Pla d'igualtat de gènere

Abril de 2015

Diputació Barcelona

Mancomunitat de Catalunya

El paper de la **Diputació de Barcelona, com a referent de les polítiques a favor de les dones i de la igualtat** entre dones i homes, ha estat, i és actualment, imprescindible per fer front al desafiament que suposa el procés de canvi per promoure una transformació cultural que afavoreixi la igualtat de gènere. Aquesta funció està vinculada necessàriament a una coherència entre les polítiques internes i externes de la corporació per reforçar la confiança en les mesures de promoció en matèria d'igualtat. La Diputació de Barcelona, en aquest sentit, ha de poder ser la **institució en què s'emmirallin la resta d'ens locals** de la demarcació.

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic estableix que les **administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El **Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona, impulsat pel Ple de la corporació, és una eina estratègica que recull el conjunt de mesures a adoptar** per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, i eliminar possibles discriminacions per raó de sexe al sí de la corporació.

L'objectiu general d'aquest Pla és **promoure el principi d'igualtat de gènere** a la Diputació de Barcelona en tots els àmbits i eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que en dificulten l'assoliment. Aconseguir aquestes fites permetrà **reconèixer i aprofitar el potencial de totes les persones** que presten serveis a la corporació, sense fer distincions per raó de sexe i optant per un **model de treball integrador**, que valori amb igualtat totes les persones.

Els plans d'igualtat han de partir d'una diagnosi que analitzi la realitat pròpia de cada organització per fixar els objectius concrets a assolir, i les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los. En totes les fases del Pla d'igualtat de gènere la Diputació de Barcelona s'ha seguit una **metodologia participativa i transversal**, per reflectir les opinions i els suggeriments **de tota la plantilla** de la corporació.

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

Aquest **document recull les mesures per implantar el Pla, les àrees responsables**, que aporten els recursos econòmics, personals i tècnics necessaris per fer-lo efectiu, **i les àrees que participen en la seva execució**. La participació de les diferents àrees en les accions que es detallen en el Pla s'ha d'entendre sens perjudici de les possibles modificacions organitzatives que es puguin produir en el futur.

Abril de 2015

Objectiu 1. Reforçar els valors de la igualtat de gènere en el conjunt de la Diputació de Barcelona, per garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promoure-la en la dimensió interna de l'organització.

Accions:

1.1	Publicar i difondre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona.
1.2	Elaborar una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius.
1.3	Difondre una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius.
1.4	Mantenir i dinamitzar l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona de la Intradiba.
1.5	Crear una bústia de suggeriments per recollir propostes de millora.
1.6	Fer difusió de les polítiques de gènere promogudes per la Diputació a nivell intern i extern.
1.7	Establir el circuit institucional de respecte per visibilitzar els casos de dones víctimes de la violència de gènere.
1.8	Implicar al personal de la Diputació de Barcelona en els actes o campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les Dones i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.

1.1. Publicar i difondre el Pla d'Igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Actuació	Campanya de comunicació
Recursos	Propis
Observacions	Es valoraran les possibles accions de difusió del Pla d'Igualtat.
Indicadors	• Campanya de comunicació interna del Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona • Nombre de comunicats per any referents al Pla d'igualtat de gènere

1.2. Elaborar una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius	
Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Àrea de Presidència Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Calendari	Segon semestre de 2015
Actuació	Guia: «Igualtat de gènere com a valor corporatiu»
Recursos	Propis
Observacions	La guia recollirà els comportaments o actuacions que no es consideren adequats des de la perspectiva de gènere, recollits sobretot en el qüestionari que va respondre part del personal de la Diputació de Barcelona.
Indicadors	• Guia sensibilitzadora vers la igualtat de gènere • Difusió de la guia a la Intradiba

1.3. Difondre una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Actuació	Guia: «Igualtat de gènere com a valor corporatiu»
Recursos	Propis
Observacions	La guia recollirà els comportaments o actuacions que no es consideren adequats des de la perspectiva de gènere, recollits sobretot en el qüestionari que va respondre part del personal de la Diputació de Barcelona.
Indicadors	• Guia sensibilitzadora vers la igualtat de gènere • Difusió de la guia a la Intradiba

1.4. Mantenir i dinamitzar l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona de la Intradiba	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	Continu
Actuació	Apartat de la Intradiba actiu i actualitzat
Recursos	Propis
Observacions	Incorporar a la Intradiba la informació sobre la implementació de les actuacions del Pla d'igualtat de gènere.
Indicadors	• Apartat de la Intradiba del Pla d'igualtat de gènere actualitzat • Nombre d'entrades per any a l'apartat de la Intradiba del Pla d'igualtat de gènere

