



31 d'octubre de 2023

El secretari del Govern

ACORD

del Govern de ratificació de l'Acord de la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de data 11 d'octubre de 2023, d'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (2023-2027).

Vist que la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en la seva sessió d'11 d'octubre de 2023, ha aprovat el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya – II Pla d'Igualtat –, per al període 2023-2027,

Atès que durant aquest any 2023, el Grup de Treball del Pla d'Igualtat ha dissenyat un Pla d'Igualtat de Gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'impulsar de forma més efectiva i transformadora les polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat, per tal d'assolir una igualtat efectiva i integral entre dones i homes, així com la transformació de l'organització des d'un enfocament feminista, interseccional que incorpora la igualtat de gènere en el seu sentit més ampli i integrant, la perspectiva LGBTI+,

Atès que el Pla d'Igualtat de Gènere incorpora transversalment la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya per promoure la igualtat efectiva de dones i homes, i la no-discriminació de les persones dels col·lectius LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions, sota les directrius i els objectius estratègics establerts en l'Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Vist que la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en la mateixa sessió d'11 d'octubre de 2023, ha aprovat l'Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objectiu d'establir directrius generals, objectius estratègics i línies bàsiques d'actuació que han d'orientar i inspirar els Plans d'Igualtat de Gènere del personal que integra l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el seu sentit ampli, que inclou el personal funcionari, laboral, docent no universitari i estatutari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el personal que presta serveis a les entitats que constitueixen el sector públic de la Generalitat de Catalunya,

Vist que l'article 38.3 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, estableix que la validesa i eficàcia dels Acords amb la representació sindical requereix l'aprovació expressa i formal del Govern en aquelles matèries de la seva competència,

Atès que l'article 5 g) del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, preveu que correspon al Govern aprovar els acords assolits amb la representació sindical als efectes de donar-los validesa i eficàcia,

Per tot això, a proposta de la consellera de la Presidència, el Govern

Acorda:

1- Ratificar l'Acord de data 11 d'octubre de 2023, de la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al període 2023-2027.

2- Autoritzar el Departament de la Presidència perquè adopti les mesures oportunes per a la difusió de l'Acord esmentat en el punt primer i l'Acord Marc, d'11 d'octubre de 2023, de la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Annex

ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2023-2027)

L'any 2016 va ser aprovat el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ratificat per Acord del Govern de data 17 de gener de 2017.

Aquest any 2023 el Grup de Treball del Pla d'Igualtat ha treballat evolucionant aquest Pla, dissenyant un Pla d'Igualtat de Gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'impulsar de forma més efectiva i transformadora les polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat, per tal d'assolir una igualtat efectiva i integral entre dones i homes, així com la transformació de l'organització des d'un enfocament feminista, interseccional que incorpora la igualtat de gènere en el seu sentit més ampli i integrant, com no podia ser d'altra manera, la perspectiva LGBTI+.

El Pla d'Igualtat de Gènere incorpora transversalment la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya per promoure la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones dels col·lectius LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions, sota les directrius i els objectius estratègics establerts en l'Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

El Pla d'igualtat de Gènere adopta un plantejament dual d'integració de la perspectiva de gènere; posant en valor la planificació, la implementació i l'avaluació de projectes, de programes i de polítiques que tenen en compte els rols diferents i les necessitats diverses de les dones i dels homes, considerant alhora les diferents identitats i expressions de gènere LGBTI+.

En aquest sentit, fruit d'aquest procés de negociació, l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que conformen la Mesa General de Negociació de les Empleades i Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, han assolit per unanimitat el següent

ACORD

Aprovar el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que s'adjunta com Annex al present Acord.

Barcelona, 11 d'octubre de 2023

L'Administració

IAC

CCOO

UGT



Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya



Índex

<u>1</u>	<u>INTRODUCCIÓ</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>MARC NORMATIU I ALTRES DOCUMENTS DE REFERÈNCIA</u>	<u>6</u>
2.1	MARC NORMATIU	6
2.1.1	DECLARACIONS DE CARÀCTER UNIVERSAL	6
2.1.2	NORMATIVA EUROPEA.	7
2.1.3	NORMATIVA ESTATAL	8
2.1.4	NORMATIVA A CATALUNYA	11
2.2	ALTRES DOCUMENTS DE REFERÈNCIA	14
<u>3</u>	<u>EL II PLA D'IGUALTAT (PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE)</u>	<u>17</u>
3.1	ÒRGANS IMPLICATS EN EL II PLA D'IGUALTAT	18
3.2	ESTRUCTURA I FASES	20
<u>4</u>	<u>ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA</u>	<u>21</u>
<u>5</u>	<u>DISSENY: OBJECTIUS, ÀMBITS I ACTUACIONS</u>	<u>21</u>
5.1	OBJECTIUS GENERALS	22
5.2	ÀMBITS D'INTERVENCIÓ, OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACTUACIONS:	23
5.2.1	PART COMUNA	27
5.2.2	COS D'AGENTS RURALS	58
5.2.3	COS DE BOMBERS	68
5.2.4	COS DE PERSONAL TÈCNIC PENITENCIARI	83
<u>6</u>	<u>DIFUSIÓ</u>	<u>94</u>
<u>7</u>	<u>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</u>	<u>94</u>
<u>8</u>	<u>PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.</u>	<u>99</u>

1 Introducció

En aquest document es presenta el **Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya** (o II Pla d'Igualtat), basat en la diagnosi prèvia realitzada en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, arran de l'aplicació i execució del primer Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i sorgit de la negociació amb la representació dels empleats i empleades de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A la vegada, considera els objectius i mesures plantejades en el Pla de Govern de la XIV Legislatura cap a la transformació feminista basada en els drets humans, que es desenvolupa en col·laboració amb el Departament d'Igualtat i Feminismes.

El Pla d'igualtat anterior, o primer Pla d'igualtat d'oportunitats, elaborat en base a la [Instrucció 3/2010, de la Direcció General de Funció Pública, la qual regula l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), ha estat una primera experiència favorable en el si de l'Administració, amb una vigència inicial des de l'any 2016 a l'any 2020 i prorrogat fins a l'any 2022, mentre s'elaborava el document actual, és a dir, el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, atesa la incidència en el procés de diagnosi i en el procés negociador, tant de l'emergència sanitària provocada per la Covid-19 com dels processos excepcionals d'estabilització de l'ocupació pública. Per tant, aquest II Pla d'Igualtat neix de l'experiència assolida amb el primer Pla d'igualtat d'oportunitats, així com de les àrees de millora detectades tant en l'avaluació d'aquest primer Pla com durant la fase de diagnosi prèvia, per la qual cosa el Pla d'igualtat de gènere (II Pla d'Igualtat) té l'objectiu de ser un pla dinàmic que impulsi de forma més efectiva i transformadora les polítiques d'igualtat en l'àmbit del personal de l'Administració de la Generalitat, amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el camí que encara queda per recórrer per a assolir una igualtat efectiva i integral entre les persones empleades de l'Administració de la Generalitat.

El Pla d'igualtat de gènere (II Pla d'Igualtat) té per objectiu **incorporar transversalment la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones dels col·lectius LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions. Aquest II Pla d'Igualtat s'inspira, entre d'altres, en les històriques reivindicacions i aportacions fetes pel moviment feminista, així com en els principis rectoris d'actuació dels poders públics que estableix l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que són la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere; la perspectiva de les dones; la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics; l'empoderament de les dones; l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i la corresponsabilitat en el treball; l'erradicació de la violència masclista, i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge. Aquest pla incorpora la perspectiva LGBTI+ recollida en la 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.

La transversalitat o *mainstreaming* de gènere és una estratègia política i tècnica reconeguda internacionalment fa més de 30 anys amb l'objectiu d'assolir la igualtat de gènere. Assumida

com a principi de tota acció pública en la Quarta Conferència Mundial de les Dones (Nacions Unides, Beijing, 1995), suposa un doble canvi de paradigma: Totes les intervencions que realitzem com administració han de prendre en consideració les diferències en les experiències, els interessos, les expectatives, les actituds i els comportaments de les dones i dels homes, siguin de base biològica o fruit de rols i responsabilitats derivats de les idees dominants sobre la masculinitat i la feminitat i sobre les relacions entre els homes i les dones que s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics (EIGE, 2016). Seguint la definició més emprada del Consell d'Europa (1998), la transversalització de la perspectiva de gènere és *«l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors involucrats normalment en l'adopció de mesures polítiques incorporin una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques públiques, en tots els nivells i en totes les etapes»*

Per tant, entenem com a perspectiva de gènere, la planificació, la implementació i l'avaluació de projectes, de programes, de polítiques i d'actituds que tenen en compte els rols diferents i les necessitats diverses de les dones i dels homes, considerant alhora les diferents identitats i expressions de gènere LGBTI+.

A aquest efecte, la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació de l'Empleat Públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC) han concertat i assolit un acord, el qual es plasma en aquest document, que és el Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (o II Pla d'Igualtat). S'ha d'indicar que l'elaboració d'aquest II Pla correspon a la Direcció General de Funció Pública, al Departament d'Igualtat i Feminismes i a les organitzacions sindicals amb representació a la MEPAGC, així com també als Departaments d'Interior i de Justícia, Drets i Memòria pel que fa als col·lectius específics, coordinats per la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials i la Secretaria de Feminismes. Així mateix, aquest II Pla ha estat possible atesa la col·laboració de la resta de departaments de la Generalitat. En concret, la diagnosi prèvia i l'elaboració i disseny del II Pla d'igualtat s'ha efectuat en l'OPPI i en el Grup de treball OPPI/II Pla d'Igualtat de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), i ha estat posteriorment negociat en la MEPAGC.

Cal significar que el II Pla d'Igualtat s'emmarca en un entorn polític i social que com a país estem realitzant moltes institucions, amb una aposta decidida per la transformació feminista de les polítiques d'igualtat de gènere. En aquest sentit, la Generalitat de Catalunya vol ser un model de referència per fer visible com els plans d'igualtat promouen la transformació de l'Administració i el compromís que hi ha darrera d'aquesta manera d'entendre les administracions com més justes i equitatives, tenint en compte que *“el compromís per contribuir a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere, passa per la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere de manera transversal a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les fases pels diferents actors involucrats¹”* .

¹ Council of Europe (1998) *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EGS-MS. Strasbourg: Council of Europe.

El II Pla d'igualtat adopta un plantejament dual d'integració de la perspectiva de gènere combinada amb actuacions específiques, i descansa en la interseccionalitat com a principi horitzontal per a la seva aplicació.

En aquest mateix sentit, s'han de considerar les mesures contingudes en aquesta matèria en el Pla de Govern de la XIV legislatura, com a impuls de la transformació feminista fonamentat en la garantia dels drets humans, que exemplifica com tots els instruments que tenim per a la planificació de la política pública han de garantir aquesta transformació.

L'eix 5 del Pla de Govern esmentat, **Per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans**, preveu millores en els plans estratègics i en la normativa, com són l'elaboració de l'avantprojecte de llei de modificació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes per millorar l'obligatorietat de les mesures, incorporar indicadors de seguiment i d'avaluació i revisar el règim sancionador, desplegar la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista o l'avaluació del Pla estratègic de polítiques d'equitat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022 i elaboració del nou pla 2023-2026 amb un enfocament interseccional, així com altra normativa, com és el cas de la Llei 11/2014, de 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, i de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

En aquest sentit, s'ha d'indicar que els objectius generals del II Pla d'Igualtat de gènere s'alineen amb els expressats a l'eix 5 (**Per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans**), apartat 5.1. Feminismes del Pla de Govern de la XIV legislatura.

Pel que fa al context en què s'emmarca aquest nou Pla, destaca la creació del Departament d'Igualtat i Feminismes, fet que fa més sòlides les estructures d'igualtat del govern i de l'administració, realitzant un impuls de les polítiques d'igualtat de gènere amb un compromís de garantir la transformació en totes les administracions públiques on te competències, així com també garanteix la sintonia amb la resta d'instruments de transversalitat que esta impulsant, i pot contribuir al disseny, la implementació i la consecució de resultats del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Com també cal significar la inclusió de la perspectiva de gènere i del concepte del pressupost de gènere en els Pressupostos de la Generalitat a partir de l'any 2022, conjuntament amb la introducció de diverses modificacions legislatives, a través de la Llei de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe o gènere en l'àmbit de l'accés a les diferents categories, com és el cas dels cossos de Mossos d'Esquadra, Bombers i Agents Rurals.

En darrer terme i no menys important, aquest II Pla d'igualtat incorpora la creació de la figura l'Agent d'Igualtat en el si de l'Administració i de persones referents en matèria d'igualtat de gènere en els departaments de la Generalitat, com a persones clau per poder acompanyar el desenvolupaments de part de les mesures d'aquest pla, per reforçar el que estableix l'article 9 de la Llei 17/2015.

2 Marc normatiu i altres documents de referència

2.1 Marc normatiu

El II Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'ha desenvolupat tenint en compte el marc normatiu següent:

2.1.1 Declaracions de caràcter universal

- Article 2 de la **Declaració Universal dels Drets Humans**: "Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".
- La **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones**. És un instrument universal que es refereix específicament als drets de les dones. Va ser adoptada per les Nacions Unides el 1979, va entrar en vigor el **1981**. A l'Estat espanyol es va ratificar el 1984 i es va publicar al BOE el 21.04.1984 i el Protocol, el 2001. Promou un model "d'igualtat substantiva" que comprèn igualtat d'oportunitats, igualtat d'accés a les oportunitats i igualtat de resultat. Per a això els estats han de promoure mesures "d'acció afirmativa" temporals. Prohibeix la discriminació en totes les esferes, pública o privada, de la vida. Obliga els estats a respectar, protegir i garantir els drets de les dones. Amplia la responsabilitat estatal a actes que cometen persones privades, empreses o institucions no estatals. La ratificació d'una convenció com aquesta suposa que els estats han d'incorporar-la en el dret constitucional, al mateix temps que atorga a la comunitat internacional el dret a demanar comptes sobre la mateixa. En l'actualitat ha estat ratificada per 188 dels 193 estats membres de les Nacions Unides.
- La **Declaració i la Plataforma de Beijing de 1995**. Es tracta d'una agenda amb visió de futur per a l'empoderament de les dones. Encara avui dia continua sent el full de ruta i el marc de polítiques internacionals més exhaustiu per a l'acció, i l'actual font d'orientació i inspiració per aconseguir la igualtat de gènere i els drets humans de les dones i les nenes a tot el món. Aquest text de referència va ser el resultat de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing, Xina, al setembre de 1995.
- **Principis de Yogyakarta**. Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere.

Altres Recomanacions internacionals:

- *Recomanació General núm.1 sobre la dimensió digital de la violència contra la dona GREVIO.*
- *Recomanació general núm. 35 sobre la violència per raó de gènere contra la dona, per la que s'actualitza la Recomanació General núm. 19 CEDAW.*

2.1.2 Normativa europea.

- La Unió Europea (UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119).
- El **Tractat d'Amsterdam** (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les actuacions/mesures de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, el **Tractat de Niça** no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre actuacions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- El **Tractat de la Unió Europea (TUE)** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estat (article 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea** estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs actuacions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La projecció d'aquest principi igualtat legitima les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per erradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE).
- La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.
- El **Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica**. És el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra la dona i violència domèstica, i és considerat el tractat internacional més complet i de major abast sobre la lluita contra aquestes violències. Reconeix la violència contra les dones com una violació dels drets humans i aborda la violència contra les dones a través de mesures dirigides a la prevenció de la violència, la protecció a les víctimes i l'enjudiciament dels autors.

2.1.3 Normativa estatal

- La Constitució espanyola de 1978, en l' article 9.2, expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.
- La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, la qual també inclou, entre els objectius de la política en matèria de prevenció de riscos, l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors.
- La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat:

L'article 46 defineix els **Plans d'igualtat** com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

L'article 51 de l'esmentada Llei detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a:

- a) *Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- b) *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sens detriment de la promoció professional.*
- c) *Fomentar la formació en igualtat, tant en l' accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- d) *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- e) *Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.*
- f) *Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- g) *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.*

- **El 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):** Normativa bàsica estatal que estableix, entre els principis que han de regir l'actuació de les empleades i empleats públics i que inspiren el Codi de Conducta, la igualtat entre dones i homes i el principi general d'igualtat com a principi rector. Així mateix, l'Estatut reflecteix, com a un dels seus fonaments d'actuació, la igualtat de tracte entre dones i homes, i en la seva disposició addicional setena estableix expressament, d'acord amb la modificació efectuada per la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del disposat en l'apartat anterior, les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes per als seus respectius àmbits, a desenvolupar al conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

El Pla establirà els objectius a arribar en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seva consecució. El Pla serà objecte de negociació, i en el seu cas acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

3. En el termini de 3 mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al qual hauran de remetre les diferents Administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en aquesta matèria.

- **El 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).** Normativa aplicable al personal laboral, la qual disposa, entre d'altres, el principi de no discriminació en les relacions laborals i fa esment a la necessitat de l'establiment de plans d'igualtat en les empreses, ajustats al que disposen el propi Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, també disposa que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracta, per afavorir-ne l'accés a aquest grup professional o lloc de treball.

- **El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la**

igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. En el seu article 1 planteja la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i pretén essencialment estendre l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors/es, a més de determinar les matèries del diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat

- **El 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,** desenvolupa, de manera reglamentària, l'article 46.6 de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, en relació amb les matèries i temes que fan referència a aquest precepte, juntament amb altres aspectes per millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i, a la vegada, incrementar la seguretat jurídica a l'incloure un dels aspectes més compromesos: la legitimació per negociar els plans d'igualtat.
- **El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes** té l'objectiu d'establir mesures específiques per fer efectiu el dret de la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. Respon al desenvolupament reglamentari de l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, i és d'aplicació a totes les relacions laborals, incloses les de caràcter especial.
- **La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància:** En l'article 4 estableix un seguit de preceptes adreçats a eliminar la discriminació per raó de sexe de les persones treballadores que presten serveis a distància. Així mateix, determina l'obligació de les empreses a tenir en compte les persones teletreballadores o treballadores a distància i les seves característiques laborals en el diagnòstic, la implementació, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de mesures i plans d'igualtat. Així mateix, les empreses han de tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral, i també pel que fa a l'elaboració de mesures per a la protecció de les víctimes de violència de gènere. Aquesta Llei incideix en que les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat. Així mateix, la pròpia llei estableix que els convenis o acords col·lectius establiran mecanismes per tal que les persones puguin passar a desenvolupar treball a distància, mecanismes en relació amb els quals cal evitar la perpetuació dels rols i estereotips de gènere i cal fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones.

- La **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, en la qual s'inclouen, entre d'altres aspectes relatius a la igualtat, la definició i la regulació de la discriminació múltiple i interseccional, així com de les mesures d'acció positives adequades per a aquest tipus específic de discriminació, atesa la seva transcendència per al desenvolupament de polítiques d'igualtat per a les dones, especialment vulnerables a aquest tipus de discriminació quan al motiu de discriminació per raó de sexe, se li afegeix qualsevol altre tipus de motiu de discriminació previst en la pròpia llei.
- La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, l'objecte de la qual és la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i a l'erradicació de totes les violències sexuals. Aquesta llei orgànica inclou, entre d'altres, dos articles relatius a la prevenció i a la sensibilització pel que fa a l'àmbit laboral (article 12) i a les Administracions Públiques (article 13). Així mateix, introdueix modificacions en el TREBEP amb la finalitat d'introduir diversos drets laborals per a les víctimes de violències sexuals, en la línia del que preveu la normativa actual per a les víctimes de violència de gènere.
- La **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**, introdueix modificacions per a garantir la vigència efectiva dels drets sexuals i reproductius de les dones i millora el tractament d'aquelles situacions patològiques que es projecten a la salut durant la menstruació. Així mateix, estableix que els poders públics reconeixeran la salut durant la menstruació com a part inherent del dret a la salut sexual i reproductiva i combatran els estereotips sobre la menstruació que impacten negativament en l'accés o l'exercici dels drets humans de les dones, adolescents i infants.
- La **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**, estableix les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva la igualtat efectiva de tracte i no discriminació de les persones LGTBI, i determina expressament, pel que fa a l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació, la inclusió expressa de les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

2.1.4 Normativa a Catalunya

- L'article 41 de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya** estableix la competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere (article 153). L'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa

d'embaràs o de maternitat. Així mateix, l'Estatut d'autonomia de Catalunya posiciona l'equitat de gènere com un dels drets i principis rectors de l'article 4; garanteix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació (article 19); i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores i la no discriminació per raó de gènere (article 45).

- **La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, la qual disposa, entre d'altres, els drets de les funcionàries públiques víctimes de violència de gènere a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència, en els termes que determini la seva legislació específica, i a la justificació de les faltes d'assistència motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere soferta (art.24 a 26).
- **La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** estableix mesures integrals respecte a la prevenció i a la detecció de la violència masclista i de sensibilització respecte a aquesta violència. Reconeix els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació integral. Es tracta d'una llei pionera en el seu moment.
- **La Llei 11/2014, de 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**, recull els compromisos per part de l'administració pública per tal de fer efectius els drets de les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals o intersexuals en tots els àmbits vitals i socials. Així mateix, estableix un règim sancionador, establint un llistat d'infraccions i fets sancionables pel seu caràcter discriminatori, així com les respectives sancions en funció de si l'acte ha sigut catalogat com lleu, greu o molt greu.
- **La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones** té l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com remoure obstacles imposats per raó de sexe i erradicar estereotips culturals. L'article 32.2 disposa les actuacions que han de dur a terme els poders públics per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.
L'article 13 de referida Llei 17/2015, de 21 de juliol, al respecte dels plans d'igualtat i de l'actuació transversal, estableix que:

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que la Generalitat té assumides, i també per mitjà dels plans d'igualtat següents:

- a) Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.*
- b) Plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen*

el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.

c) Plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.

d) Plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15.

e) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.

f) Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 34.

g) La resta de plans i programes en matèria d'igualtat que estableix la normativa.

Així mateix, l'article 15, referent als plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, disposa que: *Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.*

- **El Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes** regula aquests dos òrgans. En relació amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Comissió Tècnica té la funció d'impulsar la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'interior dels departaments i a les diferents unitats orgàniques que els componen, en col·laboració amb els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere (art. 6 lletra f del Decret).
- **L'Acord GOV/146/2016, de 8 de novembre, pel qual es crea la Comissió interdepartamental per coordinar l'acció transversal de les polítiques per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI)** desenvolupa l'article 8.2 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, i configura la Comissió com a òrgan encarregat d'assegurar l'adequada coordinació de les polítiques LGBTI dels diversos departaments de la Generalitat.
- **El Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.** Tal com s'estableix en el seu article 1.2, aquest Decret ofereix més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, per la qual cosa afavoreix, entre d'altres, la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats i empleades públics.
- **La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Efectua una ampliació de drets i, per tant, es

posa de manifest la necessitat d'actualitzar també les eines d'abordatge, a la vegada que amplia les formes i àmbits incloent la violència institucional i nous conceptes. Dos dels principals conceptes que serveixen de marc per aquest Pla, és l'obligació de la diligència deguda i la interseccionalitat.

- La **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**. Pel que fa a les discriminacions per raó de sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia, modifica alguns aspectes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, integrant-los en congruència amb el text present.
- 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 ens els sistemes d'informació](#), i es crea la Comissió Interdepartamental d'Implementació i Seguiment d'aquesta estratègia.
- Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre, pel qual s'aprova el [Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes](#). El nou Protocol marc determina que tot l'abordatge contra les violències masclistes s'ha de fer amb un enfocament centrat en les necessitats i els drets de les dones, infants i adolescents en situació de violències masclistes, reconeixent-los com a titulars de drets i promovent la seva capacitat per actuar i la seva autonomia per decidir.
- Acord GOV/43/2023, de 7 de març, pel qual s'aprova el [Pla Integral d'Equitat Menstrual i Climateri 2023- 2025](#).

2.2 Altres documents de referència

1. [Agenda 2030](#). Nou full de ruta global per avançar vers el desenvolupament sostenible. Aprovada per Nacions Unides el 2015, inclou 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) a assolir el 2030. El Pla nacional per a l'Agenda 2030 té com a objectiu la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya, vetllant per l'assoliment dels 17 Objectius per al Desenvolupament Sostenible (ODS) mitjançant les polítiques públiques impulsades per la Generalitat de Catalunya.

Concretament, cal tenir en compte els següents objectius de desenvolupament sostenible (ODS) fixats per l'ONU en l'Agenda 2030:

- o **ODS 5_Igualtat de gènere:**
 - Eliminar tota forma de discriminació contra les dones.

- Contribuir a l'eliminació de totes formes de violència contra les dones a les esferes pública i privada.
- Reconèixer i valorar el treball domèstic i de cura, així com la promoció de la corresponsabilitat.
- Assegurar la participació completa i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats per al lideratge en tots els nivells.
- Escometre reformes per donar a les dones els mateixos drets sobre els recursos econòmics.
- Augmentar l'ús de les tecnologies adequades en particular els de la informació i les comunicacions per promoure l'apoderament de les dones.
- Adoptar i enfortir polítiques eficaces i fer complir la normativa establerta per a la promoció de la igualtat de gènere a tots els nivells.

o **ODS 8_Treball decent i creixement econòmic:**

- Treball decent per a totes les dones i igualtat de retribució per al treball d'igual valor
- Protecció dels drets laborals i la promoció de la salut.
- Absència de violència i presència de seguretat en l'entorn laboral.

o **ODS 10_Reducció de les desigualtats:**

- Garantir la igualtat d'oportunitats.
- Reduir la desigualtat causada per altres motius.

2. [Trabajar por una Unión de la Igualdad: la estrategia para la igualdad de género 2020-2025](#), Unió Europea, març 2020. L'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere respon al compromís de la Comissió Von der Leyen d'aconseguir una Unió de la Igualtat. L'Estratègia presenta actuacions i objectius polítics per avançar de manera substancial cap a una Europa amb major igualtat de gènere d'aquí a 2025. La meta és una Unió en la qual les dones, els homes, els nens i les nenes, en tota la seva diversitat, disposin de llibertat per a seguir el camí que triïn en la vida, gaudeixin de les mateixes oportunitats per a prosperar i puguin conformar i dirigir per igual la societat europea en la qual vivim.
3. [Pla de Govern. XIV Legislatura](#), Generalitat de Catalunya, setembre 2021.
4. [Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya. 2019-2022](#) (Acord del Govern de 9 de juliol de 2019), Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.
5. [Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes](#). Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2021.
6. [Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026](#). Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2021.
7. [Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya](#) (Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre), Generalitat de Catalunya.

8. Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes (Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre).
9. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
10. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

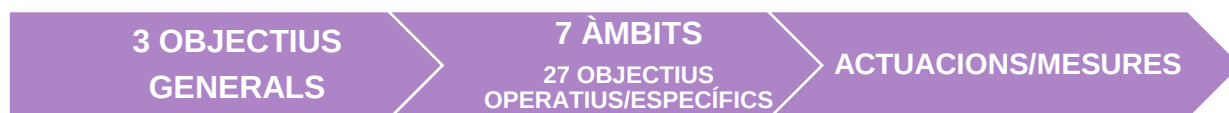
3 El II Pla d'Igualtat (Pla d'igualtat de gènere)

El document del II Pla d'Igualtat constitueix una eina de treball per a l'acompliment d'objectius i la implantació de mesures i actuacions d'igualtat entre dones i homes en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tenint en compte l'assentament de les bases, l'experiència i l'aprenentatge assolits amb el I Pla d'Igualtat, amb inclusió tant de la igualtat efectiva entre dones i homes, incorporant la perspectiva interseccional, així com les identitats i les orientacions de gènere. Així mateix, dona compliment a les directrius generals, els objectius estratègics i les línies bàsiques d'actuació establertes per l'Acord Marc en relació amb els Plans d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest II Pla té una vigència concreta, però la voluntat és l'adaptació contínua a una realitat canviant de manera que permeti seguir analitzant situacions reals, adoptar nous objectius específics i concrets i definir noves actuacions/ mesures per a l'assoliment dels objectius generals previstos per l'organització en matèria d'igualtat de gènere. Per aquest motiu, aquest II Pla d'Igualtat és un **element viu, innovador i un pla dinàmic**, que parteix del I Pla d'Igualtat, que permet un aprofundiment i un avenç en la igualtat de gènere, així com la seva revisió i anàlisi contínua per tal de seguir adoptant nous objectius específics i actuacions necessàries per a una igualtat de gènere efectiva, amb una visió interseccional que asseguri la igualtat de tracte i no discriminació de les persones que integren i formen part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Tant el procés d'elaboració del document, com la seva forma i el seu contingut, segueixen els criteris previstos en la normativa vigent en la matèria i es basa en els objectius generals de la transversalitat de gènere i la seva integració en la cultura organitzativa, així com en la necessitat de fer efectiva de la igualtat de gènere en el si de l'organització.

El II Pla estableix **tres objectius generals** de caràcter estratègic, dels quals es deriven diferents objectius específics o objectius operatius, distribuïts en els **7 àmbits d'actuació**. Per a cada **objectiu específic** es determinen un seguit d'**actuacions**, per a les quals es defineixen els òrgans responsables, la calendarització o termini d'execució i els indicadors per al seguiment i avaluació posterior. Així mateix, l'Administració haurà de preveure la dotació pressupostària necessària per a poder fer efectives les mesures i actuacions previstes en cada àmbit.



3.1 Òrgans implicats en el II Pla d'Igualtat

Secretaria d'Administració i Funció Pública

Té, entre les seves funcions, la d'establir les estratègies i els criteris per al desenvolupament i l'aplicació de les polítiques d'igualtat en matèria de funció pública, d'acord amb les directrius establertes a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Direcció General de Funció Pública

Seguint les directrius de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, té, entre les seves funcions, la de fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional i impulsar, en l'àmbit de la funció pública, les polítiques d'acció i integració social i elaborar els programes corresponents.

Departament d'Igualtat i Feminismes (d'ara endavant, IFE)

Creat mitjançant el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (art. 1), i amb l'estructura establerta mitjançant el Decret 249/2021, de 22 de juny, d'estructuració del Departament d'Igualtat i Feminismes. Aquest departament col·labora en l'elaboració, la implementació i el seguiment d'aquest II Pla d'Igualtat, i donen el suport i

l'assessorament necessari i expert en la matèria, a través de la **Secretaria de Feminismes** i de la **Secretaria d'Igualtats**.

Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials

Depenent de la Direcció General de Funció Pública, una de les seves funcions és elaborar, gestionar i coordinar la gestió de les polítiques d'igualtat i d'integració sociolaboral i la realització dels programes de reinserció sociolaboral. Concretament, **l'Àrea de Prevenció i Salut Laboral**, adscrita a aquesta Subdirecció, té el mandat d'elaborar, en col·laboració amb els departaments, el Pla d'Igualtat per al personal de l'Administració de la Generalitat, coordinar els programes i les actuacions i fer el seguiment de la seva implementació i execució. A més de participar en els òrgans paritaris en matèria d'igualtat i impulsar i coordinar el seu funcionament. En el si d'aquesta Subdirecció, es configurarà la figura amb funcions d'**Agent d'Igualtat** en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que actuarà com a persona coordinadora de l'actuació dels departaments i com a interlocutora directa amb el Departament d'Igualtat i Feminismes.

Secretaries Generals, Gabinetes tècnics i Subdireccions de Recursos Humans dels departaments de la Generalitat de Catalunya.

Tenen, entre d'altres funcions, les d'actuar com a òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les polítiques departamentals, mitjançant l'exercici de les funcions establertes a l'article 8.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i vetllar perquè les entitats adscrites al Departament incorporin aquest òrgan a les seves estructures. Així mateix, els departaments d'Interior i de Justícia, Drets i Memòria són els encarregats en col·laborar per a l'elaboració del II Pla de gènere pel que fa als col·lectius específics.

Mesa General de Negociació dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC).

Atès l'àmbit d'aplicació d'aquest II Pla d'Igualtat, correspon a la Mesa General de Negociació dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya la seva aprovació, tenint en compte el que estableix l'article 36 del TREBEP.

Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI)

Aquest òrgan, constituït el 7 d'abril de 2006 per l'Administració i per les organitzacions sindicals presents a la Mesa General, té com a missió impulsar i difondre actuacions i campanyes a favor de la igualtat i per a la

no discriminació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, així com recopilar i analitzar les dades estadístiques referents al seu àmbit d'actuació, i proposar la realització d'estudis en aquestes matèries. Així mateix, d'acord amb la disposició cinquena del VI Conveni Col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, s'integra una representació dels sindicats presents en la Mesa Negociadora, de forma proporcional a la seva representativitat en l'àmbit laboral. Per aquest motiu, l'OPPI és l'òrgan de participació principal pel que fa al seguiment anual i l'avaluació del Pla d'Igualtat, així com pel que fa a la negociació prèvia d'aquest Pla.

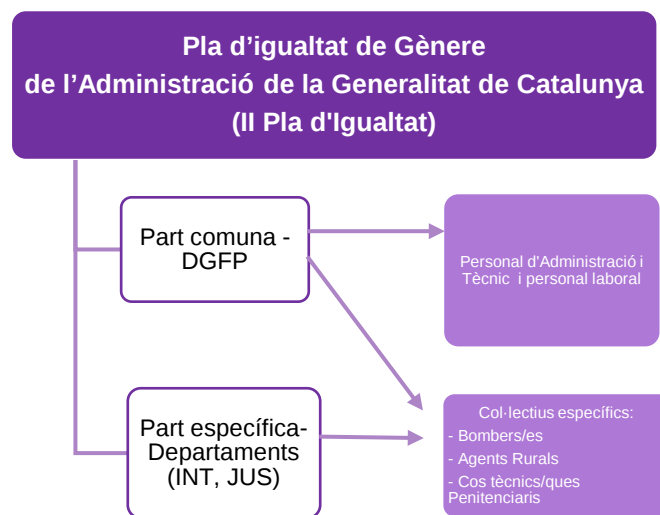
Grup de Treball de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat per al seguiment del Pla d'Igualtat (Grup de Treball OPPI/IIPla Igualtat)

Grup de treball depenent de l'OPPI que actua com a grup enfilador, regenerador i supervisor del Pla d'Igualtat de Gènere, en el qual es consensua, s'activa i es desenvolupa el seguiment i avaluació d'aquest II Pla d'Igualtat de gènere, i en el qual es valoren, entre d'altres, els resultats de les diagnosi definitives i la proposta de les mesures/actuacions, així com es fa de forma concreta el seguiment anual de l'execució de les mesures i de l'avaluació del Pla. Així mateix, i pel que fa als col·lectius específics que s'inclouen en aquest II Pla d'Igualtat, es podran crear Comissions de treball com a grups enfiladors i de treball específics, en les quals s'haurà de garantir la participació de les organitzacions sindicals que formen part de l'OPPI. Aquestes comissions tècniques dependran de l'OPPI i hauran de trametre les seves conclusions o treballs de seguiment a l'OPPI.

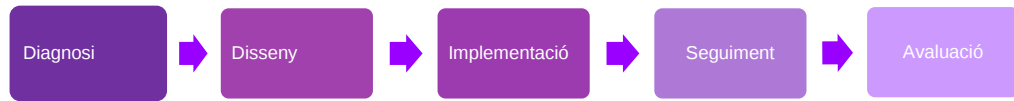
3.2 Estructura i fases

Tenint en compte l'àmbit d'aplicació d'aquest II Pla d'Igualtat, així com atenent a les particularitats d'alguns col·lectius concrets, el II Pla s'estructura en dues parts:

- a) **Part comuna**, aplicable a tot el personal que integra l'àmbit subjectiu d'aquest II Pla, és a dir, al personal que integra la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (inclosos els col·lectius específics de Bombers, Agents Rurals i Personal Tècnic Penitenciari –sens perjudici de les mesures específiques previstes–), així com al personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- b) **Part dels col·lectius específics**, part específica, en el marc dels objectius comuns d'aquest II Pla, pel que fa a mesures concretes dels col·lectius específics: bombers/es, agents rurals i personal tècnic penitenciari.



El II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'elabora a iniciativa de la Direcció General de Funció Pública. El punt de partida de la seva elaboració va ser la reunió de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, de 3 de març de 2021, amb representants de l'Administració Pública i de les organitzacions sindicals. En aquesta reunió es van proposar el calendari i les fases a executar, si bé aquest calendari i execució es van veure afectades per la situació derivada de l'emergència sanitària provocada per la COVID-19 i els processos d'estabilització de l'ocupació pública derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, la qual cosa ha tingut incidència i ha retardat tant la **fase de diagnosi prèvia**, necessària per al disseny del nou Pla, així com també la fase posterior de redacció i disseny del Pla.



4 Àmbit d'aplicació i vigència

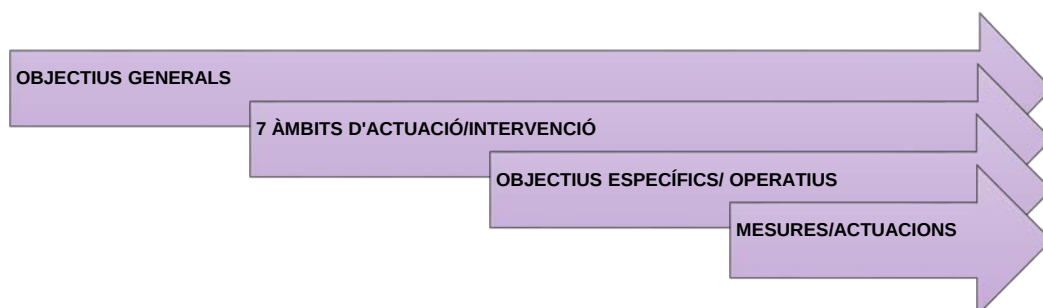
El II Pla d'Igualtat o Pla d'Igualtat de Gènere és aplicable al personal funcionari inclòs en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal Funcionari i Interí d'Administració i Tècnic i al personal laboral de l'àmbit d'aplicació del VIè Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya que presta serveis en l'Administració de la Generalitat de Catalunya i en els seus organismes autònoms.

Altrament, pel que fa al personal d'atenció educativa (PAE) i el personal d'administració i serveis (PAS) que presten serveis en els centres educatius, també serà d'aplicació, amb caràcter complementari, el Pla d'Igualtat que sigui aprovat pel Departament d'Educació en relació amb els centres educatius i el personal docent, tenint en compte les especificitats d'aquests centres educatius en els quals presten serveis aquest personal.

Per altra banda, les previsions d'aquest II Pla d'Igualtat de gènere s'hauran d'observar per part del personal eventual i els/les alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com pel que fa al personal extern que presti els seus serveis en els centres de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les persones estudiants sotmeses a convenis de col·laboració o programes per a la realització de pràctiques de formació.

El II Pla d'Igualtat de gènere té una vigència quadriennal, des de la data de la seva aprovació, sens perjudici de la seva pròrroga per períodes anuals per acord de la Mesa General dels empleats i empleades de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com de les revisions i/o adaptacions que es puguin acordar en el si d'aquesta mateixa Mesa General.

5 Disseny: Objectius, àmbits i actuacions



5.1 Objectius generals

Els **objectius generals** d'aquest Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya són tres:

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

Aquests tres objectius generals tenen com a missió millorar la línia de treball del primer Pla d'Igualtat d'oportunitats, per a també incorporar la mirada feminista i interseccional que el Govern imprimeix a totes les polítiques de la XIV legislatura i que es recullen al Pla de Govern.

5.2 Àmbits d'intervenció, Objectius específics i Actuacions:

Aquests tres objectius generals abans indicats es desenvolupen mitjançant objectius específics, agrupats dins dels següents **7 àmbits d'intervenció**:



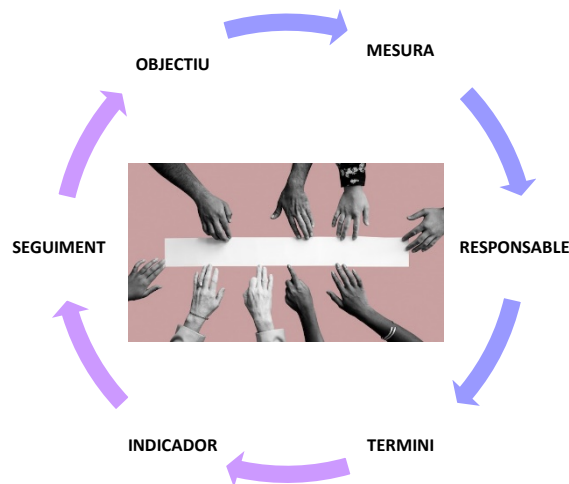
En base als 7 àmbits d'intervenció abans definits, i en el marc dels 3 objectius generals, s'estableixen els següents **objectius específics o operatius**, dels qual se'n derivaran les actuacions o mesures concretes:

ÀMBITS	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Àmbit 1 – CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA PER A LA TRANSFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	1.1. Aprovar i registrar el II Pla d'Igualtat (Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya) i garantir-ne el seu seguiment. 1.2. Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere que garanteixi la perspectiva de gènere en el funcionament i les estructures dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i en els organismes autònoms. 1.3. Assegurar la transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat. Garantir la transversalitat i incorporar persones professionals en matèria d'igualtat en els departaments i organismes autònoms. 1.4. Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació, d'acció sindical, de negociació i de participació. 1.5. Fer visible el compromís amb la comunicació inclusiva i, si escau, revisar els criteris establerts, i donar les directrius perquè en els plans de comunicació dels Departaments s'inclouï la perspectiva de gènere amb visió interseccional. 1.6. Estendre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de les imatges en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i a les empreses contractades per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i utilitzar totes les eines a l'abast, en suport electrònic o en suport paper, per fer visible la generalització a tot l'àmbit de l'Administració de la Generalitat d'un ús inclusiu i no sexista de les imatges i del llenguatge.
Àmbit 2 – ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU	2.1. Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional a l'Administració Pública que afavoreixin la igualtat de gènere. 2.2. Garantir l'assoliment d'una representació paritària de sexes en tots els processos de selecció i provisió, així com la formació en matèria d'igualtat dels òrgans de selecció i provisió. 2.3. Detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencar el sostre de vidre.
Àmbit 3 – CONDICIONS LABORALS I SALUT PER A L'EQUITAT	3.1. Continuar garantint que en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals. 3.2. Estudiar i analitzar els diferents col·lectius i unitats tradicionalment representats majoritàriament per un sol sexe, revisar la possible incidència de les condicions de treball i proposar mesures per impulsar la presència d'ambdós sexes.

	3.3. Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal de l'Administració, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral. 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals.
	3.4. Reduir l'impacte de gènere pel que fa a la sinistralitat laboral.
	3.5. Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
	3.6. Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.
Àmbit 4 – REORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	4.1. Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.
	4.2. Promoure actuacions per a què les persones que ocupen llocs de responsabilitat, gaudeixin dels permisos i altres drets relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
	4.3. Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
Àmbit 5 – RETRIBUCIONS I VALOR DELS TREBALLS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	5.1. Crear el registre salarial per a donar la màxima transparència.
	5.2. Eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat real retributiva entre dones i homes a l'Administració de la Generalitat.
Àmbit 6 – FORMACIÓ PER A LA TRANSFORMACIÓ DE GÈNERE	6.1. Formar i conscienciar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere i garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.
	6.2. Vetllar perquè les persones formadores (siguin de l'Administració o d'empreses o entitats contractades) tinguin formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere.
	6.3. Formar en comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere interseccional no binària el personal de les Àrees de Comunicació, d'Organització, Gabinetes Tècnics, de Recursos Humans/gestió de personal, personal d'atenció al públic i càrrecs de comandament.
	6.4. Formar el personal directiu i/o alt càrrec en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
Àmbit 7 – ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES	7.1. Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
	7.2. Establir mesures d'atenció i acompanyament a treballadores que han patit violències masclistes.

7.3. Implantar actuacions per fer més efectiu el nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

A continuació es presenten les **actuacions i/o mesures** que es proposa realitzar per a la consecució dels objectius específics descrits a l'apartat anterior, com a actuacions concretes a favor de la igualtat de les empleades i empleats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de la integració de la dimensió de gènere d'aquesta Administració i per eliminar qualsevol tipus de discriminació basada en una qüestió de gènere.



5.2.1 Part comuna

Àmbit d'intervenció 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA PER A LA TRANSFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1.1: Aprovar i Registrar el II Pla d'Igualtat (Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya) i garantir-ne el seu seguiment.

Codi	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CGO_1	Aprovar el II Pla d'Igualtat mitjançant Acord del Govern i realitzar el corresponent registre al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques. Fer difusió del II Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Pla aprovat i publicat: SI/NO Pla registrat: SI/NO Difusió feta: SI/NO Nombre de visualitzacions de Pla Inclusió a la secció novetats del portal ATRI: SI/NO i nombre de visualitzacions	MEPAGC Direcció General de Funció Pública Consell Executiu del Govern de la Generalitat	Tercer trimestre 2023
CGO_2	Dotar l'OPPI d'un nou Reglament de funcionament i establir la periodicitat de les seves reunions, així com l'establiment del Departament d'Igualtat i Feminismes com a membre. Constituir el Grup de Treball OPPI/ II Pla Igualtat per fer el seguiment i la coordinació d'aquest II Pla d'Igualtat de gènere i establir les bases del seu funcionament i la periodicitat de les seves reunions.	Reglament de l'OPPI aprovat: SI/NO Document de constitució del grup i bases de funcionament: SI/NO	MEPAGC OPPI Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	Quart trimestre 2023

Objectiu específic 1.2: Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere que garanteixi la perspectiva de gènere en el funcionament i les estructures dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i en els organismes autònoms.

CGO_3	Impulsar i vetllar, des de la Direcció General de Funció Pública, per tal que en tots els decrets d'estructura s'estableixin les estructures organitzatives estables dels departaments de la Generalitat que assumeixen les funcions per implementar, fer el seguiment i avaluar les mesures i actuacions del II Pla d'igualtat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en compliment de l'article 8 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: Inclusió d'aquesta funció en els decrets d'estructura dels Departaments corresponents: SI/NO Nombre d'òrgans, llocs o estructures existents o creades.	Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat	2023-2024
CGO_4	Continuar amb la revisió de les descripcions de llocs de treball (DLT) amb perspectiva de gènere i amb l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge, i actualitzar la Guia per elaborar la descripció de llocs de treball.	Actualització Guia: SI/NO Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: Nombre i % de DLT revisades	Direccions de Servei dels Departaments Direcció General de Funció Pública	Periodicitat anual
CGO_5	Elaborar indicadors de gènere transversals a totes les polítiques internes i mesures en matèria de personal, i dissenyar i implementar un Índex d'Igualtat de Gènere a l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, en el si del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat, avançant en l'enfocament interseccional.	Actes reunions del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat: SI/NO Índex o indicadors determinats: SI/NO	Grup de Treball OPPI/ II Pla Igualtat Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024 – 2025

CGO_6	Difondre, a través del portal web del Departament competent en matèria de Funció Pública i mitjançant un apartat concret d'Igualtat de Gènere, informació, indicadors, materials didàctics i pedagògics, guies, instruccions i d'altres eines de treball per incorporar la perspectiva de gènere, i incloure aquesta informació en apartats específics de les intranets dels departaments. Millorar els espais de les intranets dedicats específicament a facilitar informació orientada a la promoció de la igualtat de gènere dins de l'organització, així com facilitar espais per incrementar i facilitar la comunicació i la relació entre dones comandaments. Homogeneïtzar l'estructura i contingut d'aquests espais.	Creació de l'espai Igualtat de Gènere i difusió d'informació: SI/NO Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: Creació de l'espai de les intranets i difusió d'informació: SI/NO Creació espais de comunicació i relació entre dones comandaments: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes Departaments de la Generalitat	Periodicitat anual
CGO_7	Definir indicadors i establir mecanismes de seguiment de com s'incorpora la perspectiva de gènere en els documents de contractació pública i de convocatòries de subvencions i ajuts en concurrència competitiva, així com en la resta de normativa reguladora. Fer seguiment i avaluació de la incorporació.	Definició indicadors i establiment de mecanismes de seguiment: SI/NO Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: SI/NO i % d'acompliment per Departament.	Departament d'Economia i Hisenda Departaments de la Generalitat de Catalunya	2023-2024
Objectiu específic 1.3: Assegurar la transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat. Garantir la transversalitat i incorporar persones professionals en matèria d'igualtat en els departaments i organismes autònoms.				
CGO_8	Crear la figura de l'Agent d'Igualtat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el si de la Direcció General de Funció Pública i seguint el mandat de l'article 9.3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, com a lloc amb formació específica en matèria d'igualtat per a la coordinació de l'actuació dels departaments en aquesta matèria i per a la interlocució directa amb el Departament d'Igualtat i Feminismes, així com amb el personal professional en matèria d'igualtat dels departaments.	Creació del lloc i DLT o atribució de funcions: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials	2023-2024

CGO_9	Fomentar la inclusió de persones referents amb funcions en matèria d'igualtat de gènere en els departaments i, si escau, la creació d'àrees o unitats específiques d'igualtat. Definir la tipologia, les característiques i la formació específica necessària i/o obligatòria d'aquestes persones professionals, tenint en compte que actuaran en la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i en l'aplicació, el seguiment i l'avaluació del II Pla d'igualtat. Aquests referents també actuaran com a persones interlocutores directes amb l'Agent d'Igualtat de la Direcció General de Funció Pública.	Document proposta elaborat: SI/NO Nombre de persones professionals o referents en matèria d'igualtat de gènere en cada departament i tipologia de formació específica en matèria d'igualtat.	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes Departaments de la Generalitat	2023-2025
Objectiu específic 1.4: Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació, d'acció sindical, de negociació i de participació.				
CGO_10	Continuar atenint-se al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, de conformitat amb l'article 12 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, tant pel que fa als membres titulars i com als membres suplents. En el cas que no sigui tècnicament possible aquesta representació paritària, s'haurà de motivar adequadament.	Nombre d'òrgans en què es compleix la paritat i en què no es compleix. Nombre i distribució per sexe / % dones nomenades i/o designades en òrgans col·legiats (titulars i suplents)	Departaments de la Generalitat	Periodicitat anual
CGO_11	Promoure que les organitzacions sindicals elaborin un pla per impulsar que en les candidatures a les eleccions hi hagi una representació paritària de dones i homes, amb incorporació d'aquesta previsió en la normativa i/o instruccions relatives a eleccions sindicals.	Document del pla de cada organització: SI/NO Representació Paritària segons àmbit eleccions i organització sindical: SI/NO % dones en les llistes/candidatures % dones representats	Secretaries d'Organització de les organitzacions sindicals Direcció General de Funció Pública	2023-2025

CGO_12	Assolir una representació paritària, per part de les organitzacions sindicals i l'Administració, en els òrgans de representació, negociació i/o participació, tot recollint-ho expressament en els Pactes de drets sindicals i de participació i en els Reglaments de funcionament de les diferents meses, òrgans i comissions.	Representació paritària segons òrgans de representació/negociació / participació: SI/NO i % compliment Administració i organitzacions sindicals % dones en els òrgans de representació, negociació i/o participació (titulars i suplents) Inclusió de la previsió en pactes i reglaments: SI/NO / Nombre pactes i % reglaments en que s'inclou.	Secretaries d'Organització de les organitzacions sindicals Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat	2023-2025
CGO_13	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.	Utilització paritària del crèdit sindical: SI/NO i % d'ús d'hores desagregat per sexe.	Direcció General de Funció Pública Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials (ROPER)	Periodicitat anual

Objectiu específic 1.5: Fer visible el compromís amb la comunicació inclusiva i, si escau, revisar els criteris establerts, i donar les directrius perquè en els plans de comunicació dels Departaments s'inclogui la perspectiva de gènere amb visió interseccional.

CGO_14	Elaborar un document de bones pràctiques i unes instruccions i recomanacions per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en els Plans de Comunicació, per a ús dels departaments i/o unitats, tenint en compte, entre d'altres, el contingut de la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques.	Document elaborat: SI/NO Tramesa als Gabinetes tècnics dels departaments: SI/NO	Departament d'Igualtat i Feminismes	2025-2026
--------	---	--	-------------------------------------	-----------

Objectiu específic 1.6: Estendre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de les imatges en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i a les empreses contractades per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i utilitzar totes les eines a l'abast, en suport electrònic o en suport paper, per fer visible la generalització a tot l'àmbit de l'Administració de la Generalitat d'un ús inclusiu i no sexista de les imatges i del llenguatge.

CGO_15	Revisar la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de la Generalitat de Catalunya, publicada l'any 2011, des d'una perspectiva de gènere, i fer-ne difusió.	Actualització feta: SI/NO Difusió feta: SI/NO	Secretaria de Política Lingüística (Departament de Cultura) Departament d'Igualtat i Feminismes	2023-2025
CGO_16	Supervisar que tots els textos normatius, acords i instruccions, convocatòries de selecció i provisió, ofertes d'ATRI, entre d'altres, fan un ús del llenguatge inclusiu i no sexista, fent servir formes genèriques de forma preferent i formes dobles en les referències a professions, oficis, llocs de treball, categories, càrrecs o funcions.	Dades de l'informe sobre l'execució de les mesures del pla d'Igualtat dels Departaments: - Nombre de textos revisats - % textos amb llenguatge inclusiu rebuts - Assignació funció de control en el si dels Departaments: SI/NO	Departaments de l'Administració de Generalitat de Catalunya Assessories Jurídiques i serveis lingüístics dels Departaments	Periodicitat anual
CGO_17	Establir un catàleg d'imatges, d'ús comú per a tots els Departaments, que garanteixi una visibilització paritària i interseccional (gènere, origen, edat, LGBTI+, discapacitat, etc.) del personal de l'Administració de la Generalitat i un ús inclusiu i no sexista del llenguatge, així com l'eliminació d'estereotips.	Catàleg realitzat: SI/NO	Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026

CGO_18	Fer difusió de material informatiu i formatiu sobre l'ús inclusiu i no sexista de la llengua, com evitar expressions sexistes, els usos androcèntrics i els estereotips de gènere.	Campanya de difusió: SI/NO Nombre de visualitzacions.	Departament d'Igualtat i Feminismes	Periodicitat anual
CGO_19	Garantir que tots els formularis i documents administratius siguin inclusius respecte al gènere, en compliment de la normativa d'aplicació, pel que fa a la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, així com a la diversitat familiar o heterogeneïtat del fet familiar.	Nombre de formularis revisats Nombre i % de formularis que compleixen amb l'Acord de Govern.	Departaments de la Generalitat de Catalunya Departament d'Igualtat i Feminismes	Periodicitat anual

Àmbit d'intervenció 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu específic 2.1: Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional a l'Administració Pública que afavoreixin la igualtat de gènere.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
APD_1	Fer seguiment de l'estat de situació de la plantilla i dels diferents cossos/categories laborals, desagregada per sexe i edat. Fer proposta de mesures relacionades amb l'accés, la promoció professional i les condicions laborals per aconseguir un equilibri en la representació dones-homes, tenint especial consideració respecte de les categories de personal laboral i els cossos funcionaris en què hi hagi poca presència de dones. Fer campanyes per donar a conèixer aquestes professions/col·lectius amb poca presència de dones, incentivar el seu accés a dones i que ho vegin com una opció de futur.	Document amb proposta de mesures: SI/NO Nombre de campanyes realitzades.	Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes Departaments de la Generalitat	2023-2024
APD_2	Instar la modificació de la normativa en matèria d'accés a la funció pública per establir mesures que permetin fomentar i assolir la presència equilibrada de dones i homes en els cossos i categories laborals en què hi hagi infrarepresentació² de dones, com per exemple la reserva de places. Estudiar la possibilitat de valorar la formació en igualtat de gènere com a mèrit en els processos selectius i de promoció.	Informe de la viabilitat de la Subdirecció General d'Assessorament Jurídic de la Direcció General de Funció Pública: SI/NO Modificació normativa: SI/NO Impacte mesura/es	Direcció General de Funció Pública	2023-2025

² Infrarepresentació de dones: quan les dones es trobin presents o representades en un percentatge igual i inferior al 40%.

APD_3	Establir mesures pel que fa als sistemes de provisió de llocs de treball per eliminar el sostre de vidre, com per exemple la valoració de la formació en matèria d'igualtat de gènere i en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, entre d'altres relacionades. Establir com a tercer criteri de desempat la resolució en favor de les dones candidates si es tracta d'una tipologia de llocs i/o cos o cossos o categories amb infrarepresentació de dones, sens perjudici d'instar la modificació de la normativa en matèria de provisió pel que fa a l'ordre dels criteris de desempat.	Informe de la viabilitat de la Subdirecció General d'Assessorament Jurídic de la Direcció General de Funció Pública: SI/NO Nombre de convocatòries en què s'incorpora la mesura i nombre de dones que són seleccionades per departament. Modificació normativa: SI/NO Impacte mesura/es	Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat de Catalunya	2023-2025
APD_4	Fer estudi i anàlisi del nombre de candidatures i de les persones finalment seleccionades tant pel que fa a les convocatòries de llocs de treball de col·lectius (cossos/categories) amb baixa presència de dones, així com dels llocs de comandament, així com altres llocs proveïts pels sistemes de lliure designació i per concurs específic. Desagregar aquestes dades per sexe i edat, per tal d'analitzar les possibles causes per les quals no hi ha una presència paritària i equitativa d'homes-dones en tots els cossos/categories/llocs de comandament, i per poder dissenyar i implementar actuacions que contribueixin a eliminar aquest desequilibri.	Nombre de Departaments que han fet estudi analitzant les causes per les quals no hi ha una presència equilibrada de dones i homes. Nombre de dones que accedeixen segons cossos/especialitats/llocs de comandament i nombre de persones que accedeixen a cossos/especialitat o categories amb baixa presència de dones, desagregada per sexe/departament.	Direccions de Serveis dels Departaments Secretaria d'Administració i Funció Pública	Periodicitat anual
APD_5	Revisar el nombre i tipus de temes en matèria d'igualtat de gènere que consten en els diferents temaris per a l'accés dels diferents cossos, especialitats, escales i categories, i fer proposta per a la seva modificació tenint en compte les novetats normatives en aquesta matèria.	Revisió de tots els temaris: SI/NO Proposta de modificació realitzada: SI/NO Nombre de temaris modificats.	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2025

APD_6	Fer un estudi i proposta de mesures per a l'ajornament de proves físiques en els processos selectius, pel que fa a persones aspirants que es trobin en situació d'embaràs, part o puerperi.	Estudi realitzat: SI/NO Nombre de mesures i nombre de col·lectius afectats. Mesures aplicades per col·lectiu/cos/categoria.	Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat	2024-2025
APD_7	Crear una Borsa de Treball d'ocupació temporal per a la selecció de personal funcionari interí a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per tal d'homogeneïtzar els criteris de selecció i aconseguir una major objectivitat.	Creació de la borsa de treball: SI/NO Nombre de dones seleccionades.	Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat	2023-2024
Objectiu específic 2.2: Garantir l'assoliment d'una representació paritària de sexes en tots els processos de selecció i provisió, així com la formació en matèria d'igualtat dels òrgans de selecció i provisió.				
APD_8	Incloure la matèria relativa a la igualtat i perspectiva de gènere en la formació de capacitació de les persones que conformen l'Òrgan Tècnic de Provisió de Llocs de Treball (OTPL) i fer una formació de reciclatge sobre aquesta matèria a les persones ja acreditades com a OTPL.	Inclusió de la matèria en el curs de capacitació de l'OTPL: SI/NO Reciclatge OTPL: SI/NO Nombre d'OTPL que han rebut la formació, desagregada per sexe.	Direcció General de Funció Pública	2023-2025
APD_9	Continuar amb les accions de formació en igualtat i perspectiva de gènere, en perspectiva LGBTI+ i en igualtat de tracte i no discriminació de les persones que participen en els diferents òrgans de selecció i provisió, incloses les que realitzen entrevistes personals, tot incloent bones pràctiques a l'hora de fer selecció i entrevistes personals.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: SI/NO Nombre de persones formades, nombre de cursos i tipologia de cursos i llocs ocupats per les persones formades.	Escola d'Administració Pública de Catalunya Direccions de Serveis dels Departaments Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	Periodicitat anual

APD_10	Continuar vetllant per la representació paritària i interseccional de sexes en tots el processos de selecció i provisió de llocs de treball pel que fa als tribunals i comissions d'avaluació, inclosa la representació sindical que participa en les comissions d'avaluació. Fomentar entre els departaments la composició paritària de les juntes de mèrits en relació amb els concursos específics, tant pel que fa als membres titulars com suplents. Establir la necessitat de justificació de la impossibilitat d'atendre aquesta paritat. Vetllar per la formació en igualtat i/o en perspectiva de gènere i perspectiva LGBTI+ de les persones que conformen aquests òrgans i de les persones assessores, especialment en el cas de persones que realitzen entrevistes personals o per competències.	Dades de l'informe sobre l'execució de les mesures del pla d'Igualtat dels Departaments: - Nombre processos en què es compleix aquesta representació paritària. - Nombre processos en què es compleix aquesta representació paritària sindical. - Nombre d'informes i motius d'impossibilitat. - % de dones participants en els processos de promoció/provisió, amb interseccionalitat de dades	Direccions de Serveis dels Departaments Direcció General de Funció Pública	Periodicitat anual
Objectiu específic 2.3: Detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencar el sostre de vidre.				
APD_11	Fer una enquesta per obtenir dades quantitatives i qualitatives dels motius pels quals les dones es presenten o no a llocs de comandament o llocs singulars, les barreres que es troben, l'edat en què promocionen, com afecta tenir persones dependents a càrrec i què caldria perquè s'hi presentessin més, així com l'encreuament amb altres desigualtats. Fer proposta de mesures correctores en el sí del Grup de treball OPPI/II Pla d'Igualtat.	Enquesta feta: SI/NO Anàlisi resultats enquesta: SI/NO Proposta de mesures: SI/NO	Departaments de la Generalitat de Catalunya Departament d'Igualtat i Feminismes Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat	2024-2025

APD_12	Revisar els criteris i barems de selecció, així com les preguntes que es fan en les entrevistes. Fer una guia/orientacions amb perspectiva de gènere accessible per a personal de RRHH i òrgans/professionals avaluadors, però també per a la resta de persones que participen en entrevistes i processos de selecció.	Revisió dels criteris/barems: SI/NO Elaboració document guia/orientacions amb perspectiva de gènere interseccional.	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes Departaments de la Generalitat de Catalunya	2023-2025
--------	--	--	---	-----------

Àmbit d'intervenció 3: CONDICIONS LABORALS, i SALUT PER A L'EQUITAT

Objectiu específic 3.1: Continuar garantint que en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CLS_1	Realització d'una enquesta quantitativa i qualitativa en relació amb la possible existència de desigualtats per motiu de gènere sobre diferents condicions laborals (edat/motius accés, edat/motius jubilació, llocs ocupats i mobilitat interna, opcions/motius/barreres per a la promoció, gaudiment i motius de permisos i llicències, satisfacció amb funcions que es desenvolupen, necessitats respecte l'horari i jornada, satisfacció i necessitats de condicions de salut laboral, etc.), amb enfocament interseccional.	Haver elaborat l'enquesta: SI/NO Analitzar els resultats de l'enquesta: SI/NO Nombre de persones, desagregada per sexe, que responen l'enquesta.	Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2023-2025
CLS_2	Fer difusió de l'existència de la Bústia ètica com a mecanisme per a poder comunicar fets i actuacions comesos o omesos a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació amb la gestió de persones i l'aplicació correcta de les normes de funció pública, amb perspectiva de gènere.	Campanya de difusió de la bústia: SI/NO	Àrea de Bon Govern	2023-2025
CLS_3	Fer difusió de l'existència de les unitats d'igualtat o dels professionals en matèria d'igualtat de cada departament i del formulari de consultes, preguntes i suggeriments en matèria d'igualtat, per a garantir la participació del personal en matèria d'igualtat i poder detectar aspectes o àrees de millora.	Anunci portal ATRI (apartat novetats): SI/NO Nombre de consultes/preguntes o suggeriments rebuts.	Direcció General de Funció Pública Departaments de la Generalitat de Catalunya.	Periodicitat Anual
CLS_4	En la regulació, negociació o establiment d'acords en relació amb noves mesures o condicions laborals, acompanyar l'estudi o negociació d'aquestes mesures o condicions d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere així com en relació amb la conciliació de la vida familiar i laboral.	Informe-proposta elaborat i tramitat: SI/NO Nombre i % d'informe realitzats.	Direcció General de Funció Pública	2023-2024
CLS_5	Elaborar i aplicar el protocol de transició de gènere al lloc de treball.	Protocol elaborat: SI/NO Nombre d'acompanyaments en la transició de gènere	Departament d'Igualtat i Feminismes	2023-2024

Objectiu específic 3.2: Estudiar i analitzar els diferents col·lectius i unitats tradicionalment representats majoritàriament per un sol sexe, revisar la possible incidència de les condicions de treball i proposar mesures per impulsar la presència d'ambdós sexes.				
CLS_6	Elaborar un informe anual per analitzar el nombre d'empleats/ades segons tipologia de llocs/categories i departaments, col·lectius, edat, gènere i tipus de vinculació, per comprovar, entre d'altres, que es manté la representació paritària que pot existir en algun col·lectiu i determinar els col·lectius en què hi hagi una clara infrarepresentació femenina o una considerable desigualtat/biaix entre dones i homes, i revisar la possible incidència de les condicions de treball (retribucions, horari, jornada, etc). Presentar aquest informe al Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: Nombre col·lectius amb sobrerepresentació dels homes % de dones per col·lectiu Tipologia de llocs de treball amb menys presència de dones Presentació de l'informe al Grup de treball OPPI/II Pla Igualtat	Secretaria d'Administració i Funció Pública Departaments de la Generalitat de Catalunya Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat	Periodicitat anual
Objectiu específic 3.3: Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal de l'Administració, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral. 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals.				
CLS_7	Realitzar un estudi del temps de treball/vida/cicle vital, per contemplar mesures que regulin i garanteixin, amb perspectiva de gènere, el dret a la desconexió digital, el dret al temps, el risc de fatiga informàtica, etc. Presentar les recomanacions que surtin de l'estudi al Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat, per valorar la implementació de mesures.	Realització de l'estudi: SI/NO Presentació recomanacions al Grup: SI/NO	Departament d'Igualtat i Feminismes Àrea de Prevenció i Salut Laboral/ Direcció General de Funció Pública	2023-2025
CLS_8	Fer estudis aplicats amb perspectiva de gènere interseccional per conèixer les causes de l'absentisme laboral per motius de salut i analitzar-les per col·lectius i per raó de sexe i edat, en el marc del Pla d'absentisme. Elaborar un estudi amb el percentatge de D/H que s'absenten per motius de salut i en relació amb la ràtio de dones a l'Administració. Afegir a l'estudi un apartat de recomanacions.	Realització de l'estudi: SI/NO Apartat de recomanacions aplicades: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral/ Direcció General de Funció Pública	Periodicitat anual

CLS_9	Continuar amb l'anàlisi detallada del conjunt de les mesures vigents pel que fa a l'especial protecció al personal sensible segons la seva situació vital i els riscos associats, i detectar les diferències percentuals pel que fa al gènere: - Elaborar una anàlisi del conjunt de les mesures vigents pel que fa a l'especial protecció al personal sensible: maternitat, lactància, embaràs, discapacitat i altres adaptacions dels llocs de treball per motius de salut. (PREVEN) - Elaborar una anàlisi de riscos associats al personal (funcionari i laboral) amb perspectiva de gènere. - Tenir especialment en compte els riscos físics i psicosocials amb perspectiva de gènere. Amb tots aquests informes s'elaborarà una recomanació per corregir els possibles déficits estructurals o funcionals.	Haver fet l'informe d'anàlisi de les mesures vigents des dels diferents Serveis de Prevenció dels departaments: SI/NO Realització de les recomanacions: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral de la DGFP Serveis de Prevenció de Riscos Laborals dels Departaments Comissió paritària general PRL	Períodicitat anual
Objectiu específic 3.4: Reduir l'impacte de gènere pel que fa a la sinistralitat laboral.				
CLS_10	Instar els Serveis de Prevenció de Riscos Laborals a presentar les dades dels informes de sinistralitat laboral desagregades per sexe, en especial: Col·lectiu Lloc on es trobava la persona accidentada Forma d'accident Lloc on s'ha esdevingut l'accident Accidents de trànsit Gravetat de la lesió Descripció de la lesió /part lesionada	Haver presentat les dades desagregades per sexe en els informes de sinistralitat laboral elaborades pels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals dels Departaments: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral de la DGFP Serveis de Prevenció de Riscos Laborals dels Departaments	Períodicitat anual

Objectiu específic 3.5: Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.				
CLS_11	Elaborar i implementar un procediment d'actuació que estableixi els criteris que han d'aplicar els/les professionals de la prevenció i la salut laboral respecte a la integració de la perspectiva de gènere en la política preventiva.	Elaboració procediment: SI/NO Tramesa als Departaments: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral DGFP Institut de Seguretat i Salut Laboral Comissió paritària general PRL	2023-2025
CLS_12	Potenciar la participació paritària com a delegats i delegades de prevenció i membres dels Comitès de Seguretat i Salut dels Departaments, i com a membres dels Comissions Paritàries de Prevenció de Riscos Laborals.	Document amb propostes per la part sindical: SI/NO Informe sobre composició dels òrgans de participació en PRL als Departaments i a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. % de delegats/ades de PRL i increment de participació del sexe menys representat.	Secretaries d'Organització de les organitzacions sindicals presents als Comitès de Seguretat i Salut Comissió paritària sectorial PRL Direcció General de Funció Pública	2023-2026
CLS_13	Incloure la perspectiva de gènere en totes les fases de PRL: Les Memòries dels Serveis de Prevenció de Riscos dels departaments s'elaboraran amb perspectiva de gènere. Actualitzar les avaluacions dels llocs de treball per incloure la perspectiva de gènere. Donar especial tractament als riscos psicosocials i a la salut mental, per tal de reduir aquests riscos. Realitzar avaluacions de riscos psicosocials des d'una perspectiva de gènere. Crear un grup de treball tècnic amb tots els serveis de prevenció de riscos laborals per a la coordinació i l'establiment de criteris d'implementació.	Haver inclòs la perspectiva de gènere en les memòries de prevenció de Riscos dels Departaments: SI/NO Nombre Avaluacions Actualitzades Grup de treball tècnic creat: SI/NO Nombre de reunions Grup	Àrea de Prevenció, Salut Laboral DGFP Serveis de Prevenció de Riscos Laborals dels departaments de la Generalitat	Periodicitat anual

CLS_14	Formar en perspectiva de gènere el personal tècnic de PRL dels Departaments, així com a tots els/les agents implicats, responsables i tècnics, per tal que també es puguin incloure en les formacions obligatòries en matèria de PRL que s'imparteixen als empleats i empleades.	Proposta de formació específica per part dels Departaments: SI/NO Nombre d'actuacions formatives impartides anualment Incorporació de la perspectiva de gènere en la formació preventiva del personal: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral DGFP Departament d'Igualtat i Feminismes Escola d'Administració Pública de Catalunya Serveis i àrees de Formació i Serveis PRL dels departaments de la Generalitat	Periodicitat anual
CLS_15	Impulsar campanyes específiques de caràcter informatiu i preventiu, des de la perspectiva de gènere, en matèria de salut, prevenció de malalties i exposició als riscos laborals i promoure pràctiques saludables per a fomentar el benestar emocional amb perspectiva de gènere, tenint en compte la identitat de gènere. Augmentar la sensibilització, el coneixement i la comprensió del climateri i la menstruació, i de la simptomatologia associada, del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Presentació de les campanyes per departaments a la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals: SI/NO	Àrea de Prevenció i Salut Laboral DGFP Serveis PRL dels departaments Comissió paritària general PRL Institut Català de Seguretat i Salut Laboral	Periodicitat anual

Objectiu específic 3.6: Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.

CLS_16	Analitzar i vetllar per l'adaptació dels Equips de Protecció Individuals a les condicions i característiques de dones i homes i persones no binàries. Adaptar aquest equip de forma progressiva. Adaptar la senyalització preventiva per tal que sigui inclusiva i eviti la segregació.	Nombre d'equips revisats Nombre d'EPIS adaptats Tipologia de modificacions realitzades en els senyals.	Àrea de Prevenció i Salut Laboral DGFP Serveis PRL dels departaments Institut Català de Seguretat i Salut Laboral Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2025 Periodicitat anual
CLS_17	Revisar els espais, equipaments i instruments de treball, i introduir els canvis necessaris, de manera que els espais de treball tinguin en compte la perspectiva de gènere, la interseccionalitat i la diversitat, com és el cas de vestuaris, lavabos amb una pica interior per a l'ús de la copa menstrual, entre d'altres. Revisar i adaptar els uniformes o roba de treball, des d'una perspectiva de gènere, per tal d'adaptar-la a la morfologia de la dona. Analitzar l'adaptació dels lavabos per a què siguin inclusius en clau de gènere i que a la vegada incorporin mesures arquitectòniques facilitadores per a l'ús de productes menstruals (copa). Revisar la retolació per incloure la perspectiva i la diversitat de gènere, incorporant persones Trans i no binàries. Habilitar un espai canviador i un espai d'al·letament als edificis que també estigui disponible per a les visites. Crear espais de cures en els edificis de l'Administració i habilitar aquests espais en cas d'esdeveniments claus.	Nombre i tipologia d'espais, equipaments o instruments revisats. Nombre de lavabos adaptats i nombre d'espais de cures. Nombre d'uniformes/roba adaptada. Modificació de la retolació: SI/NO	Direccions de Serveis dels Departaments	2023-2026
CLS_18	Analitzar l'espai de treball que ocupen dones i homes, amb relació a la seguretat física i psicològica, les dimensions, situació, lluminositat, equipament, etc., i fent l'encreuament amb indicadors d'interseccionalitat (edat, discapacitat, etc.).	Nombre d'espais revisats. Nombre d'espais que requereixen adaptacions.	Serveis PRL dels Departaments	2024-2025

Àmbit d'intervenció 4: REORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 4.1: Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
RTC_1	Elaborar una enquesta interna sobre els usos del temps per analitzar el grau de coneixement de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada de treball, així com del concepte de corresponsabilitat i per analitzar quines mesures utilitzen més les dones i els homes de cara a potenciar mesures que incrementin aquesta corresponsabilitat. Presentar els resultats a l'OPPI per a poder elaborar un informe que s'eleva a la MEPAGC per a l'estudi i negociació de possibles mesures laborals.	Elaboració enquesta en relació amb l'ús del temps, de les mesures de conciliació i sobre la corresponsabilitat: SI/NO % d'ús dels permisos, mesures de flexibilitat, reduccions i excedències per motiu de conciliació per cos/escala/especialitat/nivell del lloc o categoria, desagregada per sexe i per departaments. Nombre de llocs de treball amb jornades superiors a la normal, amb horari de dedicació especial i amb horari especial, desagregada per sexe i departament. Presentació informe MEPAGC: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2025
RTC_2	Fer difusió entre el personal de l'Administració dels resultats de l'enquesta sobre el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada de treball.	Document amb les mesures de difusió proposades: SI/NO -web, sessions informatives, etc. Difusió efectiva: nombre de visites del document publicat	Direcció General de Funció Pública	2024-2025

RTC_3	Fer una campanya informativa i divulgativa de sensibilització i per promoure la necessària coresponsabilitat, la reorganització dels usos del temps d'ambdós sexes, així com pel que fa a les mesures/permisos de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, a través d'espais de divulgació del web de Funció Pública. Elaborar una Guia de permisos i llicències i altres mesures, en relació amb la conciliació.	Campanya de difusió/divulgació: SI/NO Guia de permisos, llicències i altres mesures realitzada i publicada: SI/NO	Secretaria d'Administració i Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2023-2026
Objectiu específic 4.2: Promoure actuacions per a què les persones que ocupen llocs de responsabilitat, gaudeixin dels permisos i altres drets relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.				
RTC_4	Difondre les experiències de bones pràctiques en matèria de conciliació, coresponsabilitat i ètica de la cura a persones dependents a través dels espais de divulgació del web de Funció Pública i del Departament d'Igualtat i Feminismes, especialment pel que fa a les persones que ocupen llocs de comandament o de responsabilitat.	Campanya de difusió/divulgació/sensibilització: SI/NO	Secretaria d'Administració i Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026
Objectiu específic 4.3: Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.				
RTC_5	Impulsar un estudi, amb perspectiva de gènere, sobre l'impacte que han tingut els diferents canvis normatius efectuats en els darrers anys en relació amb les mesures de conciliació implementades: Elaborar una enquesta sobre el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada de treball i sobre les necessitats actuals del personal. Fer una comparativa amb els anys anteriors. Trametre l'informe elaborat al Grup de treball de mesures laborals (MEPAGC).	Haver elaborat una enquesta en relació amb l'ús de les mesures de conciliació SI/NO Haver elaborat un informe al respecte: Sí/NO Tramesa de l'informe al Grup de Treball de Mesures laborals: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Grup de treball de mesures laborals (MEPAGC).	2024-2025

RTC_6	Continuar analitzant les mesures existents de conciliació laboral i familiar i fer propostes d'ampliació o modificació d'aquestes mesures en el si del Grup de treball de mesures laborals de la MEPAGC, amb la intenció d'adaptar els permisos i mesures a les necessitats actuals del personal i tenint en compte, especialment, les famílies monoparentals, la diversitat familiar i la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.	Nombre de reunions anuals del Grup. Nombre de mesures de conciliació proposades i noves mesures adoptades.	Direcció General de Funció Pública MEPAGC - Grup de treball de negociació de mesures laborals.	2023-2026
RTC_7	Elaborar un estudi intern sobre noves formes d'organització i noves eines de gestió del temps de treball, de seguiment i avaluació de la seva implementació.	Estudi realitzat: SI/NO	Secretaria d'Administració i Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026
RTC_8	Aprovar un document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos del temps a l'Administració de la Generalitat (horaris màxims de convocatòria d'actes públics, horaris de pausa de dinar, tancament d'edificis públics, horaris màxims de convocatòria de reunions i convocatòria en horari de presència obligatòria i prioritzar reunions al matí, foment de les noves tecnologies per a la realització de reunions, bones pràctiques en la gestió eficaç de les reunions, garantir el dret a la desconnexió digital, etc.).	Document aprovat: SI/NO	Secretaria d'Administració i Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026

Àmbit d'intervenció 5: RETRIBUCIONS I VALOR DELS TREBALLS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 5.1: Crear el registre salarial per a donar la màxima transparència.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
RTR_1	Crear el registre salarial anual, per tal de donar màxima transparència a les retribucions percebudes pel personal que presta serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Creació del Registre: SI/NO	Direcció General de Pressupostos	2023-2025

Objectiu específic 5.2: Eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat real retributiva entre dones i homes a l'Administració de la Generalitat.

RTR_2	Comprovar si hi ha bretxa salarial entre homes-dones, analitzar i determinar les causes i fer propostes d'actuacions per modular les tendències, seguint les recomanacions de la OIT.	Informe específic: SI/NO / evolució % bretxa salarial. Existència d'un càlcul de bretxa salarial (valor mitjà i mediana): SI/NO Evolució de la bretxa salarial	Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat Direccions de Servei dels Departaments Direcció General de Pressupostos Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026
-------	---	--	---	-----------

RTR_3	Realitzar periòdicament una anàlisi sobre l'impacte de gènere als departaments i organismes públics, de les quanties retributives corresponents als complements variables o retribucions complementàries que perceben les treballadores i els treballadors de l'Administració de la Generalitat, especialment pel que fa als plusos/complements de turnicitat, nocturnitat i hores extraordinàries, així com l'ocupació de llocs de treball amb jornades superiors a la normal. Fer proposta de mesures correctores.	Document amb proposta d'anàlisi: SI/NO Document amb proposta de mesures correctores: SI/NO	Direcció General de Pressupostos Direccions de Serveis dels Departaments Direcció General de Funció Pública	Periodicitat anual
RTR_4	Fer una valoració dels grups professionals de personal laboral, amb perspectiva de gènere, de cara a la negociació del VII Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Valoració de llocs/categories: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya	2023-2025

Àmbit d'intervenció 6: FORMACIÓ PER A LA TRANSFORMACIÓ DE GÈNERE

Objectiu específic 6.1: Formar i conscienciar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere i garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
FIC_1	Incloure específicament la matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere interseccional, així com sobre igualtat i no discriminació de persones LGBTI+, i altres tipus de discriminació, sobre diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i diversitat familiar, com a part específica del Pla de formació de la Generalitat i en el catàleg de cursos de l'EAPC, establint-la com a formació estratègica en els casos de llocs de comandament i llocs singulars amb persones a càrrec. Establir també una formació bàsica i mòduls específics per a tot el personal de l'Administració i el personal de nou accés, mitjançant píndoles informatives o manuals d'acollida. Ampliar la formació oberta de l'EAPC pel que fa a la matèria d'igualtat d'oportunitat i afegir enllaços per a la seva oportuna lectura a través dels manuals d'acollida.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: SI/NO. Nombre de formacions impartides segons tipologia de lloc ocupat i tipologia de temàtica de la formació.	Escola d'Administració Pública de Catalunya Direcció General de Funció Pública Direccions de Serveis dels Departaments Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments Departament d'Igualtat i Feminismes	Periodicitat anual
FIC_2	Recollir i analitzar les dades sobre les persones que han rebut formació específica en matèria d'igualtat: per sexe, departament i lloc de treball ocupat, i tenir en compte aquells departaments on conflueixin empleats/ades de col·lectius molt masculinitzats o feminitzats. Analitzar els resultats en el si del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat.	Document amb informe d'anàlisi: SI/NO Actes de les reunions del grup: SI/NO	Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	2023-2025

FIC_3	Fer una diagnosi a nivell departamental de les necessitats i demandes formatives en matèria de gènere i estudiar les conclusions en el si del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat per elaborar un document-proposta sobre necessitats formatives en matèria d'igualtat de gènere per al seu trasllat als Departaments de cara a la inclusió en els Plans de formació departamentals, així com a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.	Document diagnosi: SI/NO Actes de les reunions del grup: SI/NO Document proposta necessitats formatives: SI/NO Trasllat informe als Departaments/EAPC: SI/NO	Departament d'Igualtat i Feminismes Direccions de Serveis dels Departaments Serveis i àrees de Formació dels Departaments Escola d'Administració Pública de Catalunya Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat	2023-2025
FIC_4	Instar les unitats responsables dels Departaments i de l'EAPC a incrementar significativament l'oferta formativa en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats i no discriminació, amb indicació de la formació recomanada, així com pel que fa a la formació i mentoria en lideratge femení.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: Nombre d'accions formatives en igualtat i perspectiva de gènere incloses en els plans de formació anuals / Nombre d'hores de formació impartides/ Increment de l'oferta formativa en relació amb exercicis anteriors	Escola d'Administració Pública de Catalunya Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat Departament d'Igualtat i Feminismes Direcció General de Funció Pública. Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	Periodicitat anual
FIC_5	Incrementar l'oferta formativa específica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, bon tracte i no discriminació de persones LGBTI+, i en particular sobre diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i diversitat familiar, així com en llenguatge i comunicació inclusiva, dirigida al personal de les àrees de prevenció de riscos laborals, de gestió de personal o recursos humans, personal d'àrees o unitats de comunicació, personal	Nombre de formacions de gènere realitzades per departament i per cada tipus d'àrea. Nombre de persones formades en gènere per departament i àrea.	Direccions de Serveis dels Departaments Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	Periodicitat anual

	d'atenció al públic, i personal que presta serveis en els àmbits de salut, educació, infància, adolescència i joventut, persones grans, justícia, esport, cultura i serveis socials. Fomentar la realització d'aquest tipus de formació al personal de col·lectius fortament masculinitzats. Incloure aquestes matèries com un dels punts a tractar en altres formacions relacionades (PRL, gestió de personal, etc.).	Nombre de formacions dirigides a unitats i col·lectius específics	Escola d'Administració Pública de Catalunya	
FIC_6	Donar prioritat per a l'accés a la formació relacionada amb les tasques del lloc de treball, com a formació de reciclatge, a aquelles persones que es reincorporen després de gaudir d'un permís o d'algun tipus d'excedència per motiu de conciliació de la vida familiar i personal.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: SI/NO -% dones formades -% de persones post permisos en formació	Direccions de Serveis dels Departaments Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	Periodicitat anual
Objectiu específic 6.2: Vetllar perquè les persones formadores (siguin de l'Administració o d'empreses o entitats contractades) tinguin formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere.				
FIC_7	Instar les unitats responsables de l'EAPC i els Departaments a comprovar que les persones formadores, especialment en matèries de comunicació, RRHH i Prevenció de Riscos Laborals, tenen formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere, i a comprovar que tots els continguts i materials utilitzats per a dur a terme la formació siguin amb un llenguatge inclusiu, no sexista i amb perspectiva de gènere inclusiva no discriminatòria LGBTI+.	Dades de l'informe anual dels departaments sobre l'execució de les mesures del II Pla d'Igualtat: SI/NO -% de formadors/es amb formació de gènere	Escola d'Administració Pública de Catalunya Direcció General de Funció Pública. Departament d'Igualtat i Feminismes Àrees/ Serveis de formació i de RRHH dels Departaments	Periodicitat anual

Objectiu específic 6.3: Formar en comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere interseccional no binària el personal de les Àrees de Comunicació, d'Organització, Gabinetes Tècnics, de Recursos Humans/gestió de personal, personal d'atenció al públic i càrrecs de comandament.

FIG_8	Instar els Departaments a incloure en els plans formatius departamentals, formació específica en comunicació amb perspectiva de gènere i interseccional, especialment pel que fa a personal de les Àrees de Comunicació, d'Organització, Gabinetes Tècnics, de Recursos Humans/gestió de personal, personal d'atenció al públic i càrrecs de comandament.	- Nombre de persones amb formació específica de gènere e les àrees esmentades - Nombre de persones formades en gènere anualment de cada Departament i àrea esmentades - % de formacions en gènere respecte la formació total del departament	Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat Direcció General de Funció Pública Escola d'Administració Pública de Catalunya Direccions de Serveis dels Departaments	2023-2025
--------------	--	--	--	------------------

Objectiu específic 6.4: Formar el personal directiu i/o alt càrrec en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

FIG_9	Incloure la matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere, amb caràcter estratègic, en la formació prèvia i Plans d'acollida del personal directiu i alts càrrecs.	Informe-proposta: SI/NO Inclusió en el Pla d'acollida i com a formació obligatòria: SI/NO	Secretaria d'Administració i Funció Pública Escola d'Administració Pública de Catalunya Departament d'Igualtat i Feminismes	2024-2026
--------------	---	---	--	------------------

Àmbit d'intervenció 7: ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES

Objectiu específic 7.1: Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
EAVM_1	Elaborar una enquesta a la plantilla per detectar el grau de coneixement del nou Protocol així com per recollir dades quantitatives i qualitatives (percepcions, necessitats, demandes, oportunitats) sobre l'existència, prevenció i abordatge de les diferents violències masclistes i violències LGBTI-fòbiques dins la Generalitat. Analitzar possibles motius pels quals hi ha un nivell baix de sol·licituds d'intervenció.	Enquesta elaborada: SI/NO Grau de coneixement Nombre de persones participants, desagregades per gènere. Document amb anàlisi i conclusions de l'enquesta: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern Departament d'Igualtat i Feminismes Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat	2023-2024
EAVM_2	Elaborar els documents tècnics i guies que acompanyen el nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i fer-ne difusió. Garantir la participació de la part social en l'elaboració d'aquests documents tècnics, en el si de l'OPPI.	Documents tècnics elaborats: SI/NO Difusió a través del web de Funció Pública: SI/NO Nombre de visualitzacions. Difusió mitjançant ATRI: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern Departament d'Igualtat i Feminismes OPPI	2023-2024

EAVM_3	Elaborar estratègies de prevenció per erradicar conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i per millorar-ne la seva detecció quan ocorrin. Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en el protocol i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.	Realitzat: SI/NO. Mitjana de temps de resolució de les denúncies presentades.	Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern Departament d'Igualtat i Feminismes	2023-2025
EAVM_4	Instaurar la figura de la persona referent en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en cada departament per acompanyar i assessorar la persona en la tramitació de la sol·licitud d'intervenció de Protocol.	Llista de persones referents dels Departaments: SI/NO Nombre de persones referents per departament.	Direcció General de Funció Pública Departament d'Igualtat i Feminismes Direccions de Servei i/o Serveis PRL dels Departaments	2023-2025
EAVM_5	Dissenyar un pla de difusió del nou Protocol per tal que sigui visible, accessible i conegut entre el personal, així com a través del portal web del Departament competent en matèria de Funció Pública i a través de les intranets dels Departaments, mitjançant un apartat concret i executar les mesures descrites en el protocol sobre informació i sensibilització. Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió a través dels mitjans adequats (intranets, díptics, butlletins, ...) Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigides a tots els col·lectius implicats en l'Administració de la Generalitat, i establir algun sistema telemàtic on es puguin fer consultes anònimes en matèria d'assetjament. Dissenyar un pla de formació per garantir que tot el personal coneix el Protocol. Incloure formació sobre el protocol pel que fa a la formació d'altres matèries com poden ser les formacions de prevenció de riscos laborals.	Pla de difusió elaborat i implementat: SI/NO Difusió informació i dels mecanismes: SI/NO Elaboració codis de bones pràctiques i principis d'actuació: SI/NO Creació sistema telemàtic per fer consultes anònimes: SI/NO i nombre de consultes anònimes Pla de formació fet: SI/NO Incorporació d'informació en altres formacions de riscos laborals: SI/NO	Àrea de Bon Govern Direcció General de Funció Pública Direccions de Servei i Gabinetes Tècnics dels Departaments Escola d'Administració Pública de Catalunya.	2023-2025

EAVM_6	Fer estudis de clima laboral per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, amb atenció a la discriminació múltiple a partir d'un enfocament interseccional, així com per dissenyar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions, com ara augment de les incapacitats temporals o de l'accidentabilitat, absentisme, incompliments d'horari, increment demanda d'atenció mèdica, rotació, disminució de la productivitat, etc.	Estudi realitzat: SI/NO Nombre d'estudis realitzats Nombre/tipus de canvis efectuats a partir de l'estudi	Serveis de Prevenció de Riscos Laboral dels Departaments	Segons aplicació del protocol
Objectiu específic 7.2: Establir mesures d'atenció i acompanyament a treballadores que han patit violències masclistes.				
EAVM_7	Analitzar les mesures existents dirigides a les treballadores que han patit violències masclistes - dins l'àmbit laboral o no- (per exemple, canviar àgilment de departament, mesures específiques de conciliació, benestar físic i psicològic en el lloc de treball,...) i aprovar aquelles noves mesures d'atenció i acompanyament que es considerin necessàries. Establir Convenis amb altres Administracions per a fer possible la mobilitat interadministrativa en protecció de la víctima.	Anàlisi realitzada: SI/NO Nombre de convenis subscrits i nombre d'entitats signants o adherides.	Direcció General de Funció Pública Direcció general per la erradicació de les violències masclistes.	2023-2025
Objectiu específic 7.3: Implantar actuacions per fer més efectiu el nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.				
EAVM_8	Dissenyar un pla de difusió del nou Protocol per tal que sigui visible entre el personal, així com a través del portal web del Departament competent en matèria de Funció Pública, mitjançant un apartat concret. Fer-ho també més visible a partir de les intranets dels Departaments. Elaborar els documents tècnics que acompanyen el nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com altra documentació de suport per facilitar la seva comprensió (tríptics, esquemes, preguntes freqüents, exemple de casos, etc).	Pla de difusió elaborat i implementat: SI/NO Documents tècnics elaborats i publicats: SI/NO Documentació de suport elaborada i publicada: SI/NO	Àrea de Bon Govern Direcció General de Funció Pública Direcció general per la erradicació de les violències masclistes. OPPI Direccions de Servei i Gabinetes Tècnics dels Departaments	2023-2024

EAVM_9	Fer una anàlisi des de la perspectiva de gènere de les sol·licituds d'intervenció desagregades per gènere i per tipologia de d'assetjament psicològic laboral (vertical ascendent, vertical descendent o horitzontal), per poder determinar la necessitat d'actuacions específiques.	Informe de dades dissociades i desagregades: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern	Periodicitat anual
EAVM_10	Determinar els mecanismes o establir un protocol, amb perspectiva de gènere, per abordar o canalitzar determinats conflictes interpersonals que puguin existir i que puguin requerir, entre d'altres, mesures formatives en matèria de perspectiva o diversitat de gènere o inclús la intervenció o mediació de, per exemple, l'Agent d'Igualtat o altres persones professionals.	Informe sobre el mecanismes: SI/NO Determinació mecanisme/s i o protocol: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials – Àrea de Prevenció i Salut Laboral	2023-2024

5.2.2 Cos d'Agents Rurals

Àmbit d'intervenció 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA PER LA TRANSFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE				
Objectiu específic 1.3: Assegurar la transversalitat de gènere en el Cos d'Agents rurals i incorporar persones professionals en matèria d'igualtat en el cos.				
Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CGO_AR_1	Creació del Gabinet de Seguretat i Polítiques Transversals	Creació Gabinet: Sí	Departament d'Interior - Secretaria General	2023
CGO_AR_2	Constituir una Comissió Tècnica d'Igualtat del Cos d'Agents Rurals (CAR).	Creació Comissió Tècnica: SI/NO	Direcció General d'Agents Rurals (DGAR)	2023
Objectiu específic 1.4: Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació, d'acció sindical, de negociació i de participació				
CGO_AR_3	Analitzar i promoure la participació paritària en les comissions i grups de treball de les persones proposades per la DGAR. Impulsar la participació paritària en les comissions i grups de treball de les persones proposades per les Organització Sindicals.	Anàlisi de les persones membres en les comissions i grups de treball: Sí/NO Paritat: SI/NO	DGAR Organitzacions Sindicals	2024

Objectiu específic 1.5: Fer visible el compromís amb la comunicació inclusiva i, si escau, revisar els criteris establerts, i donar les directrius perquè en els plans de comunicació dels Departaments s'inclougui la perspectiva de gènere amb visió interseccional.

CGO_AR_4	Dissenyar i executar d'un Pla de comunicació amb perspectiva de gènere (interna i externa).	Creació Pla de comunicació: Sí/NO	DGAR	2024
----------	---	-----------------------------------	------	------

Àmbit d'intervenció 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu específic 2.1: Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional en el CAR de l'Administració de la Generalitat de Catalunya l'Administració Pública que afavoreixin la igualtat de gènere.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
APD_AR_1	Estudiar oferir a les agents aspirants la possibilitat de realitzar les proves físiques en una data diferent a la convocada, en cas de tenir diagnosticada endometriosis o tenir menstruacions amb afectació a la salut, i que la menstruació coincideixi amb la data de realització de les proves físiques.	Realització d'Estudi: SI/NO	DGAR	2024
APD_AR_2	Fer campanyes informatives als mitjans de comunicació i a les xarxes socials de les convocatòries de selecció, especialment adreçades al gènere menys representat.	Realització de campanyes: SI/NO	DGAR	Anual
APD_AR_3	Analitzar els resultats de les proves dels diferents processos selectius per vetllar que no hi hagi diferències significatives per raó de sexe o edat.	Realització estudis: SI/NO	DGAR	Anual
APD_AR_4	Desplegar totes les categories professionals que es preveuen al Decret 266/2007, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament del Cos d'Agents Rurals i introduir la reserva de places de dones amb l'objectiu d'assolir la representació paritària.	Publicació de convocatòries: SI/NO	DGAR	2026

APD_AR_5	Estudiar jurídicament com a motiu d'exclusió a qualsevol convocatòria d'accés el fet que una persona aspirant tingui un llenguatge, actuacions o comportaments discriminatoris per raó de gènere, identitat o expressió de gènere i d'orientació sexual o altres tipus de discriminacions. Incloure en el moment de realització de l'entrevista personal, a totes les categories, elements per a poder avaluar aquest aspecte.	Inclusió a les bases de les convocatòries: SI/NO	DGAR	2024
APD_AR_6	Proposar a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC) que incorpori en els cursos, i especialment en els cursos selectius, que els i les aspirants hagin de mantenir en tot moment conductes igualitàries i respectuoses per raó de gènere, orientació sexual, creences religioses, origen, etc. En cas contrari, valorar aquest comportament com a motiu d'exclusió.	Proposta de la DGAR adreçada a ISPC: SI/NO	DGAR ISPC	2023
APD_AR_7	Incloure progressivament, en tots els temaris de la primera prova de coneixements per a l'accés a totes les escales del Cos d'Agents Rurals, temes en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, igualtat de gènere i sobre el protocol assetjament sexual i per raó del gènere.	Modificació temaris: SI/NO	DGAR	2023-2025
APD_AR_8	Incloure al contingut dels cursos selectius la matèria relativa al Protocol d'Assetjament Sexual així com formació específica en matèria d'igualtat, perspectiva de gènere i violències masclistes i LGBTI-fòbiques.	Modificació del temari: SÍ/NO	DGAR	2024

Objectiu específic 2.3: Detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencar el sostre de vidre.

APD_AR_9	Fer una enquesta per obtenir dades quantitatives i qualitatives dels motius pels quals les dones es presenten o no a llocs de comandament o llocs singulars del CAR, les barreres que es troben, l'edat en què promocionen, com afecta tenir persones dependents a càrrec i què caldria perquè s'hi presentessin més, així com l'encreuament interseccional amb altres desigualtats.	Realització formació: SI/NO	DGAR	Anual
APD_AR_10	Valorar la possibilitat de realitzar una enquesta web a les persones aspirants al cos d'Agents Rurals, a cada convocatòria, amb l'objectiu d'identificar els obstacles de gènere, entre d'altres, amb què es troben les persones aspirants.	Informe de viabilitat i fiabilitat: SÍ/NO	DGAR	2024

Àmbit d'intervenció 3: CONDICIONS LABORALS, CURA I SALUT PER A L'EQUITAT

Objectiu específic 3.1: Continuar garantint que en el CAR no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CLS_AR_1	Realitzar una enquesta a tot el personal del CAR amb l'objectiu de conèixer la percepció i realitats del Cos des d'una perspectiva de gènere.	Enquesta realitzada: SI/NO Informe de resultats: SI/NO	DGAR	2025
CLS_AR_2	Promoure que, com a mínim, dues de les persones que formin part de la negociació de l'Acord de condicions laborals tinguin formació específica en perspectiva de gènere. Una per part de l'administració i una altra per part de les organitzacions sindicals.	Proposta de la Subdirecció General de RRHH i econòmics adreçada a la Direcció General i a les organitzacions sindicals: SI/NO	DGAR Organitzacions Sindicals	2024
CLS_AR_3	Durant el primer any del naixement d'un infant, per qüestions de lactància, es respecti la disponibilitat del progenitor o progenitora Agent Rural per realitzar o no l'allargament de jornada per necessitats del servei. Durant els primers 9 mesos del naixement d'un infant, per qüestions de lactància, es pugui facilitar una aproximació al domicili de forma temporal si el progenitor o progenitora ho sol·licita, per necessitats del servei.	Instrucció Àrea General Acord de condicions de treball: SI/NO	DGAR	2024

CLS_AR_4	Incentivar trobades de dones del CAR com espai de debat i generadores de propostes (trobades com a mínim cada 2 anys).	Organització mínima d'una trobada durant la vigència del Pla d'Igualtat: SI/NO	DGAR	2025
CLS_AR_5	Proposar la possibilitat d'incorporar en l'Acord de Condicions del CAR la possibilitat de flexibilitat horària recuperable per cura d'infants menors de 12 anys per a totes les escales professionals, amb independència de l'horari.	Proposta adreçada al director/a general i organitzacions sindicals: SI/NO	DGAR Organitzacions Sindicals	2024
Objectiu específic 3.3: Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal del CAR, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral. 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals.				
CLS_AR_6	Impulsar l'estudi per conèixer el número d'absentisme laboral i analitzar les dades per escales, categories, edat, sexe i territori (regional/comarcal).	Elaboració de l'estudi : SÍ/NO	Subdirecció General de Previsió de Riscos i Salut Laboral - DGAR	2024
Objectiu específic 3.6: Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.				
CLS_AR_7	Implantar la perspectiva de gènere als nous dissenys i a l'organització dels espais de treball de nova creació i la remodelació de les instal·lacions actuals.	Creació dels nous dissenys i organització en el Pla de Bases: SÍ/NO Remodelació espais ja existents: SÍ/NO	DGAR	Anual

Àmbit d'intervenció 6: FORMACIÓ PER A LA TRANSFORMACIÓ DE GÈNERE

Objectiu específic 6.1: Formar i conscienciar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere i garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
FIC_AR_1	Incloure específicament la matèria d'igualtat, de perspectiva, transversalitat de gènere i violència masclista com a part específica del Pla de formació per als professionals del CAR i en el catàleg de cursos de l'ISPC.	Formació realitzada: SI/NO	DGAR Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC)	Anual
FIC_AR_2	Promoure la inclusió en el Pla Anual de Formació (PAF) de formació amb contingut sobre la igualtat de gènere, perspectiva de gènere interseccional i violència masclista.	Proposta de formació: SI/NO	DGAR	Anual
FIC_AR_3	Realitzar formació específica en matèria d'igualtat, perspectiva de gènere interseccional i violència masclista per a les persones que ocupen càrrecs de comandament al CAR.	Formació realitzada: SI/NO	DGAR / ISPC	Anual
FIC_AR_4	Realitzar formació en lideratge femení al CAR.	Formació realitzada: SI/NO	DGAR / ISPC	Anual

Àmbit d'intervenció 7: ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES				
Objectiu específic 7.1: Implantar actuacions per fer més efectiu el nou Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.				
Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
EAVM_AR_1	Adaptar el Protocol d'assetjament sexual dins l'organització del Cos de d'Agents Rurals, mitjançant un procediment operatiu concret amb els fluxos de comunicació i seguiments específics interns que permetin l'adopció de mesures preventives necessàries, d'acord amb les directrius del Protocol.	Procediment adaptat: SI/NO	DGAR	2023-2024
EAVM_AR_2	Impulsar la visibilitat de la comissió d'igualtat i de la bústia per poder fer consultes, i rebre assessorament sobre assetjament garantint la confidencialitat.	Difusió realitzada: SÍ/NO	DGAR	2024
EAVM_AR_3	Instaurar una persona referent en matèria d'assetjament sexual en el Cos d'Agents Rurals per acompanyar i assessorar la persona en la tramitació de la sol·licitud d'intervenció de Protocol.	Persona referent: SÍ/NO	DGAR	2025
EAVM_AR_4	Donar visibilitat al tauler d'anuncis, a totes les dependències i centres de treball, informació sobre la tolerància zero a qualsevol tipus d'assetjament o discriminació per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	Distribució i disseny dels tauler d'anuncis dels centres de treball: SÍ/NO	DGAR	2024-2025

EAVM_AR_5	Impulsar la creació d'un Codi Deontològic amb perspectiva de gènere interseccional i LGBTI+.	Document de Codi Deontològic definitiu: SÍ/NO	DGAR	2025
EAVM_AR_6	Realitzar una enquesta en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a tot el personal del CAR, per conèixer la realitat del Cos.	Enquesta realitzada: SÍ/NO Informe de resultats: SÍ/NO	DGAR	2024
EAVM_AR_7	Impulsar i fomentar la formació sobre l'erradicació dels masclismes en el context laboral i sobre les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.	Formació i cursos realitzats: SI/NO Nombre de cursos realitzats	DGAR	Anual
EAVM_AR_8	Incloure el nou Protocol d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en el contingut dels cursos selectius, així com formació específica en matèria d'igualtat de gènere, perspectiva de gènere i violències masclistes i LGBTI-fòbiques.	Modificació temari: SI/NO	DGCAR	2024

5.2.3 Cos de Bombers

Àmbit d'intervenció 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA PER A LA TRANSFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE				
Objectiu específic 1.2: Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere que garanteixi la perspectiva de gènere en el funcionament i les estructures dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i en les entitats del sector públic.				
Codi	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CGO_B_1	Difondre la bústia espai.bombers@gencat.cat i espais com el grup de dones bombers, entre altres. Difondre el II Pla d'Igualtat i les mesures dins del cos de bombers.	Nombre d'accions de difusió anuals Nombre de comunicacions rebudes	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos (SGAR)	Anual
CGO_B_2	Realitzar una enquesta anual a la plantilla del cos de Bombers per detectar necessitats en matèria d'igualtat.	Enquesta realitzada: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	Anual
CGO_B_3	Organitzar i dinamitzar activitats de trobada presencial i/o online entre dones bombers de totes les escales i categories, i organitzar trobades entre dones dels diferents cossos del Departament (cos de Bombers, de Mossos d'Esquadra i d'Agents rurals).	Nombre d'activitats realitzades Nombre de participants	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023-2024

CGO_B_4	Crear un canal de Telegram entre la Subdirecció General d'Administració i Recursos i les bombers.	Canal creat: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos // DGO	2023
CGO_B_5	Elaborar materials destinats a infants i adolescents com per exemple joguines de dones bombers, contes infantils o personatges audiovisuals per trencar amb estereotips de gènere.	Creació de materials: SI/NO Tipus de materials creats	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2024
Objectiu específic 1.3: Assegurar la transversalitat de gènere en el Cos de Bombers i incorporar persones professionals en matèria d'igualtat en el cos.				
CGO_B_6	Crear el Gabinet de seguretat i polítiques transversals.	Gabinet creat: SI/NO	Departament Interior	2023
CGO_B_7	Crear i dotar, a la Relació de Llocs de Treball (RLT) del cos de Bombers, la figura de professional/referent d'igualtat de gènere.	Creació lloc: SI/NO Dotació lloc: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023-2024

Objectiu específic 1.6: Estendre l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de les imatges en el si de l'àmbit del Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya i utilitzar totes les eines a l'abast, en suport electrònic o en suport paper, per fer visible la generalització en el Cos de Bombers d'un ús inclusiu i no sexista de les imatges i del llenguatge.

CGO_B_8	Realitzar una guia pràctica d'usos no sexistes de la llengua per al cos de Bombers.	Guia d'usos realitzada: SI/NO	Subdirecció General Operativa (SGO)	2023
---------	---	-------------------------------	-------------------------------------	------

Àmbit d'intervenció 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu específic 2.1: Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional a l'Administració Pública que afavoreixin la igualtat de gènere.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
APD_B_1	Realitzar campanyes de comunicació per visibilitzar les dones bombers, així com difondre l'espai web específic.	Nombre de campanyes realitzades	Direcció General Operativa (DGO)	2024-2025
APD_B_2	Introduir la reserva de places de dones, màxim del 40% de les places convocades, a les convocatòries d'accés del cos de Bombers.	Reserva feta a les bases d'accés: SI/NO, % reserva	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_3	Eliminar la prova de la corda i introduir la prova de l'arrossegament de ninot a les bases de les properes convocatòries.	Eliminació de la prova: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_4	Modificar els barems de la <i>Course Navette</i> a les proves físiques de les convocatòries d'accés al cos de Bombers, en relació amb les dones, per equilibrar la campana de Gauss.	Barems modificats: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023

APD_B_5	Incorporar l'opció de dos intents en les proves físiques de les convocatòries d'accés al cos de bombers.	Introducció dos intents: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_6	Introduir un nou apartat al temari de les proves de coneixements de les bases de les properes convocatòries d'accés al cos de Bombers, sota el títol de <i>Polítiques públiques en matèria d'Igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere i no discriminació</i> .	Introducció nou temari a les bases d'accés realitzat: SI	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_7	Oferir a les persones embarassades i persones amb fills menors de setze setmanes, la possibilitat de sol·licitar al Tribunal Qualificador l'ajornament de la realització de la prova física fins a la següent convocatòria, mantenint la posició obtinguda.	Ajornament proves físiques dones embarassades realitzat: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_8	Oferir a les persones aspirants en estat d'embaràs, la possibilitat de sol·licitar la realització de les proves físiques de forma individualitzada, en qualsevol moment, a partir de la finalització del termini de presentació d'instàncies del procés selectiu fins abans de la publicació de la llista d'aspirants per a realitzar la fase de formació selectiva o període de pràctiques.	Aprovació proposta: SI/NO	Direcció General de Funció Pública Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_9	Elaborar una nova proposta de proves físiques per l'accés al cos de Bombers, per part del CAR de Sant Cugat del Vallès i INEFC, que reflecteixin la tasca dels bombers/es i a on s'apliqui la perspectiva de gènere.	Elaboració de proposta proves físiques per l'accés realitzada: SI/NO	CAR SANT CUGAT/ INEFC Subdirecció General d'Administració i Recursos Subdirecció General operativa	2025-2026

APD_B_10	Realitzar un estudi en profunditat, per part del CAR de Sant Cugat del Vallès i INEFC, en relació a les competències necessàries per dur a terme les diferents tasques al cos de Bombers.	Estudi realitzat: SI/NO	CAR SANT CUGAT/INEFC/SGAR/SGO	Primer trimestre 2025
APD_B_11	Revisar la prova de manteniment per part del CAR de Sant Cugat del Vallès i l'INEFC, des d'una perspectiva de gènere i tenint en compte l'edat i el gènere, entre d'altres factors.	Prova de manteniment realitzada: SI/NO	CAR SANT CUGAT/INEFC/SGAR/SGO	2023
APD_B_12	Estudiar la possibilitat de valorar la formació en igualtat de gènere com a mèrit en els processos selectius i de promoció.	Formació en Igualtat establerta com a mèrit: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos//SPSRH	2023
APD_B_13	Realitzar un estudi de les afectacions en la salut de les tasques realitzades pel cos de Bombers amb l'objectiu de millorar les revisions mèdiques, des d'una perspectiva de gènere.	Estudi salut realitzat: SI/NO	Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral	2024
APD_B_14	Estudiar mesures o col·laboracions per fomentar que més dones superin la prova de conducció de vehicles pesants.	Mesures adoptades: SI/NO. Augment de dones superen la prova de conducció: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_15	Introduir el sistema de reserva de places per a dones als processos de promoció interna.	Introducció de reserva: SI/NO	SPSRH	2023

APD_B_16	Realitzar accions divulgatives a centres escolars per tal que els nens i les nenes normalitzin des de ben petits aquesta professió i les nenes disposin de referents per emmirallar-se. Aquesta tasca la podrien fer les bombers adaptades al lloc de treball.	Nombre xerrades escoles	SGO	Anual
APD_B_17	Realitzar campanyes de difusió de la professió de bombera dirigides a col·lectius de dones susceptibles de presentar-se a les convocatòries d'accés del cos de Bombers.	Nombre de campanyes realitzades	Subdirecció General Operativa Oficina de Comunicació	Anual
Objectiu específic 2.2: Garantir l'assoliment d'una representació paritària de sexes en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, incloent-hi els òrgans avaluadors corresponents, així com la formació en matèria d'igualtat dels òrgans de selecció i provisió.				
APD_B_18	Garantir la representació paritària als tribunals de selecció. Es garantirà un mínim de dues dones de l'operativa dins dels tribunals.	Nombre de tribunals paritaris i percentatge de dones en els tribunals.	Subdirecció General Operativa Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_19	Garantir que les empreses que realitzen les proves de selecció tinguin formació igualtat i perspectiva de gènere, LGBTI+ i en igualtat de tracte i no discriminació.	Formació realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	Anual

Objectiu específic 2.3: Detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencar el sostre de vidre.				
APD_B_20	Realitzar enquestes a les dones que s'han presentat a les convocatòries, amb l'objectiu de conèixer el perfil de dona aspirant i detectar possibles barreres a la seva incorporació al cos de Bombers.	Enquesta realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	2024
APD_B_21	Analitzar les diferents tipologies de proves d'oficis amb perspectiva de gènere amb l'objectiu de detectar possibles frens a la incorporació de dones.	Anàlisi realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
APD_B_22	Realitzar una enquesta per detectar necessitats o frens que dificulten l'accés de les dones bombers a les diferents convocatòries de promoció interna.	Enquesta realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023-2024
APD_B_23	Promoure la mentoria entre les dones bombers del cos.	Mentoria realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	Anual

Àmbit d'intervenció 3: CONDICIONS LABORALS, CURA I SALUT PER A L'EQUITAT

Objectiu específic 3.3: Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal de l'Administració, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral. 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CLS_B_1	Actualitzar el procediment d'adaptació del lloc de treball de la persona del cos de bombers embarassada o en període de lactància. Incloure un informe del Servei de Prevenció de Riscos Laborals que especifiqui la incompatibilitat de les tasques del lloc de treball amb l'embaràs i la lactància. Analitzar i negociar l'establiment de jornades específiques per a la dona bombera embarassada o lactant, o l'adaptació del lloc de treball de la dona bombera, fins a un màxim de dos anys, durant el període de lactància.	Procediment actualitzat: SI/NO Nombre d'informes realitzats Nombre de llocs adaptats Jornades específiques establertes: SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos Humans Subdirecció General Operativa Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral	2023
CLS_B_2	Incorporar l'establiment d'una jornada de 8 o 12 hores per a la dona bombera embarassada o lactant adaptada al lloc.	Jornada establerta: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023
CLS_B_3	Realitzar un estudi de les afectacions físiques de la menopausa/climateri, de les menstruacions amb afectació a la salut i de l'endometriosis en la dona bombera i d'aquelles altres dolències que poden afectar en l'exercici de la tasca de bombera.	Estudi realitzat: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos Humans Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral	2024

Objectiu específic 3.6: Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.				
CLS_B_4	Planificar l'adequació de les infraestructures dins els parcs de Bombers i en d'altres instal·lacions d'ús comú, per tal que les bomberes disposin de tots els espais indispensables per a la realització de la seva tasca.	Estudi fet: SI/NO Planificació realitzada: SI/NO	Subdirecció General Tècnica	2024-2025
CLS_B_5	Adaptar els Equips de Protecció, els instruments i el vestuari a la morfologia de les dones bomberes (amb la identificació correcta de Bombera).	Introducció de la morfologia de la dona a les licitacions: SI/NO. Vestuari diferenciat home /dona: SI/NO Identificació feta: SI/NO	Subdirecció General Operativa Subdirecció General d'Administració i Recursos	2023

Àmbit d'intervenció 4: REORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 4.1: Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen en el cos de Bombers.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
RTC_B_1	Realitzar una enquesta per detectar necessitats en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i valorar les mesures existents pel que fa al cos de bombers.	Enquesta realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos Humans	2024

Àmbit d'intervenció 6: FORMACIÓ PER A LA TRANSFORMACIÓ DE GÈNERE

Objectiu específic 6.1: Formar i conscienciar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere i garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
FIC_B_1	Establir un pla de reingrés pel que fa a la formació després del gaudiment d'una baixa per maternitat. Establir dues hores de manteniment físic diari durant la reincorporació de la bombera, en atenció a la seva recuperació i al pla de reincorporació individual	Pla de reincorporació modificat: SI/NO	Subdirecció General Operativa	2023
FIC_B_2	Incloure les matèries relatives a la igualtat efectiva de dones i homes, a la igualtat de gènere i a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i/o de la identitat sexual, pel que fa a la formació bàsica que s'imparteix per part de l'ISPC.	Nombre de formacions realitzades, desagregades per sexe.	Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC)	2023
FIC_B_3	Incloure la formació en igualtat efectiva de dones i homes, igualtat de gènere i en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual dins la formació obligatòria del cos de Bombers.	Inclusió com a formació obligatòria: SI/NO Nombre de formacions realitzades, desagregades per sexe.		2023
FIC_B_4	Realitzar una formació específica en igualtat i perspectiva de gènere dirigida als i a les comandaments del cos de Bombers	Nombre de formacions i assistents, desagregada per sexe.		Anual

Objectiu específic 6.2: Vetllar perquè les persones formadores (siguin de l'Administració o d'empreses o entitats contractades) tinguin formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere.

FIC_B_5	Promoure la incorporació de dones formadores a l'ISPC.	Accions dutes a terme per a la promoció. Nombre de dones formadores a ISPC.	ISPC	Anual
---------	--	--	------	-------

Àmbit d'intervenció 7: ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES

Objectiu específic 7.1: Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
EAVM_B_1	Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Nombre de formacions realitzades	ISPC/ SGO	2023-2024
EAVM_B_2	Realitzar una enquesta dins la DGPEIS, per determinar quines són les percepcions i experiències personals en relació a l'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Enquesta realitzada :SI/NO	Departament Interior - Subdirecció General d'Administració i Recursos Humans	2024
EAVM_B_3	Crear la figura de la persona referent en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere dins el Cos de Bombers, amb l'objectiu d'acompanyar la persona en la tramitació de la sol·licitud d'intervenció del Protocol.	Figura d'acompanyament/referent a les víctimes: SI/NO	DGPEIS	2023
EAVM_B_4	Adaptar el Protocol d'assetjament sexual dins l'organització del Cos de Bombers, mitjançant un procediment operatiu concret amb els fluxos de comunicació i seguiments específics interns que permetin l'adopció de mesures preventives necessàries, d'acord amb les directrius del Protocol.	Adaptació realitzada: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos Subdirecció General Operativa	2023-2024

Objectiu específic 7.2: Establir mesures d'atenció i acompanyament a treballadores del cos de Bombers que han patit violències masclistes.				
EAVM_B_5	Realitzar un estudi de les necessitats que les dones del cos de bombers víctimes-violència masclista poden tenir en el seu centre de treball (horari, accessibilitat, etc.), fer-ne el seguiment i determinar les mesures necessàries.	Estudi realitzat: SI/NO	Subdirecció General d'Administració i Recursos Humans	2024-2025

5.2.4 Cos de personal tècnic penitenciari

Àmbit d'intervenció 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA PER LA TRANSFORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1.3: Assegurar la transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat. Garantir la transversalitat i incorporar persones professionals en matèria d'igualtat en l'àmbit d'Execució Penal.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CGO_TP_1	Crear estructures organitzatives a cada centre penitenciari (CPs) dedicades a vetllar per a la igualtat, la prevenció i l'actuació enfront les violències masclistes, amb presència de l'equip directiu i participació explícita del grup de TE (Tècnics/ques especialistes).	Nombre de reunions dels diversos consells d'Igualtat dels CPs i seguiment qualitatiu dels temes abordats i de la presa d'acords en les actes, segons calendari de prioritats de la DGAP. Existència de regulació formal de l'estructura i funcionament d'aquestes estructures (instrucció): SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris (DGAP): Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària.	2023-2025
CGO_TP_2	Estudiar el desenvolupament de la figura del/de la referent de gènere dels centres penitenciaris –organitzativament, funcional i estructural–. Establir el procés de selecció, dotar del pressupost necessari i l'estructura.	Definició de competències, itinerari de formació, procés de selecció, i previsió pressupostària: SI/NO Proposta formal d'introducció a l'RLT del lloc de treball de referent de gènere a Execució Penal: SI/NO	Referent de la Subdirecció General de Rehabilitació. Subdirecció General de RRHH i Gestió Penitenciària.	

CGO_TP_3	Garantir la perspectiva de gènere interseccional en el conjunt de protocols i procediments interns d'organització i funcionament.	Desenvolupament de totes les actuacions previstes en el Pla Funcional de la futura presó de dones: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Equip Consultor de la DGAP. Direcció de serveis: Subdirecció General de Patrimoni, Obres i Serveis.	2023-2027
CGO_TP_4	Auditar el compliment d'estàndards de perspectiva de gènere als documents i normatives propis d'Execució Penal. Ajustar els documents propis de l'àmbit als estàndards lingüístics de la perspectiva de gènere i d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.	Nombre de documents revisats, corregits i validats.	Gabinet Tècnic del Departament de Justícia Drets i Memòria: Servei de Difusió.	2023-2025

Àmbit d'intervenció 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu específic 2.1: Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional en l'àmbit d'Execució Penal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya l'Administració Pública que afavoreixin la igualtat de gènere.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
APD_TP_1	Fomentar els espais de comunicació entre dones amb funcions de comandament en els centres penitenciaris.	Comunitats de Pràctiques de Gènere en l'àmbit de TE: SI/NO	CEJFE: Àrea d'Investigació i Formació en Execució Penal. Observatori català de la Justícia en violència Masclista. Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Altres àrees de formació i de RRHH del Departament de Justícia, Drets i Memòria.	2023-2025

Àmbit d'intervenció 3: CONDICIONS LABORALS, CURA I SALUT PER A L'EQUITAT

Objectiu específic 3.3: Incloure la perspectiva de gènere pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral del personal de l'Administració, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral. 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
CLS_TP_1	Realitzar una campanya informativa i de sensibilització sobre els riscos específics en matèria de salut a què estan exposats les persones empleades pel fet de ser home, dona, trans o no binàries dins dels centres penitenciaris.	Calendari de difusió als centres penitenciaris i compliment del mateix: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Servei de Prevenció de riscos laborals. Consell d'Igualtat dels centres penitenciaris. Gabinet Tècnic del Departament de Justícia, Drets i Memòria: Servei de Difusió.	2023-2024

Objectiu específic 3.5: Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere en l'àmbit dels centres penitenciaris.

