada d'homes i dones en l'àmbit de grups professionals, de les ocupacions i en l'estructura directiva de l'organisme.
2. Promoure i millorar l'accés de la dona a llocs de responsabilitat. Garantir l'accés igualitari d'homes i dones a les activitats de formació de l'organisme, amb la finalitat de promoure el desenvolupament de la seva carrera professional i la seva adaptabilitat als requisits dels llocs de treball, i millorar la seva promoció interna. Informar específicament les dones sobre els cursos de formació per a llocs que tradicionalment han estat ocupats per homes.
3. Dur a terme accions formatives i de sensibilització sobre igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. Aconseguir augmentar i millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, i la difusió dels permisos i les excedències legals i contractuals existents i de les millores establertes en el Pla d'Igualtat.
5. Integrar la perspectiva de gènere en totes les esferes de l'organisme.
6. Promoure processos per corregir possibles diferències salarials entre homes i dones.
7. Actualitzar el Protocol de prevenció i actuació sobre assetjament moral i sexual.

Aquest segon pla d'igualtat de la Diputació de Girona referma el compromís institucional de promoure el valor de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'organització interna de la corporació com un eix vertebrador de planificació estratègica. En la redacció del Pla d'Igualtat s'han tingut en compte les conclusions de l'estudi de diagnòstic que s'ha elaborat durant el segon i tercer trimestres de 2021, que recull dades objectives referides a l'any 2020, i en certs casos, dades del 2019, quan s'ha sospitat que les dades objectives del 2020 haurien pogut ser alterades per l'efecte del teletreball durant la pandèmia de la COVID-19.

Amb relació al marc normatiu de referència en matèria d'igualtat entre homes i dones, cal començar per l'Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat mitjançant la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, que és la norma institucional bàsica que defineix els drets i deures de la ciutadania de Catalunya. L'Estatut amplia les competències de la Generalitat en matèria de gènere i recull un model de societat que es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans. Així, ja des del preàmbul se subratlla la importància de la igualtat entre homes i dones; al títol preliminar s'afirma que els poders públics de Catalunya han de promoure, entre d'altres, el valor de l'equitat de gènere. Segons l'article 37 de l'Estatut, els drets vinculen tots els poders públics de Catalunya. D'altra banda, en el capítol v sobre principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques s'inclou la perspectiva de gènere.

La igualtat és un dret de totes les persones, reconegut en el nostre ordenament jurídic i en l'ordenament internacional. Així, els pronunciaments per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones i per a l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones han estat nombrosos en el marc de les Nacions Unides i de la Unió Europea. La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el desembre de 1979, apareix com un dels instruments internacionals d'importància singular. A més de contenir disposicions que garanteixin la igualtat real, es pronuncia explícitament a favor de la introducció de mesures d'acció positiva per superar les discriminacions que afecten les dones. La Conferència de Viena de 1993 de les Nacions Unides proclamava que els drets de les dones formen una part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals i que la participació igual de les dones a tots els àmbits de la vida i l'erradicació de tota forma de discriminació constitueixen uns dels objectius prioritaris de la comunitat internacional. D'altra banda, des de l'entrada en vigor, l'1 de maig de 1999, del Tractat d'Amsterdam, la igualtat dels homes i les dones es consagra formalment com un principi fonamental de la Unió Europea i es configura com a missió de la Comunitat, és a dir, com a principi jurídic transversal que s'ha de reflectir, també, en la resta de polítiques comunitàries, i fer possible, alhora, l'adopció fonamentada de mesures d'acció positiva, tot convertint-se en un element estructural de tota la política social de la Unió Europea i dels estats membres. La Constitució espanyola també proclama en l'article 14, com a valor superior de l'ordenament jurídic, la igualtat de tota la ciutadania davant la llei, sense que pugui prevaler cap tipus de discriminació per raó de sexe. A més, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

Igualment, també cal tenir en compte els tractats internacionals ratificats que, a l'efecte de l'article 10.2 CE, marquen el perfil exacte i el contingut i l'abast de la igualtat dels homes i les dones. Així mateix, cal destacar el marc de desenvolupament del principi d'igualtat establert en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a la igualtat efectiva dels homes i les dones i implementa mesures transversals en tots els ordres de la vida amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones. A Catalunya, en desenvolupament dels preceptes estatutaris i legals en matèria de gènere i drets de les dones, s'han aprovat dues lleis globals i transversals: La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'erradicar les discriminacions contra les dones. La llei identifica els principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya en relació amb la igualtat, estableix els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere i determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en polítiques d'igualtat.

PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'Igualtat ha estat subscrit per la Mesa General de Negociació de matèries comunes del personal laboral i funcionari de la Diputació de Girona, en sessió celebrada el dia 22 de desembre de 2021. Aquesta Mesa està integrada per:

a) La representació legal de la Diputació de Girona, que ha designat la Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans per a la negociació del Pla d'Igualtat. L'acord haurà de ser elevat al Ple de la Diputació de Girona d'acord amb l'article 38.3 del text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per tal que el validi i esdevingui efectiu.

b) Les organitzacions sindicals més representatives i que representen almenys la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de la Diputació de Girona (Comitè d'Empresa i Junta de Personal).