1.5. Crear una bústia de suggeriments per recollir propostes de millora	
Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Àrea de Presidència Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Actuació	Bústia de suggeriments
Recursos	Propis
Observacions	La bústia estarà ubicada a l'apartat Pla d'igualtat de gènere de la Intradiba. El personal de la Diputació de Barcelona hi podrà enviar missatges per aportar propostes de millora que incorporin la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit.
Indicadors	• Bústia de suggeriments a la Intradiba • Nombre de suggeriments rebuts cada any a la bústia • Nombre de suggeriments portats a la pràctica

1.6. Fer difusió de les polítiques de gènere promogudes per la Diputació a nivell intern i extern	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	Segon semestre de 2015
Actuació	Campanya de difusió de les polítiques de gènere de la Diputació de Barcelona
Recursos	Propis
Observacions	Es crearà un apartat informatiu del Pla d'igualtat de gènere al web de la Diputació de Barcelona.
Indicadors	• Campanya de comunicació • Apartat informatiu del Pla d'igualtat de gènere al web de la Diputació de Barcelona

1.7. Establir el circuit institucional de respecte per visibilitzar els casos de dones víctimes de la violència de gènere	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	Segon semestre de 2015
Actuació	Redacció del circuit institucional de respecte a les dones víctimes de la violència de gènere
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	• Circuit institucional de respecte a les dones víctimes de la violència de gènere • Menció en el Ple més proper al 25 de novembre sobre el nombre de víctimes de la violència de gènere en el darrer any

1.8.	Implicar al personal de la Diputació de Barcelona en els actes o campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les Dones i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones
Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	Segon semestre de 2015
Actuació	Implicació de totes les àrees en els actes o campanyes del 8 de març i del 25 de novembre
Recursos	Propis i externs
Observacions	Dissenyar les actuacions necessàries perquè diferents àrees, tant a nivell polític com tècnic, participin en els actes del Dia Internacional de les Dones i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.
Indicadors	• Nombre d'Àrees que hi participen en els actes del 8 de març • Nombre d'Àrees que hi participen en els actes del 25 de novembre

Objectiu 2. Integrar la transversalitat de gènere en totes les àrees de la Diputació.

Accions:

2.1	Crear la Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla.
2.2	Crear una xarxa de referents d'igualtat.
2.3	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques que es portin a terme a la corporació amb l'assessorament i la col·laboració de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils.
2.4	Incorporar la variable sexe en totes les dades registrades i estadístiques de la Diputació de Barcelona per avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.
2.5	Incloure la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona.
2.6	Elaborar una sèrie d'indicadors de gènere per avaluar els projectes i programes promoguts per la Diputació de Barcelona.
2.7	Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la Diputació de Barcelona en funció del sexe.

2.1. Crear la Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Actuació	Comissió d'Igualtat per a la implementació del Pla
Recursos	Propis
Observacions	La Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla ha de vetllar per la implementació de les accions del Pla d'igualtat de gènere i fer-ne el seguiment.
Indicadors	• Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla • Nombre de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla

2.2. Crear una xarxa de referents d'igualtat

Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	2016
Actuació	Xarxa de referents d'igualtat
Recursos	Propis
Observacions	Cada gerència o direcció de serveis haurà de designar una persona com a referent d'igualtat. Les persones que formin part de la Xarxa hauran de rebre la formació necessària per poder exercir la tasca.
Indicadors	• Xarxa de referents d'igualtat. • Nombre de persones que formen la Xarxa de Referents d'Igualtat • Nombre de reunions anuals de la Xarxa de Referents d'Igualtat

2.3. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques que es portin a terme a la corporació amb l'assessorament i col·laboració de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils	
Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	2016
Actuació	Comptar amb el personal de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils en l'elaboració de projectes i programes de totes les àrees
Recursos	Propis
Observacions	Fomentar que els diferents àmbits de la corporació incorporin la perspectiva de gènere en els projectes i programes que elaborin amb l'assessorament de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils.
Indicadors	• Nombre d'assessoraments realitzats per àmbits • Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere

2.4. Incorporar la variable sexe en totes les dades registrades i estadístiques de la Diputació de Barcelona per avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	2016
Actuació	Recollida de dades segregades per sexe en totes les àrees
Recursos	Propis
Observacions	La recollida de dades segregades per sexe és imprescindible per fer anàlisis amb perspectiva de gènere i valorar si una actuació afecta de diferent manera tots dos sexes.
Indicadors	Nombre d'unitats orgàniques que incorporen la segregació per sexes en la recollida de dades

2.5. Incloure la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	A partir de l'elaboració de la memòria del 2016
Actuació	Memòria anual de la Diputació amb perspectiva de gènere
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Inclusió de la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona

2.6. Elaborar una sèrie d'indicadors de gènere per avaluar els projectes i programes promoguts per la Diputació de Barcelona	
Àrea responsable	Àrea d'Atenció a les Persones
Àrees que participen	Totes les àrees
Calendari	2017
Actuació	Elaboració d'una sèrie d'indicadors de gènere per avaluar els projectes i programes promoguts per la Diputació de Barcelona
Recursos	Propis
Observacions	La inclusió dels indicadors de gènere dóna suport a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i programes que es duguin a terme.
Indicadors	• Sèrie d'indicadors de gènere • Nombre de projectes i programes que incorporen la sèrie d'indicadors de gènere

2.7. Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la Diputació de Barcelona en funció del sexe	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea de Presidència Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2017
Actuació	Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la Diputació de Barcelona en funció del sexe.
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Realitzar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la Diputació de Barcelona en funció del sexe

Objectiu 3. Formar al personal de la corporació en polítiques de gènere.

Accions:

3.1	Formar el personal de la corporació en matèria d'igualtat de gènere.
3.2	Formar el personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
3.3	Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.
3.4	Elaborar píndoles formatives en matèria d'Igualtat i perspectiva de gènere.

3.1. Formar el personal de la corporació en matèria d'igualtat de gènere	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2016
Actuació	Formació en matèria d'igualtat de gènere
Recursos	Propis i externs
Observacions	La formació estarà inclosa en el Pla estratègic de formació (PEF) i inclourà conceptes de coresponsabilitat. També es posarà a l'abast de les persones que formen part dels òrgans de govern, de les comissions de seguiment i es fomentarà la participació de persones que ocupen llocs de comandament i de presa de decisions.
Indicadors	• Oferta en el PEF de formació en matèria d'igualtat de gènere • Nombre de cursos per any • Nombre d'assistents a la formació per sexe • Grau de valoració del curs dels assistents a la formació

3.2. Formar el personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2016
Actuació	Curs sobre violència de gènere.
Recursos	Propis i externs
Observacions	El curs s'ha d'incloure en el PEF. La formació es posarà a l'abast de les persones que formen part dels òrgans de govern i de les comissions de seguiment, i es fomentarà la participació de persones que ocupen llocs de comandament i de presa de decisions.
Indicadors	• Existència d'oferta en el PEF de formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe • Nombre de cursos per any • Nombre d'assistents a la formació per sexe • Grau de valoració del curs dels assistents a la formació

3.3. Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2016
Actuació	Curs sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge
Recursos	Propis i externs
Observacions	El curs s'ha d'incloure en el PEF. La formació es posarà a l'abast de les persones que formen part dels òrgans de govern, de les comissions de seguiment i es fomentarà la participació de persones que ocupen llocs de comandament i de presa de decisions.
Indicadors	• Existència d'oferta en el PEF de formació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge • Nombre de cursos per any • Nombre d'assistents a la formació per sexe • Grau de valoració del curs dels assistents a la formació

3.4. Elaborar píndoles formatives en matèria d'Igualtat i perspectiva de gènere	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2016
Actuació	Píndoles formatives
Recursos	Propis i externs
Observacions	S'elaboraran diferents píndoles formatives sobre la distinció entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, les noves masculinitats i nocions bàsiques de gènere. S'hauran de definir els canals de difusió de les píndoles formatives, i preveure l'ús de l'apartat del Pla igualtat de gènere de la Intradiba.
Indicadors	• Nombre de píndoles formatives creades • Nombre de canals de difusió de les píndoles formatives

Objectiu 4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.

Accions:

4.1	Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.
4.2	Estudiar la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació.
4.3	Incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos de selecció.
4.4	Elaborar el procediment que garanteixi la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió.

4.1. Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2016
Actuació	Valoració jurídica de la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió
Recursos	Propis
Observacions	L'informe jurídic marcarà quina és la realitat legal per poder aplicar accions positives que serveixin com a eina per millorar les situacions de desigualtat entre dones i homes.
Indicadors	• Estudi jurídic • Inclusió d'accions positives en els processos de selecció en funció del resultat de l'informe jurídic

4.2. Estudiar la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2017
Actuació	Estudi de la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació.
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Estudi de la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació

4.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos de selecció	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2016
Actuació	Confecció de temaris que incorporin la perspectiva de gènere
Recursos	Propis
Observacions	En el temari general de totes les convocatòries s'inclourà un tema que faci referència al gènere en les organitzacions.
Indicadors	Incorporació d'un tema sobre gènere en el temari general de totes les convocatòries

4.4. Elaborar el procediment que garanteixi la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió.	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Actuació	Incloure els criteris d'especialitat tècnica i paritat juntament amb el de la titulació, en la designació dels tribunals de selecció, promoció i provisió
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	• Elaborar el procediment • Nombre de tribunals paritaris de selecció en relació amb els processos de selecció convocats

Objectiu 5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació disponibles.

