

Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere a les administracions locals



**Generalitat
de Catalunya**

**Per la igualtat,
sempre endavant**

Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere a les administracions locals

© Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes

Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs

Carrer del Foc, 57

08038 Barcelona

Barcelona, 2024

Continguts

I. Pròleg	4
II. Presentació	5
III. Els plans d'igualtat de les administracions locals en un canvi d'etapa	7
1. Què és un pla d'igualtat de gènere a l'Administració?	7
2. Novetats normatives que obren una nova etapa en les mesures d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral	8
3. La necessitat del canvi institucional i de cultura organitzativa per a la transformació de gènere de les administracions públiques	9
4. Dos eixos per als plans d'igualtat de gènere de segona generació	10
IV. Metodologia del pla d'igualtat de gènere	12
1. Indicacions en cada fase del pla	12
2. La participació, eina clau per al canvi cultural i institucional	18
3. Introduir una perspectiva interseccional al pla d'igualtat	19
V. Continguts del primer eix del pla d'igualtat de gènere	23
1. Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu	23
2. Estructures per a les polítiques públiques amb perspectiva de gènere	25
3. Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania	27
4. Equitat en la representació i influència	29
5. Perspectiva de gènere en els instruments de política econòmica	30
6. Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat	32
VI. Continguts del segon eix del pla d'igualtat de gènere	34
1. Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu	34
2. Condicions laborals i salut per a la igualtat	36
3. Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere	38
4. Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere	40
5. Formació per a la transformació de gènere	41
6. Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques	43
Annexos. Recursos per dissenyar el pla d'igualtat de gènere	45
A. Normativa de referència	45
B. Plantilla de la taula de mesures per aplicar	47
C. Exemples d'eines per habilitar la participació en el pla d'igualtat de l'organització	47
D. Recursos que ofereix el Departament d'Igualtat i Feminismes	48

I. Pròleg

Les mobilitzacions feministes de les darreres dècades han impulsat importants avenços en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral i en les polítiques públiques, també a Catalunya. Avui tenim les millors taxes d'ocupació de les dones de la història i també en càrrecs d'alta direcció. L'atur i la taxa de temporalitat són les més baixes dels darrers 15 anys. Tot i això, els canvis encara són massa lents i cal accelerar-los.

Per aquest motiu, per primera vegada, el Govern de Catalunya ha inclòs un eix de transformació feminista en el Pla de Govern i ha creat un nou departament per liderar-la en el conjunt de l'executiu. S'han promogut més polítiques específiques d'igualtat de gènere que mai, com també més polítiques transversals per impregnar de feminisme tots els nivells i àmbits de la política pública.

El Departament d'Igualtat i Feminismes, a través de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, assessora i ofereix formació per a l'elaboració de plans d'igualtat a referents d'igualtat d'empreses i institucions. També hem generat manuals, recursos i eines disponibles gratuïtes que faciliten l'elaboració i el seguiment de plans d'igualtat de gènere. A més, hem signat un conveni de col·laboració pioner a Europa amb l'Organització Internacional del Treball per avançar en la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i combatre la bretxa salarial de gènere. Simultàniament, hem creat una línia d'ajuts a entitats socials per a la promoció de l'equitat en els treballs. Finalment, hem finançat i desplegat en els ens locals la Xarxa de Professionals d'Equitat en els Treballs.

Les administracions locals són les més properes a la ciutadania i a les seves necessitats i, en el seu conjunt, donen feina a més de trenta mil persones. Moltes d'elles han estat pioneres en la implementació de polítiques públiques de gènere i de plans d'igualtat. De fet, les administracions públiques hem de ser exemple en aquesta matèria per a la ciutadania, les entitats socials i les empreses. Per això, més enllà de donar compliment a l'obligació legal de tenir un pla d'igualtat de gènere vigent, encoratgem les administracions locals a fer un pas més endavant.

Des del reconeixement del gran potencial dels ens locals per fer avançar la transformació feminista arreu del país, amb aquesta nova guia us facilitem un material molt útil per elaborar plans d'igualtat de gènere de segona generació. Una guia que incorpora plenament l'enfocament interseccional, perquè les accions no siguin de talla única, sinó que tinguin en compte les múltiples desigualtats que travessen la vida de les persones. Us animem a fer-vos vostra aquesta guia amb l'objectiu compartit d'accelerar la consecució plena de l'equitat en els treballs al nostre país.

Tània Verge Mestre

Consellera d'Igualtat i Feminismes

II. Presentació

Aquesta guia neix amb la voluntat de facilitar i acompanyar les administracions locals en l'elaboració dels seus plans d'igualtat de gènere. Per això s'adreça a agents d'igualtat i professionals d'equitat de gènere dels ens locals, professionals de recursos humans i consultories d'igualtat que treballen amb ens locals. També es dirigeix, especialment, als càrrecs electes locals que volen donar un impuls a la igualtat de gènere, dins i fora de l'ens local. En fer-ho, també es busca estandarditzar el compromís de les administracions locals amb els plans d'igualtat de gènere, al mateix temps que se n'amplia la implementació i l'abast a la Catalunya sencera.

Malgrat que fa més de 15 anys que s'implementen plans d'igualtat, la seva renovació esdevé una oportunitat de millora i innovació creixent en les administracions locals i per al país. Per això, ara que la necessitat i obligatorietat de tinença de plans d'igualtat és més clara que mai, cal fer un pas cap a una segona generació de plans d'igualtat de gènere que garanteixin els seus impactes positius arreu del territori.

D'una banda, aquesta guia té per objectiu que els plans d'igualtat de gènere de les administracions locals reconeguin i potenciïn el rol i les funcions que les administracions locals tenen en les transformacions de gènere en el seu territori, apostant, per exemple, per l'equitat en la representació i capacitat d'influència, per una cultura i estructura organitzativa igualitària, per una prestació de serveis amb perspectiva de gènere o per una comunicació inclusiva, entre d'altres. D'altra banda, també vol facilitar que continuïn millorant els avenços de gènere i laborals dins la institució, per exemple, respecte a la igualtat salarial, accés i promoció igualitària, condicions laborals, mesures de temps i cures, entre d'altres.

Finalment, aquesta guia té per objectiu que els plans d'igualtat de gènere integrin una visió de gènere interseccional. És a dir, que es prevegin canvis de valors, estructura i funcionament que compreguin com el gènere es relaciona també amb l'edat, l'orientació sexual, l'origen, o la situació de discapacitat, entre d'altres. Especialment, aquesta segona generació de plans d'igualtat de gènere posa èmfasi a considerar la perspectiva i les mesures que garanteixin la igualtat de tracte i no-discriminació per a totes les persones, també les persones LGBTI+. Amb això, es reforçarà l'impacte positiu que les administracions locals ja estan tenint en la promoció i transformació de gènere en la societat catalana.

Elaborar un pla d'igualtat de gènere implica poder diagnosticar i conèixer en profunditat la nostra Administració local amb perspectiva de gènere interseccional. Ens permet determinar, entre d'altres, fins a quin punt dones, homes i persones no-binàries accedeixen i es desenvolupen professionalment de manera equitativa, fins a quin punt la cultura i l'estructura de l'ens local facilita la igualtat per a tothom, fins a quin punt la nostra Administració genera i comunica les polítiques públiques amb perspectiva de gènere, fins a quin punt les condicions laborals i les mesures de temps i corresponsabilitat vers les cures que afavoreixen la inclusió i promoció, o fins a quin punt estem fent prevenció de

les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Aquesta guia us facilita indicacions per elaborar la diagnosi sobre aquests punts en el vostre ens local.

A partir de la diagnosi realitzada, cal dissenyar i negociar amb els agents socials el conjunt d'objectius i mesures que inclourà el pla d'igualtat de gènere, d'acord amb la realitat i el context de cada ens local, amb l'objectiu d'avançar en igualtat de gènere. Novament, en aquesta guia hi trobareu propostes de mesures per incloure en els plans d'igualtat de gènere de les vostres administracions locals.

D'acord amb els objectius i les mesures establertes, el pla d'igualtat de gènere ha d'assegurar els mecanismes, recursos i calendari que en faran possible la implementació durant quatre anys, així com el seu seguiment periòdic i l'avaluació a través d'indicadors que puguin captar l'impacte de les actuacions, i completar els plans d'igualtat de gènere futurs.

En definitiva, la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya comparteix la voluntat i necessitat d'avançar com a país per assolir la igualtat de gènere a tot Catalunya, en la qual cosa els plans d'igualtat de gènere de les administracions locals poden jugar un paper clau. En aquest sentit, la publicació d'aquesta guia complementa la formació, l'assessorament, la col·laboració i les eines que des de fa anys la Generalitat de Catalunya ofereix als ens locals per facilitar l'elaboració i implementació dels seus plans d'igualtat de gènere. Esperem que us pugui ser d'utilitat i que us faciliti l'elaboració dels vostres plans d'igualtat de gènere de segona generació.

III. Els plans d'igualtat de les administracions locals en un canvi d'etapa

1. Què és un pla d'igualtat de gènere a l'Administració?

L'article 15 de la **Llei 17/2015, del 21 de juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. En aquest sentit, indica que cal tenir en compte, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.¹

La normativa estatal, inclòs l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els dos reials decrets que la desenvolupen reglamentàriament,² determina l'obligatorietat de les administracions públiques de tenir un pla d'igualtat, i el seu procediment de negociació, contingut mínim i registre.³

Així, l'**Estatut bàsic de l'empleat públic** estableix que les administracions públiques han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla d'igualtat, que serà objecte de negociació i, si escau, d'acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini a la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i que el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.⁴ L'Estatut no relaciona els continguts d'aquests plans d'igualtat, però, atesa la manca de normativa superior, es pot interpretar que són obligatoris els previstos per a les empreses a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,⁵ i els dos reials decrets que la desenvolupen.

1. Article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol.

2. Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

3. El 2023 es va aprovar la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant del assetjament sexual i per raó de sexe, i la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023. Tot i això, en el moment de la publicació d'aquesta guia, restem a l'espera de la publicitat d'aquest Registre.

4. Disposició addicional setena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

5. Article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Aquesta normativa estatal estableix les matèries mínimes que han d'abordar els plans d'igualtat: (a) procés de selecció i contractació; (b) classificació professional; (c) formació; (d) promoció professional; (e) condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; (f) exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; (g) infrarepresentació femenina; (h) retribucions, i (i) prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.⁶

Així mateix, aquesta normativa relaciona el contingut mínim dels plans d'igualtat: a) la determinació de les parts que els concerten; b) l'àmbit personal, territorial i temporal; c) l'informe del diagnòstic; d) els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat; e) la definició d'objectius qualitius i quantitatius del pla d'igualtat; f) la descripció de mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura; g) la identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius; h) el calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat; i) el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; j) la composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat, i k) el procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir.⁷

2. Novetats normatives que obren una nova etapa en les mesures d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral

Ha passat gairebé una dècada des que es van regular a Catalunya els plans d'igualtat, i disset anys des que es va establir la primera normativa, de caràcter estatal. El context social ha empès a dur a terme canvis normatius en l'àmbit de l'abordatge de les desigualtats de tota mena i que afecten l'àmbit laboral. Específicament, podem assenyalar les següents novetats normatives, que posen de manifest avui que els plans d'igualtat tenen la possibilitat d'ampliar el seu abast, si s'elaboren amb una perspectiva més àmplia, inclusiva i reconixedora de la diversitat.

a) La necessitat d'abordar situacions de discriminació basades en altres factors (discapacitat, edat, identitat de gènere, origen, nivell socioeconòmic, entre d'altres) i que estan interconnectades amb la desigualtat entre dones i homes. Som més conscients que la desigualtat entre homes i dones no és homogènia, malgrat



Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Llei estatal 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

6. Aquestes matèries mínimes es desenvolupen al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

7. Aquests continguts mínims es desenvolupen al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

estar estesa arreu. Per això utilitzem el concepte marc de la **perspectiva interseccional**.⁸

- b) Una d'aquestes situacions de discriminació és la relacionada amb la identitat i expressió de gènere o l'opció sexual. Hi ha nova normativa que estableix l'obligatorietat d'establir **mesures en l'àmbit laboral per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTI+**. En molts casos aquestes mesures estan vinculades a la desigualtat entre dones i homes, ja que l'heteronormativitat i el binarisme de gènere són elements clau en la construcció dels rols de "dona" i "home".



Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei estatal 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat i real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- c) Finalment, en l'elaboració i implementació dels plans d'igualtat, cal tenir presents les novetats en la regulació de les violències masclistes, per tal d'incorporar les definicions del Conveni d'Istanbul i abordar de forma específica les violències sexuals. Aquestes normes actualitzen o bé complementen les **normes en l'àmbit de les violències masclistes** vigents en el moment que es van definir els plans d'igualtat.⁹



Llei catalana 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008

Llei orgànica estatal 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual

En resum, en la present etapa, cal tenir present que l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha d'estar concebuda des d'una perspectiva de gènere interseccional, que té en compte altres eixos de desigualtat, i lligada a la igualtat per raó d'orientació sexual i per raó d'identitat i expressió de gènere, tot abordant en la seva amplitud les diverses formes de violències masclistes.

3. La necessitat del canvi institucional i de cultura organitzativa per a la transformació de gènere de les administracions públiques

Els anys de recorregut en el disseny i la implementació dels plans d'igualtat dels ens públics han fet palès que hi ha un espai intermedi entre els plans de ciutadania/de polítiques de gènere i els plans d'igualtat interns, que queda fora de la capacitat d'actuació d'uns i altres. Aquest espai té una gran importància en la transformació cap a la igualtat de gènere laboral i, al mateix temps, un clar impacte en l'avenç de les polítiques de gènere i, per tant, en la justícia de gènere en els pobles i ciutats.

8. Vegeu la definició i més informació sobre la perspectiva interseccional als plans d'igualtat en l'apartat "Introduir una perspectiva interseccional al pla d'igualtat" d'aquesta guia.

9. Llei orgànica estatal 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Fem referència a les dinàmiques socials, processos de treball, estructures organitzatives i normes acceptades (formalitzades o informals)¹⁰ que es reproduïen a les administracions més enllà que les persones canviïn. Aquests processos, estructures i normes contribueixen a l'estabilitat de les organitzacions, però també a la naturalització, invisibilització i sosteniment de les desigualtats en el seu si. Factors com la cultura organitzativa, del treball i dels serveis; també la forma específica de relació (social, econòmica i política) amb persones que participen en el funcionament de l'organització malgrat que no formin part del seu personal contractat i, per tant, que no comparteixen un paraigua comú de drets i deures, cosa que succeeix tant amb les persones electes, com en el cas d'aquelles que treballen en empreses terceres. També són clau les eines i estructures administratives i econòmiques aparentment neutrals des d'un punt de vista de gènere, però que predeterminen el disseny de les polítiques públiques i hi poden traslladar un biaix.

Tots aquests elements condicionen les mesures orientades a l'equitat laboral, perquè poden fer possible que aquestes mesures siguin més ambiciosos i que un cop impulsades es mantinguin, orgànicament, en la vida de la institució. També condicionen la possibilitat de dur a terme polítiques públiques amb perspectiva de gènere, ja que permeten que l'equitat impregni tots aquells aspectes organitzatius i tècnics que poden limitar o posar en un segon nivell l'impacte de gènere de les polítiques. En sentit contrari, aquests elements institucionals i culturals, també poden limitar o impedir els avenços en la igualtat que persegueixen les mesures d'igualtat previstes en els plans d'igualtat, tant en el terreny laboral com els adreçats a la ciutadania.

És possible ampliar l'abast dels plans d'igualtat interns en tots aquests aspectes, complint allò a què obliga la normativa vigent, però també anant més enllà.

4. Dos eixos per als plans d'igualtat de gènere de segona generació

Proposem als ens locals l'elaboració de plans d'igualtat de gènere que incloguin, a més de l'eix corresponent a aquelles matèries de l'àmbit laboral que han de ser incloses i negociades necessàriament, d'acord amb la normativa vigent sobre plans d'igualtat, un primer eix centrat en els canvis organitzatius i culturals necessaris perquè els canvis en l'àmbit laboral tinguin estabilitat, efectivitat i s'associïn a un canvi més profund en l'ens local.

- El **primer eix** aborda àmbits que van més enllà de les obligacions normatives i que contribueixen a fer un canvi cultural dins i fora de l'organització¹¹. Els àmbits en aquest eix són els següents:

10. Per normes informals entenem costums, valors compartits i jerarquies assumides per les persones que comparteixen l'organització, que són naturalitzades (no es veuen com a fruit de decisions, sinó com l'estat natural de les coses). Com a tals, resulta difícil d'identificar-les i modificar-les.

11. Cal assenyalar que la Llei catalana 17/2015 en fa un esment genèric quan parla de "l'estratègia i l'organització interna de l'organisme", però la normativa estatal no recull l'àmbit de la cultura organitzativa com un dels àmbits mínims obligatoris del pla d'igualtat, pel que queda exclòs de les exigències marcades per registrar el pla. La Llei catalana fa esment a l'àmbit del llenguatge i la comunicació, que la normativa

- Cultura i gestió per a la transformació de l'organització en clau de gènere.
 - Estructura/condicions per a les polítiques públiques amb perspectiva de gènere.
 - Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania.
 - Equitat en la representació i influència.
 - Perspectiva de gènere en els instruments de política econòmica.
 - Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat.
- El **segon eix** conté els àmbits ja previstos en la Llei i que són obligatoris i circumscrits a l'organització com a entorn laboral. Són els referits a diversos aspectes de les condicions de treball, ja inclosos en anteriors guies i manuals per elaborar plans d'igualtat.¹² Cal recordar, però, que en els plans de segona generació aquests àmbits inclouran la perspectiva LGBTI+ i interseccional:
 - Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
 - Condicions laborals i salut per la igualtat.
 - Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
 - Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
 - Formació per a la transformació de gènere.
 - Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

estatal també esmenta com un dels possibles àmbits voluntaris del pla d'igualtat. Aquest, donat que va més enllà dels aspectes laborals (i fins i tot interns), s'ha incorporat a aquest primer eix.

12. Podeu consultar l'[Eina de diagnosi](#) i l'[Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat](#) del Departament d'Igualtat i Feminismes.

IV. Metodologia del pla d'igualtat de gènere

1. Indicacions en cada fase del pla

1.1 Indicacions per a la negociació col·lectiva

La Llei 3/2007, de 22 de març, estableix que els plans d'igualtat de gènere s'han de negociar en el si de la comissió negociadora del pla en què hi participa de manera paritària la part social i la part d'empresa. A més, diu que s'ha de garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans i la consecució dels objectius. Per la seva part, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, estableix que l'empresa ha de promoure que les persones integrants d'aquesta comissió negociadora tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

A continuació es resolen les preguntes més freqüents sobre la negociació dels plans d'igualtat de gènere de les administracions públiques locals:

- ✓ D'acord amb la **disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, d'ara en endavant TREBEP**, totes les administracions públiques locals han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla d'igualtat que serà objecte de negociació, i si escau d'acord, amb la representació legal dels empleats públics.
- ✓ El pla d'igualtat de gènere, i la seva diagnosi prèvia, es negocia en l'òrgan paritari corresponent, amb representació de l'ens local i de les persones treballadores, d'acord amb la normativa reguladora de la negociació col·lectiva i el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per al cas de les empreses. S'ha de promoure la **composició equilibrada de dones i homes** a l'òrgan paritari. Hi poden participar, amb veu però sense vot, professionals d'igualtat de gènere.
- ✓ Un cop negociat i aprovat per l'òrgan paritari, el pla serà aprovat pel ple municipal o comarcal.
- ✓ Cal constituir un **òrgan de seguiment** paritari, que pot estar format per les mateixes persones que formaven l'òrgan paritari de negociació. Cal establir quines seran les seves funcions i la periodicitat de les reunions. Cal procurar una composició equilibrada entre dones i homes.
- ✓ Cal preveure el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en la implementació, el seguiment, l'avaluació o la revisió.
- ✓ El pla d'igualtat ha de ser aplicable a tots els centres de treball i a tota la plantilla: personal funcionari (de carrera i interí), personal laboral (fix, indefinit o temporal), personal eventual, alts càrrecs, personal extern que presti els seus serveis en els

centres de l'ens local i persones estudiants sotmeses a convenis de col·laboració o programes per a la realització de pràctiques de formació.

1.2 Indicacions per a la diagnosi

La diagnosi en el context d'un pla d'igualtat de gènere es refereix a l'anàlisi detallada de la situació actual de l'organització en relació amb la igualtat de gènere interseccional i altres aspectes rellevants de la diversitat. Aquesta anàlisi integral és fonamental per comprendre les àrees en què l'organització és més equitativa i justa des d'un punt de vista de gènere i també per identificar les àrees de millora per assolir una igualtat efectiva i els desafiaments que cal abordar que definiran els objectius del pla.

Algunes indicacions de la fase de la diagnosi són:

- ✓ Cal partir de l'anàlisi de **fonts d'informació quantitatives** (socials i d'opinió), i també recollir **informació qualitativa**. També és important l'**anàlisi documental** relativa al contingut del conveni o convenis d'aplicació, procediments, manuals, guies i documentació interna de l'entitat que permetin copsar de quina manera s'incorpora la perspectiva de gènere en la gestió i estratègia de l'organització. **La utilització de diferents aproximacions metodològiques a la realitat és clau, ja que la desigualtat de gènere és molt complexa i una sola tècnica de coneixement podria deixar part de la realitat a les fosques.**
- ✓ Totes les dades i els indicadors relatius a cadascuna de les matèries que formin part del diagnòstic **han d'estar desagregades prioritàriament amb la variable gènere**. Per mesurar els resultats finals del pla, contrastarem si aquests indicadors han millorat, passat el seu període de vigència.
- ✓ **Cal incorporar variables interseccionals** (gènere, origen, edat, LGBTI+, discapacitat, etc.), d'acord amb la normativa de protecció de dades. Això vol dir que algunes dades no podran ser analitzades, perquè no poden ser considerades veritablement anònimes si es pot identificar de quina persona s'està parlant (per exemple, si només hi ha una dona amb discapacitat, o una persona trans). En aquests casos val la pena observar a nivell quantitatiu —mitjançant enquestes— les actituds, percepcions, creences i valors vers alguns factors de discriminació i, paral·lelament, captar-ho a través d'entrevistes confidencials.
- ✓ Les **metodologies qualitatives**, com ara grups de discussió (per col·lectius) o entrevistes confidencials, són una font molt important d'informació, ja que permeten **fer emergir elements inesperats** i que, per tant, no hauríem preguntat mai en un qüestionari. També permeten **identificar elements com ara cadenes causals, factors de context, lògiques i raonaments estesos**, etc., que són clau per comprendre la desigualtat de gènere, però difícilment es faran visibles a partir de metodologies quantitatives.
- ✓ És bo designar **persones referents de dades en tota l'organització** en funció de l'àmbit d'anàlisi, per garantir que es recullen com a part de la rutina, i evitar, en la mesura del possible, que aquesta tasca recaigui únicament en una persona. Tot i

això, la responsabilitat de coordinar i centralitzar la recollida de dades hauria de recaure en la comissió negociadora.

- ✓ Cal utilitzar sempre que sigui possible dades actualitzades, si pot ser del **darrer any natural disponible**.
- ✓ Incorporar **dades de percepció de la plantilla**. Si s'utilitzen qüestionaris o entrevistes, cal revisar què, com, quan i a qui es fan les preguntes (o les observacions), així com revisar les anàlisis per evitar biaixos.
- ✓ Es pot comptar amb un **equip extern** per a l'anàlisi i tractament de les dades de la diagnosi.
- ✓ És recomanable utilitzar les eines i recursos disponibles, entre elles l'[Eina de diagnosi que ofereix el Departament d'Igualtat i Feminismes](#) de la Generalitat de Catalunya.

1.3 Indicacions per al disseny

El pla és un document que ha de contenir informació no només sobre els objectius i les mesures que es duran a terme, sinó sobre quins són els problemes o les necessitats de l'organització, com s'ha arribat a identificar aquestes mesures, com es pensen aplicar, i com es garantirà que s'avaluen i modifiquen per millorar-ne l'impacte.

L'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, estableix el contingut mínim dels plans d'igualtat.¹³ Algunes indicacions per a la fase de disseny són:

- ✓ A partir del diagnòstic, **caldrà definir objectius** de millora concrets, a partir dels quals caldrà descriure les **mesures** concretes, el **termini** d'execució, el **calendari** i **priorització** d'aquestes mesures, així com el disseny d'**indicadors** que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- ✓ S'hi ha d'incloure la **identificació dels mitjans i recursos**, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius. Cal evitar marcar-se objectius sense associar-hi els **recursos necessaris i les unitats responsables de la seva implementació**.
- ✓ El pla ha de ser un document viu, obert a les modificacions necessàries per al seu bon funcionament.

13. Contingut mínim dels plans d'igualtat establert al Reial decret 901/2020: a) la determinació de les parts que els concerten; b) l'àmbit personal, territorial i temporal; c) l'informe del diagnòstic; d) els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat; e) la definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat; f) la descripció de mesures concretes, el termini d'execució i priorització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura; g) la identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius; h) el calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat; i) el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; j) la composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat, i k) el procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir.

- ✓ El període de vigència o durada dels plans d'igualtat no pot ser superior a **quatre anys**.
- ✓ El pla d'igualtat ha de ser un **document àgil, accessible i útil**, de referència per a totes les persones treballadores de l'organització, redactat amb un **llenguatge clar i entenedor**.
- ✓ És recomanable utilitzar les eines i recursos disponibles, entre elles l'**Eina de disseny posada a disposició pel Departament d'Igualtat i Feminismes** de la Generalitat de Catalunya.

1.4 Indicacions per al sistema de seguiment i l'avaluació

Un dels aspectes primordials de la implantació d'un pla és preveure un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures amb l'objectiu d'evitar que es converteixi únicament en una declaració d'intencions sense resultats tangibles.

Per això, s'han d'introduir mecanismes d'avaluació de l'impacte dels plans, de manera que sigui possible qualificar-ne els resultats i identificar les possibles mancances. Per fer-ho, cal complir el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. En aquest sentit, algunes indicacions per a la fase de disseny del sistema de seguiment i avaluació són:

- ✓ **Cal constituir una comissió de seguiment** i establir quines seran les seves funcions i la periodicitat de les reunions. En la comissió han de participar de manera paritària la representació de l'ens local i de les persones treballadores, i cal procurar una composició equilibrada entre dones i homes.
- ✓ El pla d'igualtat ha de ser **avaluat anualment** (disposició addicional 7a TREBEP).
- ✓ És recomanable utilitzar les eines i recursos disponibles, entre elles l'**Eina de seguiment i avaluació que ofereix el Departament d'Igualtat i Feminismes** de la Generalitat de Catalunya.
- ✓ Utilitzar les **activitats d'avaluació, sempre que sigui possible, també com a activitat d'aprenentatge simultàniament**, ja que poden ajudar a fer que les persones que participin de les activitats incorporin els continguts treballats (ex. emplenar un qüestionari d'avaluació abans i després d'un curs formatiu ajuda que les persones prenguin consciència de què han après i a fixar alguns aprenentatges).
- ✓ Definir prèviament els **indicadors**, juntament amb el disseny de les mesures per àmbit, ajudarà a establir i implementar el sistema de seguiment i avaluació.
- ✓ A l'hora de dissenyar els instruments i indicadors d'avaluació cal **incorporar transversalment la perspectiva de gènere interseccional i l'enfocament de drets humans**. Si s'utilitzen qüestionaris o entrevistes, cal revisar què, com, quan i a qui es fan les preguntes (o les observacions), així com revisar les anàlisis per evitar biaixos.
- ✓ Incorporar, en la mesura del possible, **tècniques d'avaluació mixtes** (quantitatives i qualitatives) que permetin conèixer diferents dimensions de les activitats i programes que s'avaluen.

- ✓ Finalitzada la vigència inicial del pla, cal fer-ne **una avaluació final i global respecte del procés i el grau d'implantació i acompliment**, 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.

El seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat es configura en tres grans eixos:

1. Avaluació del procés d'implementació

- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Dificultats i solucions engegades.
- Modificacions en les mesures i el desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat (desviacions i correccions).

2. Avaluació dels resultats

- Nombre de mesures definides i tipus de desenvolupament.
- Nombre de persones beneficiàries i pressupost assignat.
- Resultat dels objectius plantejats en el pla d'igualtat assolit.
- Grau de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (persistència o reducció).
- Grau dels resultats esperats assolit.

3. Avaluació de l'impacte

- Millores en les polítiques d'igualtat de gènere.
- Canvis en la cultura de l'ens: canvi en decisions del ple i comissions, d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla, en la gestió de persones, etc.
- Reducció de la bretxa i els desequilibris pel que fa a la presència i participació de dones i homes.
- Difusió i comunicació a la plantilla i a la ciutadania.

Per al disseny d'indicadors és important recordar sempre algunes recomanacions clau:

- ✓ Cal formular de forma ben precisa **la pregunta que es vol respondre**.
- ✓ Cal vetllar per l'operacionalització d'aquesta pregunta mitjançant un indicador:
 - Cal reflectir adequadament la pregunta que hem formulat.
 - Cal garantir que sigui calculable, ja que disposarem de les dades, no només en el present, si no en el futur.
 - Cal assegurar-se que permet comparar la dada en diferents moments/espais.
 - Cal garantir que no incorpora biaixos d'exclusió o discriminació per raó de gènere o altres.

- ✓ Cal establir un **estàndard desitjable** (Quin valor volem assolir en un moment determinat?) o identificar si és un indicador merament descriptiu o de context.
- ✓ Cal acompanyar l'indicador amb una **petita fitxa** (fitxa de parametrització) que permeti consensuar a tot l'equip (en el present i en el futur) quina és la interpretació que es dona a aquest indicador, així com les seves característiques tècniques de la recollida i càlcul.
- ✓ Per aprofundir en la manera com dissenyar indicadors amb perspectiva de gènere podeu consultar:
 - Ivàlua. Toolkit [Eina 3.2. Indicadors per a l'Avaluació](#)
 - Departament d'Igualtat i Feminismes. [Eina per a la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes \(unitat sobre diagnosi i sobre avaluació\)](#)
 - Jordi Bonet Martí (coord.); Barbara Biglia (coord.). [Introduint la perspectiva de gènere interseccional a les estadístiques. Guia teoricopràctica. Col·lecció "Eines", núm. 15. Institut Català de les Dones.](#)

1.5 Indicacions per a l'aprovació i el registre

Un cop elaborada la diagnosi, dissenyat el pla d'igualtat i establert el sistema de seguiment i avaluació, encara resta aprovar i registrar el pla. El procés de negociació del pla d'igualtat de gènere no s'ha acabat fins que no estigui registrat i publicat. Algunes indicacions per la fase d'aprovació i registre són:

- ✓ Els plans d'igualtat de gènere dels ens locals són **objecte d'inscripció obligatòria al Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques**, regulat per la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.¹⁴
- ✓ És important tenir en compte que **el registre del pla en cap cas és el final del procés, sinó que aquest fet comporta la implementació de tot allò acordat amb l'acompanyament de la comissió de seguiment**. Un cop registrat, caldrà implementar el pla amb l'acompanyament de la comissió de seguiment.
- ✓ En acabar la fase de negociació i registre del pla, **caldrà informar de l'existència del pla a totes les persones treballadores**. L'estratègia comunicativa o campanya de comunicació es podrà acordar en el mateix pla d'igualtat. Si no és el cas, caldrà informar a la plantilla de l'existència del pla perquè les persones treballadores puguin fer ús de les mesures recollides o denunciar-ne l'incompliment, si fos necessari.

14. Aquesta Resolució estatal estableix que els òrgans competents en matèria d'igualtat han de remetre a la bústia institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, dependent de la Direcció General de la Funció Pública, els plans i protocols.

Així mateix, s'indica que aquests plans i protocols s'han de publicar a la secció d'igualtat de la pàgina web del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es>, així com al portal www.administracion.gob.es per a general coneixement. En data d'abril de 2024 no han estat encara publicats.

2. La participació, eina clau per al canvi cultural i institucional

Tenint en compte que es busca un canvi cultural, els plans d'igualtat de gènere a les administracions locals han de dissenyar-se comptant amb les persones que formen part de l'organització i, per tant, han de tenir una metodologia participativa. En aquesta línia, és important dur a terme un procés participatiu que no es limiti a ser una consulta puntual a la plantilla, sinó que se l'ha de fer participi de totes les fases: des de la diagnosi fins a l'elaboració de propostes informades d'accions, durant la implementació i el seguiment del pla.

Així mateix, caldrà garantir que aquesta participació es fa de manera informada a través de la formació de les persones participants en matèria d'igualtat. D'aquesta manera, la plantilla podrà detectar amb més facilitat problemàtiques existents i fer-hi propostes coherents. A continuació, es relacionen algunes indicacions per fomentar la participació:

- ✓ **Involucrar les persones treballadores des del principi.** Des de la fase inicial de planificació, s'ha d'involucrar les persones treballadores de totes les escales i departaments. Pot incloure la formació de comitès de diversitat i inclusió, o la celebració de sessions de pluja d'idees obertes.
- ✓ **Fomentar la participació diversa.** Assegurar-se que els grups participants reflecteixin la diversitat, incloent-hi diferents escales jeràrquiques, gèneres, orígens, edats i altres característiques rellevants.
- ✓ **En la participació és clau generar espais de deliberació i també formar les persones participants.** Els espais deliberatius són clau per arribar a consensos i per evitar entrar en lògiques de majoria o minoria. També és necessari que tothom conegui què són les desigualtats de gènere, i per això és clau dur a terme formació abans d'encetar una consulta.
- ✓ **Establir un procés transparent.** Cal vetllar perquè el procés d'elaboració del pla d'igualtat sigui transparent: informar les persones treballadores del progrés, els objectius esperats, les mesures proposades, els canvis proposats i donar l'oportunitat de donar la seva opinió en diferents etapes.
- ✓ **Promoure la retroalimentació contínua.** Fomentar una cultura de retroalimentació contínua, en què les persones treballadores se sentin còmodes compartint les seves experiències i suggeriments.
- ✓ **Generar espais participatius,** més enllà del moment del disseny, al llarg de les diferents fases.
- ✓ **Formar aliances amb grups externs a l'organització.** La col·laboració amb organitzacions externes, com ara grups locals, consells de participació, associacions, ONG o expertes en diversitat i inclusió pot ser útil per obtenir perspectives addicionals i garantir una visió més completa.

3. Introduir una perspectiva interseccional al pla d'igualtat

Els plans d'igualtat de gènere han de tenir en compte la interseccionalitat. Tal com la defineix la normativa, la interseccionalitat o intersecció d'opressions és la concurrència de la desigualtat de gènere o violències masclistes amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions s'ha de tenir en compte.¹⁵

Cal tenir en compte que la Llei 19/2020, del 30 de desembre, ens obliga a fer front a aquesta intersecció:

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació:

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.
2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.
3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives.

A l'hora de dissenyar, aplicar o avaluar un pla d'igualtat, **ens hem de preguntar sempre:** esperem que l'impacte es produeixi de forma homogènia en totes les dones/en tots els homes? Quin col·lectiu creiem que pot veure's afectat d'una forma no volguda per nosaltres (o simplement, no veure's afectat de cap manera per la mesura?) Com podem corregir les desigualtats que es puguin produir? Hi ha desavantatges de partida que cal abordar de forma específica o a través d'accions positives? Hi ha col·lectius absents a l'organització?¹⁶

15. Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 2).

16. L'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació ha elaborat un instrument per incorporar la igualtat de tracte i la no-discriminació en les polítiques, els programes, els projectes i les accions impulsats pels locals. Properament estarà disponible a la [pàgina web](#).

A la pràctica, cal que es determini **quins dels factors socials** esmentats a la norma tenen un pes en la desigualtat de gènere en el context concret de la institució, i també en l'àmbit territorial de l'ajuntament o consell comarcal. Cal també determinar si hi pot haver altres factors socials de desigualtat, no previstos a la normativa, i que són específics de la institució (per exemple, l'antiguitat), o del municipi o comarca (per exemple, la dedicació a un determinat sector productiu).

Específicament, la normativa¹⁷ es refereix a la importància d'aquesta mirada en els indicadors i estudis, que, en el cas que ens ocupa, conformen la **diagnosi i l'avaluació** del nostre pla:

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Article 30. Estadístiques i estudis

1. Les administracions públiques, per fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, han d'introduir, en els estudis, memòries i estadístiques que elaborin, els aspectes següents:

- a) Els indicadors i els procediments que permetin conèixer les causes, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació.
- b) La perspectiva de gènere i les dades segregades per sexe i edat, i també, si s'escau, per tipologia de discapacitat, preferència sexoafectiva, origen i creences religioses, entre altres transversalitats.

[...]

D'altra banda, cal integrar la **perspectiva LGBTI+** i identificar quan el règim de gènere exclou o discrimina les persones que no encaixen en els patrons tradicionals de "masculinitat" i "feminitat". Específicament, caldrà aplicar el que estableix la normativa:

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Article 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes que preveu aquesta llei.

A aquests efectes adoptaran mesures adequades i eficaces que tinguin per objecte:

- a) Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei en matèria d'accés a

17. Cal recordar que, a més, la normativa d'igualtat de gènere ja preveia la necessitat d'abordar les múltiples desigualtats: la Llei 3/2007 (article 20) i Llei 17/2015 (article 56) estableixen l'obligatorietat de garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere en totes les estadístiques públiques produïdes, incloent-hi sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme i dissenyant mecanismes i introduint indicadors estadístics per millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.

l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta. [...]

d) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i en el sector privat, així com la creació d'un distintiu que permeti reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques de igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI. [...]

I, més concretament, la normativa obliga a comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTI+ en empreses de més de 50 persones treballadores, d'implantació obligatòria a partir del març de 2024:

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Article 15. Igualtat i no-discriminació LGTBI a les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament. [...]¹⁸

A banda de les obligacions normatives, algunes recomanacions per a la incorporació de la interseccionalitat en els plans d'igualtat de gènere són:

- ✓ **Planificar i fer el seguiment del procés amb grups diversos.** Involucrar representants de grups diversos en el procés de planificació. Assegurar-se que la presa de decisions sigui inclusiva i que s'escollin les veus d'aquelles persones que poden experimentar múltiples formes de discriminació.
- ✓ **Consultar i fer partícips persones amb perfils diversos.** És fonamental incloure les percepcions de persones diverses, perquè l'anàlisi de la situació sigui realista i doni resposta a necessitats diverses de la plantilla.
- ✓ **Analitzar *ex-ante* l'impacte de gènere i interseccional.** Cal fer una anàlisi d'impacte de gènere i interseccionalitat per comprendre com les polítiques proposades afectaran diferents grups de persones. Això ajudarà a identificar possibles conseqüències no desitjades o desigualtats.
- ✓ **Sensibilització i formació.** Proporcionar formació sobre interseccionalitat a tots els nivells de l'organització per augmentar la consciència i la comprensió de les interseccions

18. En data d'abril de 2024 encara no s'ha fet efectiu el desplegament reglamentari estatal.

de la discriminació. Això pot incloure tallers, seminaris o recursos educatius, entre d'altres.

✓ **Revisió de les polítiques existents.** Avaluar les polítiques existents per assegurar que siguin inclusives i considerin les interseccions de la discriminació. Ajustar les polítiques segons el que sigui necessari per abordar les bretxes identificades.

V. Continguts del primer eix del pla d'igualtat de gènere

En aquest primer eix del pla, l'ajuntament o consell comarcal ha d'abordar els aspectes organitzatius i culturals que poden tenir un biaix de gènere, per tal que el conjunt de l'ens local esdevingui una institució amb perspectiva de gènere.

1. Cultura i estructura per a un funcionament intern equitatiu

OBJECTIUS GENERALS

- Avançar cap a una **cultura de la institució** que reconegui el valor de **la igualtat de gènere interseccional** com un valor enriquidor de l'ens.
- Millorar la **representativitat social i política de les dones**.
- Avançar cap a una **cultura del treball** que reconegui el **dret al temps** dels treballadors i treballadores, fomenti la **cultura de la cura** i la corresponsabilitat dels homes respecte les cures, així com la de la mateixa organització.
- Transversalitzar la perspectiva de gènere interseccional en l'**estructura orgànica** interna de la institució.
- Transversalitzar la igualtat de gènere interseccional en la **normativa** de funcionament intern de la institució.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Garantia de la formació entre personal polític i comandaments sobre l'androcentrisme i la cultura del temps i les cures com a elements determinants de l'eficàcia i l'eficiència en l'Administració local.
- Diagnòstic i visibilització dels valors en relació amb el temps, la cura i la corresponsabilitat de les cures hi ha dins de l'ens.
- Previsió, en el règim intern, de mesures de correcció de normes explícites o implícites, hàbits i estàndards que pressuposen la inexistència de necessitats alienes al treball i/o que ignoren la necessitat de les cures dins l'organització laboral, tenint en compte el rol clau de comandaments i persones electes, així com del departament de recursos humans o règim interior.
- Coneixement i impuls d'actuacions per al reconeixement intern de les aportacions de les dones a l'Administració i al municipi, tenint en compte i posant en valor la seva diversitat, així com les desigualtats de gènere en l'actualitat.
- Implementació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat de gènere.

POSSIBLES MESURES PER IMPLEMENTAR

- 1) Elaborar una diagnosi i recomanacions sobre canvis en processos en els centres de treball per tal que aquests siguin coherents amb la cultura de la cura i pel dret al temps que es defineixi. Definir aquesta cultura o principis orientadors a partir de la protecció dels drets, l'equitat de gènere, la sostenibilitat i parant atenció a la complexitat de l'encaix entre les necessitats del personal (i resta de persones que treballen per a l'organització) i la ciutadania.
- 2) Dur a terme formacions a càrrecs de comandaments i persones electes sobre qüestions com ara: el dret a la desconnexió digital, un bon concepte de la flexibilitat, visibilització de les responsabilitats i necessitats de cura, l'orientació a resultats (vs. presencialisme), etc.
- 3) Fer campanyes internes (a la intranet, xarxes socials, cartelleria dins l'equipament municipal, etc.) per a la promoció d'una cultura favorable al dret al temps i a les cures, per informar de drets i possibles bones pràctiques al respecte.
- 4) Dur a terme un codi d'actuació per part de persones electes i comandaments que impliquin actuacions exemplificadores en qüestions com ara: dret a la desconnexió digital, un bon concepte de la flexibilitat, visibilització de les responsabilitats i necessitats de cura, l'orientació a resultats (vs. presencialisme), etc.
- 5) Introduir mesures de foment o acció positiva en àmbits com ara l'ús de drets i permisos vinculats a la cura i la salut per part de dones, homes i persones no-binàries, així com per l'increment d'homes i persones no-binàries en tasques típicament femenines, i a la inversa.
- 6) Crear un espai web concret d'igualtat de gènere per a la plantilla, amb el pla d'igualtat de gènere i el material vinculat (registre retributiu, valoració de llocs de treball, etc.), i amb informació, indicadors, materials didàctics i pedagògics, guies, instruccions i altres eines de treball per incorporar la perspectiva de gènere.
- 7) Establir criteris d'horaris saludables i conciliadors amb perspectiva de gènere en la programació d'activitats internes o externes: reunions, actes i activitats participatives que respectin l'horari d'inici i acabament, i evitar que coincideixin amb les entrades i sortides escolars, duplicar les sessions (una al matí i una altra a la tarda), tenint en compte les necessitats horàries, tant internes com, especialment, de la ciutadania.
- 8) Crear un repositori amb els recursos d'interès i de proximitat en matèria d'igualtat de gènere: associacions del territori, grups, iniciatives ciutadanes, entitats i empreses privades, i altres organismes públics, etc. per tal que sigui usable per tot el personal de les diferents àrees amb diferents propòsits.
- 9) Fer el seguiment dels materials i activitats informatives internes o adreçades a la ciutadana, i valorar si hi ha col·lectius que es poden sentir sistemàticament oblidats o si no es garanteix la difusió d'informació d'interès per a totes les persones.
- 10) Difondre internament dades clau sobre les condicions de vida i l'ocupació al municipi incorporant la perspectiva de gènere per posar en evidència la pervivència de les desigualtats, i també de les aportacions clau de les dones al municipi i al mateix ajuntament, tot plegat per evitar el "miratge de la igualtat" dins de l'ajuntament.
- 11) Incorporar la perspectiva de gènere interseccional i el reconeixement de les aportacions de les dones en la definició dels objectius dels premis i guardons que s'atorguin.

- 12) Contractar una empresa externa per tal d'identificar la manera com elements d'innovació en el treball com el teletreball o la introducció d'eines digitals en els processos administratius pot afavorir la conciliació, i al mateix temps la millora dels resultats, l'eficiència i l'accés als drets, a la ciutadania.
- 13) Difondre a la intranet i també en suports físics, els permisos disponibles, tot assenyalant la importància que la utilització d'aquestes permisos és independent del gènere, perfil laboral, nivell de responsabilitat o departament d'adscripció.
- 14) Habilitar un canal per a la diagnosi de les necessitats de cura dels treballadors i treballadores de l'organització.
- 15) Diagnosticar la normativa interna, instruccions i altres documents de funcionament intern de la institució, per avaluar el grau de perspectiva de gènere interseccional d'aquestes normes, i l'existència i la necessitat de normativa interna específica per promoure l'equitat de gènere. Iniciar processos de revisió d'aquests documents.
- 16) Aprovar normes, acords i altres instruments de funcionament intern específics per a promoure la igualtat de gènere i interseccional dins l'organització i en les polítiques públiques. Per exemple, un reglament o ordenança municipal que garanteixi el desplegament de les diverses eines recollides per la normativa (pla de polítiques, pla intern, professional d'igualtat, unitat orgànica...).
- 17) Crear la figura del professional d'equitat o d'agent d'igualtat, lloc amb formació específica en matèria d'igualtat de gènere per a la coordinació de la transversalitat de gènere i l'actuació de les diferents àrees en la matèria.
- 18) Implementar accions de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat de gènere.

2. Estructures per a les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

OBJECTIUS GENERALS

- Disposar de mecanismes estables que assegurin la perspectiva de gènere en els **processos de disseny i implementació** de polítiques públiques
- Assegurar un sistema de **seguiment i avaluació** de l'elaboració i implementació de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere interseccional.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Establiment d'un **règim jurídic o altres mecanismes per garantir i donar estabilitat** a la transversalitat de gènere i interseccional en les polítiques internes i externes de l'ens.
- Introducció de la perspectiva de gènere en tots els **circuits i procediments**.
- Garantia de l'equitat de gènere en la **participació i informació pública** durant l'elaboració de normes i actuacions locals.

POSSIBLES MESURES PER IMPLEMENTAR

- 1) Dur a terme un diagnòstic de l'aplicació dels mecanismes actualment vigents relacionats amb la perspectiva de gènere en les polítiques públiques (com ara plans

transversals, comissions de coordinació interna, agents d'igualtat, regidoria específica, circuits per a la revisió de gènere de les mesures i plans, instruccions sobre l'ús del llenguatge...), per determinar-ne els límits i identificar millores.

- 2) Elaborar informes previs d'impacte de gènere i interseccional que avaluin *ex ante* tant la normativa local com els instruments de planificació de polítiques (plans estratègics o operatius, planificació d'infraestructures, serveis, etc.). Establir l'obligatorietat d'aquests informes.
- 3) Fixar una normativa local (ordenança o reglament) que estableixi un règim jurídic que garanteixi la igualtat de gènere en l'àmbit local. Ha d'incloure'n els principis orientadors i fixar l'obligatorietat dels mecanismes clau per a la seva aplicació, tant interna com externa (comissió de seguiment de la transversalitat de gènere, pla de polítiques de gènere, indicadors i dades amb perspectiva de gènere, pressupostos amb perspectiva de gènere, protocol de prevenció i actuació davant les violències masculistes, pla intern d'igualtat, participació paritària, unitat de gestió amb recursos, agent d'igualtat, com a mínim). També regularà els servei d'atenció a les dones i/o LGBTI+ i la paritat en els òrgans.
- 4) Establir les instruccions o els circuits interns necessaris per generar i compartir dades i indicadors periòdics de diagnosi, seguiment i avaluació de les polítiques locals amb perspectiva de gènere.
- 5) Crear un grup estable de treball o comissió transversal amb representació a escala directiva de tots els organismes interns i entitats dependents per impulsar, revisar i garantir la transversalitat de gènere en el contingut dels principals projectes i polítiques sectorials de l'ens.
- 6) Establir una unitat d'igualtat referent, amb un rol polític i personal tècnic dedicat de forma exclusiva (regidoria amb personal i recursos) que vetlli per la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en tots els processos de creació i implementació de polítiques públiques.
- 7) Fer formació i elaborar guies institucionals per a l'aplicació del dret al temps, la cultura de la cura, la prevenció de les violències masculistes i LGBTI+, l'equitat de gènere i la no-discriminació en les polítiques amb més presència en l'ens local.
- 8) Establir recomanacions internes i/o instruccions per tal que els actes organitzats per l'Administració (jornades, reconeixements, xerrades, etc.) reflecteixin la diversitat de la ciutadania pel que fa al sexe, etnicitat, classe social, situació de discapacitat, etc.
- 9) Establir recomanacions internes i/o instruccions per tal que els premis i distincions, així com qualsevol altre acte o producte que impliqui reconeixement públic i visibilitat social reflecteixin la diversitat de la ciutadania pel que fa al sexe, etnicitat, classe social, situació de discapacitat, etc. Com a mínim, establir l'obligatorietat de la paritat de gènere en aquestes distincions.
- 10) Fer un informe de seguiment anual sobre les distincions, premis i reconeixement que inclogui la perspectiva de gènere interseccional en els mèrits valorats i indicadors sobre la composició per sexe, identitat de gènere, edat, origen, i situació de discapacitat, entre d'altres.
- 11) Avaluar els processos i espais de participació en marxa a l'ens local, per conèixer-ne la inclusivitat i perspectiva de gènere, i identificar i aplicar-hi millores.

- 12) Assegurar l'equitat de gènere en els mecanismes d'informació pública durant l'elaboració de normes o polítiques, garantir que la publicitat activa es planifica amb la voluntat d'arribar a tothom i vetllar perquè els temps i espais no excloguin determinats col·lectius.
- 13) Establir circuits i mecanismes per garantir la perspectiva de gènere en el seguiment i avaluació de totes les polítiques públiques que fa l'entitat. Aquests circuits han de fer responsables de la introducció de la perspectiva als responsables de cada política avaluada, però han de garantir l'acompanyament o supervisió de la unitat de gènere de l'ens local (o de l'agent/professional d'igualtat), per assegurar-ne la coherència.

3. Prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania

OBJECTIUS GENERALS

- Avançar cap a una **cultura del servei públic** que incorpori els valors del dret al temps i la democratització de les cures i que es guïï pels principis de la **igualtat de gènere i interseccional** i la no-discriminació.
- Comptar amb una cultura del servei públic que **identifica i evita les violències** institucionals i que coneix les eines per prevenir-les.
- Establir els mecanismes per garantir **el coneixement i l'accessibilitat efectiva** de totes les persones als serveis.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- **Identificació de les necessitats de les persones potencialment usuàries**, amb especial atenció a la desigualtat de gènere interseccional, així com del **resultat d'aquests** serveis en la seva satisfacció.
- Adaptació dels **espais físics** per atendre la ciutadania i assegurar horaris, accessibilitat, seguretat i confort per a la diversitat de persones.
- **Revisió dels canals d'informació, comunicació i atenció** a la ciutadania per garantir que són eficients per a totes les persones en la seva diversitat de necessitats.
- **Revisió, en les resolucions i els documents** interns i externs, de la definició i establiment d'estàndards dels serveis per tal que garanteixin la perspectiva de gènere i interseccional.

POSSIBLES MESURES PER IMPLEMENTAR

- 1) Establir en totes les polítiques públiques un codi d'actuació per a l'atenció a la ciutadania que incorpori la cura, el bon tracte, el respecte i la igualtat d'oportunitats a totes les persones sigui quina sigui la seva condició, i que tingui en compte el dret al temps de la ciutadania. Cal garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere

en els processos de creació, implementació totes les polítiques públiques que fa l'entitat.¹⁹

- 2) Incloure, amb el suport d'entitats expertes, feministes i de representació de persones usuàries, la perspectiva de gènere interseccional en les cartes de serveis i altres eines de gestió de la qualitat dels serveis públics, i establir un conjunt de recomanacions generals.
- 3) Diagnosticar les necessitats de la ciutadania, a través d'enquestes o altres processos de participació.
- 4) Crear espais de participació puntual en el disseny del servei, per exemple, de processos participatius que incorporin la perspectiva de gènere.
- 5) Establir enquestes de satisfacció i valoració dels serveis, atenent a la perspectiva de gènere.
- 6) Fer una anàlisi dels canals de comunicació i informació dels serveis de la perspectiva de gènere interseccional, per conèixer si hi ha col·lectius amb accés limitat a certs canals de comunicació que afectin la seva capacitat per obtenir informació clau i participar en converses d'importància, expressar opinions, etc. Correcció dels elements identificats com a excloents o esbiaixats.
- 7) Capacitar en perspectiva de gènere interseccional tot el personal d'atenció ciutadana i persones que presten serveis directes a la ciutadania. Aquest personal ha d'estar format sobre perspectiva de gènere i com aplicar-la als serveis municipals; sobre els diferents mites, prejudicis i estereotips per raó de sexe, gènere, diversitat sexual, raça, origen, etc., i en habilitats i estratègies comunicatives inclusives.
- 8) Dissenyar espais accessibles i ben comunicats amb transport públic.
- 9) Adaptar els lavabos dels equipaments municipals per facilitar l'ús de la copa menstrual i també perquè incloguin diferents necessitats de totes les persones usuàries, incloses aquelles de gènere no normatiu.
- 10) Dissenyar serveis per afavorir la conciliació i corresponsabilitat vers les cures, per exemple, sala de lactància, punts de cura i serveis per a persones amb dependència, actuacions paral·leles de participació infantil, etc.
- 11) Establir criteris d'horaris saludables i conciliadors amb perspectiva de gènere en l'atenció ciutadana, serveis i activitats, evitant que coincideixin amb les entrades i sortides escolars, duplicant les sessions (una al matí i una altra a la tarda) i evitant programar durant el vespre per tal d'incentivar la participació de les dones, etc.
- 12) Crear serveis de cures i atenció a les persones en situació de dependència a les activitats organitzades per l'ens local.

19. Cal tenir en compte el deure d'intervenció dels professionals de les administracions públiques recollit a l'article 3.2 de la Llei 19/2020: "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent."

- 13) Difondre i donar visibilitat entre les persones usuàries dels serveis al protocol de prevenció i atenció de violències masclistes i LGTBI-fòbiques, amb especial èmfasi en els drets i responsabilitats de les persones usuàries.

4. Equitat en la representació i influència

OBJECTIUS GENERALS

- Millorar la **representativitat social del consistori** i de la **junta de govern**.
- Promoure la paritat de gènere i la diversitat entre els **alts càrrecs i el personal eventual**.
- Garantir la paritat i la diversitat en els **òrgans col·legiats**, així com en els òrgans de representació sindical, de negociació i de participació, reglamentàriament, mitjançant les ordenances o altres instruments.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Promoció de la presència de dones entre les persones **electes locals**.²⁰
- Establiment de mecanismes per garantir una presència paritària de gènere en el conjunt **d'alts càrrecs d'unitats i òrgans de l'ens**, i també en el còmput global del personal de **lliure designació**.
- Promoció de la paritat de la **junta de govern local** i dels òrgans col·legiats.
- Aplicació de la perspectiva de gènere interseccional i la representació paritària en els **actes públics** institucionals.
- Promoció de la participació i la representació paritària de gènere en els **òrgans de representació**, d'acció sindical, de negociació i de participació.

POSSIBLES MESURES

- 1) Promoure les llistes cremallera²¹ per facilitar l'elegibilitat d'una junta de govern paritària, la paritat a les comissions informatives i altres òrgans col·legiats, i garantir que la bretxa entre regidors i regidores sigui la menor possible.
- 2) Promoure, a través d'acords o normes, una composició paritària de les tinències d'alcaldia.
- 3) Promoure les quotes de gènere, els plans d'igualtat i els protocols contra les violències sexuals en els grups municipals i les candidatures locals.
- 4) Promoure les pràctiques curriculars en l'àmbit municipal (grups municipals i Administració local), amb l'objectiu d'apropar l'ens local a grups socials que han estat històricament infrarepresentats.
- 5) Crear un programa de mentoria o mentoria inversa entre electes locals i persones de col·lectius infrarepresentats al consistori.

20. Cal tenir en compte el que disposa la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general.

21. Vegeu la nota anterior.

- 6) Promoure, a través d'acords o normes, la paritat de gènere de la representació municipal en òrgans supramunicipals.
- 7) Promoure, a través d'acords o normes, una composició paritària o alternança de gènere en els càrrecs dels grups municipals, en particular el de portaveu i portaveu adjunt/a.
- 8) Analitzar periòdicament la distribució dels alts càrrecs i càrrecs eventuais tenint en compte la perspectiva de gènere interseccional.
- 9) Difondre, a través d'estadístiques i gràfics, en el web o en el portal de la transparència, la distribució dels alts càrrecs i càrrecs eventuais, segons gènere, grup d'edat, lloc de naixement i situació de discapacitat.
- 10) Promoure l'aplicació del principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de comandament o els superiors a un nivell 28.
- 11) Aprovar una instrucció interna sobre la paritat i diversitat en els òrgans col·legiats de govern i avaluar els resultats de forma periòdica.
- 12) Fomentar que les organitzacions sindicals elaborin un pla per impulsar que en les candidatures a les eleccions sindicals hi hagi una representació paritària de dones i homes, amb incorporació d'aquesta previsió en la normativa i/o instruccions relatives a eleccions sindicals.
- 13) Assolir una representació paritària de gènere de les organitzacions sindicals a les meses de negociació o altres òrgans de representació, negociació i/o participació, tot recollint-ho expressament en els reglaments de funcionament de les diferents meses, òrgans i comissions.
- 14) Fer una anàlisi sobre l'ús del crèdit sindical per part de dones i homes, així com establir un compromís amb les organitzacions sindicals per tal que aquest ús sigui paritari i equitatiu des de la perspectiva de gènere.

5. Perspectiva de gènere en els instruments de política econòmica

OBJECTIUS GENERALS

- Aprofundir en l'**elaboració i la implementació de pressupostos** amb perspectiva de gènere.
- Fomentar l'equitat en els treballs mitjançant una **contractació pública** amb perspectiva de gènere, que incorpori clàusules de gènere.
- Incorporar criteris de gènere a les **convocatòries de subvencions**, ajuts i altres transferències corrents.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Impuls dels **pressupostos amb perspectiva de gènere**.
- **Capacitació de l'equip** encarregat de la política econòmica i la gestió economicoadministrativa de l'organització en matèria de perspectiva i impacte de gènere interseccional.

- Incorporació en els contractes públics de **clàusules socials** per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Incorporació a les bases i els criteris de valoració de la perspectiva de gènere interseccional **en subvencions, ajuts i altres transferències corrents** de l'organització.

POSSIBLES PROPOSTES

- 1) Elaborar un informe d'impacte de gènere del pressupost que acompanyi la seva aprovació.
- 2) Establir un grup de treball transversal per analitzar i identificar indicadors que permetin captar l'impacte de gènere del pressupost municipal. Aquest grup pot tenir també una dimensió formativa i estar conduït o assessorat per una entitat externa experta en la matèria.
- 3) Analitzar les polítiques d'ingressos municipals des d'una perspectiva de gènere.
- 4) Fer el seguiment i l'avaluació periòdica de l'impacte de gènere interseccional del pressupost.
- 5) Difondre internament i externament l'impacte de gènere interseccional de les despeses i ingressos.
- 6) Revisar i actualitzar les guies de contractació per garantir la inclusió de clàusules socials i de gènere.
- 7) Fer un informe de seguiment periòdic sobre l'aplicació de clàusules socials i de gènere i del seu impacte en la contractació.
- 8) Designar un equip impulsor de la contractació responsable, que elabori propostes per millorar les clàusules socials i de gènere, i faci difusió i formació a les unitats gestores per a la inclusió de clàusules socials i de gènere.
- 9) Controlar l'execució de les clàusules d'equitat de gènere, fent constar en els plecs de les licitacions com l'empresa contractista ha d'acreditar-ne el compliment, i quins són els mecanismes de control per part del poder adjudicador.
- 10) Fer una proposta d'indicadors i de metodologia de seguiment de l'impacte de gènere interseccional de les subvencions, ajuts i altres transferències corrents. Aplicar-los en una anàlisi anual.
- 11) Difondre internament i externament els resultats anuals d'aquests indicadors de seguiment de subvencions, ajuts i altres transferències corrents.
- 12) Oferir formació específica al secretari o secretària interventor local sobre perspectiva de gènere i interseccional.
- 13) Oferir formació específica sobre pressupostos amb perspectiva de gènere i planificació econòmica al personal tècnic, directiu i polític responsable de la planificació econòmica de l'ens local.
- 14) Oferir formació específica sobre contractació pública amb perspectiva de gènere.
- 15) Establir un sistema de seguiment i control, amb la participació de persones implicades en diferents fases del procediment de contractació, per identificar en quins moments i amb quines mesures es pot introduir la perspectiva de gènere en aquest procediment.

6. Comunicació inclusiva i que mostra la diversitat

OBJECTIUS GENERALS

- Garantir que la comunicació interna i externa inclou, **reconeix i visibilitza** l'experiència i les necessitats de les dones i altres col·lectius minoritzats.
- Garantir que l'**ús dels canals** de comunicació té en compte la diversitat i no reproduceix o amplifica les desigualtats de gènere o d'altres col·lectius minoritzats.
- Donar a conèixer el **compromís públic amb l'equitat de gènere**, el valor de les cures, el dret al temps i la no-violència masclista, en la comunicació interna i externa.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Incorporació de la **comunicació inclusiva** en el funcionament **intern** i el procediment administratiu de l'organització.
- Establiment de **criteris comuns** per tal que la **comunicació externa** inclogui la perspectiva de gènere amb visió interseccional.
- **Revisió dels canals** de comunicació per garantir que són els més eficients en funció de les persones o col·lectius, vetllar per afavorir la inclusió i evitar l'exclusió de determinats col·lectius per raó de gènere i/o altres factors de desigualtat.

POSSIBLES MESURES

- 1) Diagnosticar els continguts comunicatius en la comunicació interna i externa i identificar els marges de millora des d'una perspectiva de gènere interseccional.
- 2) Oferir pautes concretes i formació a les persones treballadores perquè en tot l'ens es dugui a terme aquesta comunicació inclusiva i diversa en tots els canals i formats comunicatius, inclosa la comunicació escrita, gràfica i audiovisual.
- 3) Analitzar els canals utilitzats, tant en la comunicació interna com externa, amb relació al propòsit i al públic objectiu al qual s'adreça aquesta comunicació per identificar si hi ha col·lectius que estan insuficientment (o excessivament) exposats a la comunicació.
- 4) Corregir i implementar les accions necessàries per garantir una representació inclusiva en la comunicació interna i externa de l'ens.
- 5) Garantir que els gabinets de comunicació o altres professionals de la comunicació dins de l'ens adopten de manera permanent aquesta anàlisi dels canals i que s'actua contra les inèrcies que puguin ser excloents.
- 6) Fer visible el llegat de les dones en les activitats o els productes amb repercussió comunicativa que estiguin centrats en aspectes històrics, culturals o de balanç.
- 7) Fer campanyes específiques sobre igualtat de gènere quan es comuniqui sobre temes en què la desigualtat de gènere sigui un factor central, com ara els temps/horaris, les cures, l'àmbit laboral, l'àmbit familiar, la violència, la pobresa, les migracions o el racisme.

- 8) Fer campanyes específiques sobre la interseccionalitat de gènere, per millorar-ne la comprensió i identificació, quan es faci comunicació explícita sobre igualtat.

VI. Continguts del segon eix del pla d'igualtat de gènere

1. Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu

OBJECTIUS GENERALS

- Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professionals, assegurant que totes les persones, independentment del gènere o altres factors identitaris, tinguin accés equitatiu a les mateixes oportunitats de creixement en l'organització.
- Erradicar la discriminació de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professionals, implementant pràctiques i polítiques que siguin lliures de biaixos i que assegurin una igualtat de tracte per a totes les persones.
- Promoure la diversitat, la inclusió i la representació equitativa de gènere en tots els nivells de l'organització, reconeixent i valorant la importància de tenir una força laboral variada i representativa.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Establiment de directrius clares per a la selecció i promoció del personal.
- Implementació processos de selecció equitatius amb perspectiva de gènere.
- Promoció de la paritat de gènere en totes les àrees i nivells de l'organització.

POSSIBLES MESURES

- 1) Disposar d'un protocol de selecció del personal amb criteris objectius i transparents per prevenir la discriminació de gènere.
- 2) Impartir capacitacions sobre igualtat d'oportunitats i biaixos inconscients de gènere a les persones responsables de la selecció de personal.
- 3) Promoure formació en diversitat, assetjament sexual i per raó de gènere per a les persones involucrades en els processos de selecció.
- 4) Incorporar la perspectiva de gènere en els criteris a valorar de les candidatures, com ara l'experiència no remunerada o les competències adquirides a través del treball voluntari.
- 5) Utilitzar llenguatge inclusiu i no sexista en la definició del lloc de treball i del perfil professional cercat.
- 6) Revisar els processos de selecció de personal vigents per detectar aquells criteris i procediments que poden estar creant biaixos de gènere i discriminacions directes o indirectes.

- 7) Conformar equips de selecció i òrgans d'avaluació mixtos per garantir que els resultats incloguin la perspectiva de gènere interseccional i s'equilibrin diferents visions en la valoració.
- 8) Utilitzar tècniques amb perspectiva de gènere per avaluar les candidatures, com candidatures cegues o ús de formularis model.
- 9) Per aquells processos amb proves físiques, estudiar oferir a les aspirants la possibilitat de realitzar les proves físiques en una data diferent a la convocada, en cas de tenir diagnosticada endometriosi o tenir menstruacions amb afectació a la salut, i que la menstruació coincideixi amb la data de realització de les proves físiques.
- 10) Implementar la perspectiva de gènere en la contractació de serveis externs per als processos de selecció de personal per garantir l'aplicació del protocol.
- 11) Incorporar els coneixements en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.
- 12) Establir canals de comunicació accessibles per a la publicitat i la presentació de candidatures en els processos de selecció.
- 13) Implantar accions positives per afavorir l'accés i la promoció de dones en càrrecs de responsabilitat, incloent-hi l'establiment de "quotes cremallera" per garantir la paritat en les categories jeràrquiques.
- 14) Establir mesures d'acció positiva en l'accés als llocs, àrees, grups i categories professionals en què els homes estan sobrerrepresentats i viceversa.
- 15) Establir mesures d'acció positiva en la promoció interna als llocs, àrees, grups i categories professionals en què les dones estan infrarepresentades.
- 16) Elaborar un protocol o una estratègia de promoció professional que incorpori la perspectiva de gènere amb criteris escrits, accessibles i oberts a la plantilla per garantir la igualtat en la promoció interna.
- 17) Revisar els criteris automàtics de promoció professional amb perspectiva de gènere interseccional per garantir que aquests no afecten de manera diferencial les persones amb responsabilitats de cures.
- 18) Considerar els períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per a la promoció professional.
- 19) Incorporar els coneixements en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de promoció professional.
- 20) Informar les persones candidates sobre la política d'igualtat de gènere de l'organització durant els processos de selecció.
- 21) Informar sobre el pla d'igualtat en el pla d'acollida per a noves incorporacions.

2. Condicions laborals i salut per a la igualtat

OBJECTIUS GENERALS

- Garantir unes condicions de treball equitatives que promoguin la igualtat d'oportunitats i la diversitat en l'entorn laboral.
- Assegurar una seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere, abordant les necessitats i preocupacions específiques de dones i homes en el lloc de treball.
- Revisar els espais de treball des d'una perspectiva de gènere inclusiva i diversa, tenint en compte totes les situacions vitals per crear un entorn laboral més acollidor i igualitari.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Implementació de polítiques i pràctiques que promoguin la igualtat d'oportunitats i la diversitat en l'entorn laboral i garanteixin que no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals.
- Prevenció de la discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere en les condicions laborals.
- Integració de la perspectiva de gènere en la salut laboral.
- Adequació de les condicions laborals a les necessitats de dones i homes.

POSSIBLES MESURES

- 1) Establir un registre de les condicions laborals (antiguitat, condicions contractuals, tipologia i distribució de la jornada laboral, reduccions de jornada, etc.) que inclogui informació desagregada per sexe, edat, nivell d'estudis, antiguitat, etc.
- 2) Incorporar altres variables d'anàlisi de la plantilla amb perspectiva de gènere interseccional (edat, nivell formatiu, origen, condició de persona amb discapacitat, etc.) al registre de la plantilla.
- 3) Difondre periòdicament l'anàlisi de les condicions laborals de la plantilla.
- 4) Prioritzar la transformació dels contractes a temps complet per al personal de l'organització, especialment en sectors amb alta parcialitat.
- 5) Establir un protocol d'intervenció per facilitar la incorporació, l'acompanyament i la transició de les persones trans* a l'organització.
- 6) Revisar la retolació per incloure la perspectiva i la diversitat de gènere, incorporant persones trans* i no-binàries.
- 7) Adaptar els lavabos perquè siguin inclusius en clau de gènere i que a la vegada incorporin mesures arquitectòniques facilitadores per a l'ús de productes menstruals (copa). Promoure la coexistència d'espais segregats i no segregats, degudament senyalitzats.
- 8) Dur a terme una campanya informativa i de sensibilització sobre els riscos específics en matèria de salut per a diferents identitats de gènere.

- 9) Formar en sensibilització per desmuntar estereotips i prejudicis sobre les persones trans* i prevenir situacions de discriminació.
- 10) Implementar un pla de seguretat i salut laboral amb perspectiva de gènere interseccional que inclogui els riscos psicosocials.
- 11) Elaborar un estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
- 12) En el comitè de salut i seguretat hi ha d'haver dones i tots els membres han de tenir formació en matèria de perspectiva de gènere.
- 13) Capacitar i formar en perspectiva de gènere el personal responsable de la seguretat i salut.
- 14) Analitzar la política de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere interseccional, i els motius de les absències i baixes laborals en el cas de dones i homes.
- 15) Revisar les condicions de treball amb perspectiva de gènere i tenint en compte la influència de la situació social i familiar de la plantilla.
- 16) Tenir dades sobre salut laboral desagregades segons la variable de gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia i contingència comuna).
- 17) Revisar amb perspectiva de gènere interseccional l'adequació del centre i espais de treball (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.).
- 18) Implementar un protocol de desconexió digital i un pla de desplaçament amb perspectiva de gènere i salut laboral.
- 19) Establir un servei d'acompanyament professional i psicosocial individualitzat per al personal.
- 20) Establir un servei gratuït i confidencial d'atenció psicològica en línia per al personal.
- 21) Pactar un permís per dol gestacional en el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, perquè la persona gestant i l'altra persona progenitora o, si s'escau, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, puguin disposar de dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.²²
- 22) Pactar la flexibilitat horària per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar perquè les persones afectades puguin absentar-se durant un màxim d'hores mensuals.²³

22. Vegeu el text sobre el permís de tres dies hàbils per dol gestacional establert a la Generalitat de Catalunya mitjançant l'[Acord](#) del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius.

L'Acord estableix: "En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització."

23. Vegeu el text sobre la flexibilitat horària recuperable de fins a vuit hores mensuals establerta a la Generalitat de Catalunya mitjançant l'[Acord](#) del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de

- 23) Augmentar la sensibilització, el coneixement i la comprensió del climateri i la menstruació, i de la simptomatologia associada, del personal de l'ens.
- 24) Dur a terme un estudi de les afectacions físiques de la menopausa/climateri i de les menstruacions amb afectació a la salut i de l'endometriosis en les empleades públiques, especialment d'aquelles que duguin a terme tasques de més esforç físic.

3. Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere

OBJECTIUS GENERALS

- Establir mesures per reorganitzar els usos del temps que sigui igualitària, sostenible i adaptada a les necessitats del personal de l'organització.
- Difondre les mesures existents sobre reorganització del temps i corresponsabilitat, destacant-ne els beneficis tant per a l'organització com per als treballadors i treballadores.
- Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Crear espais de cures accessibles en els edificis i esdeveniments rellevants de l'organització.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Establiment de la cultura del temps a l'organització.
- Adequació de les mesures de conciliació a les necessitats actuals del personal.
- Racionalització dels horaris de treball i usos del temps.
- Garantia del dret al temps i a la desconexió dels treballadors i treballadores.
- Posada a disposició de la plantilla d'eines per a la gestió del temps personal.
- Impuls de mesures de foment de la corresponsabilitat.

Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius.

L'Acord estableix: "En el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar, les persones afectades podran absentar-se durant un màxim de vuit hores mensuals. En el cas dels col·lectius de torns de treball, la flexibilitat horària serà de la durada del torn de treball. La comunicació de la disposició d'aquesta flexibilitat s'haurà de realitzar el més aviat possible al/a la cap de la unitat on prestin serveis, i s'haurà de recuperar en el termini de 4 mesos posteriors. La recuperació d'aquestes hores s'hauran de fer en fraccions mínimes de 30 minuts i en condicions d'homogeneïtat, sense perjudici de l'acord entre la persona treballadora i l'Administració. En cas que no s'assoleixi un acord, la recuperació es realitzarà en condicions d'homogeneïtat. La recuperació s'haurà de realitzar mitjançant la mateixa modalitat de prestació de serveis que corresponia a les hores d'absència. Les absències que es produeixin per aquest motiu s'hauran de justificar mitjançant una declaració responsable que es tramitarà de manera telemàtica. Aquestes mesures seran objecte de revisió en cas que s'aprovi una modificació legislativa que afecti a les mateixes o en el marc de la negociació col·lectiva."

POSSIBLES MESURES

- 1) Impulsar una cultura del dret al temps, fomentant la desconexió del treball i respectant els altres temps de vida dels treballadors i treballadores.
- 2) Implementar un pla de gestió del temps amb perspectiva de gènere i edat.
- 3) Implementar un protocol per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions i les comunicacions, en què s'hi estableixin els horaris, l'antelació per enviar la documentació, el format de les reunions...
- 4) Tenir un pla de sensibilització sobre l'exercici del dret a la desconexió digital.
- 5) Elaborar una enquesta interna sobre els usos del temps per analitzar les necessitats de la plantilla, incloent-hi la diversitat familiar i en matèria d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- 6) Publicar a la intranet les mesures d'organització del temps que afavoreixin la corresponsabilitat i evitin la perpetuació de rols de gènere en les tasques de la llar i les cures.
- 7) Fer campanyes de sensibilització sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat, dirigides a tota la plantilla, amb un èmfasi especial en els treballadors homes.
- 8) Publicar a la intranet una guia amb els horaris per convocar actes públics, pauses per dinar, tancament d'edificis públics, horaris màxims de convocatòria de reunions, etc.
- 9) Fer formacions al personal sobre gestió eficaç de les reunions, gestió del temps de teletreball i ús eficient del temps de treball.
- 10) Pactar mesures com: reducció de la jornada laboral, jornada comprimida, flexibilitat d'horaris autoregulada; flexibilitat de torns i adaptació de la formació al horari del personal; incorporació del temps de desplaçament i el temps de dinar dins de la jornada laboral; establiment d'uns criteris justificables i objectius per prioritzar la tria de vacances de la plantilla, etc.
- 11) Establir mesures per tal que les persones que ocupen llocs de responsabilitat gaudeixin dels permisos i altres drets relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- 12) Implantar un protocol de desconexió digital a l'organització amb perspectiva de gènere.
- 13) Fer formacions sobre gestió eficaç del temps i desconexió digital.
- 14) Establir l'equipament i les connexions necessàries per al treball a distància dels treballadors i treballadores.
- 15) Posar a disposició dels treballadors i treballadores espais de cotreball propers al seu domicili.
- 16) Establir un sistema de fitxatge per a la gestió pròpia del temps de treball, que inclogui la gestió d'hores extra.
- 17) Fer una campanya de sensibilització sobre la necessitat de la corresponsabilitat de les tasques de cura.
- 18) Establir mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació i promoció del gaudiment dels permisos per cures.

- 19) Pactar un permís per dol gestacional en el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, perquè la persona gestant i l'altra persona progenitora o, si s'escau, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, puguin disposar de dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.²⁴
- 20) Pactar la flexibilitat horària per menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar perquè les persones afectades puguin absentar-se durant un màxim d'hores mensuals.²⁵
- 21) Pactar altres permisos com ara per naixement de net/a; per acompanyament al primer dia d'escola; per emergència familiar; per temps per a la comunitat, o excedències per atendre persones sense vincle familiar.

4. Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere

OBJECTIUS GENERALS

- Establir un registre salarial transparent i eliminar la bretxa retributiva entre gèneres per promoure la igualtat real en les remuneracions.
- Instaurar una classificació professional equitativa que reconegui i valori adequadament tots els tipus de tasques.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Elaboració del registre retributiu i l'anàlisi periòdica de les retribucions, d'acord amb la normativa vigent.
- Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
- Revisió de l'estructura salarial i dels conceptes salarials amb perspectiva de gènere.

POSSIBLES MESURES

- 1) Elaborar un registre detallat de les retribucions percebudes que incorpori els diferents conceptes salarials.
- 2) Calcular periòdicament la bretxa salarial de gènere, tenint en compte tots els conceptes salarials i les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
- 3) Implementar mesures correctores a les retribucions per eliminar la bretxa salarial de gènere.
- 4) Elaborar una relació de tots els complements salarials existents a l'organització i dels criteris per accedir-hi.

24. Vegeu la nota núm. 22.

25. Vegeu la nota núm. 23.

- 5) Implementar una política de transparència en les polítiques retributives. Publicar les taules retributives, les auditories retributives, etc.
- 6) Elaborar una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i implementar les mesures correctores necessàries per garantir una classificació professional sense biaixos de gènere.
- 7) Constituir una comissió de treball paritària per a la valoració dels llocs de treball i contractar assessorament expert.
- 8) Implementar sistemes objectius de valoració del treball amb perspectiva de gènere interseccional, i assegurar l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional i l'estructura salarial.
- 9) Visibilitzar i reconèixer públicament els llocs de treball més feminitzats.
- 10) Revisar l'estructura salarial i els complements que formen part del sou i els extrasalarials del personal, amb perspectiva de gènere interseccional.
- 11) Revisar amb perspectiva de gènere interseccional els complements voluntaris i el seu pes en la massa salarial i establir criteris objectius, justificats i no discriminatoris.
- 12) Revisar el pes dels complements relacionats amb la permanència o disponibilitat de temps de treball, per evitar penalitzar les persones que fan ús de mesures de conciliació o parcialitat (generalment dones).
- 13) Crear complements addicionals amb perspectiva de gènere que retribueixin les competències/tasques més presents en els treballs feminitzats.
- 14) En cas del treball per objectius, revisar els objectius per garantir que responen a criteris objectius, clars i transparents, parant especial atenció a la discriminació indirecta.
- 15) Considerar els períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a efectes de retribucions.

5. Formació per a la transformació de gènere

OBJECTIUS GENERALS

- Promoure l'equitat, el dret al temps i a les cures, i l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques entre els treballadors i treballadores.
- Assegurar la presència de la perspectiva de gènere en tota l'oferta formativa interna de la institució i garantir un accés igualitari a la formació.
- Promoure itineraris formatius i de mentoria interna que facilitin el desenvolupament professional equitatiu de gènere i l'ascens laboral.
- Vetllar per garantir la igualtat d'accés a les oportunitats de formació per a tota la plantilla.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Formació en igualtat i perspectiva de gènere.

- Desenvolupament professional equitatiu.
- Elaboració de materials i directrius concretes per a la formació.
- Accés igualitari a la formació.
- Recollida de necessitats formatives de la plantilla.

POSSIBLES MESURES

- 1) Impulsar formacions internes específiques que promoguin l'equitat, el dret al temps i a les cures, i l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- 2) Fer formació específica sobre aquests mateixos temes per als alts càrrecs i càrrecs de comandament.
- 3) Assegurar la inclusió de continguts de gènere en tota l'oferta formativa, revisant el material docent per garantir una perspectiva de gènere interseccional en la impartició de les sessions formatives.
- 4) Establir programes de mentoria interna per facilitar l'ascens laboral de dones a llocs de treball masculinitzats o de comandament.
- 5) Integrar la formació en igualtat com a criteri de valoració en els processos de selecció i promoció professional, i incentivar, així, un desenvolupament professional equitatiu.
- 6) Elaborar un pla de formació amb perspectiva de gènere que incorpori activitats formatives en matèria d'igualtat.
- 7) Desenvolupar materials didàctics i directrius específiques per a la formació en transformació de gènere, i facilitar recursos pràctics i orientacions clares per al personal formador i per a les persones assistents.
- 8) Adaptar els horaris, el lloc i el format per garantir l'accés igualitari a totes les formacions.
- 9) Fomentar la formació en perspectiva de gènere dels homes.
- 10) Avaluar l'assistència en formacions específiques en matèria d'igualtat: per gènere, departament i lloc de treball.
- 11) Oferir ajudes econòmiques per a la formació externa del personal.
- 12) Establir canals de comunicació efectius per rebre les necessitats i desitjos formatius de tot l'equip en matèria d'igualtat de gènere, incloent-hi qüestionaris de valoració de les formacions amb la variable de gènere.
- 13) Diagnosticar i implementar les necessitats formatives específiques en matèria d'equitat en els treballs, dret al temps i a les cures, i erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- 14) Avaluar periòdicament els indicadors de seguiment i avaluació amb perspectiva de gènere interseccional, i identificar i abordar les possibles barreres d'accés a la formació.

6. Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

OBJECTIUS GENERALS

- Promoure una cultura de treball segura i respectuosa, que identifiqui i rebutgi les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- Establir mecanismes efectius per prevenir i erradicar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en l'entorn laboral.
- Implementar mesures per acompanyar i reparar les persones víctimes de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i garantir-los el suport adequat i els recursos necessaris.

LÍNIES D'ACTUACIÓ RECOMANADES

- Compromís institucional amb l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- Existència d'un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o identitat sexual de l'ens, per implementar mesures de prevenció efectives, i assegurar circuits ràpids i eficients.
- Capacitació de tot l'equip en matèria de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o identitat sexual de l'ens, violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i fomentar una cultura de respecte i cura.
- Establiment dels recursos necessaris per garantir el suport i l'acompanyament davant una denúncia per assetjament sexual, violència masclista o LGBTI-fòbica, i per proporcionar assistència legal, psicològica i emocional a les persones afectades.

POSSIBLES MESURES

- 1) Publicar un document de compromís públic de l'organització amb l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i difondre'l a través dels mitjans interns de comunicació.
- 2) Fer un diagnòstic de la situació de l'organització en relació amb les violències masclistes i LGBTI-fòbiques per identificar necessitats i àrees d'actuació.
- 3) Elaborar i aprovar un protocol integral per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI-fòbiques, i assegurar circuits eficients i accessibles per a les denúncies i assegurar circuits ràpids i eficients per erradicar les violències masclistes.
- 4) Difondre el protocol entre totes les persones treballadores.
- 5) Dotar l'organització d'una figura professional o unitat de referència per abordar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i proporcionar suport adequat a les persones que en són víctimes.
- 6) Fer campanyes de sensibilització per prevenir i erradicar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

- 7) Fer formacions generals a tota la plantilla per prevenir i erradicar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i formacions específiques als alts càrrecs i càrrecs de comandaments i col·lectius i unitats clau.
- 8) Establir canals accessibles per recollir denúncies d'assetjament sexual, masclista i LGBTI-fòbic, i difondre aquests canals a tota la plantilla.
- 9) Proporcionar espais i temps adequats per al suport i acompanyament de les víctimes, així com mesures de temps i drets laborals específics per a la seva protecció i recuperació.
- 10) Registrar i fer el seguiment de les denúncies i actuacions relacionades amb casos d'assetjament a l'organització, garantint la transparència i responsabilitat en la gestió dels casos.

Annexos. Recursos per dissenyar el pla d'igualtat de gènere

A. Normativa de referència

Normativa dels plans d'igualtat del sector públic

- ✓ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
 - Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.
- ✓ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
 - Article 51 Criteris d'actuació de les administracions públiques.
 - Article 64 Pla d'igualtat a l'Administració general de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen.
- ✓ 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.
 - Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.
- ✓ Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023²⁶.

Normativa dels plans d'igualtat de les empreses

- ✓ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- ✓ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- ✓ Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració de llocs de treball previst al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Marc normatiu català per a la igualtat de gènere

- ✓ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones.

Violències masclistes

- ✓ Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

²⁶ En la data de publicació d'aquesta guia, restem a l'espera de la publicitat d'aquest registre.

- ✓ Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- ✓ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- ✓ Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Drets de les persones LGBTI+

- ✓ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- ✓ Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Igualtat de tracte i no-discriminació

- ✓ Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- ✓ Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Altra normativa per a la igualtat de gènere i la no-discriminació

- ✓ 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 (TREBEP).
- ✓ Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (Estatut dels Treballadors).
- ✓ Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.
- ✓ Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.
- ✓ Acord GOV/162/2021, de 19 d'octubre, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental per a l'Impuls i el Seguiment de l'Estratègia Nacional de Drets Sexuals i Reproductius.
- ✓ Acord GOV/45/2022, de 15 de març, pel qual s'aprova l'Estratègia per incorporar la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació, i es crea la Comissió Interdepartamental d'Implementació i Seguiment d'aquesta Estratègia.
- ✓ Acord del Govern pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 6 d'octubre de 2022, en relació amb mesures vinculades als drets sexuals i reproductius.
- ✓ Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre, pel qual s'aprova el Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes.
- ✓ Acord GOV/43/2023, de 7 de març, pel qual s'aprova el Pla integral d'equitat menstrual i climateri 2023-2025.

B. Plantilla de la taula de mesures per aplicar

Eix	Àmbit d'actuació	Objectiu específic	Actuacions i mesures	Col·lectiu destinatari	Equip responsable	Calendari i termini d'execució	Mitjans i recursos	Indicadors
-----	------------------	--------------------	----------------------	------------------------	-------------------	--------------------------------	--------------------	------------

C. Exemples d'eines per habilitar la participació en el pla d'igualtat de l'organització

- ✓ **Sessions de sensibilització.** Dur a terme sessions de sensibilització per conscienciar sobre la importància de la igualtat de gènere i explicar què és el pla d'igualtat, què pretén, quines seran les seves fases, com el pla beneficiarà el personal de l'ens i, en darrera instància, la ciutadania.
- ✓ **Enquestes i consultes puntuals.** Dur a terme enquestes i consultes per recopilar percepcions, opinions i suggeriments. Cal que siguin anònimes per tal que els treballadors i treballadores se sentin més còmodes en compartir els seus pensaments.
- ✓ **Canal de comunicació obert.** Establir un canal de comunicació obert i accessible perquè les persones puguin expressar les seves inquietuds, fer preguntes i rebre actualitzacions sobre el pla, així com fer propostes de mesures concretes. Aquest canal de comunicació i publicitat del procediment no s'ha de limitar al procés d'elaboració del pla, sinó que hi ha de ser present també en la implementació, seguiment i avaluació.
- ✓ **Grups de treball.** Formar grups de treball inclusius que incloguin treballadors i treballadores de diferents àrees i nivells jeràrquics i garanteixin la representació de dones i perfils diversos a escala interseccional. Això permet obtenir perspectives diverses i promoure la col·laboració en l'equip.
- ✓ **Campanyes de conscienciació.** Fer campanyes de conscienciació utilitzant diferents mitjans, com ara cartells, correus electrònics i xarxes socials, per mantenir a tot el personal informat sobre el progrés i la importància del pla d'igualtat.
- ✓ **Esdeveniments i tallers.** Organitzar esdeveniments i tallers interactius, oberts o no a tota la ciutadania, sobre temes de gènere, equitat i diversitat. Es poden convidar persones expertes per compartir coneixements i fomentar la reflexió del personal de l'organització i la ciutadania.
- ✓ **Plataforma en línia.** Creació d'una plataforma en línia en què les persones puguin accedir a informació sobre el pla, participar en debats i compartir les seves opinions de manera virtual.
- ✓ **Bústia anònima de propostes o inquietuds,** especialment adreçada a col·lectius que no formen part del personal laboral de l'organització.
- ✓ **Xerrades** amb persones expertes i inspiradores que puguin compartir experiències i motivar la participació activa en la implementació del pla d'igualtat.

D. Recursos que ofereix el Departament d'Igualtat i Feminismes

- ✓ Eina de diagnosi.
- ✓ Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat.
- ✓ Eina de registre retributiu.
- ✓ Oferta formativa per a l'elaboració i implementació de plans d'igualtat i mesures d'igualtat.
- ✓ Repositori d'accions d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral (RAIGAL).
- ✓ Xarxa de Professionals d'Equitat en els Treballs.



**Generalitat
de Catalunya**

**Per la igualtat,
sempre endavant**