El Ple de la Diputació de Girona, en sessió de 15 de febrer de 2011, va aprovar el primer Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona, en el marc d'un conveni de col·laboració signat l'any 2008 entre la Diputació i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que tenia com a objectiu el desplegament en les comarques gironines de quinze agents d'igualtat d'oportunitats en el treball.

Aquest Pla d'Igualtat establia diverses àrees d'actuació: cultura i foment de la igualtat; imatge, llenguatge i comunicació; representativitat d'homes i dones en l'organització; retribució; formació; seguretat i salut en el treball; conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Des de l'any 2011 fins a l'actualitat, s'han complert alguns dels objectius previstos en el pla d'acció del Pla d'Igualtat de la Diputació, especialment en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, gràcies a la negociació col·lectiva amb els representants dels treballadors. Es va aprovar, també, un protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe, i s'han previst criteris sobre ús d'un llenguatge no sexista en el *Llibre d'estil de la Diputació de Girona*.

Per acord de Ple de 27 de novembre de 2018, es va modificar el punt 2.1.1 del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona aprovat en sessió de Ple de 15 de febrer de 2011, i més concretament, l'apartat que porta per títol «Existència d'un organisme responsable d'impulsar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització». La modificació va consistir a simplificar els òrgans de control del Pla d'Igualtat i se'n va regular el funcionament, després d'una negociació col·lectiva. En el mateix acord es va aprovar la necessitat de fer una avaluació interna de caràcter quadriennal, a partir de l'any 2018, en compliment de l'article 15.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

El 21 d'abril de 2021 es va reunir la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i va acordar iniciar els tràmits d'actualització del Pla d'Igualtat d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. Aquesta Comissió de Seguiment s'ha constituït en comissió negociadora per a l'aprovació del nou Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona per als anys 2022-2025.

La Comissió Negociadora va acordar en la sessió esmentada que els treballs de preparació serien duts a terme per un grup de treball integrat per representants dels treballadors i de la Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans. Aquests treballs van finalitzar amb la presentació de l'informe de la diagnosi de la situació a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. En sessió de 17 de novembre de 2021, la Comissió de Seguiment va aprovar les conclusions d'aquest informe de la diagnosi de la situació.

A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi de la situació, s'ha elaborat una proposta de mesures del Pla, amb indicadors de seguiment per poder-ne fer el seguiment i l'avaluació, i amb un calendari i els equips responsables d'executar-lo.

Els indicadors han de ser coherents amb els objectius del Pla, comparables en el temps, i desagregats per sexe. Entre aquestes mesures s'inclouen accions d'informació i sensibilització de la plantilla. Quan sigui necessari, es recollirà assessorament especialitzat d'experts en igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, si ho acorda així la Comissió de Seguiment. D'acord amb la naturalesa jurídica del Pla d'Igualtat, aquest s'ha de presentar davant el registre de l'autoritat laboral competent per fer-ne la sol·licitud d'inscripció.

Establir mesures que donin una resposta adequada als objectius definits per corregir les desigualtats que s'han detectat en la diagnosi de la situació, és la tasca més important del disseny del Pla d'Igualtat, perquè la seva idoneïtat està directament relacionada amb la consecució dels objectius.

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a tot el personal que treballa a la Diputació de Girona, integrada per personal funcionari i personal laboral, indistintament segons el tipus de contracte de treball, incloent-hi els contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal. S'hi inclouen els estudiants que hi facin pràctiques de formació i qualsevol altra situació anàloga.

Amb relació a la vigència territorial del Pla d'Igualtat, cal esmentar que, en la data en què s'ha signat, els centres de treball de la Diputació de Girona són:

- Oficines centrals de la Diputació (Pujada de Sant Martí, 4)
- Oficines del c. Pare Claret
- Oficines de recaptació tributària del Ripollès
- Oficines de l'av. Gran Via Jaume I, 37
- Oficines del c. Emili Grahit
- Servei de Biblioteques
- Centre de càlcul (la Creueta)
- Brigada de Llers
- Brigada de Llambilles
- Brigada de Montagut
- Brigada del Ripollès
- Brigada de Monuments
- Casa de Cultura Les Bernardes
- Arxiu Històric
- Casa de Cultura de Girona
- Parc mòbil

La vigència del Pla d'Igualtat és de quatre anys (2022-2025) i es mantindrà vigent mentre la normativa legal o els vincles de negociació col·lectiva no obliguin a fer-ne la revisió.

INFORME DE LA DIAGNOSI

La Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans, en col·laboració amb el grup de treball designat per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, ha elaborat la diagnosi prèvia de la situació de la plantilla, entre els mesos d'abril i setembre de 2021. L'informe de la diagnosi formarà part de la documentació que es publicarà com a part integrant del II Pla d'Igualtat.

