



Consorci
d'Aigües
de Tarragona

ACCIONS DEL III PLA IGUALTAT

2025 - 2029

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	3
2	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA TEMPORAL	5
3	INFORMACIÓ SOBRE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	6
4	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	8
5	ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT DEL CAT	9
6	SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	29
	6.1 SISTEMA DE GOVERNANÇA	29
	6.2 COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT	29
	6.3 SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	31
	6.4 RECOMANACIONS I EINES PER AL SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	32
7	PROCEDIMENT DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES I DISCREPÀNCIES	33



1 INTRODUCCIÓ

Els plans d'igualtat son un instrument per a aconseguir l'equitat de gènere en l'àmbit laboral en les empreses i les administracions públiques. Constitueixen un **conjunt ordenat de mesures** adoptades després d'haver elaborat una **diagnosi de situació en matèria de gènere**. Fixen objectius en matèria de gènere, i les estratègies i les pràctiques per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La promoció de la igualtat de gènere s'ha convertit en una necessitat social, ètica i legal, en tots els àmbits de la vida, inclòs el laboral. En aquest sentit, i reconeixent aquesta necessitat, **el Consorci d'Aigües de Tarragona es compromet a fomentar i garantir la igualtat i la diversitat en l'organització.**

El procés seguit per a la implementació d'un Pla d'Igualtat comença amb l'elaboració d'una **diagnosi prèvia**, que de forma exhaustiva analitza la situació actual en matèria de gènere, a través dels anàlisis de dades organitzatius i de gestió de la plantilla, desagregades per sexe. Així mateix, el present document conté també els resultats de l'auditoria retributiva de l'organització.

El present diagnòstic s'ha dut a terme seguint els continguts establerts en la normativa vigent. D'aquesta manera, el document està alineat amb les directrius més actuals d'igualtat:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Estatal)
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y el empleo. (Estatal)
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo. (Estatal)
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (Estatal)
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (Estatal)
- **Llei 11/2016, de 29 de juliol**, d'igualtat de dones i homes (Autonòmica)
- **Decret 7/2020, de 31 de gener**, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del



personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. (Autonòmica)

- **Acord del Consell de Govern del 13 de setembre de 2021** pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 19 de juliol de 2021 relatiu a l'adopció de mesures tendents a facilitar la conciliació de la vida familiar i professional del personal funcionari. (Autonòmica)
- **Llei 3/2025, de 4 de juliol**, de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les Illes Balears. (Autonòmica)



2 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA TEMPORAL

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a les diferents instal·lacions que té el Consorci.

- Oficines centrals a les Instal·lacions de Tarragona
- Centre d'Operacions a l'ETAP a l'Ampolla

La seva aplicació inclourà també a les persones que prestin el seu servei en una relació de posada a disposició a través d'empreses de contracte temporal.

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar des de la seva signatura:

- Data de signatura: [17/11/2025](#)
- Data de finalització de la vigència: [al 17/11/2029](#)

