

**ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA D'APROVACIÓ DE L'ACORD MARC EN RELACIÓ AMB ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.**

Aquests darrers anys s'ha produït i consolidat un canvi de paradigma en la definició i l'abordament de les polítiques d'igualtat de gènere que ha d'impregnar totes les estructures de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ens trobem en un entorn social que reclama una aposta decidida per la transformació feminista de les polítiques d'igualtat de gènere, tenint en consideració les reivindicacions històriques del moviment feminista, la igualtat efectiva entre dones i homes i la integració i transversalització de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura de l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat d'assolir una societat i un entorn laboral més justos, equitatius i igualitaris.

En aquest sentit, l'Administració i les organitzacions sindicals van determinar la necessitat de dotar l'Administració de la Generalitat, per primer cop i amb caràcter pioner a la resta d'Administracions Públiques, d'un marc comú per a tots els Plans d'Igualtat de Gènere en relació amb el personal funcionari d'administració i tècnic i laboral, el personal docent no universitari i el personal de l'Institut Català de la Salut.

La Generalitat de Catalunya ha de ser un model de referència per a la resta d'Administracions del nostre País amb l'objectiu de visibilitzar que els plans d'igualtat de gènere es configuren com l'instrument idoni per a la transformació de l'Administració, materialitzant el compromís d'entendre les Administracions Públiques com a organitzacions més justes i equitatives, i contribuint a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere mitjançant la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques, a tots els nivells i en totes les actuacions per part dels diferents actors involucrats.

Els objectius de l'Acord Marc són, entre d'altres, establir les directrius generals, els objectius estratègics i les línies bàsiques d'actuació que han d'orientar i inspirar els Plans d'Igualtat de Gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, així com la definició d'un missatge comú i unitari pel que fa la igualtat de gènere.

Per tot el que s'ha exposat, l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que conformen la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, han assolit per unanimitat el següent

**ACORD**

Aprovar l'Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que s'adjunta com Annex al present Acord.

Barcelona, 11 d'octubre de 2023

L'Administració  IAC  CCOO  UGT 

**ACORD MARC  
en relació amb els Plans  
d'Igualtat de Gènere  
de l'Administració  
de la Generalitat de  
Catalunya**

En el marc de l'entorn polític i social que com a país estan realitzant moltes institucions, amb una aposta decidida per la transformació feminista de les polítiques d'igualtat de gènere i tenint especialment en consideració les reivindicacions del moviment feminista, l'objectiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és principalment avançar en la igualtat d'oportunitats entre els seus empleats i empleades i en la integració i transversalització de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna, per tal d'aconseguir una societat i un entorn laboral més just, equitatiu i igualitari.

Per tant, l'objectiu és impulsar de forma més efectiva i transformadora les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, amb l'objectiu de continuar, avançar i aprofundir en el camí que encara queda per recórrer per a assolir una igualtat efectiva i integral entre les persones empleades de l'Administració de la Generalitat, i aconseguir un canvi en l'organització des d'un enfocament feminista interseccional. Per a l'assoliment d'aquest objectiu resulta imprescindible dotar l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el seu conjunt, d'un marc comú de referència pel que fa als Plans d'igualtat que afecten el seu personal d'administració i tècnic, personal laboral, personal docent i personal estatutari.

És per aquest motiu que l'Administració i les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC) consideren necessari assolir un acord en relació amb la determinació de les línies bàsiques d'elaboració, aprovació, execució, seguiment i avaluació de tots els plans d'igualtat que s'aprovin en el seu àmbit d'aplicació, per aconseguir la **incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**, amb l'objectiu final garantir activament la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones dels col·lectius LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions i en el si de les organitzacions.

Per tant, entenem que l'objectiu de garantir una igualtat efectiva s'haurà de construir des d'una perspectiva de gènere, mitjançant la planificació, la implementació i l'avaluació de projectes, de programes, de polítiques i d'actituds que tenen en compte els rols diferents i les necessitats diverses de les dones i dels homes, considerant alhora les diferents identitats i expressions de gènere LGBTI+.

La transversalitat o *mainstreaming* de gènere és una estratègia política i tècnica reconeguda internacionalment que suposa un canvi de paradigma, atès que totes les intervencions que realitzem com administració han de prendre en consideració les diferències en les oportunitats, experiències, els interessos, les expectatives, les actituds i els comportaments de les dones i dels homes, siguin de base biològica o fruit de rols i responsabilitats derivats de les idees dominants sobre la masculinitat i la feminitat i sobre les relacions entre els homes i les dones que s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics (EIGE, 2016). Seguint la definició més emprada del Consell d'Europa (1998), la transversalització de la perspectiva de gènere és «*l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors involucrats normalment en l'adopció de mesures polítiques incorporin una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques públiques, en tots els nivells i en totes les etapes*».

A aquest efecte, fruit de la participació i la negociació, la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC) han concertat i assolit un Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

## **1 Objecte de l'Acord Marc**

El present acord marc té com a objecte establir les directrius generals, els objectius estratègics i les línies bàsiques d'actuació que han d'orientar l'elaboració dels nous plans d'igualtat referits al personal que integra l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el seu sentit ampli, amb la finalitat de definir un missatge comú i unitari pel que fa la igualtat de gènere. Així mateix, els Plans d'Igualtat ja aprovats i en vigor s'hauran d'adaptar a aquest acord marc, si escau, a través dels mecanismes de seguiment establerts, com a àrees de millora i per mitjà dels reajustaments del Pla necessaris en relació amb la planificació prèviament acordada.

## **2 Àmbit d'aplicació**

Aquest Acord Marc és aplicable a tots els Plans d'Igualtat aprovats o que s'aprovin en relació amb el personal funcionari, laboral, docent no universitari i estatutari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que integren l'àmbit competencial de la Mesa General dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC).

Així mateix, aquest Acord marc constitueix el marc de referència per a la resta de personal de l'Administració que no es troba en l'àmbit d'actuació de la Mesa General abans referida i pel que fa als plans d'igualtat del personal que presta serveis a les entitats que constitueixen el sector públic de la Generalitat de Catalunya.

## **3 Característiques principals dels Plans d'Igualtat**

Els plans d'igualtat que siguin vigents o que s'aprovin amb posterioritat a aquest Acord marc, en les meses de negociació corresponents, seran i es caracteritzaran per:

- a) Plans vius, dinàmics i oberts: independentment de la vigència temporal inicial que s'estableixi –la qual ha de ser limitada en el temps i com a màxim de 4 anys–, els plans d'igualtat hauran de tenir un caràcter viu, dinàmic i obert, per la qual cosa han d'establir sistemes flexibles per a la introducció de modificacions i/o correccions necessàries per a l'abordatge d'àrees de millora que es detectin mitjançant el seguiment a partir dels indicadors establerts per a cada mesura, així com per a incorporar nous objectius i actuacions per al compliment de les novetats que puguin derivar-se de la normativa en igualtat de gènere que sigui d'aplicació.
- b) Partir d'un enfocament feminista i de drets humans, i incorporar la Igualtat de gènere en el seu sentit ampli, tot considerant i incorporant la perspectiva LGBTI+.

- c) Basar-se en la transversalitat de gènere, de manera que tinguin en compte totes les àrees i àmbits.
- d) Plans amb perspectiva de gènere interseccional: a l'hora d'establir els objectius específics, de concretar les actuacions i de fer tractament de les dades, entre d'altres, s'hauran de tenir en compte les categories productores de desigualtats i de discriminacions (com el sexe, el gènere, la diversitat sexual la situació administrativa, l'edat, la discapacitat funcional o psíquica, etc.).
- e) Preventius i avaluables: Els plans d'igualtat han de preveure mesures concretes per a la prevenció de desigualtats de gènere que siguin avaluables i que, per tant, continguin els indicadors de seguiment corresponents per a poder detectar àrees o mesures de millora o de correcció.
- f) Efectius i amb dotació pressupostària: l'Administració haurà de preveure la disposició de pressupost suficient per executar i fer efectives les mesures incloses en els Plans d'Igualtat.
- g) Que comptin amb personal format que garanteixi la planificació i el seguiment.
- h) Transparents: en totes les fases del pla, des de la diagnosi, el disseny, la negociació i l'aprovació, fins el seguiment i l'avaluació.

#### 4 Objectius Generals

Com a punt de partida, i sens perjudici de les especificitats que se'n derivin de les diagnosis realitzades pel que fa cadascun dels col·lectius i entitats públiques que aprovin el seu Pla d'Igualtat corresponent, per a assolir la transformació feminista i garantir la igualtat efectiva en el si de l'Administració, s'observaran com a objectius generals els següents:

1. Reforçar les estructures i les eines de la **transversalitat de gènere** per a una Administració de la Generalitat de Catalunya equitativa, igualitària i feminista.
2. Garantir la **igualtat efectiva en tots els nivells** de presa de decisió, de representació i de governança.
3. Garantir la **tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació i violència** masclista i violència LGBTI-fòbica en l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquests objectius generals s'han de concretar en objectius específics, els quals resulta convenient que s'agrupin en àmbits d'actuació o matèries.

#### 5 Àmbits d'actuació o matèries

La diagnosi prèvia, i el Pla d'igualtat que es desprèn d'aquesta, s'han de referir almenys a les matèries o àmbits establerts per la normativa d'aplicació. En concret, caldrà tenir en compte les matèries establertes per l'article 46 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (selecció, contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere).

Tot i així, es podran incorporar noves matèries o àmbits, així com adaptar la denominació d'aquests àmbits o matèries a la singularitat del personal o entitat concreta.

Pel que fa al Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, del personal d'administració i tècnic i del personal laboral, aquests àmbits d'actuació quedaran classificats i integrats en les següents denominacions:

- Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
- Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
- Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat.
- Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
- Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
- Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere.
- Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

## **6 Objectius específics i mesures d'actuació bàsiques**

Els objectius generals abans esmentats s'han de concretar en el si de cada Pla d'Igualtat, mitjançant la definició d'objectius específics, en base a les àrees de millores que se'n deriven de la diagnosi prèvia realitzada en el si de cada entitat, i/o col·lectiu específic, ateses les característiques d'aquesta entitat i les especificitats del seu personal.

Aquests objectius específics han de respondre a la definició general per a la determinació i definició de les accions, actuacions o mesures que es duran a terme per a l'assoliment de la igualtat en el si de l'Administració o entitat, per la qual cosa definirà i contindrà la finalitat, els efectes i els resultats que es volen aconseguir pel que fa a cadascun dels àmbits d'actuació, així com una calendarització aproximada per a la seva execució.

Atesos els àmbits d'actuació abans especificats, i sens perjudici d'una altra denominació per a una millor estructura o definició de cada Pla d'Igualtat, en el Pla d'Igualtat s'hauran de recollir els objectius específics, mesures o actuacions bàsiques i indicadors següents:

## CULTURA ORGANITZATIVA

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- o Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere i que garanteixi la perspectiva i la transversalitat de gènere en el funcionament i les estructures de l'entitat, així com el compromís amb la comunicació inclusiva i no sexista.
- o Incorporar persones professionals/referents en matèria d'igualtat de gènere en el si de les organitzacions.
- o Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació sindical, de negociació i de participació.

### MESURES/ACTUACIONS:

- Realitzar el registre del pla d'igualtat al Registre de Plans d'igualtat de les Administracions Públiques, així com dels Protocols d'Assetjament sexual, i fer màxima difusió entre el personal.
- Incorporar personal professional en matèria d'igualtat, o crear àrees o unitats específiques en matèria d'igualtat de gènere, que puguin actuar com a referents de gènere en el sí de l'entitat i com a figures expertes sobre aquesta matèria, amb formació suficient i especialitzada.
- Incorporar la transversalitat de gènere i elaborar indicadors de gènere transversals a totes les polítiques internes i mesures en matèria de personal.
- Garantir el principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, inclosos els òrgans de representació, negociació i/o participació, tant pel que fa a membres titulars com suplents, tot recollint expressament aquest pacte amb les organitzacions sindicals i fent-ho constar en els Pactes de drets sindicals i de participació i en els Reglaments de funcionament de les diferents meses, òrgans i comissions.
- Fer difusió de material informatiu i formatiu sobre l'ús inclusiu i no sexista de la llengua, per eliminar expressions sexistes, els usos androcèntrics i els estereotips de gènere, i sobre l'ús de les imatges per garantir una visibilització paritària i interseccional (gènere, origen, edat, LGBTI+ i discapacitat, etc.) del personal de la Generalitat de Catalunya.
- Garantir que tots els formularis i documents administratius siguin inclusius respecte al gènere, la diversitat LGBTI+ i a la diversitat familiar.

### INDICADORS:

- Registre Pla d'igualtat i Protocol Assetjament Sexual: SI/NO
- Difusió el Pla d'igualtat realitzada: SI/NO
- Nombre de visualitzacions del Pla d'igualtat.
- Nombre de persones professionals en matèria d'igualtat incorporades.

- Nombre de persones membres (titulars i suplents), desagregat per sexes, dels òrgans col·legiats, òrgans de representació, negociació i/o participació.
- Nombre de reglaments i pactes en què es recull la necessitat de paritat.
- Nombre de formularis en què s'inclou el llenguatge inclusiu i nombre de formularis revisats i modificats (inclusió de la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar).

## **ACCÉS A L'OCUPACIÓ, SELECCIÓ, PROVISIÓ, PROMOCIÓ I LIDERATGE**

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- o Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els òrgans evaluadors o de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs o posicions.
- o Analitzar i detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencament del sostre de vidre.

### **MESURES/ACTUACIONS:**

- Analitzar i establir mesures relacionades amb l'accés, la promoció professional i les condicions laborals per aconseguir un equilibri en la representació dones-homes pel que fa a les categories, grups professionals o cossos en què hi ha poca presència de dones, així com fer campanyes per donar a conèixer aquestes professions amb poca presència de dones, per incentivar el seu accés a dones i per a què les nenes i adolescents ho vegin com una opció de futur.
- Fer estudi i anàlisi del nombre de candidatures de diferents convocatòries i ofertes de llocs de treball de col·lectius amb baixa presència de dones i de llocs directius o de comandament, de les persones finalment seleccionades – desagregades per sexe i edat–per tal d'analitzar les possibles causes per les quals no hi ha una presència equilibrada d'homes-dones, i determinar els motius pels quals les dones es presenten o no a llocs de comandament o llocs singulars, les barreres que es troben, l'edat en què promocionen, com afecta tenir persones dependents a càrrec i què caldria perquè s'hi presentessin més, així com l'encreuament amb altres desigualtats.
- Tenir en compte i valorar, pel que fa als processos selectius o de promoció, la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista/assetjament, especialment pel que fa als llocs directius, de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec.



#### INDICADORS:

- Anàlisi realitzada: SI/NO.
- Nombre i tipus de cossos, grups professionals o categories amb baixa presència de dones i % de dones existent.
- Nombre de candidatures desagregada per sexe de les diferents convocatòries i ofertes de lloc de treball. Percentatge de participació de dones.
- Nombre de dones i homes que participa en els òrgans de selecció (titulars i suplents).
- Nombre de mesures implementades per reduir la infrarrepresentació de les dones en determinats cossos, grups professionals, categories o llocs de treball.
- Impacte de les mesures: SI/NO.

### CONDICIONS DE TREBALL I SALUT EN EL TREBALL

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- o Garantir que no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals, tot analitzant la possible incidència de determinades condicions de treball pel que fa als llocs o ocupacions amb baixa presència de dones.
- o Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals, i dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- o Reduir l'impacte de gènere pel que fa a la sinistralitat laboral.
- o Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.
- o Espais inclusius: Promoure la realització de les adaptacions necessàries en les infraestructures i en les instal·lacions amb perspectiva de gènere (sales de lactància, canviadors, lavabos inclusius, incorporació de piques per a facilitar la gestió de la menstruació sostenible, etc.).
- o Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i promoure el seu gaudiment igualitari entre homes i dones, així com pel que fa a les persones que ocupen llocs de comandament o responsabilitat.

#### MESURES/ACTUACIONS:

- En la regulació, negociació o establiment d'acords en relació amb noves mesures o condicions laborals, acompanyar l'estudi o negociació d'aquestes mesures o condicions d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere així com en relació amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

- Fer anàlisi per revisar la possible incidència de les condicions de treball (retribucions, horari, jornada, etc.) en relació amb la tipologia de llocs que ocupen dones i homes en el si de l'organització, i analitzar l'espai de treball que ocupen dones i homes, amb relació a la seguretat física i psicològica, les dimensions, situació, lluminositat, equipament, etc., i fent l'encreuament amb indicadors d'interseccionalitat (edat, discapacitat, etc.).
- Realitzar un estudi del temps de treball/vida/cicle vital, per contemplar mesures que regulin i garanteixin, amb perspectiva de gènere, el dret a la desconexió digital, el dret al temps, evitar el risc de fatiga informàtica, etc.
- Fer estudis aplicats per conèixer les causes de l'absentisme laboral per motius de salut i analitzar-les per col·lectius i per raó de sexe.
- Potenciar la participació paritària com a delegats i delegades de prevenció i membres dels Comitès de Seguretat i Salut.
- Incloure la perspectiva de gènere en totes les fases de Prevenció de Riscos Laborals (memòries, avaluacions, planificacions, etc.) i donar especial tractament als riscos psicosocials i a la salut mental, per tal de reduir aquests riscos.
- Analitzar i vetllar per l'adaptació dels Equips de Protecció, individuals i/o col·lectius, a les condicions i característiques de dones i homes.
- Revisar els espais, equipaments i instruments de treball, i introduir els canvis necessaris, de manera que els espais de treball tinguin en compte la perspectiva de gènere, la interseccionalitat i la diversitat, com és el cas de vestuaris, lavabos amb una pica interior per a l'ús de la copa menstrual, entre d'altres.
- Analitzar l'adaptació dels lavabos per què siguin inclusius en clau de gènere i que a la vegada incorporin mesures arquitectòniques facilitadores per a l'ús de productes menstruals (copa). Revisar la retolació per incloure la perspectiva de gènere i la diversitat LGBTI+.
- Difondre les experiències de bones pràctiques en matèria de conciliació, corresponsabilitat i ètica de la cura a persones dependents a través dels espais de divulgació dels webs/intranets corresponents, especialment pel que fa a les persones que ocupen llocs de comandament o de responsabilitat.

#### INDICADORS:

- Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats.
- Anàlisi sobre condicions de treballa realitzada: SI/NO.
- Estudi de temps de treball/vida/cicle de vida realitzat: SI/NO.
- Estudi sobre absentisme laboral realitzat: SI/NO.
- Nombre de delegats/ades de prevenció (dada desagregada per sexe).
- Inclusió de la perspectiva de gènere en totes les fases de la Prevenció de Riscos Laborals: SI/NO i nombre de documents en què s'ha incorporat.
- Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere realitzada: SI/NO.
- Nombre d'equips de protecció adaptats.
- Nombre i tipologia d'espais, equipaments o instruments adaptats.
- Nombre de lavabos adaptats i amb retolació inclusiva.

## REORGANITZACIO DEL TEMPS I CORRESPONSABILITAT

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- o Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.
- o Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

### MESURES/ACTUACIONS:

- Analitzar les mesures existents de conciliació laboral i familiar i fer propostes d'ampliació o modificació d'aquestes mesures per tal d'adaptar-les a les necessitats actuals del personal i tenint en compte, especialment, les famílies monoparentals, la diversitat familiar i la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.
- Elaborar document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos del temps (horaris màxims de convocatòria d'actes públics, horaris de pausa de dinar, tancament d'edificis públics, horaris màxims de convocatòria de reunions i convocatòria en horari de presència obligatòria, foment de les noves tecnologies per a la realització de reunions, bones pràctiques en la gestió eficaç de les reunions, garantir el dret a la desconnexió digital, etc.).
- Fer un estudi intern sobre noves formes d'organització i noves eines de gestió del temps de treball.

### INDICADORS:

- Anàlisi de mesures realitzada: SI/NO.
- Nombre de propostes realitzades.
- Nombre de mesures adoptades.
- Elaboració document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos del temps realitzat: SI/NO.
- Percentatge de variació anual, desagregada per sexe, del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació.

## RETRIBUCIONS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- o Fer el registre salarial, donar la màxima transparència i eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat real retributiva entre dones i homes a l'Administració de la Generalitat.
- o Garantir la descripció dels llocs de treball amb llenguatge de gènere.

### MESURES/ACTUACIONS:

- Dur a terme el registre salarial anual, per tal de donar màxima transparència a les retribucions percebudes pel personal, analitzar i determinar les causes de la bretxa salarial i fer propostes d'actuacions per modular les tendències, seguint les recomanacions de la OIT i en compliment de la normativa aplicable.
- Fer una descripció de llocs, categories i especialitats amb llenguatge de gènere.

### INDICADORS:

- Registre salarial realitzat: SI/NO.
- Percentatge anual de la bretxa salarial.
- Percentatge de variació anual, desagregada per sexe, de la percepció de les retribucions variables (nocturnitat, turnicitat, hores extraordinàries o assimilables).
- Sistema de valoració de llocs amb perspectiva de gènere: SI/NO.

