

Pla d'accions d'igualtat de gènere i de no-discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere 2026-2028

Pla d'accions d'igualtat de gènere i de no-discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere 2026-2028

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per dur-ne a terme la consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Després d'elaborar la diagnosi i l'avaluació del seu primer pla d'igualtat, el Consell de l'Audiovisual de Catalunya presenta el segon Pla d'igualtat, que tindrà una durada de 3 anys (període 2026-2028) i que amplia el seu abast, ja que incorpora accions per reduir possibles desigualtats o discriminacions per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.

Aquest pla d'accions recull els objectius específics i les actuacions proposades per assolir aquests objectius. Cada acció identifica la persona o l'òrgan responsable, el termini o periodicitat, els recursos tècnics o econòmics que requereix, així com la relació d'indicadors que permeten fer l'avaluació i el seguiment de la implementació del pla. També incorpora un cronograma per implementar-lo.

PLA D'ACCIONS

Objectiu 1: Ampliar la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat a la cultura organitzativa del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- Objectiu específic 1.1. Incrementar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i la no-discriminació.

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 1.1.1. Elaborar i signar declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i la no-discriminació.	Ple del Consell	Secretaria General	Anual	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de declaracions institucionals en favor del respecte a la diversitat i la no-discriminació pel 17 de maig i el 28 de juny, publicades en el web, les xarxes socials (XXSS) i la intranet del CAC (Sí/No) • Existència de declaracions institucionals en favor de la igualtat de gènere pel 8 de març i el 25 de novembre, publicades en el web, les XXSS i la intranet del CAC (Sí/No)
Acció 1.1.2. Difondre les declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i la no-discriminació.	Comunicació	Secretaria General	Anual	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de les declaracions institucionals en favor de la igualtat de gènere en el web, les XXSS i la intranet del CAC (Sí/No) • Difusió de les declaracions institucionals en favor del respecte a la diversitat i la no-discriminació en el web, les XXSS i la intranet del CAC (Sí/No)
Acció 1.1.3. Millorar els criteris del cercador principal del web del CAC per facilitar el retorn de resultats sobre actuacions referides a la igualtat i el tracte no-discriminatori.	Comunicació	Serveis Informàtics	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de resultats al cercador principal del web del CAC de la cerca de conceptes relacionats amb la igualtat de gènere (per exemple: <i>dones, igualtat, paritat</i>, etc.) (Quantitatiu) • Nombre de resultats al cercador principal del web del CAC de la cerca de conceptes relacionats amb el tracte no-discriminatori (per exemple: <i>LGBTI+, diversitat, no-discriminació</i>, etc.) (Quantitatiu)
Acció 1.1.4. Incorporar clàusules a les bases de convocatòries de premis o subvencions en què es valorin de manera positiva les candidatures que tinguin en compte la perspectiva d'igualtat de gènere i el tracte no-discriminatori.	Secretaria General	Àrea d'Estudis, Recerca i Innovació	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de convocatòries que incloguin a les seves bases clàusules d'igualtat i no discriminació (per exemple: Premis CAC a la investigació sobre comunicació audiovisual, Premis eduCAC) (Quantitatiu)

- Objectiu específic 1.2. Incrementar el grau de sensibilització envers la igualtat de gènere i de tracte, el respecte a la diversitat i la no-discriminació del conjunt del personal del Consell de l'Audiovisual de Catalunya.

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 1.2.1. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del CAC en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.	Secretaria General	Comissió Formació	Anual	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del pla de formació (Sí/No) • Nombre de formacions fetes sobre igualtat de gènere (Quantitatiu) • Nombre de formacions fetes sobre respecte a la diversitat (Quantitatiu) • Assistència de cadascuna de les sessions formatives que inclou el pla (Quantitatiu, discriminat per sexe)

Objectiu 2: Assolir la composició equilibrada de dones i homes a tots els àmbits del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- Objectiu específic 2.1. Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball (personal laboral)

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 2.1.1. Promoure, en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de personal laboral i la promoció de persones del gènere amb menys representació en aquelles àrees o llocs de treball on estigui infrarepresentat.	Secretaria General	Comitè d'empresa i RRHH	Cada vegada	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de clàusules per afavorir la contractació, a igual mèrit i capacitat, de la persona del gènere que estigui infrarepresentat en una àrea o per a una funció determinada. (Sí/No)

- Objectiu específic 2.2. Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball (personal eventual i càrrecs de confiança)

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 2.2.1. Promoure el nomenament de personal eventual del gènere amb menys representació en aquelles àrees o llocs de treball on estigui infrarepresentat.	Ple del Consell President/a	Secretaria General	Cada vegada	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Promoure el nomenament de la persona del gènere que estigui infrarepresentat en una àrea o per a una funció determinada. (Sí/No)

Objectiu 3: Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en la contractació de personal i en les condicions laborals del CAC

- Objectiu específic 3.1. Desenvolupar una política estratègica de gestió de la diversitat per a la prevenció del tracte discriminatori en els processos selectius

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 3.1.1. Introduir les opcions de <i>nom sentit</i> i <i>no binarisme</i> en els documents relatius als processos selectius.	Secretaria General	Recursos Humans	Cada vegada	Personal tècnic	• Tots els documents incorporen les opcions de <i>nom sentit</i> i <i>no binarisme</i> (Sí/No)
Acció 3.1.2. Formar les persones responsables del processos selectius en diversitat, igualtat de tracte i no-discriminació.	Secretaria General	Comissió Formació	Únic	Econòmics	• Inclusió del 100% de persones formades en diversitat en els tribunals o equips destinats a processos selectius (Sí/No)
Acció 3.1.3. Promoure, en igualtat de mèrits, la igualtat de tracte i no-discriminació en els processos selectius del CAC.	Secretaria General	Recursos Humans i Comitè d'empresa	Cada vegada	Personal tècnic	• Inclusió de 2 persones de la Comissió d'Igualtat en els processos selectius de personal per assessorar en matèria d'igualtat i no-discriminació (Sí/No)

Objectiu 4: Reduir les desigualtats de gènere, en les condicions laborals del personal del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- **Objectiu específic 4.1.** Ampliar els continguts sobre igualtat de gènere, diversitat, igualtat de tracte i no-discriminació en l'oferta formativa

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 4.1.1. Incentivar l'existència de perspectiva de gènere en els cursos formatius.	Secretaria General	Comissió Formació	Anual	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos impartits que incorporen continguts amb perspectiva de gènere (Quantitatiu) • Nombre de persones participants en els cursos formatius relatius a la perspectiva de gènere (Quantitatiu) • Percentatge de cursos que incorporen continguts amb perspectiva de gènere en relació amb el total de l'oferta formativa (Quantitatiu)
Acció 4.1.2. Incentivar l'existència de continguts sobre diversitat i tracte no-discriminatori en els cursos formatius.	Secretaria General	Comissió Formació	Anual	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos impartits que incorporen continguts sobre diversitat i tracte no-discriminatori (Quantitatiu) • Nombre de persones participants en els cursos formatius relatius a la igualtat de tracte i la no-discriminació (Quantitatiu) • Percentatge de cursos que incorporen continguts sobre diversitat i tracte no-discriminatori en relació amb el total de l'oferta formativa (Quantitatiu)

- **Objectiu específic 4.2.** Incorporar la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no-discriminació en la prevenció de riscos laborals

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 4.2.1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.	Secretaria General	Comitè Prevenció Riscos Laborals	Únic	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Pla de prevenció de riscos laborals revisat (Sí/No) • Continguts del Pla de prevenció de riscos laborals que incorporen la perspectiva de gènere (Explicatiu)
Acció 4.2.2. Integrar la perspectiva sobre diversitat i tracte no-discriminatori en el Pla de prevenció de riscos laborals.	Secretaria General	Comitè Prevenció Riscos Laborals	Únic	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Pla de prevenció de riscos laborals revisat (Sí/No) • Continguts del Pla de prevenció de riscos laborals que incorporen la diversitat i el tracte no-discriminatori (Explicatiu)

Objectiu 5: Mantenir i garantir les eines ja existents per a la conciliació

- Objectiu específic 5.1. Contribuir a la normalització dels permisos per la cura per part del conjunt de la plantilla

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 5.1.1. Actualitzar la informació sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.	Secretaria General	Comitè d'empresa	Amb cada actualització	Personal Tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la informació actualitzada (Sí/No) • Nombre i tipus de mesures incorporades (Quantitatiu) • Evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe (Quantitatiu)
Acció 5.1.2. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.	Secretaria General	Comitè d'empresa	Amb cada actualització	Personal Tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la informació incorporada a la intranet (Sí/No)

Objectiu 6: Garantir l'ús no sexista i no discriminatori del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- **Objectiu específic 6.1.** Disposar de guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 6.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.	Secretaria General	Serveis Lingüístics	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un document que reculli les directrius per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari en relació amb el llenguatge escrit, gràfic i visual del CAC (recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies de textos) (Sí/No)
Acció 6.1.2. Garantir l'aplicació d'aquestes recomanacions, pautes i criteris al conjunt de les comunicacions del Consell.	Ple del Consell	Secretaria General i Comunicació	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un compromís institucional amb l'aprovació i l'aplicació d'aquestes recomanacions (Sí/No)
Acció 6.1.3. Fer el seguiment del compliment de les directrius al conjunt de les comunicacions del Consell.	Comissió d'Igualtat		Annual	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Compliment de l'aplicació de les directrius per a un ús igualitari i no discriminatori a partir de l'anàlisi d'una mostra de comunicacions (Sí/No)
Acció 6.1.4. Difondre entre el personal del CAC les directrius per un ús respectuós, inclusiu i igualitari en relació amb el llenguatge escrit, gràfic i visual.	Secretaria General		Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la informació incorporada a la intranet (Sí/No)
Acció 6.1.5. Introduir les opcions de <i>nom sentit</i> i <i>no binarisme</i> on sigui pertinent, en els documents del CAC.	Secretaria General		Cada vegada	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de documents adequats als criteris d'igualtat (per exemple, formularis d'assistència a esdeveniments, formacions, sol·licituds de participació a premis, etc...) (Quantitatiu)

Objectiu 7: Garantir l'absència d'assetjament i violències, en especial les violències masclistes i/o LGBTI+fòbiques

- **Objectiu específic 7.1.** Reforçar el compromís del Consell de l'Audiovisual de Catalunya amb la tolerància zero amb les situacions que poden constituir assetjament i/o violència

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 7.1.1. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per part del Ple del CAC.	Ple del Consell	Secretaria General	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió del document de compromís de tolerància zero (Sí/No)
Acció 7.1.2. Difondre el document de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per tal de visibilitzar-ne el compromís de la institució.	Secretaria General	Comunicació	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de les declaracions institucionals en favor de la tolerància zero en el web, les XXSS i la intranet del CAC (Sí/No)

- **Objectiu específic 7.2.** Millorar les eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 7.2.1. Actualitzar el protocol contra les violències masclistes (VM) i contra l'assetjament a persones LGBTI+.	Secretaria General	Comissió d'Igualtat	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Actualització del Protocol VM (Sí/No) • Existència del Protocol LGBTI+ (Sí/No)
Acció 7.2.2. Fer difusió del protocol entre la plantilla.	Secretaria General	Comitè d'empresa	Annual	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'una campanya de comunicació i difusió del protocol a la intranet (Sí/No)
Acció 7.2.3. Establir un òrgan o unitat responsable de gestionar les consultes i atendre les persones afectades per assetjament i violències.	Ple del Consell i Secretaria General	RRHH i Comitè d'empresa	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència i funcionament de l'òrgan o unitat responsable de l'atenció a les persones afectades per assetjaments i violències (Sí/No)
Acció 7.2.4. Formar les persones responsables de l'òrgan o unitat de l'atenció de les persones afectades per assetjament i violències.	Secretaria General	Comissió Formació	Únic	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Formació específica impartida (Sí/No)
Acció 7.2.5. Garantir l'accessibilitat als mecanismes de prevenció i d'intervenció que estableixen els protocols.	Secretaria General		Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència a la Intranet d'un accés directe a la informació d'intervenció

Objectiu 8: Garantir l'assoliment dels objectius del Pla d'igualtat

- Objectiu específic 8.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat

ACCIONS	RESP.	+	PERÍODE	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
Acció 8.1.1. Constituir la Comissió d'Igualtat, com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'igualtat.	Ple del Consell i Secretaria General	Comitè d'empresa	Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la Comissió d'Igualtat (Sí/No)
Acció 8.1.2. Establir un mecanisme de seguiment institucional per supervisar el Pla d'igualtat.	Comissió d'Igualtat		Únic	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un grup a <i>Teams</i> amb totes les persones implicades a desenvolupar el Pla d'igualtat (Sí/No) • Existència d'una planificació del Pla estratègic amb les eines <i>Planner</i> i <i>To Do</i> de Microsoft 365 per distribuir les tasques i fer el seguiment del projecte (Sí/No)
Acció 8.1.3. Dur a terme reunions periòdiques de seguiment i estat de les actuacions del Pla d'igualtat.	Comissió d'Igualtat		Trimestral	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat en un any (Quantitatiu)
Acció 8.1.4. Avaluació del compliment d'aplicació del Pla d'igualtat.	Comissió d'Igualtat		Annual	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment del Pla estratègic amb les eines <i>Planner</i> i <i>To Do</i> de Microsoft 365 (Quantitatiu) • Nombre d'informes elaborats per la Comissió d'Igualtat (Quantitatiu) • Relació d'informes de seguiment del Pla d'Igualtat (Explicatiu) • Existència d'avaluació anual del Pla d'Igualtat (Sí/No) • Existència de memòria del desplegament i avaluació del Pla d'igualtat 2025-2028 que inclogui els criteris necessaris per fer la diagnosi del Pla següent (Sí/No)
Acció 8.1.5. Assignar recursos econòmics a l'execució del Pla d'igualtat.	Secretaria General	Comissió d'Igualtat	Annual	Econòmics	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitat anual destinada a accions del Pla d'igualtat sobre el total del pressupost anual del CAC (Quantitatiu) • Evolució anual d'aquesta quantia en relació amb l'any anterior (Quantitatiu)
Acció 8.1.6. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el CAC.	Secretaria General	Comissió d'Igualtat	Mínim 1 cop d'any	Personal tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions informatives fetes (Quantitatiu) • Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes (Quantitatiu) • Incorporació dels informes d'avaluació a la intranet del CAC (Sí/No)

CRONOGRAMA TRIMESTRAL

Acció	Any 1				Any 2				Any 3			
	1r T	2n T	3r T	4t T	1r T	2n T	3r T	4t T	1r T	2n T	3r T	4t T
Acció 1.1.1. Elaborar i signar declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i la no-discriminació.												
Acció 1.1.2. Difondre les declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i la no-discriminació.												
Acció 1.1.3. Millorar els criteris del cercador principal del web del CAC per facilitar el retorn de resultats sobre actuacions referides a la igualtat i el tracte no-discriminatori.												
Acció 1.1.4. Incorporar clàusules a les bases de convocatòries de premis o subvencions en què es valorin de manera positiva les candidatures que tinguin en compte la perspectiva d'igualtat de gènere i el tracte no-discriminatori.												
Acció 1.2.1. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del CAC en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.												
Acció 2.1.1. Promoure, en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació i la promoció de persones del gènere amb menys representació en aquelles àrees o llocs de treball on estigui infrarepresentat.												
Acció 2.2.1. Promoure el nomenament de personal eventual del gènere amb menys representació en aquelles àrees o llocs de treball on estigui infrarepresentat.												
Acció 3.1.1. Introduir les opcions de <i>nom sentit</i> i <i>no binarisme</i> en els documents relatius als processos selectius.												
Acció 3.1.2. Formar les persones responsables del processos selectius en diversitat, igualtat de tracte i no-discriminació.												
Acció 3.1.3. Promoure, en igualtat de mèrits, la igualtat de tracte i no-discriminació en els processos selectius del CAC.												
Acció 4.1.1. Incentivar l'existència de perspectiva de gènere en els cursos formatius.												
Acció 4.1.2. Incentivar l'existència de continguts sobre diversitat i tracte no-discriminatori en els cursos formatius.												
Acció 4.2.1. Integar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.												
Acció 4.2.2. Integar la perspectiva sobre diversitat i tracte no-discriminatori en el Pla de prevenció de riscos laborals.												

Acció	Any 1				Any 2				Any 3			
	1r T	2n T	3r T	4t T	1r T	2n T	3r T	4tT	1r T	2n T	3r T	4t T
Acció 5.1.1. Actualitzar la informació sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.												
Acció 5.1.2. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat.												
Acció 6.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.												
Acció 6.1.2. Garantir l'aplicació d'aquestes recomanacions, pautes i criteris al conjunt de les comunicacions del Consell.												
Acció 6.1.3. Fer el seguiment del compliment de les directrius al conjunt de les comunicacions del Consell.												
Acció 6.1.4. Difondre entre el personal les directrius per un ús respectuós, inclusiu i igualitari en relació amb el llenguatge escrit, gràfic i visual del CAC.												
Acció 6.1.5. Introduir les opcions de <i>nom sentit</i> i <i>no binarisme</i> on sigui pertinent, en els documents del CAC.												
Acció 7.1.1. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per part del Ple del CAC.												
Acció 7.1.2. Difondre el document de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per tal de visibilitzar-ne el compromís de la institució.												
Acció 7.2.1. Actualitzar el protocol contra les violències masclistes (VM) i contra l'assetjament a persones LGBTI+.												
Acció 7.2.2. Fer difusió del protocol entre la plantilla.												
Acció 7.2.3. Establir un òrgan o unitat responsable de gestionar les consultes i atendre les persones afectades per assetjaments i violències.												
Acció 7.2.4. Formar les persones responsables de l'òrgan o unitat de l'atenció de les persones afectades per assetjament i violències.												
Acció 7.2.5. Garantir l'accessibilitat als mecanismes de prevenció i d'intervenció que estableixen els protocols.												
Acció 8.1.1. Constituir la Comissió d'igualtat, com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'igualtat.												
Acció 8.1.2. Establir un mecanisme de seguiment institucional per supervisar el Pla d'igualtat.												

Acció	Any 1				Any 2				Any 3			
	1r T	2n T	3r T	4t T	1r T	2n T	3r T	4t T	1r T	2n T	3r T	4t T
Acció 8.1.3. Dur a terme reunions periòdiques de seguiment i estat de les actuacions del Pla d'igualtat.												
Acció 8.1.4. Avaluació del compliment d'aplicació del Pla d'igualtat.												
Acció 8.1.5. Assignar recursos econòmics anual a l'execució del Pla d'igualtat.												
Acció 8.1.6. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el CAC.												