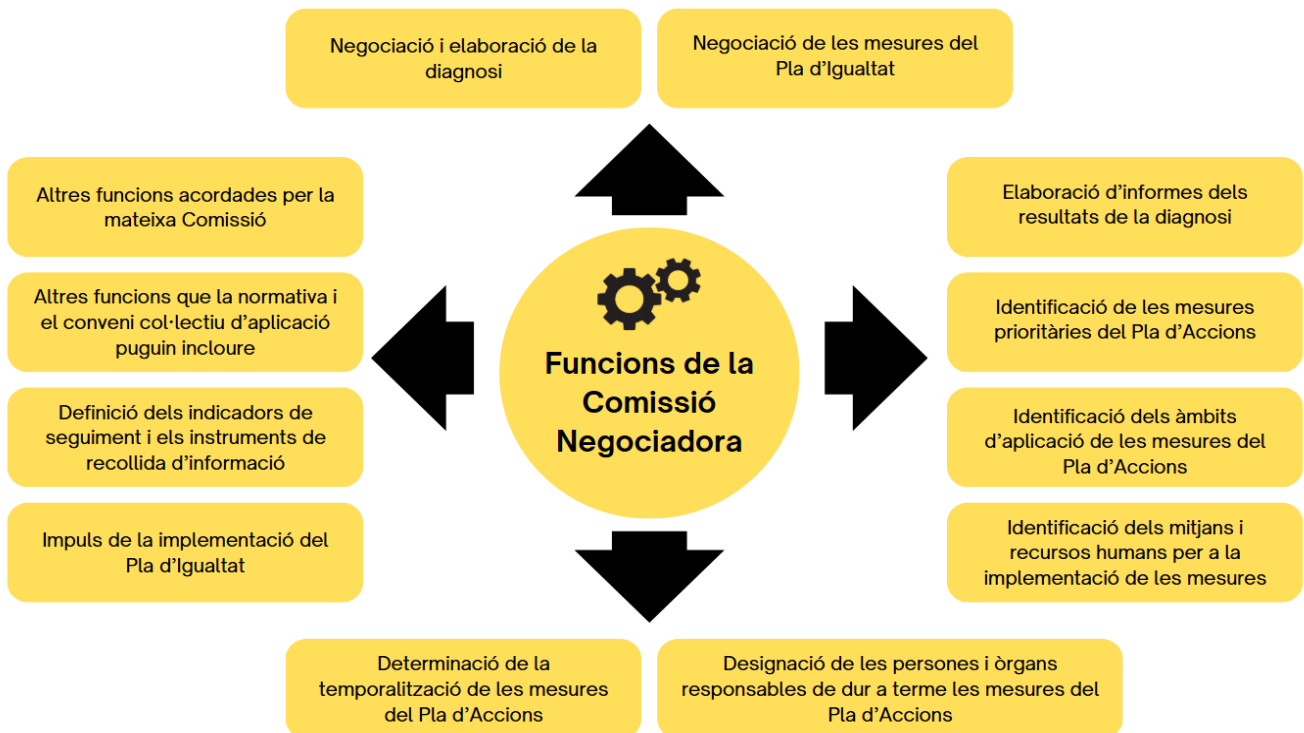
L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.



3 INFORMACIÓ SOBRE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La **Comissió Negociadora** del Pla d'Igualtat és l'òrgan encarregat de **negociar el diagnòstic en matèria d'igualtat**, així com les **mesures del propi pla**. Una vegada signat el document, la Comissió Negociadora i les persones que la integren passaran a constituir la **Comissió de Seguiment** del Pla d'Igualtat. Aquesta serà l'òrgan encarregat de fer el **seguiment de la implementació del Pla**.

A continuació, es detallen les **funcions** de la Comissió Negociadora, conforme l'article 5 del Reial Decret 901/2020:



Funcions de la Comissió Negociadora

En aquest sentit, les parts subscriptores del pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present projecte:

- Per part de l'**empresa**:
Jesús Martín
Anabel Sánchez
- Per part de la **Representació Legal de les Persones Treballades (RLPT)**:
Eugenia Nieto, Comitè d'empresa
Guillermo Díaz, Comitè d'empresa



**ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT
CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA**

A la sala de juntes del Consorci d'Aigües de Tarragona, el dia 19 de juny de 2025 a les 10:00, es reuneixen:

Per part de l'empresa (Consorci d'Aigües de Tarragona):

- Jesús Martín García
- Anabel Sánchez

Per part de la representació de les treballadores i treballadors:

- Eugenia Nieto Nieto, comitè d'empresa
- Guillermo Díaz, comitè d'empresa

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Consorci d'Aigües de Tarragona, i en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament, ambdues parts es reconeixen capacitat i legitimació suficient per negociar.

S'ACORDA:

1. Constitució i composició

La Comissió Negociadora queda constituïda amb les persones abans esmentades, en representació de les dues parts.

2. Funcions de la Comissió

La Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe de resultats del diagnòstic.
- Identificació de mesures prioritàries, responsables i recursos necessaris, amb cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat.
- Definició d'indicadors i instruments de seguiment i avaluació.

COMPOSICIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA

1/2

- Remissió del Pla d'Igualtat aprovat a l'autoritat laboral competent per al seu registre i publicació.
- Altres funcions que es puguin acordar o derivin del conveni col·lectiu aplicable.

3. Règim de funcionament

Les reunions es duran a terme amb la periodicitat que es determini, aixecant acta de cada sessió amb els acords i desacords corresponents.

4. Adopció d'acords

Els acords requeriran la majoria de cadascuna de les parts, amb conformitat expressa de la majoria de la representació de les persones treballadores.

5. Confidencialitat i substitucions

Les persones que formen part de la Comissió han de guardar confidencialitat sobre la informació que rebin.

Si alguna persona deixa de formar-ne part (per absència, baixa o perquè ja no ocupa el càrrec), serà substituïda per una altra que designi oficialment la part corresponent (empresa o representació de les treballadores i treballadors), i això quedarà recollit per escrit.

Si sense més assumptes a tractar, es dona per finalitzada la sessió a les 10:34 del dia 19 de juny de 2025.

Signatures:

Jesús Martín García
Representant de l'Empresa

Anabel Sánchez Cabanillas
Representant de l'Empresa

Eugenia Nieto Nieto
Comitè d'Empresa

Guillermo Díaz Garcia
Comitè d'Empresa

COMPOSICIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA

2/2



4 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

En aquesta fase, i a partir dels resultats obtinguts en la diagnosi prèvia, es defineixen els objectius que han de guiar el conjunt de mesures del present Pla d'Igualtat. Aquests objectius tenen com a finalitat corregir les desigualtats detectades, reforçar els aspectes positius identificats i continuar avançant en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Objectius específics

Els objectius defineixen la finalitat o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia, els processos i les mesures que caldrà adoptar per aconseguir-la.

- Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats de manera transversal en tots els nivells i àmbits d'actuació del Consorci.
- Promoure i consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat, la diversitat i el respecte entre tot el personal.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, mitjançant processos de selecció i contractació objectius i lliures de biaixos de gènere.
- Afavorir la igualtat en el desenvolupament professional i la promoció interna, evitant situacions de segregació ocupacional.
- Assegurar l'aplicació del principi d'igual retribució per treball d'igual valor i avançar en la reducció de possibles desigualtats retributives.
- Continuar promovent mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com la corresponsabilitat.
- Garantir unes condicions de treball equitatives, segures i saludables per a tot el personal.
- Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- Garantir una comunicació corporativa inclusiva, igualitària i no sexista.
- Establir mecanismes de seguiment i avaluació que permetin valorar el grau d'assoliment dels objectius i l'eficàcia de les mesures adoptades.



5 ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT DEL CAT

Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 1	Elaborar i aprovar un reglament intern de funcionament de la Comissió de Seguiment que defineixi la seva composició, rols, funcions, periodicitat de reunions, presa de decisions i mecanismes de seguiment del Pla.	
Objectiu general	Reforçar la governança i el seguiment del Pla d'Igualtat, assegurant transparència i eficàcia en la seva implementació.	
Objectiu específic	Revisar i formalitzar la composició i el sistema de treball de la Comissió de Seguiment per garantir la seva representativitat, operativitat i capacitat de decisió.	
Persones destinatàries i responsables	Comissió de Seguiment, RRHH i Direcció	
Recursos	Temps de dedicació, suport tècnic (ordinador, eines col·laboratives), sala de reunions, assessorament extern si cal.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Reglament aprovat i publicat	Qualitatiu	Sí
Nombre de reunions realitzades segons el nou reglament	Quantitatiu	Anualment
Grau de participació equilibrada (homes/dones)	Percentual	Entre el 40% i 60%
Calendarització	4t trimestre 2025 (aprovació i difusió) i revisió anual del reglament, si cal.	



Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 2	Difondre el Pla d'Igualtat tant a nivell intern (Sharepoint, Factorial i/o correu) com extern (web corporativa i xarxes socials), assegurant l'accessibilitat i la transparència.	
Objectiu general	Promoure una cultura igualitària i garantir la transparència en la implementació del Pla d'Igualtat.	
Objectiu específic	Informar a tota la plantilla i la ciutadania el compliment de les polítiques d'igualtat per part del CAT.	
Persones destinatàries i responsables	Plantilla del CAT, ciutadania, Comissió de Seguiment, RRHH, Departament de Comunicació.	
Recursos	Temps de dedicació, eines digitals (intranet, web) i canals institucionals.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Publicació del Pla a la intranet i web	Qualitatiu	Sí
Nombre total de canals utilitzats	Quantitatiu	≥ 3
Calendarització	Difusió inicial: 1r trimestre 2026. Recordatoris bianuals i en revisions del Pla.	



Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 3	Dissenyar i difondre una infografia visual, clara i accessible que resumeixi els punts clau del Pla d'Igualtat, per facilitar la seva comprensió per part de tota la plantilla del CAT.	
Objectiu general	Promoure la transparència i la comprensió del Pla d'Igualtat mitjançant eines comunicatives senzilles i atractives.	
Objectiu específic	Crear un material gràfic que expliqui de manera resumida i entenedora els objectius, accions i compromisos del Pla d'Igualtat.	
Persones destinatàries i responsables	Plantilla del CAT, Comissió de Seguiment, RRHH, Departament de Comunicació.	
Recursos	Temps de disseny, eines digitals (Canva, Illustrator o similar), plataforma de comunicació interna (Factorial, Sharepoint i/o correu electrònic).	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Creació de la infografia	Qualitatiu	Sí
Nombre de canals on es publica	Quantitatiu	≥ 2
Calendarització	Disseny i publicació: 1r trimestre 2026. Actualització en revisions del Pla.	



Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 4	Establir i aprovar una partida pressupostària anual específica per al Pla d'Igualtat, destinada a accions de formació, sensibilització, comunicació i seguiment.	
Objectiu general	Garantir els recursos necessaris per a la implementació efectiva del Pla d'Igualtat.	
Objectiu específic	Dotar el Pla d'Igualtat d'un pressupost estable i transparent que permeti desenvolupar les accions previstes.	
Persones destinatàries i responsables	Comissió de Seguiment, RRHH i Direcció Financera.	
Recursos	Partida pressupostària anual, eines de control pressupostari.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Pressupost aprovat i assignat.	Qualitatiu	Sí
Calendarització	Assignació inicial: 1r trimestre 2026; revisió anual fins 2029.	



Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 5	Realitzar una avaluació anual del Pla d'Igualtat mitjançant reunions de la Comissió de Seguiment per analitzar el grau d'implementació de les mesures, l'impacte aconseguit i introduir ajustos necessaris.	
Objectiu general	Garantir la millora contínua i l'eficàcia del Pla d'Igualtat.	
Objectiu específic	Mesurar el grau d'assoliment dels objectius i adaptar les accions segons els resultats i les necessitats detectades.	
Persones destinatàries i responsables	Comissió de seguiment, RRHH i Direcció.	
Recursos	Temps de dedicació, eines digitals per recollida de dades i elaboració d'informes, sala de reunions.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre d'avaluacions anuals realitzades.	Quantitatiu	1 per any
Percentatge d'accions completades o en curs.	Percentual	≥ 70%
Calendarització	Un cop l'any, de 2026 a 2029.	



Àmbit d'aplicació	Cultura i Gestió organitzativa	
Acció 6	Promoure el canal digital intern (bústia de suggeriments) per recollir propostes, idees i incidències relacionades amb la igualtat. Garantir l'anonimat i establir un protocol de resposta i seguiment de les aportacions rebudes.	
Objectiu general	Fomentar la participació activa de la plantilla en la millora contínua del Pla d'Igualtat.	
Objectiu específic	Crear un espai segur i accessible per recollir suggeriments i propostes que contribueixin a la igualtat d'oportunitats i a la prevenció de discriminacions.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla, Comissió de Seguiment, RRHH i Departament de Sistemes (per suport tècnic).	
Recursos	Plataforma digital (Sharepoint), temps de gestió, protocol de tractament de suggeriments.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Canal actiu i accessible.	Qualitatiu	Sí
Nombre de promocions	Quantitatiu	1 a l'any
Percentatge de suggeriments amb resposta	Percentual	100%
Calendarització	Promoció anual fins 2029	



Àmbit d'aplicació	Selecció i promoció	
Acció 7	Revisar i actualitzar totes les descripcions de llocs de treball per eliminar llenguatge sexista, estereotips i requisits no justificats que puguin generar biaixos. Incorporar criteris objectius i neutres, i assegurar que les competències i responsabilitats es descriguin amb perspectiva de gènere.	
Objectiu general	Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció.	
Objectiu específic	Eliminar possibles biaixos de gènere en les descripcions de llocs de treball i assegurar que reflecteixin criteris objectius i inclusius.	
Persones destinatàries i responsables	RRHH, comandaments intermedis (caps de departaments) i supervisió de la Comissió de Seguiment.	
Recursos	Temps de revisió, suport tècnic (eines de gestió documental), assessorament extern si cal.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Percentatge de llocs revisats.	Percentual	100%
Nombre de descripcions actualitzades amb llenguatge inclusiu.	Quantitatiu	Totes les existents
Validació per la Comissió de Seguiment.	Qualitatiu	Sí
Calendarització	3r trimestre de 2028 i actualització periòdica en nous llocs de treball o modificacions de llocs existents.	



Àmbit d'aplicació	Selecció i promoció	
Acció 8	Formar en perspectiva de gènere i biaixos inconscients les persones treballadores del CAT que participen en processos de selecció i promoció.	
Objectiu general	Garantir processos de selecció i promoció lliures de discriminació i basats en criteris objectius.	
Objectiu específic	Informar i formar les persones responsables de selecció i promoció del CAT per identificar i reduir els biaixos inconscients i aplicar la perspectiva de gènere en la presa de decisions.	
Persones destinatàries i responsables	Comandaments intermedis (caps de departament), RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Pressupost per formació (sessions presencials o online) i materials didàctics.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre de persones formades	Quantitatiu	≥ 90% de les persones implicades
Grau de satisfacció de la formació	Percentual	≥ 70% satisfacció
Calendarització	3rt trimestre del 2026	



Àmbit d'aplicació	Formació i sensibilització	
Acció 9	Organitzar jornades i formacions de sensibilització en igualtat, abordant temes com la corresponsabilitat, les “noves masculinitats”, la prevenció de violències sexuals i/o la diversitat LGTBI.	
Objectiu general	Promoure una cultura organitzativa basada en la igualtat, la diversitat i el respecte.	
Objectiu específic	Incrementar el coneixement i la conscienciació de la plantilla sobre la corresponsabilitat, la prevenció de violències i/o la inclusió de la diversitat.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla del CAT, Comissió de Seguiment i RRHH.	
Recursos	Pressupost per ponents i materials, espais per a jornades, plataforma online per formació virtual, materials audiovisuals.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre total de jornades realitzades	Quantitatiu	≥ 2
Percentatge de participació de la plantilla	Percentual	≥ 60%
Grau de satisfacció de les sessions	Percentual	≥ 70% satisfacció
Calendarització	De 2026 a 2029, amb almenys dues accions.	



Àmbit d'aplicació	Prevenció i actuació davant l'assetjament	
Acció 10	Formar les persones responsables d'activar i gestionar el protocol d'assetjament, assegurant-ne la correcta aplicació.	
Objectiu general	Garantir una actuació ràpida, eficaç i ajustada a la normativa davant situacions d'assetjament.	
Objectiu específic	Capacitar les persones responsables perquè coneguin el protocol, els procediments i les eines necessàries per gestionar casos d'assetjament amb rigor i confidencialitat.	
Persones destinatàries i responsables	Membres designats per activar el protocol, responsables de RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Pressupost per formació especialitzada, materials normatius, suport tècnic per a sessions online, assessorament extern si cal.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre de persones responsables formades	Percentual	100%
Nombre de sessions formatives realitzades	Quantitatiu	Mínim 1 sessió
Calendarització	Formació inicial el 2027, amb actualitzacions bianuals o quan hi hagi canvis normatius fins al 2029.	



Àmbit d'aplicació	Sensibilització i comunicació	
Acció 11	Impulsar campanyes vinculades a dates clau (com per exemple, 25N o 8M) per promoure la igualtat i la tolerància zero davant la violència masclista.	
Objectiu general	Fomentar la conscienciació i el compromís col·lectiu amb la igualtat i la prevenció de la violència masclista.	
Objectiu específic	Organitzar accions que reforcin els valors d'igualtat i tolerància zero davant qualsevol forma de violència.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla i la ciutadania vinculada al CAT, Comissió de Seguiment, Departament de Comunicació i RRHH.	
Recursos	Pressupost per materials gràfics i activitats, canals institucionals (web, xarxes socials), espais per a actes, col·laboració amb entitats especialitzades.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre d'accions realitzades per any	Quantitatiu	≥ 1
Grau de participació de la plantilla	Percentual	≥ 50%
Calendarització	Anualment de 2026 a 2029.	



Àmbit d'aplicació	Retribució i transparència salarial	
Acció 12	Elaborar el registre salarial i realitzar l'auditoria retributiva d'acord amb la normativa vigent, analitzant l'evolució de la bretxa salarial per grup i categoria professional i establint mesures correctores, si cal.	
Objectiu general	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes i complir amb la normativa vigent en matèria salarial.	
Objectiu específic	Elaborar i actualitzar el registre salarial i l'auditoria retributiva. Identificar possibles diferències salarials per gènere i aplicar mesures correctores quan la bretxa superi els límits establerts.	
Persones destinatàries i responsables	Direcció, RRHH, Comissió de Seguiment i Direcció Financera.	
Recursos	Eines de gestió i anàlisi salarial, temps de dedicació i, si cal, assessorament extern especialitzat en auditories d'igualtat.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Registre salarial elaborat	Qualitatiu	Sí
Auditoria retributiva realitzada i validada	Qualitatiu	Sí
Percentatge de bretxa salarial del salari percebut detectada	Percentual	< 15%
Calendarització	4rt Trimestre de 2029	



Àmbit d'aplicació	Conciliació i corresponsabilitat	
Acció 13	Promoure i difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat, assegurant que siguin conegudes per a tota la plantilla.	
Objectiu general	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.	
Objectiu específic	Garantir que les mesures existents i futures de conciliació siguin visibles i enteses per les persones treballadores.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla del CAT, RRHH, Comissió de Seguiment i Departament de Comunicació.	
Recursos	Canals de comunicació interna (Factorial, Sharepoint, correu electrònic), materials informatius, temps de dedicació per actualitzar i difondre la informació.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Publicació de les mesures en canals interns	Qualitatiu	Sí
Nombre de consultes o sol·licituds relacionades amb mesures de conciliació contestades	Percentual	100%
Calendarització	Difusió anual.	



Àmbit d'aplicació	Comunicació i cultura corporativa	
Acció 14	Incorporar el compromís amb la igualtat en aquella documentació corporativa que tingui un component estratègic i/o reflecteixi la visió i missió de CAT, com ara el manual d'acollida, les memòries de responsabilitat social o la comunicació institucional.	
Objectiu general	Integrar la perspectiva de gènere i el compromís amb la igualtat en els canals de comunicació i documents corporatius.	
Objectiu específic	Garantir que la documentació corporativa reflecteixi els valors d'igualtat i sigui coherent amb el Pla d'Igualtat.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla, Departament de Comunicació, RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Temps de revisió i actualització documental, eines de maquetació i edició, pressupost per impressió i difusió digital.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre de documents corporatius revisats i actualitzats	Quantitatiu	100% dels documents clau
Inclusió del compromís amb la igualtat en el procés d'acollida de les noves incorporacions	Qualitatiu	Sí
Calendarització	3r trimestre de 2027	



Àmbit d'aplicació	Comunicació inclusiva	
Acció 15	Actualitzar la guia de comunicació inclusiva tenint en compte la diversitat (de gènere, cultural, funcional, d'orientació sexual, etc.), per garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i respectuós amb totes les diversitats en totes les comunicacions internes i externes.	
Objectiu general	Promoure una comunicació institucional lliure de biaixos i estereotips de gènere i de qualsevol altra forma de discriminació, fomentant el respecte i la inclusió de totes les diversitats presents a l'organització.	
Objectiu específic	Actualitzar la guia existent per a que orienti a les persones treballadores en l'ús d'un llenguatge inclusiu, no sexista i sensible a la diversitat.	
Persones destinatàries i responsables	Totes les persones treballadores del CAT, departament de comunicació, RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Temps per revisió i redacció, eines de maquetació, pressupost per impressió i difusió digital.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Guia revisada i publicada	Qualitatiu	Sí
Difusió de la guia a través de canals institucionals	Qualitatiu	Sí
Calendarització	3r trimestre 2029.	



Àmbit d'aplicació	Prevenció i actuació davant l'assetjament	
Acció 16	Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament segons la normativa vigent, i assegurar-ne la difusió a tota la plantilla.	
Objectiu general	Garantir que el protocol d'assetjament estigui alineat amb la legislació actual i sigui conegut per tota la plantilla.	
Objectiu específic	Actualitzar el contingut del protocol per assegurar que compleixi la normativa actual.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla, RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Temps per revisió de la normativa, assessorament jurídic extern si cal, canals de comunicació interna.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Protocol revisat i aprovat	Qualitatiu	Sí
Difusió del protocol a través de canals institucionals	Qualitatiu	Sí
Calendarització	3r trimestre 2028 (amb revisions puntuals si hi ha canvis normatius).	