Accions:

5.1	Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.
5.2	Difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.

5.1. Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea de Presidència
Calendari	2017
Actuació	Elaboració d'una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona
Recursos	Propis
Observacions	Es confeccionarà una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps.
Indicadors	• Elaboració de la guia de mesures de conciliació i usos del temps • Informe anual per sexe d'ús dels permisos de conciliació

5.2. Difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea de Presidència Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2017
Actuació	Difondre la guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps a tot el personal de la Diputació de Barcelona
Recursos	Propis
Observacions	Es valoraran les possibles accions de difusió de la guia, sobretot mitjançant el butlletí electrònic *e-RH*.
Indicadors	• Informació dels permisos de conciliació al personal mitjançant el butlletí electrònic *e-RH* • Difusió de la guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps

Objectiu 6. Incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball.

Accions:

6.1	Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball.
6.2	Incloure els dos sexes en la denominació dels llocs de treball.

6.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees participants	
Calendari	2016
Actuació	Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball
Recursos	Propis
Observacions	Incloure en la descripció funcional del lloc una referència genèrica a la perspectiva de gènere. (Proposta: Garantir el respecte a tots els valors que integren la igualtat de gènere en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball, d'acord amb la normativa vigent i amb el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona).
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball

6.2. Incloure en la denominació dels llocs de treball els dos sexes

Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2017
Actuació	Denominar els llocs de treball fent un ús no sexista del llenguatge
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Percentatge de llocs de treball revisats que inclouen tots dos sexes en la seva denominació en relació amb la totalitat de llocs de la relació de llocs treball

Objectiu 7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.

Accions:

7.1	Revisar que els manuals de prevenció de riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.
7.2	Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció.

7.1. Revisar que els manuals de prevenció de riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2017
Actuació	Revisió i actualització amb perspectiva de gènere dels manuals de formació, avaluacions de riscos i materials de difusió
Recursos	Propis
Observacions	Revisar i introduir la perspectiva de gènere en els manuals de de formació, avaluacions de riscos i materials de difusió
Indicadors	• Nombre de manuals revisats amb perspectiva de gènere • Nombre d'avaluacions de riscos que inclouen la perspectiva de gènere • Percentatge de materials i actuacions de difusió que inclouen la perspectiva de gènere

7.2. Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2017
Actuació	Campanya de sensibilització d'assumpció de càrrecs
Recursos	Propis
Observacions	L'assumpció de càrrecs en els equips d'emergència té caràcter voluntari i cal promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció.
Indicadors	Percentatge d'increment durant un any dels càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció

Objectiu 8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.

Accions:

8.1	Revisar el procediment per comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació.

8.1. Revisar el procediment per comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea de Presidència
Calendari	2017
Actuació	Anàlisi de la comunicació sobre la protecció de la maternitat al personal de la corporació.
Recursos	Propis
Observacions	S'incorporaran al Pla les millores de comunicació sobre la protecció de la maternitat detectades.
Indicadors	Nombre de millores detectades

Objectiu 9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Accions:

9.1	Elaborar un protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.
9.2	Difondre el protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

9.1	Elaborar un protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2017
Actuació	Protocol específic
Recursos	Propis
Observacions	Creació d'una comissió de seguiment liderada per l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals per realitzar el protocol.
Indicadors	• Creació de la comissió de seguiment • Protocol específic d'intervenció

9.2. Difondre el protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que participen	
Calendari	2017
Actuació	Difusió del protocol
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Difusió del protocol

Objectiu 10. Impulsar l'ús no sexista del llenguatge i no androcèntric a la Diputació de Barcelona.

Accions:

10.1	Crear un grup de treball per elaborar les recomanacions per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.
10.2	Elaborar una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge.
10.3	Difondre la guia i sensibilitzar el personal de la Diputació de Barcelona perquè l'apliqui.

10.1. Crear un grup de treball per elaborar les recomanacions per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	Àrea d'Atenció a les Persones
Calendari	2018
Actuació	Grup de treball d'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Elaboració de recomanacions del grup de treball

10.2. Elaborar una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	
Calendari	2018
Actuació	Guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge
Recursos	Propis
Observacions	La guia s'elaborarà seguint les recomanacions per a l'ús no sexista del llenguatge i no androcèntric del llenguatge (acció 10.1 del Pla d'igualtat).
Indicadors	Guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge

10.3. Difondre la guia i sensibilitzar el personal de la Diputació de Barcelona perquè l'apliqui	
Àrea responsable	Àrea de Presidència
Àrees que participen	
Calendari	2018
Actuació	Campanya de difusió de la guia per l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge
Recursos	Propis
Observacions	
Indicadors	Difusió de la guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge