

EDICTE

Es fa públic que el Ple del Consell Comarcal del Maresme, en sessió ordinària celebrada en data 20 de maig de 2025, ha adoptat els següents acords:

“PRIMER.- APROVAR el Protocol Orgànic del Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal del Maresme, que s'adjunta com annex al present acord, formant-ne part a tots els efectes legals.

SEGON.- FACULTAR el Sr. President de la corporació tan àmpliament com en dret sigui necessari per a la signatura de quants documents siguin necessaris per a l'execució del present acord.

TERCER.- DONAR TRASLLAT d'aquest acord a totes les àrees i serveis del Consell Comarcal del Maresme, així com a la representació legal de les persones treballadores, perquè es duguin a terme les actuacions necessàries per a la seva implementació i seguiment.

QUART.- PUBLICAR aquest Protocol al portal de transparència, el tauler del Consell, així com donar àmplia difusió entre el personal del Consell Comarcal, per garantir-ne la difusió i coneixement entre tota la plantilla.

CINQUÈ.- PUBLICAR aquest acord al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona als efectes previstos en l'article 112 de la Llei 23/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya.

**PROTOCOL ORGÀNIC DEL
PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE
DEL CONSELL COMARCAL DEL MARESME**

ÍNDEX

I.- INTRODUCCIÓ	
II.- AGENT D'IGUALTAT INTERN DEL CMM.	
2.1- Designació de l'agent d'igualtat intern del CMM.	
2.2- Durada i renovació de mandat.	
2.3- Principis d'actuació.....	
2.4.- Funcions.....	
III.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT	
3.1- Composició.....	
3.2.- Periodicitat de reunions, convocatòria, funcionament i funcions.....	
3.2.1- Periodicitat de reunions.	
3.2.2.- Convocatòria i funcionament.....	
3.2.3.- Funcions.....	
Annex I.- Contingut dels informes d'avaluació i seguiment semestrals del Pla d'Igualtat	
Annex. II- Contingut Informe Anual d'Avaluació.....	
Annex III – Document de designació de l'Agent d'Igualtat	
Annex IV – Document de constitució de la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat ...	

I.- INTRODUCCIÓ

El present protocol és una manifestació del compromís institucional del Consell Comarcal del Maresme (en endavant “CCM”) respecte a les necessitats d’avançar en la gestió organitzativa interna en matèria d’igualtat d’oportunitats entre homes i dones, i en l’establiment de pautes de treball per a les persones referents en igualtat. Totes aquestes accions constitueixen les línies estratègiques del Pla Intern d’Igualtat de Gènere 2023-2026 (en endavant “Pla d’Igualtat”).

En el marc d’aquestes línies estratègiques, aquest protocol recull la designació d’una persona referent i d’un òrgan específic en matèria d’igualtat, com a estructures permanents i estables per l’impuls, desenvolupament, funcionament, dinamització, acompliment i seguiment de les diverses accions contemplades en el Pla d’acció del Pla d’Igualtat. Aquesta estructura permanent i estable està conformada per:

LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT
AGENT D'EQUITAT EN EL TREBALL DEL CONSELL COMARCAL DEL MARESME

La creació, pautes de treball i funcions de les persones i òrgans integrants d’aquesta estructura es regiran per la següent regulació.

II.- AGENT D'EQUITAT EN EL TREBALL DEL CCM.

L’Agent d’Equitat en el Treball del CCM actua com a persona referent en l’àmbit de la igualtat d’oportunitats per raó de gènere de manera interna, gestionant d’una manera més operativa la coordinació i l’acompliment de les accions del Pla d’Igualtat.

En quant a la designació, durada i renovació del mandat, principis d’actuació i funcions d’aquesta figura es tindran presents les següents consideracions:

2.1- Designació de l’agent d’equitat en el treball del CCM.

Conforme al Pla d’Igualtat, la responsabilitat en la designació de l’agent d’Igualtat del CCM correspon a la comissió de seguiment del Pla Intern d’Igualtat, partint dels seus recursos materials i humans. En aquest darrer servei s’integra a l’Igualtat del CCM que té com a principal objectiu afavorir les relacions d’Igualtat entre dones i homes.

Conforme a les anteriors circumstàncies, el centre acorda que la designació com agent d'igualtat del CCM en matèria d'igualtat recaigui en la figura d'Equitat en el Treball contractada pel CCM en el marc del Conveni Interadministratiu amb el Departament d'Igualtat i Feminismes. Aquesta designació, per exigència del Pla d'Igualtat, haurà de documentar-se conforme al model de *l'annex III* del present protocol per tots els casos en els que es produeixi un nomenament o una renovació del mandat.

2.2- Durada i renovació del mandat.

El mandat de l'agent d'Equitat en el Treball del CCM serà anual, llevat de manifestació en contra per part del centre. En cas de baixa definitiva de la persona nomenada (per qualsevol causa) abans de la finalització d'aquest període anual, es produirà la designació d'un nou/va agent d'igualtat del CCM. Aquesta designació recaurà en la persona que nomeni el Centre pel període que resti de mandat. Exhaurit el mandat anual, es produirà pròrroga automàtica del mandat per un any més, llevat que el centre nomeni un nou/va agent d'igualtat del CCM per la següent anualitat.