Àmbit d'aplicació	Prevenició i sensibilització	
Acció 17	Informar la plantilla sobre el protocol d'assetjament, mitjançant publicacions, sessions formatives i/o informatives.	
Objectiu general	Garantir que tota la plantilla conegui el protocol d'assetjament i sàpiga com actuar davant una situació de risc.	
Objectiu específic	Difondre el contingut del protocol i assegurar que les persones coneguin aquesta informació.	
Persones destinatàries i responsables	Tota la plantilla, RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Materials informatius (guies, infografies), plataforma per formació online, temps per sessions presencials, pressupost per actualitzacions.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Nombre de sessions informatives i/o formatives realitzades.	Quantitatiu	1 cada 2 anys
Grau de satisfacció de les sessions	Percentual	≥ 70% satisfacció
Calendarització	Sessions bianuals: 2027 i 2029.	



Àmbit d'aplicació	Contractació i compres	
Acció 18	Mantenir clàusules d'igualtat en totes les licitacions del CAT.	
Objectiu general	Promoure que les empreses col·laboradores compleixin amb els principis d'igualtat de gènere.	
Objectiu específic	Verificar i actualitzar les clàusules d'igualtat en tots els plecs de contractació.	
Persones destinatàries i responsables	Empreses licitadores i adjudicatàries, Departament de Contractació, RRHH i Comissió de Seguiment.	
Recursos	Models de clàusules, temps de revisió, assessorament jurídic, si cal.	
Indicadors de seguiment		
Indicador	Tipus d'indicador	Resultat previst
Percentatge de licitacions amb clàusules d'igualtat incorporades	Percentual	100%
Calendarització	Aplicació contínua des del 2026 fins al 2029, amb revisió anual.	



		2025				2026				2027				2028				2029			
		1r T.	2n T.	3r T.	4rt T.	1r T.	2n T.	3r T.	4rt T.	1r T.	2n T.	3r T.	4rt T.	1r T.	2n T.	3r T.	4rt T.	1r T.	2n T.	3r T.	4rt T.
1	Reglament intern de funcionament de la Comissió de Seguiment				X																
2	Difusió del Pla d'Igualtat					X							X								
3	Infografia del Pla d'Igualtat					X															
4	Partida pressupostària anual específica per al Pla d'Igualtat					X			X				X				X				
5	Avaluació anual del Pla d'Igualtat							X				X				X					X
6	Promoure el canal digital intern (bústia de suggeriments)						X						X								
7	Revisar i actualitzar totes les descripcions de llocs de treball														X						
8	Formar a les persones que participen en processos de selecció i promoció							X													
9	Organitzar jornades i formacions de sensibilització en igualtat										X						X				
10	Formar les persones responsables d'activar i gestionar el protocol d'assetjament								X												X



11	Campanyes anuals per promoure la igualtat				X	X				X				X			
12	Registre salarial i auditoria retributiva	X															X
13	Promoure i difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat			X				X				X				X	
14	Compromís amb la igualtat en la documentació estratègica de CAT							X									
15	Actualitzar la guia de comunicació inclusiva per garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i respectuós amb la diversitat															X	
16	Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament segons la normativa vigent											X					
17	Informar la plantilla sobre el protocol d'assetjament						X								X		
18	Clàusules d'igualtat en totes les licitacions del CAT		X				X			X				X			



6 SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Tal com s'esmenta amb anterioritat, el Consorci d'Aigües de Tarragona constitueix la Comissió Negociadora del Pla, els integrants de la qual es comprometen a acordar la documentació pertinent per poder registrar-lo de forma adequada.

6.1 Sistema de governança

La governança del Pla la realitzarà la **Comissió de Seguiment**. Entre les seves funcions, hi haurà les següents:

- Vetllar pel compliment del Pla d' Accions
- Assegurar la provisió de recursos per al desenvolupament de les actuacions
- Prendre decisions relacionades amb la planificació i proposar eventuais modificacions (de calendari, persones responsables...)
- Redactar els informes de seguiment i avaluació
- Executar les actuacions previstes en el Pla

6.2 Composició de la Comissió de Seguiment

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- *Per part de la representació de l'empresa/entitat: Jesús Martín Director Jurídic i Econòmic i Anabel Sánchez, Responsable de l'Àrea de personal.*
- *Per part de la representació de les persones treballadores: Guillermo Diaz i Eugenia Nieto.*



REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat del Consorci d'Aigües de Tarragona

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes al Consorci d'Aigües de Tarragona i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per **2** representant de l'empresa i **2** representants legals de les persones treballadores.


Formen part de la Comissió d'igualtat:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| • Jesús Martín García | Representant de l'Empresa |
| • Anabel Sánchez Cabanillas | Representant de l'Empresa |
| • Eugenia Nieto Nieto | Comitè d'Empresa |
| • Guillermo Díaz García | Comitè d'Empresa. |

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada **semestre**, i amb caràcter extraordinari **trimestre**, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avis previ de **15** dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Tarragona, 19 de novembre de 2025



Jesús Martín García



Anabel Sánchez Cabanillas



Eugenia Nieto Nieto



Guillermo Díaz García



6.3 Sistema de seguiment i avaluació

La creació d'un **sistema de seguiment i avaluació** pausat i sòlid és essencial per mesurar el desenvolupament de les accions, amb el propòsit d'assolir els objectius de manera eficient i dins dels terminis establerts. Tant el seguiment com l'avaluació faciliten el control i el coneixement de la plantilla per al desenvolupament del Pla. D'aquesta manera, la gestió de recursos i resultats és efectiva i s'ajusta a les necessitats, oferint paral·lelament informació rellevant per reorientar i millorar les actuacions del Pla. D'altra banda, cal tenir en compte que el seguiment i l'avaluació són dos processos diferents:

Seguiment	Avaluació
Consisteix a realitzar un control periòdic per assegurar que el Pla d'Accions es desenvolupa conforme el calendari previst, evidenciant els avenços i el nivell de compliment.	És un exercici complex en el qual es realitza un contrast entre els objectius de planificació i els resultats (avaluació de resultat), i es mesura l'impacte i els canvis socioculturals motivats per les actuacions que s'han posat en marxa (avaluació d'impacte).

L'avaluació final ha de mesurar:

- ❖ El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- ❖ L'impacte del Pla:
 - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
 - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
 - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

- ❖ Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- ❖ Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- ❖ Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- ❖ Entrevistes en profunditat.

Aquesta avaluació es farà als 2 anys pel seu seguiment i als 4 anys.



La Comissió d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.

6.4 Recomanacions i eines per al seguiment i avaluació

Es recomanen diverses bones pràctiques per millorar el seguiment i l'avaluació del Pla:

- Garantir la **traçabilitat** de canvis en objectius o mesures i deixar constància en la documentació.
- Generar **instruments per alimentar els indicadors** abans d'implantar les mesures.
- Crear un **quadre de comandament** amb tota la informació clau d'objectius, indicadors, agents i dificultats, i que s'alimenti de manera paral·lela a l'execució.
- Assegurar la **coordinació** i l'accés compartit al quadre de comandament entre les persones responsables.
- Mantenir el **diàleg amb la plantilla** a través dels canals de comunicació habituals.

A més, es proposa utilitzar una escala quantitativa d'implementació del 0 al 4 on 0 significa que no està previst implementar la mesura en un termini immediat; i on 4 significa que la mesura està desenvolupada per complet.



7 PROCEDIMENT DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES I DISCREPÀNCIES

Tenint en compte que el pla d'igualtat és una eina viva que s'ha d'adaptar a la realitat de l'organització en cada moment, tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la comissió de seguiment i avaluació en cas de:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa/entitat
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa/entitat, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris
- Quan la comissió així ho consideri, en relació amb qualsevol altre aspecte substancial del pla d'igualtat.
- Quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Totes les discrepàncies quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans d'igualtat amb la finalitat de millora d'aquests.

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que s'han tingut fins ara. És a dir, el procés de negociació dins de la comissió de seguiment i avaluació, fins a arribar a un acord per ambdues parts.

En cas d'una possible situació de bloqueig, incompliment o disconformitat durant la negociació del Pla, la Comissió podrà recórrer a la col·laboració de persones internes de l'organització.



Aquestes persones seran escollides de manera consensuada, amb l'objectiu d'arbitrar alternatives vàlides per a totes les parts.

Si després de sol·licitar la intervenció del personal col·laborador, la situació que provoca el bloqueig, incompliment o disconformitat persisteix, la Comissió podrà recórrer als procediments i òrgans de resolució de conflictes i discrepàncies autonòmics.

Pel que fa al procediment de negociació en aquells aspectes que no estiguin tractats de manera expressa en aquest document, es regiran per la regulació establerta a l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