El període de referència temporal de les dades de la diagnosi ha estat principalment l'any 2020, però en alguns aspectes s'han recollit dades del 2019, en lloc del 2020. El motiu que justifica aquesta elecció de l'any 2019 com a any de referència per fer l'estudi estadístic és que algunes condicions de treball, com ara els permisos de conciliació de la vida familiar del personal, han estat afectats presumiblement per l'impacte del confinament i del teletreball com a resposta a la pandèmia de la COVID-19 durant l'any 2020, i, per tant, a l'efecte de comparar les dades d'evolució d'aquestes condicions de treball amb vista al futur, hi hauria alteracions que no les farien representatives de la «normalitat».

Tot seguit s'exposen els apartats de la diagnosi que s'ha dut a terme:

1. Informació quantitativa de la plantilla (2020)
Hi ha 328 empleats: 176 dones (53,66 %) i 152 homes (46,34 %).
2. Selecció de personal. Promocions internes. Cessaments (2020)
 - 2.1. Cessaments/baixes el 2020
 - 2.2. Altes el 2020
 - 2.3. Promocions internes
 - 2.3.1. En càrrecs de responsabilitat dels darrers tres anys (caps de servei)
 - 2.3.2. En llocs de treball sense responsabilitat dels anys 2017-2020
 - 2.4. Promoció professional
3. Formació del personal (2019-2020)
 - 3.1. Permisos per assistir a cursos de formació
 - 3.2. Formadors del Pla Agrupat de Formació Contínua

4. Bretxa salarial (2020)

Càlcul de la bretxa anomenada «no ajustada», és a dir, sense tenir en compte les característiques individuals dels treballadors (antiguitat) o comparant llocs del mateix valor, que es tradueix en la fórmula següent: $\text{bretxa} = \frac{\text{retribució homes} - \text{retribució dones}}{\text{retribució homes}} \times 100$. Aquest càlcul s'ha fet segons la mitjana aritmètica i la mediana.

S'ha fet un estudi específic de la distribució dels complements salarials següents:

- compensacions per tasques de més responsabilitat, més dedicació, etc.;
- gratificacions per serveis extraordinaris (hores extres) compensats econòmicament;
- indemnitzacions per desplaçament, allotjament i manutenció.

5. Auditoria retributiva

S'ha fer servir l'eina SVPT (Sistema de Valoració de Llocs de Treball), del Ministeri d'Igualtat. S'han emprat 27 factors, distribuïts en 4 grups: coneixements i aptituds; responsabilitat; esforç, i condicions de treball. S'han utilitzat 28 llocs tipus, com a llocs de valor comparable. L'eina permet fer la comparació entre els salaris percebuts efectivament per homes i dones i el salari «mitjà» teòric per a cada lloc tipus.

6. Altres condicions de treball

6.1. Permisos sense sou el 2019 i per assistència a visita mèdica

6.2. Hores extraordinàries compensades en temps de descans el 2020

6.3. Avaluació del teletreball entre l'1 de setembre de 2020 i el 14 de març de 2021

6.4. Permisos per indisposició dels treballadors

7. Prevenció de l'assetjament

Protocol ja aprovat per la Junta de Govern de 19 d'abril de 2011 (previsió de l'anterior Pla d'Igualtat). Es va modificar per decret dictat el 21 de març de 2021 per incorporar-hi l'assetjament laboral i modificar-ne el procediment i el funcionament. Ara hi intervé un referent en matèria d'assetjament i, successivament, si cal, una comissió d'avaluació i una comissió d'investigació.

8. Violència de gènere

9. Comunicació organitzativa no sexista

10. Seguretat i salut laboral

10.1. Salut laboral

10.2. Nombre de baixes per contingències comunes del personal el 2019 i el 2020

10.3. Baixes per contingències professionals del personal el 2019 i el 2020

11. Opinió de la plantilla

Els representants del personal van fer una enquesta entre el personal el mes de maig de 2021, que va contestar el 40 % de la plantilla (130 respostes, corresponents a 82 dones i 48 homes).

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat s'estructura en 7 eixos, que comprenen 19 accions o mesures (que s'exposen en l'apartat següent):

Eix 1. Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució (inclou 8 mesures)

Eix 2. Lluita contra la infrarepresentació femenina (inclou 2 mesures)

Eix 3. Promoció de la igualtat en les condicions de treball (inclou 2 mesures)

Eix 4. Promoció del dret de conciliació de la vida laboral i familiar (inclou 2 mesures)

Eix 5. Promoció de la seguretat i salut laboral (inclou 1 mesura)

Eix 6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (inclou 2 mesures)

Eix 7. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere (inclou 2 mesures)

MESURES D'IGUALTAT

Tot seguit s'indiquen les 19 accions o mesures que es preveuen en el Pla d'Igualtat:

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.1	Impartir o facilitar la realització de formació sobre gènere i igualtat i fomentar la paritat entre els formadors i formadores.
Descripció	Programar cursos o donar suport institucional de qualsevol tipus a la programació de qualsevol activitat formativa sobre temàtica d'igualtat de gènere. Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones entre el personal que fa la formació.
Indicadors	Nombre d'activitats formatives i d'hores de formació. Nombre de persones que assisteixen a la formació i el seu gènere. Gènere dels formadors.
Objectiu	Fomentar el debat, la reflexió i la sensibilització sobre la matèria.
Destinatari	Personal de l'Administració pública.
Responsables	Comissió de Formació de la Diputació de Girona.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.2	Vetllar per l'equilibri de gènere en l'atorgament de premis, distincions i reconeixements professionals que siguin promoguts per la Diputació de Girona, així com vetllar per l'equilibri de gènere en els òrgans col·legiats i en els tribunals que designen les persones guanyadores. Incorporar de forma transversal la lluita pels drets de les dones en els criteris de valoració en els premis, les distincions i els reconeixements professionals.
Descripció	Ídem.
Indicadors	Nombre de premis i altres reconeixements aconseguits per dones. Nombre de premis i reconeixements a la causa de la promoció de la igualtat de gènere. Nombre de dones que integren els tribunals i òrgans de valoració per a l'atorgament dels premis i reconeixements.

Objectiu	Fer visible a la societat el talent de les dones en els àmbits en què especialment no tenen presència o en què la seva presència no és gaire visible per a la societat.
Destinatari	Tota la societat.
Responsables	Departaments que participen en l'organització, la realització o la col·laboració amb tercers per atorgar els premis, les distincions o els reconeixements (Promoció Econòmica i Desenvolupament Local; Presidència).
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.3	Vetllar per l'equilibri de gènere en actes institucionals.
Descripció	Ídem.
Indicadors	Nombre d'actes públics institucionals.
Objectiu	Fer visible a la societat el talent de les dones en els àmbits en què especialment no tenen presència o en què la seva presència no és gaire visible per a la societat.
Destinatari	Tota la societat.
Responsables	Serveis responsables de protocol, premsa i difusió d'actes institucionals.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.4	Promoure les clàusules socials sobre igualtat de gènere en la contractació pública i les convocatòries de subvencions i convenis públics.
Descripció	Ídem.
Indicadors	Nombre de licitacions i convocatòries de subvencions en què s'han introduït clàusules socials.
Objectiu	Promoure la igualtat de gènere en les empreses, entitats públiques i privades amb les quals es relaciona la Diputació de Girona i que tenen contingut econòmic.

Destinatari	Empreses, entitats públiques i privades amb les quals es relaciona la Diputació de Girona i que tenen contingut econòmic.
Responsables	Tots els serveis de la corporació que preparen documentació relativa a processos de licitació, de subvencions i de convenis públics.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.5	Garantir que en els mitjans escrits i de difusió de l'activitat de la Diputació, així com en publicacions pròpies, es promogui la paritat en l'aparició d'homes i dones, i que el llenguatge sigui inclusiu, evitant estereotips de gènere.
Descripció	Ídem.
Indicadors	Revisió de la neutralitat de gènere en la imatge institucional, en qualsevol format que tingui la difusió de les activitats de la corporació.
Objectiu	Fomentar una comunicació que tingui en compte la paritat en la representació d'homes i dones, i que estigui allunyada d'estereotips.
Destinatari	El públic en general.
Responsables	Serveis responsables de protocol, premsa i difusió d'actes institucionals. Oficina de Serveis Lingüístics.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.6	Fomentar una revisió de la normativa reglamentària de la Diputació que s'aprovi, fent constar expressament en els informes previs el seu impacte en matèria d'igualtat de gènere per tal de garantir-ne la neutralitat i la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques de la Diputació.
Descripció	Ídem.

Indicadors	Nombre de normatives internes aprovades que contenen una revisió prèvia de l'impacte de gènere.
Objectiu	Fomentar la transversalitat de la perspectiva de gènere en els àmbits de competència de la Diputació.
Destinatari	El públic en general.
Responsables	Secretaria i serveis que emetin informes jurídics previs.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.7	Tenir en compte la paritat de gènere en el moment de formar les llistes electorals i formar els òrgans de representació del personal.
Descripció	Ídem.
Indicadors	Nombre d'homes i dones que integren les llistes electorals dels sindicats i dels òrgans de representació del personal.
Objectiu	Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en la representació del personal de la Diputació.
Destinatari	Els representants del personal.
Responsables	Els representants del personal.
Calendari	Durant l'any electoral sindical.

Eix 1	Promoció de la cultura de la igualtat de gènere a la institució
Acció 1.8	Difondre el Pla d'Igualtat de la Diputació, així com els coneixements necessaris per implementar-lo.
Descripció	Ídem.

Indicadors	Nombre d'accions formatives i de difusió del Pla d'Igualtat. Nombre d'espais virtuals en què es difon el Pla d'Igualtat.
Objectiu	Garantir el compliment del Pla d'Igualtat.
Destinatari	El personal de la Diputació de Girona.
Responsables	La Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (4 anys).

Eix 2	Lluita contra la infrarepresentació femenina
Acció 2.1	Difondre les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball en què hi ha infrarepresentació femenina en canals de difusió addicionals.
Descripció	Difondre les convocatòries de processos de selecció de llocs de treball en què hi ha infrarepresentació femenina, a més de fer-ho en els canals establerts legalment per a les convocatòries públiques, en mitjans alternatius que comportin més difusió entre les dones, com ara col·legis professionals, universitats, associacions, centres de formació, espais web, etc.
Indicadors	Nombre de convocatòries de llocs de treball en què hi ha infrarepresentació de dones. Mitjans de difusió alternatius utilitzats per publicar les convocatòries. Nombre de dones que accedeixen a categories professionals en les quals estan infrarepresentades.
Objectiu	Reduir la infrarepresentació femenina en les categories en què es produeix.
Destinatari	El públic en general.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 2	Lluita contra la infrarepresentació femenina
Acció 2.2	Vetllar per la paritat entre homes i dones en òrgans de selecció de personal.

Descripció	Promoure la composició paritària d'homes i dones en els tribunals qualificadors i en les comissions de valoració per a la provisió de llocs de treball.
Indicadors	Nombre d'homes i dones en òrgans de selecció de personal.
Objectiu	Reduir la infrarepresentació femenina en les categories en què es produeix.
Destinatari	El públic en general.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 3	Promoció de la igualtat en les condicions de treball
Acció 3.1	Garantir que els permisos de maternitat i lligats a la conciliació de la vida laboral i familiar no perjudiquin en la promoció interna.
Descripció	Garantir que en les convocatòries de promoció interna i de provisió de llocs de treball, així com en la carrera administrativa, s'inclouen en el còmput dels mèrits els períodes en què els empleats han gaudit d'alguns permisos destinats a la conciliació de la vida laboral i familiar.
Indicadors	Nombre de convocatòries de promoció interna i de provisió de llocs de treball. Persones que han superat els processos de selecció havent acreditat el gaudiment d'aquests permisos de conciliació.
Objectiu	Promoure la igualtat de gènere en la promoció interna.
Destinatari	Personal de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 3	Promoció de la igualtat en les condicions de treball
Acció 3.2	Adopció del compromís de revisar amb criteris neutres des del punt de vista del gènere el pla de carrera, la relació de llocs de treball, l'assignació dels complements de destí i específic i els factors de dedicació.
Descripció	Adopció del compromís d'utilitzar la perspectiva de gènere perquè els factors que es tenen en compte en la valoració dels complements retributius que s'assignen no continguin biaixos de gènere.
Indicadors	Nombre de llocs de treball aprovats en la Relació de llocs de treball. Import dels complements retributius assignats a cada lloc de treball en relació amb la resta de llocs de treball. Existència d'un pla de carrera i el procediment d'elaboració d'aquest pla.
Objectiu	Reduir la bretxa salarial.
Destinatari	Personal de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 4	Promoció del dret de conciliació de la vida laboral i familiar
Acció 4.1	Foment de la flexibilitat, permisos de treball i dret a la desconexió digital.
Descripció	Negociar amb els representants dels treballadors, d'acord amb el marc legal de la funció pública, mesures de flexibilitat horària i la regulació dels permisos de treball (recuperables o no) que siguin adequats.
Indicadors	Acords negociats col·lectivament que comportin una millora de la regulació actual. Tipologia de permís o mesura de conciliació que sigui negociada. Nombre de treballadors i treballadores que es poden acollir potencialment a la mesura.
Objectiu	Millorar l'exercici de la conciliació de la vida laboral i familiar.
Destinatari	Personal de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans, i representació del personal.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 4	Promoció del dret de conciliació de la vida laboral i familiar
Acció 4.2	Facilitar l'accés a les accions formatives relacionades amb la feina al personal que gaudeixi d'algun permís o de reducció de jornada per tenir cura de familiars.
Descripció	Donar prioritat al personal que gaudeix d'alguna mesura de conciliació de la vida familiar i laboral per escollir l'horari o la modalitat de la formació organitzada per la Diputació de Girona, que ha de ser en horari de matins.
Indicadors	Nombre de personal que gaudeix de mesures de conciliació familiar i nombre d'accions formatives que duen a terme.
Objectiu	Millorar l'exercici de la conciliació de la vida laboral i familiar.
Destinatari	Personal de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans, i representació del personal.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 5	Promoció de la seguretat i salut laboral
Acció 5.1	Facilitar l'adaptació o el canvi de lloc en situacions d'embaràs o lactància, segons la previsió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.
Descripció	Elaborar una fitxa informativa específica dels riscos i les mesures preventives de les treballadores en situació d'embaràs o lactància, i una fitxa informativa sobre manipulació manual de càrregues que especifiqui els pesos recomanats a manipular per homes i dones.
Indicadors	Documentació aportada al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.
Objectiu	Garantir la protecció de treballadores embarassades o lactants.
Destinatari	Treballadores de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans, i representació del personal.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 6	Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Acció 6.1	Fomentar el coneixement del Protocol d'assetjament sexual de la Diputació de Girona.
Descripció	Difondre millor el funcionament del Protocol d'assetjament sexual de la Diputació de Girona i impartir-ne formació.
Indicadors	Nombre d'accions de difusió, comunicació i formació del Protocol d'assetjament sexual.
Objectiu	Difondre el Protocol d'assetjament sexual.
Destinatari	Personal de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans, i representació del personal.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 6	Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Acció 6.2	Fomentar accions destinades a l'assessorament preventiu sobre agressions sexistes en activitats culturals i d'oci que hagin estat promogudes o subvencionades per la Diputació de Girona.
Descripció	Tenir en compte en les convocatòries de subvencions i en l'atorgament d'ajudes a l'organització d'esdeveniments d'afluència del públic, especialment en ambients d'oci nocturn o de tipus esportiu, el foment de punts d'informació, de sensibilització i d'assessorament sobre les agressions sexistes.
Indicadors	Nombre d'accions promogudes per la Diputació de Girona per afavorir els punts d'informació, de sensibilització i d'assessorament sobre agressions sexistes.
Objectiu	Fomentar la sensibilització envers les agressions sexistes en esdeveniments de gran afluència de públic o en l'oci nocturn, i l'ajuda a les víctimes d'aquestes agressions.
Destinatari	El públic en general.
Responsables	Serveis de la corporació que promouen subvencions, ajudes, convenis i qualsevol activitat de cooperació en l'organització d'esdeveniments socials.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 7	Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere
Acció 7.1	Facilitar la mobilitat de personal relacionat amb actes de violència de gènere.
Descripció	Facilitar de manera confidencial la mobilitat temporal del personal relacionat amb actes violència de gènere, dins del grup institucional o amb altres ajuntaments, en termes de reciprocitat, garantint les mateixes retribucions i l'adaptació horària que sigui necessària.
Indicadors	Nombre de dones que s'acullen a la mobilitat. Nombre d'ajuntaments i ens locals que s'acullen a la mobilitat.
Objectiu	Protegir les treballadores víctimes de violència de gènere.
Destinatari	Personal de les administracions locals.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

Eix 7	Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere
Acció 7.2	Facilitar l'accés al suport psicològic al personal que sigui víctima de violència de gènere.
Descripció	Facilitar de manera confidencial l'accés i l'assessorament psicològic del personal que sigui víctima de violència de gènere.
Indicadors	Nombre de persones que s'acullen al servei.
Objectiu	Protegir el personal víctima de violència de gènere.
Destinatari	Víctimes de violència de gènere de la Diputació de Girona.
Responsables	Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.
Calendari	Durant tot l'any.

APLICACIÓ I SEGUIMENT

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat, comença a comptar el període de vigència i cal portar a terme les accions que s'hi han previst, de manera que es pugui comprovar el grau de consecució dels objectius, obtenir informació del procés d'execució de les mesures per detectar-hi possibles obstacles i dificultats en la implementació, i adoptar les mesures correctores necessàries.

Els representants dels treballadors poden sol·licitar en tot moment informació sobre el contingut del Pla, l'execució de les mesures i la consecució dels objectius, i els mateixos empleats de la corporació seran informats del contingut del Pla d'Igualtat i podran participar en la seva implementació.

Les fitxes de seguiment de l'aplicació del Pla d'Igualtat es poden confeccionar seguint aquest model:

ACCIÓ núm.
Descripció de l'acció:
Data d'inici i data final de l'acció:
Data del seguiment de l'acció:
Persones destinatàries:
Responsables de l'execució de l'acció:
Indicadors de resultat (si escau): <ul style="list-style-type: none">Nivell d'execució: pendent / en execució / finalitzada.Indicació del motiu si la mesura no està iniciada o finalitzada.
Indicadors de procés (si escau): <ul style="list-style-type: none">Adequació dels recursos assignats.Dificultats que s'han trobat en la implementació.Solucions que s'han adoptat.
Indicadors d'impacte (si escau): <ul style="list-style-type: none">Reducció de les desigualtats.Millores que s'han produït.Propostes de futur.
Aspectes positius:
Suggeriments de millora:

Per comprovar l'acompliment de les mesures que es preveuen en el Pla d'Igualtat i la consecució dels objectius marcats cal establir un procediment de seguiment, que ha de constar dels eixos següents:

➤ Designació de la **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona** com a òrgan de vigilància i control del seguiment del Pla d'Igualtat.