2.3- Principis d'actuació.

En la seva actuació la persona nomenada com agent d'igualtat del CCM:

- a).-** Haurà de poder accedir a la documentació i informació que sigui necessària per l'exercici de la seva activitat, respectant tots els drets i obligacions legals en matèria de protecció de dades.
- b).-** Podrà establir els procediments o vies més idònies per tal de recavar informació per la realització de la seva tasca.
- c).-** No podrà patir cap perjudici derivat de l'exercici de les seves funcions.
- d).-** Actuarà amb autonomia i independència en el marc del mandat conferit pel centre respecte a la gestió de l'operativa en la coordinació i compliment de les accions del Pla d'Igualtat.

2.4.- Funcions.

- Les funcions de l'agent d'igualtat del CCM son:

- a).-** Gestionar d'una manera operativa la coordinació i l'acompliment de les accions del Pla Intern d'Igualtat.
- b).-** Estar en contacte directe i periòdic amb la direcció del centre, la representació de les persones treballadores i les diferents àrees implicades en les accions en matèria d'igualtat que contempla el Pla Intern d'Igualtat, per tal de donar suport i verificar que es compleixen els terminis estipulats per l'execució del mateix.
- c).-** Elaborar informes de seguiment i avaluació periòdics sobre el grau de compliment del Pla d'Igualtat a través dels mitjans més adients per aquesta finalitat. Aquests informes es confeccionaran de cara a les reunions semestrals de la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat i hauran de mesurar el grau d'implementació de les accions i el seu funcionament conforme el criteris establerts en l'annex I.

- d).- Elaborar un informe anual d'avaluació per la reunió del desembre de la Comissió de Seguiment del Pla intern d'Igualtat amb el contingut establert en l'annex II.**
- e).- Formar part de la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat – o de les subcomissions que en depenguin de la mateixa- per oferir assessorament en qualsevol dels temes que puguin abordar-se en el marc de les seves reunions.**
- f).- Establir les vies de difusió i informació del present protocol i dels resultats dels informes de seguiment i avaluació de cara al personal del CCM.**
- g).- Tot allò que li estigui encomanat en relació al desplegament del pla intern d'igualtat**

III.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

La *Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat* (en endavant “Comissió de Seguiment”) és l'òrgan encarregat de dirigir i liderar el desplegament de les mesures i accions que integren les diferents línies estratègiques del Pla d'Igualtat, així com d'avaluar i fer el seguiment del seu grau d'execució.

3.1- Composició.

- La Comissió de Seguiment estarà composta per:

La Consellera de l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones amb càrrec de presidència, o a qui delegui

Tres persones de l'estructura de Recursos Humans o a qui deleguin.

Dues persones de la representació de personal designades per aquesta representació.

L'agent d'equitat en el treball del CCM.

- A les reunions de la comissió de seguiment podran assistir el personal tècnic del CCM que hagi d'intervenir en les accions o mesures del Pla d'igualtat, en el que cas que sigui convocat pel centre.

- A decisió del centre, podrà convocar-se a la totalitat de la representació de les persones treballadores a la reunió de la Comissió de Seguiment quan es tracti d'acordar accions del Pla d'igualtat referides a condicions de treball o bé traslladar l'acord de les mateixes - entre el centre i la citada representació - a un moment posterior fora del marc de la Comissió de Seguiment.

3.2.- Periodicitat de reunions, convocatòria, funcionament i funcions.

En quan a la periodicitat, convocatòria, funcionament i funcions de la comissió de seguiment es tindran presents les següents consideracions:

3.2.1- Periodicitat de reunions.

- a) **Reunió ordinària:** Amb caràcter general la Comissió de Seguiment es reunirà a l'octubre i a l'abril.

- b) Reunió Extraordinària: Per aquelles qüestions que hagin de ser tractades amb urgència.

3.2.2.- Convocatòria i funcionament.

- Les convocatòries de reunions hauran de ser comunicades per part del centre per correu electrònic, amb una antelació mínima d'un mes indicant dia, hora, lloc de la reunió i els punts de l'ordre del dia.

- L'ordre del dia haurà incloure com a mínim:

- a) La lectura de l'acta anterior i l'aprovació si procedeix.
- b) Punts a tractar en relació a les funcions de la Comissió de Seguiment.
- c) Qualsevol de les propostes efectuades en el torn de preguntes i precis de sessions anteriors.
- d) Precs i preguntes.

- En relació al funcionament intern de la Comissió de Seguiment:

- a) La Consellera de Drets i Serveis a les Persones, o qui delegui, presidirà i moderarà el debat en relació a les diverses intervencions.
- b) L'agent d'equitat en el treball del CCM remetrà les convocatòries als components de la Comissió de Seguiment amb l'ordre de dia prèviament fixat per la representació del centre i aixecarà acta de les reunions.
- c) Les propostes s'acordaran entre la representació del centre i la representació de les persones treballadores quan vinguin referides a condicions de treball.
- d) La representació de les persones treballadores podran demanar que s'inclogui en l'ordre del dia punts relacionats amb el Pla d'Igualtat, sempre que aquesta petició arribi a la representació del centre en aquest òrgan abans de l'inici del mes previst per les convocatòries ordinàries de la Comissió de Seguiment.

3.2.3.- Funcions.

Les funcions de la Comissió de Seguiment son:

- a) Liderar el desplegament de les mesures previstes al Pla d'Igualtat, garantint que es facilitin els recursos per fer possible la seva execució.
- b) Fer el seguiment i avaluació semestral i anual sobre el grau de compliment i impacte de les mesures i accions implantades del Pla d'Igualtat.
- c) Vetllar perquè es compleixin les mesures i accions del Pla d'Igualtat.
- d) Proposar la implementació de les accions del Pla d'Igualtat ja endegades o mesures per corregir les deficiències detectades en la seva execució.
- e) Proposar i prioritzar en el temps la posada en pràctica de les mesures contemplades en el Pla d'Igualtat o d'altres mesures no contemplades en el mateix, que responguin a canvis en el centre o necessitats no contemplades inicialment.

- f) Proposar la creació de subcomissions de treball temporals o permanents per la coordinació d'accions específiques, determinant la seva composició, objectius i funcionament.
- g) Rebre les comunicacions en matèria d'igualtat de gènere que adreci el personal - ja sigui a través de la representació de centre com a través de la representació de personal - per tal de procedir a la seva valoració i estudi.

En tot cas, les mesures i accions del Pla d'Igualtat proposades des de la Comissió de Seguiment, que vinguin referides a condicions de treball, hauran d'acordar-se exclusivament entre la representació del centre i la totalitat de la representació de les persones treballadores del CCM. A aquests efectes, la representació del centre podrà optar entre convocar a la totalitat de la representació de les persones treballadores a la reunió de l'esmentada comissió - a efectes de signar l'acord corresponent en el seu cas- o bé diferir aquesta signatura a un moment posterior, en el marc d'una reunió entre ambdues parts al marge de la convocatòria de la Comissió de Seguiment.

Annex I.- Contingut dels informes d'avaluació i seguiment semestral del Pla d'Igualtat

Els informes de seguiment i avaluació hauran de contemplar la següent informació en relació a l'avaluació de resultats i indicadors:

1) Nivell d'execució del Pla: número total d'accions per àmbit

Àmbit d'actuació	Número d'accions desenvolupades
1.Compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere.	
2.Gestió organitzativa igualitària.	
3.Polítiques de selecció, contractació, promoció i retribució.	
4.Formació i desenvolupament professional.	
5.Conciliació de la vida laboral, personal i professional.	
6. Riscos laborals i salut laboral	
7.Assetjament sexual i assetjament per raó de gènere i actituds sexistes	
8.Comunicació inclusiva, llenguatge no sexista ni discriminatori	

2) Reportar els diferents indicadors de seguiment de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat.

Annex. II- Contingut Informe Anual d'Avaluació.

1) Informació relativa als dos informes semestral de seguiment.

2) Avaluació del procés:

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte les incidències i dificultats en la posada en marxa.
- Qualsevol altre aspecte que el centre consideri oportú.

3) Avaluació de l'impacte:

- Reducció de les desigualtats entre dones i homes en la plantilla.
- Disminució de la segregació vertical.
- Disminució de la segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com dels òrgans de govern en el que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en la cultura del CCM.
- Canvis en la imatge del CCM.
- Canvis en les relacions externes de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Qualsevol altre aspecte que el CCM consideri oportú.

Annex III – Document de designació de l'Agent d'Igualtat

En el marc del compromís institucional del Consell Comarcal del Maresme referida a la necessitat d'avançar en la gestió organitzativa interna del CCM en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, el centre nomena a Margarida Colomines Rueda com a **agent intern d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme** per l'exercici de les funcions atribuïdes en el Protocol Orgànic del Pla Intern d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme.

Annex IV – Document de constitució de la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat

En el marc del compromís institucional del Consell Comarcal del Maresme referit a la necessitat d'avançar en la gestió organitzativa interna del CCM en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, es constitueix la Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat del Consell Comarcal del Maresme per l'exercici de les funcions atribuïdes en el Protocol Orgànic del Pla Intern d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme. Aquest òrgan estarà integrat per les següents persones:

- **El Conseller/ra del Servei d'atenció a les persones, benestar social i igualtat del CCM:**

Nom i cognoms: Marta Paset

- **Per part del centre i en representació de Gerència/ RRHH:**

Nom i cognoms: Jordi Marqueño

Nom i cognoms: Director/a de recursos humans o persona que es designi des de RRHH.

- **Per part de la representació de les persones treballadores:**

Nom i cognoms: Wendy Armengol

Nom i cognoms: Joaquim Serra

- **L'agent d'igualtat Intern del CCM:**

Nom i cognoms: Margarida Colomines.”

Mataró, 21 de maig de 2025

El gerent

Jordi Marqueño Bassols