## FORMACIÓ

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- o Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere, i especialment el personal directiu i de comandament.
- o Garantir una igualtat d'accés a la formació

### MESURES/ACTUACIONS:

- Potenciar i incrementar la formació en igualtat i perspectiva de gènere, en perspectiva LGBTI+ i en igualtat de tracte i no discriminació de les persones de tot el personal, però especialment de les persones que de les àrees de Recursos Humans, de Prevenció de Riscos Laborals, de persones que participen en processos selectius, àrees de comunicació, personal d'atenció al públic o amb tracte directe amb la ciutadania i personal directiu, de comandament o amb personal a càrrec.
- Garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.

**INDICADORS:**

- Nombre de formacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI+ i igualtat de tracte i no discriminació impartides, desagregades per sexe, per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.
- Nombre de formacions en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI+ i igualtat de tracte i no discriminació impartides, desagregades per sexe, pel que fa al personal que ocupa llocs de comandament o amb personal a càrrec.
- Nombre de formacions impartides, desagregades per sexe, per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.

**ASSETJAMENTS/ VIOLÈNCIES MASCLISTES/ DISCRIMINACIONS**

**OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- o Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.
- o Ser diligents en la resposta i establir mesures d'atenció i acompanyament a treballadores que han patit violències masclistes.

**MESURES/ACTUACIONS:**

- Fer la màxima difusió entre el personal del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com dels sistemes de sol·licitud d'intervenció
- Determinar unitats encarregades per donar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic a les persones afectades per un possible assetjament i per a col·laborar i garantir la correcta aplicació dels protocols.
- Incrementar la formació del personal en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com la informació, per a garantir la sensibilització del personal.

**INDICADORS:**

- Difusió del Protocol d'Assetjament sexual realitzada: SI/NO.
- Nombre de visualitzacions del Protocol.
- Nombre de sol·licituds d'intervenció del protocol.

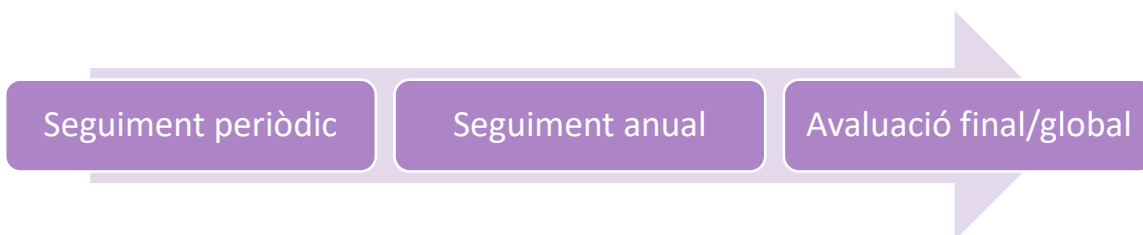
- Nombre de persones referents o unitats d'acompanyament i assessorament.
- Nombre de formacions sobre el Protocol d'Assetjament sexual impartides, desagregades per sexe, per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.

## 7 Seguiment i avaluació

Els plans d'igualtat inclouran apartats específics referits al seguiment anual i periòdic i a l'avaluació final, que es basaran principalment en l'anàlisi del procés d'implantació, dels resultats obtinguts i de l'impacte de les mesures en l'Administració o entitat, per tal de comprovar i valorar si les mesures i actuacions dissenyades i executades han estat adequades i obeeixen als resultats previstos respecte dels objectius generals i operatius establerts. Aquest seguiment i avaluació s'haurà de basar en els indicadors previstos per a cada mesura.

En aquest sentit, el seguiment sobre l'execució del Pla es farà anualment en base als indicadors establerts en cadascuna de les mesures/actuacions definides, tot tenint en compte el caràcter dinàmic i viu dels Plans i la possibilitat d'incorporar noves mesures, o actualitzar o modificar les existents, com a conseqüència de la detecció d'altres àrees de millora, prèvia negociació. Tot i aquest seguiment anual, cal garantir el seguiment periòdic d'alguns indicadors fixos o indicadors clau.

Acabada la vigència inicial del Pla, es farà una avaluació final/global del Pla respecte del procés i grau d'implantació i compliment, sobre els resultats obtinguts i sobre l'impacte de les mesures, que servirà per a l'elaboració d'un nou Pla, juntament amb la nova diagnosi.



## 8 Publicitat, registre i difusió

Els Plans d'igualtat s'hauran de registrar, d'acord amb el que disposa la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tot i així, també s'haurà de garantir que siguin accessibles de forma permanent –a través del web de l'Administració, departament o entitat corresponent i del web del departament competent en matèria de funció pública–, i la màxima difusió entre el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.