Continua vigent l'acord del Ple de la Diputació de Girona de 27 de novembre de 2018, que constitueix la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona i li assigna les funcions següents:

1. Exercir d'òrgan consultiu i/o assessor en la implementació del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona, de manera que sigui l'ens competent per al desenvolupament de les diferents fases del Pla d'Igualtat.
2. Actualitzar la diagnosi de la situació actual, tant qualitativa com quantitativa, en relació amb els diferents àmbits d'actuació: la representativitat de les dones; l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals; les condicions laborals; la conciliació de la vida personal, laboral i familiar; la violència masclista; la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere; la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
3. Actualitzar el pla d'acció en què es recullin les actuacions positives i correctores que han d'adoptar la Diputació de Girona i els ens que en depenen, per tal de millorar la gestió dels recursos humans en termes d'igualtat d'oportunitats.
4. Vetllar perquè es respecti la igualtat d'oportunitats a la institució.
5. Vetllar per la incorporació de la transversalitat de gènere en la programació i l'execució de polítiques, projectes i actuacions promoguts des de les diferents àrees de la Diputació de Girona. En particular, vetllar perquè en la definició, el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques de la Diputació s'hi integri la igualtat d'oportunitats d'homes i dones com un dels objectius estratègics. Amb aquesta finalitat, tindrà funcions de coordinació de totes les unitats que implementin mesures per a la promoció de la igualtat entre homes i dones.
6. Fer una diagnosi de la situació actual en relació amb les diferents polítiques públiques i posar-les en comú per facilitar la participació i la presa de decisió conjunta.
7. Fomentar la implementació d'accions i projectes amb perspectiva de gènere en les diferents unitats de la Diputació de Girona.

8. Planificar formació específica en matèria de gènere.
9. Qualsevol altra mesura que incideixi en l'eliminació dels desequilibris i les desigualtats existents entre homes i dones dins la corporació i en l'àmbit de les competències de la Diputació de Girona, i que fomentin una cultura d'igualtat.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona està integrada, com a membres necessaris, per:

1. El diputat president o diputada presidenta de la Comissió Informativa que inclogui l'organització interna, que ha de presidir les sessions. Aquest càrrec pot ser delegat en el diputat o diputada de Recursos Humans o càrrec equivalent que existeixi en cada moment.
2. El cap o la cap del servei en matèria d'organització i recursos humans, que ha de fer la convocatòria i fixar l'ordre del dia. Aquestes funcions poden ser delegades en el personal tècnic del servei.
3. Una persona designada per la Junta de Personal, òrgan de representació unitària dels funcionaris de la Diputació de Girona.
4. Una persona designada pel Comitè d'Empresa, òrgan de representació unitària del personal laboral de la Diputació de Girona.
5. El secretari o secretària general de la corporació, que actua com a secretari de la Comissió i ha d'estendre acta de les sessions, vetllar per la legalitat formal i material de les actuacions de la Comissió, certificar-ne les actuacions i garantir que les regles de constitució i adopció d'acords siguin respectades. Aquestes funcions poden ser delegades en el personal tècnic de la Secretaria General.

Adicionalment, poden formar part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona, en qualitat de vocals, amb veu i vot, els responsables dels serveis, les unitats i les seccions administratius que constitueixen l'estructura administrativa de la Diputació de Girona i que siguin convocats específicament a les sessions, per tal de fer efectiva la implementació transversal de la perspectiva d'igualtat de gènere en les polítiques públiques de la corporació.

En tot cas, s'ha de vetllar per la representació paritària d'homes i dones entre els membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació.

També poden assistir a les sessions de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona els representants dels organismes autònoms, entitats empresarials, consorcis i altres ens dependents de la Diputació de Girona, amb veu però sense vot, quan els assumptes que s'hagin de tractar en l'ordre del dia afectin les seves polítiques públiques.

Excepcionalment, es poden incorporar a les sessions de la Comissió, com a assessors externs, amb veu però sense vot, especialistes en el camp de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, especialistes en matèria d'assetjament, assessors legals i altres experts que calgui consultar necessàriament per poder prendre les decisions.

Les normes de convocatòria i funcionament de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat són les que s'indiquen a continuació:

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona ha d'adoptar els acords per majoria simple dels membres presents, i, en cas d'empat, té vot diriment el càrrec que presideix la Comissió.

Per a la vàlida constitució de la Comissió, als efectes de fer deliberacions i prendre acords, es requereix l'assistència dels càrrecs de president i de secretari, a més de la meitat dels vocals que hagin estat convocats.

Les convocatòries s'han de fer amb una antelació mínima de tres dies hàbils. També es pot constituir vàlidament la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan col·legiat per prendre acords sense necessitat d'una convocatòria prèvia quan ho decideixin així tots els seus membres.

La convocatòria de reunió s'ha de trametre a les persones convocades per mitjans electrònics i fer-hi constar l'ordre del dia i la documentació necessària per a la deliberació, sempre que això sigui possible. Excepcionalment, es poden prendre acords que no estiguin inclosos en l'ordre del dia quan els membres de la Comissió que hi assisteixin declarin per majoria la urgència de l'assumpte.

El secretari o secretària de la Comissió ha d'estendre acta de cada sessió de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, la qual s'ha d'aprovar en la mateixa reunió o en la reunió següent. Cal remetre una còpia electrònica de l'acta als membres de la Comissió, a l'efecte de l'aprovació posterior.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona s'ha de reunir amb caràcter semestral, com a mínim.

En tot allò que no s'hagi previst expressament en aquest acord, són aplicables l'article 15 i els següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

La Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans de la Diputació de Girona és la unitat administrativa responsable d'impulsar les activitats derivades de l'aplicació del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona i fer-ne el seguiment, d'acord amb l'objectiu 15è del Pla d'Ordenació de Recursos Humans aprovat en sessió de la Junta de Govern de 15 de novembre de 2016. Els acords que pren la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat són vinculants per a tots els serveis i unitats administratives de la Diputació de Girona que siguin responsables d'executar-los. Amb aquesta finalitat, les persones responsables dels serveis administratius que puguin resultar afectats pels acords previstos en l'ordre del dia de la convocatòria seran convocats oportunament a les sessions en què tingui lloc la deliberació i adopció dels acords corresponents, com a vocals de l'òrgan col·legiat.

➤ Establiment del procediment de recopilació d'informació i documentació relativa a la implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat: la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat té la facultat de recollir la informació necessària sobre el grau d'assoliment dels indicadors d'execució en qualsevol servei o departament de la Diputació de Girona, i ha de mantenir el sigil professional necessari respecte de la informació que afecti dades de caràcter personal, tot i que la informació ha d'estar anonimitzada sempre que sigui possible i desagregada per sexes.

➤ Elaboració d'informes de seguiment periòdics de l'execució del Pla d'Igualtat. Aquests informes s'han de fer almenys a la meitat de la vigència del Pla i quan en finalitzi la vigència. L'informe de seguiment ha de constar de la informació següent:

1. Data de l'informe.
2. Període d'anàlisi.
3. Persona responsable de fer l'informe.
4. Resultats segons cada eix d'actuació, detallant-hi:
 - 4.1. Fitxes de seguiment de les accions.
 - 4.2. Resum del nivell d'execució, acompliment de la planificació i consecució d'objectius.

5. Informació sobre el procés d'implementació:

5.1. Adequació dels recursos assignats.

5.2. Dificultats i resistències que s'han trobat en fer-ne l'execució.

5.3. Solucions que s'han adoptat, si s'escau.

6. Informació sobre l'impacte:

6.1. Avenços que s'han detectat en la consecució dels objectius.

6.2. Canvis que s'han detectat en la gestió i el clima de l'organització.

7. Conclusions i propostes.

AVALUACIÓ, REVISIÓ I CALENDARI D'ACTUACIONS

La funció d'avaluació del Pla d'Igualtat recau en la Comissió de Seguiment de Pla d'Igualtat, descrita en l'apartat anterior.

El Pla d'Igualtat s'ha de sotmetre a una avaluació intermèdia, un cop s'hagin acabat els dos primers anys de durada, i una altra avaluació final, en finalitzar-ne la vigència, amb vista a negociar el pròxim pla d'igualtat.

Es pot fer una revisió del Pla d'Igualtat en qualsevol moment del període de vigència per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar o atenuar alguna mesura, d'acord amb els efectes que pugui anar observant la Comissió de Seguiment.

El Pla d'Igualtat també s'ha de revisar si es posa de manifest alguna manca d'adequació als requisits legals o reglamentaris que siguin aplicables en cada moment, o com a resultat de l'actuació d'algun òrgan d'inspecció laboral. En cas d'absorció o transmissió d'una part significativa de la plantilla de personal, també caldrà avaluar si el Pla d'Igualtat ha de ser revisat. Igualment, pot ser necessari revisar el Pla d'Igualtat en cas que es modifiqui de manera substancial la composició de la plantilla de personal o bé els seus mètodes de treball, el sistema organitzatiu, el sistema retributiu, etc. Cal revisar el Pla d'Igualtat en tots els supòsits previstos en l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat és l'òrgan intern encarregat de solucionar les possibles discrepàncies que puguin aparèixer en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del Pla d'Igualtat. En cas que la discrepància sigui de caràcter jurídic, es poden sol·licitar informes jurídics no vinculants, siguin emesos pel Servei Jurídic o per organitzacions externes amb coneixement específic sobre la matèria, si és necessari.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

La modificació del Pla d'Igualtat pot ser proposada per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en qualsevol moment del seu període de vigència, i s'ha de negociar complint les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar-lo.

PUBLICACIÓ I REGISTRE DEL PLA

Aquest pla d'igualtat és objecte de registre públic, tal com estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, sense perjudici que s'hi permeti l'accés al públic en general per qualsevol mitjà que es consideri pertinent, com el web de la Diputació de Girona, o el Portal de transparència i el Portal de l'empleat de la Diputació.

MESURES DE DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT ENTRE EL PERSONAL

Les mesures de difusió del Pla d'igualtat entre el personal de la Diputació de Girona seran acordades per la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat en la primera sessió que es porti a terme un cop el Pla d'igualtat s'hagi aprovat i hagi estat elevat al Ple per ratificar-lo. Aquestes mesures poden consistir en l'organització de sessions informatives, en el format que sigui adequat, i en l'establiment d'un mecanisme per recollir suggeriments i aportacions dels empleats en matèria d'igualtat.