CLS_TP_2	Preveure mesures de seguretat i protecció, amb perspectiva de gènere, en els trajectes d'accés al centre (medis de transport, il·luminació, control visual...), així com incloure un punt específic en la formació en matèria preventiva.	Desenvolupament de totes les actuacions previstes en el Pla Funcional de la futura presó de dones: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Equip Consultor de la DGAP. Direcció de serveis: Subdirecció General de Patrimoni, Obres i Serveis.	2023-2027
CLS_TP_3	Crear una sala de lactància per a les treballadores a les zones de descans i adequar els espais de vestuari i higiene. Destinar espais a tots els centres penitenciaris com a sales de lactància, amb les instal·lacions adients per a tal finalitat (establiment d'estàndards de servei).	Desenvolupament de totes les actuacions previstes en el Pla Funcional de la futura presó de dones: SI/NO Creació sales de lactància: SI/NO Nombre de sales de lactància creades i compliment dels estàndards de servei. Nombre d'espais adequats.	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Equip de la DGAP. Direcció de serveis: Subdirecció General de Patrimoni, Obres i Serveis. Servei de Prevenció de Riscos Laborals.	2023-2025

Àmbit d'intervenció 5: RETRIBUCIONS I VALOR DELS TREBALLS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE				
Objectiu específic 5.2: Eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat retributiva entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat.				
Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
RTR_TP_1	Analitzar les dades sobre ocupació als llocs millor remunerats (GSI, comandaments, oficines, GAMP) i conclusions sobre les possibles causes. Analitzar també les dades sobre ocupació als llocs pitjors remunerats i conclusions sobre les possibles causes.	Dades anuals sobre l'ocupació: SI/NO Designació del Grup de Treball OPPI i reunions per a l'anàlisi i proposta de mesures correctores i per a la igualtat en els llocs de treball millor remunerats: SI/NO Document de propostes correctores del grup de treball: SI/NO	Grup de Treball OPPI/II Pla d'Igualtat.	2023-2025

Àmbit d'intervenció 6: FORMACIÓ PER A LA TRANSFORMACIÓ DE GÈNERE

Objectiu específic 6.1: Formar i conscienciar tot el personal de l'àmbit penitenciari en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere i garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
FIC_TP_1	Incloure específicament la matèria d'igualtat i de perspectiva i transversalitat de gènere com a part específica del Pla de formació per a Tècnics/ques Especialistes (TE) i en el catàleg de cursos del CEJFE.	Nombre de formacions impartides segons tipologia de lloc ocupat i tipus de formació.	CEJFE: Àrea d'Investigació i Formació en Execució Penal Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal Referent de la Subdirecció general de Centres i Gestió Penitenciària. Altres àrees de formació i de RRHH del Departament de Justícia, Drets i Memòria.	Periodicitat anual

FIC_TP_2	Recollir i analitzar les dades sobre les persones del cos de tècnics/ques penitenciaris que han rebut formació específica en matèria d'igualtat: per sexe i lloc de treball ocupat.	Document amb informe d'anàlisi: SI/NO Validació, conclusions i proposta d'actuacions correctores o de millora: SI/NO	CEJFE: Àrea d'Investigació i Formació en Execució Penal. Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista. Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Altres àrees de formació i de RRHH del Departament de Justícia, Drets i Memòria.	2023-2025
FIC_TP_3	Dotar d'espais de formació i autoformació per a les dones treballadores.	Desenvolupament de totes les actuacions previstes en el Pla Funcional de la futura presó de dones: SI/NO Nombre d'espais de formació i autoformació creats.	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Equip Consultor de la DGAP. Direcció de serveis: Subdirecció General de Patrimoni, Obres i Serveis.	2023-2025

FIC_TP_4	Incloure una formació en igualtat i perspectiva de gènere en els plans de formació inicial en TE i en els llocs de treball de comandaments intermedis, així com en els Manuals d'acollida.	Pla de Formació Inicial amb inclusió de la perspectiva de gènere: SI/NO Adaptació dels manuals d'acollida a la perspectiva de gènere: SI/NO	CEJFE: Àrea d'Investigació i Formació en Execució Penal. Observatori català de la Justícia en Violència Masclista. Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Altres àrees de formació i de RRHH del Departament de Justícia, Drets i Memòria.	2023-2025
Objectiu específic 6.3 i 6.4: Formar el personal directiu i/o alt càrrec en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, així com altres àrees dels departaments (prevenció de riscos laborals, recursos humans i comunicació) i a col·lectius específics				
FIC_TP_5	Establir com a formació obligatòria la formació directiva i per als llocs de comandament en temes d'igualtat i prevenció de violències masclistes, i incentivar la formació en lideratge femení.	Pla de Formació per a comandaments amb inclusió de la perspectiva de gènere: SI/NO Nombre de formacions en lideratge femení	CEJFE: Àrea d'Investigació i Formació en Execució Penal. Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista. Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Altres àrees de formació i de RRHH del Departament de Justícia, Drets i Memòria.	2023-2025

Àmbit d'intervenció 7: ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTI-FÒBIQUES

Objectiu específic 7.1: Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o identitat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Codi actuació	Actuacions i/o mesures	Indicadors	Responsables de l'actuació	Termini
EAVM_TP_1	Realitzar campanyes de sensibilització per a l'erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, per difondre la cultura de tolerància zero, seguint les directrius del Protocol. Difondre les dades de l'enquesta sobre actituds i comportaments discriminatoris i de violència masclista a l'àmbit laboral de l'Execució Penal.	Disseny, calendarització, publicitat i difusió de campanyes d'informació i de sensibilització. Planificació de les actuacions de difusió i sensibilització: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Referent de la Subdirecció General de Rehabilitació. Gabinet Tècnic del Departament de Justícia, Drets i Memòria: Servei de Difusió.	2023-2025
EAVM_TP_2	Dissenyar un pla d'acció segons els resultats de l'enquesta sobre actituds i comportaments discriminatoris i de violència masclista a l'àmbit laboral de l'execució penal.	Elaboració del pla d'actuacions i mesures correctores: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Referent de la Subdirecció General de Rehabilitació.	Actualització de dades i avaluació anual

EAVM_TP_3	Determinar les persones referents en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en els centres penitenciaris i fer difusió del nou Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.	Determinació dels referents d'assetjament als centres penitenciaris: SI/NO Calendari de difusió a l'execució penal i compliment del mateix: SI/NO	Departament de Justícia, Drets i Memòria Comissió Tècnica per a la Igualtat de Gènere i Prevenció de les Violències Masclistes en l'Execució Penal Direcció General de Funció Pública Àrea de Bon Govern Departament d'Igualtat i Feminismes	2023
EAVM_TP_4	Crear el Procediment d'actuació per a persones internes amb conductes masclistes o LGBTI-fòbiques.	Procediment implementat: SI/NO	Direcció General d'Afers Penitenciaris: Responsable del Projecte d'Igualtat de Gènere i Prevenció de violència masclista a l'Execució Penal. Referent de la Subdirecció General de Centres i Gestió Penitenciària. Referent de la Subdirecció General de Rehabilitació.	Actualització de dades i avaluació anual

6 Difusió

Aquest II Pla d'Igualtat (Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya) ha de ser aprovat per Acord de Govern, amb la corresponent publicitat en el DOGC i el registre oficial.

Així mateix, serà accessible de forma permanent des del web del departament competent en matèria de Funció Pública, tant en l'apartat referit a la normativa i Acords, així com en l'apartat específic relatiu a les polítiques d'igualtat de gènere.

Per altra banda, i per tal de procurar la màxima difusió d'aquest II Pla, s'haurà de fer un enllaç directe al document del II Pla en el portal ATRI i en els apartats de personal de les intranets dels diferents departaments, sense perjudici d'altres formes de difusió del II Pla.

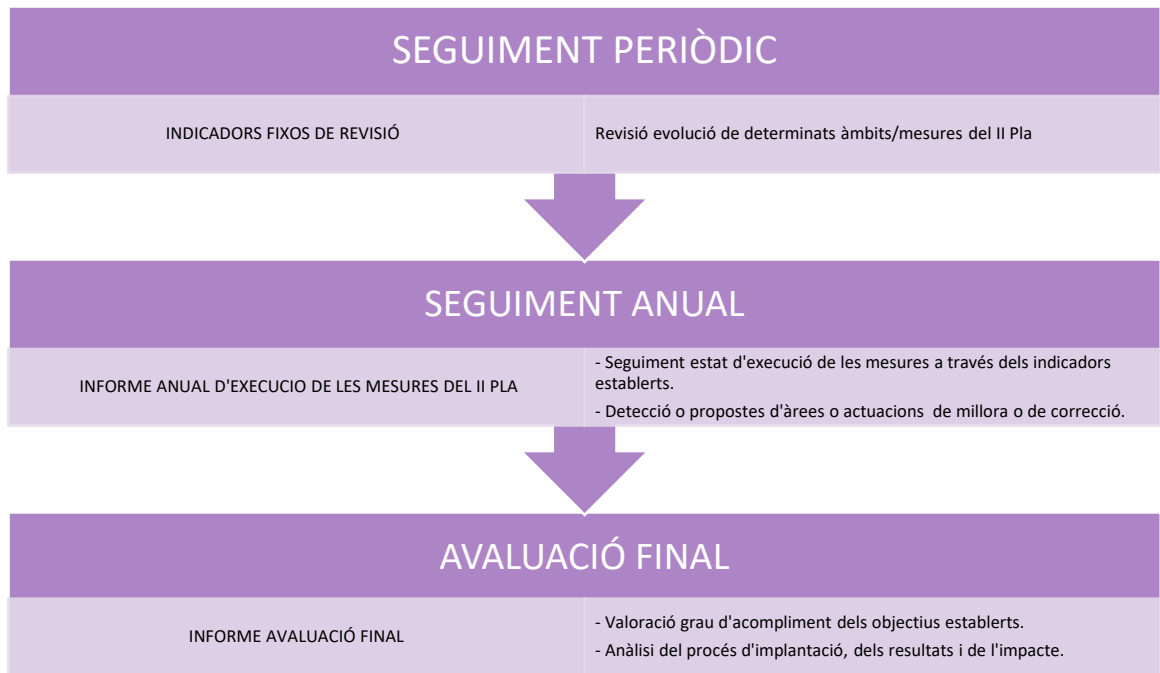
7 Seguiment i avaluació

La Direcció General de Funció Pública, el Departament d'Igualtat i Feminismes i els departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya vetllaran per l'execució d'aquest II Pla d'Igualtat, conjuntament amb l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI).

A aquest efecte, es farà un seguiment anual sobre l'execució del II Pla, que podrà comportar la revisió del contingut i de les mesures d'aquest II Pla d'Igualtat de gènere per a la seva adequació – tenint en compte el caràcter dinàmic d'aquest II Pla –, en atenció als indicadors i a l'acompliment dels objectius establerts. En aquest sentit, la Direcció General de Funció Pública, amb la col·laboració del Departament d'Igualtat i Feminismes, dels departaments i de les unitats responsables, elaborarà un informe anual d'execució de les mesures previstes del II Pla d'Igualtat, del qual es donarà compte a l'OPPI, a través del Grup de treball II Pla de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat).

Tot i el seguiment anual del II Pla, per part de l'OPPI s'establiran uns indicadors fixos de seguiment periòdic, els quals es revisaran i tractaran durant l'any en les reunions que s'estableixin en el corresponent Reglament de funcionament de l'OPPI, a través del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat.

Abans de finalitzar la vigència del II Pla, la Direcció General de Funció Pública elaborarà, amb la col·laboració del Departament d'Igualtat i Feminismes, de la resta de departaments i del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat, un informe amb l'avaluació final del Pla. Aquest informe s'haurà de trametre a la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC), i servirà, juntament amb la diagnosi, per a l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat.



A aquest efecte, tant el **seguiment anual** com l'**avaluació final** del II Pla d'Igualtat ha de basar-se en l'anàlisi dels tres següents eixos:



Instruments d'avaluació

Pel que fa als instruments d'avaluació, per exemple, l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (l'EIGE) determina com a criteris més utilitzats els següents:



Metodologia del seguiment periòdic i anual

El seguiment del II Pla d'igualtat de gènere es farà anualment per part de Grup de treball II Pla de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat per al seguiment del Pla d'Igualtat (Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat) a través de l'anàlisi, l'avaluació i la valoració de les dades proporcionades pels departaments de la Generalitat de Catalunya en relació amb les mesures i/o actuacions dutes a termes que estan previstes, les quals constaran detallades

en l'INFORME ANUAL D'EXECUCIO DE LES MESURES DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE. La Direcció General de Funció Pública i el Departament d'Igualtat i Feminismes establiran mesures de coordinació per al seguiment del II Pla d'Igualtat de gènere.

Per tal d'elaborar aquest informe anual d'execució els departaments de la Generalitat de Catalunya, designaran les persones interlocutores amb la Direcció General de Funció Pública, a fi de facilitar la informació demanada per al seguiment del II Pla d'Igualtat, que seran preferentment les persones referents amb funcions en matèria d'igualtat de gènere de cada departament o organisme. A aquest efecte, es centralitzarà tota aquesta informació a través de la persona Agent d'Igualtat de la Direcció General de la Funció Pública.

1. Amb periodicitat anual, i utilitzant els instruments validats per l'OPPI, les persones interlocutores de cada departament abans esmentades proporcionaran la informació sol·licitada per la Direcció General de Funció Pública mitjançant el format que s'estableixi.
2. Així mateix, durant l'any també s'haurà de facilitar qualsevol altra informació o dades que siguin requerides per part de la Direcció General de Funció Pública o del Departament d'Igualtat i Feminismes.
3. Finalment, la Direcció General de Funció Pública elaborarà l'Informe anual d'execució de les mesures del II Pla d'igualtat com a informe anual de seguiment, el qual serà tramès als i a les membres de l'OPPI, a través del Grup de Treball OPPI/II Pla Igualtat, i del qual es donarà compte a la Mesa General de Negociació dels Empleats/des Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el segon trimestre de l'exercici següent.

Aquest seguiment anual, a banda de fer una anàlisi sobre l'acompliment efectiu de les actuacions i/o dels objectius establerts, també ha de servir per a la detecció d'àrees o aspectes de millora o de correcció per realitzar els ajustaments necessaris pel que fa a les previsions d'aquest II Pla.

A aquest efecte, l'OPPI, a través del Grup de treball de l'OPPI/II Pla Igualtat, com a grup enfilador, regenerador i supervisor del Pla d'Igualtat de Gènere, en el qual es consensua, s'activa i es desenvolupa el seguiment i avaluació d'aquest II Pla d'Igualtat de gènere, podrà portar a terme les actuacions següents:

- a) Proposar, determinar i validar els indicadors, els instruments i els mètodes que s'han d'utilitzar per a fer el seguiment de les actuacions i/o mesures del II Pla d'Igualtat.

- b) Proposar els ajustaments o correccions del II Pla que es considerin necessaris, derivats de la detecció d'àrees de millora atès el seguiment anual o periòdic efectuat.
- c) Especificar els mecanismes per mantenir informats tant el personal com la direcció dels departaments sobre el seguiment del II Pla, així com vetllar per la informació i participació de la representació sindical al llarg del procés de seguiment.
- d) Elaborar propostes de mesures necessàries per tal que es puguin presentar, per a la seva valoració i negociació, a les Meses o Comissions negociadores corresponents.

A més del seguiment anual del II Pla d'Igualtat, el Grup de treball de l'ÒPPI/II Pla Igualtat farà una seguiment periòdic de l'evolució de determinades dades, mesures i indicadors inclosos en el II Pla, de manera periòdica durant l'any, en els termes i periodicitat que es disposi en el seu Reglament de Funcionament.

Metodologia d'Avaluació i Avaluació Final

L'objectiu principal de l'avaluació del II Pla d'Igualtat és valorar si les actuacions dissenyades i executades han estat adequades i obeeixen als resultats previstos respecte dels objectius generals i operatius/estratègics establerts.

Amb aquesta finalitat, per part de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI) es determinaran i, en el seu cas, es validaran els indicadors, els instruments i els mètodes d'avaluació del II Pla d'Igualtat, abans d'acabar el seu període de vigència i tenint en compte també el seguiment periòdic d'indicadors fixos i el contingut dels informes anuals de seguiment de l'execució del II Pla.

Les persones referents i interlocutores de cada departament i organismes hauran de trametre a la Direcció General de Funció Pública la informació requerida que sigui necessària per a l'elaboració de l'informe d'avaluació final del II Pla d'Igualtat entre dones i homes.

Al final del període de vigència del II Pla d'Igualtat s'avaluarà:

- a) **Procés d'implementació:** concretament, s'analitzaran aspectes com el grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les actuacions, les dificultats i solucions dutes a termes, les necessitats de realitzar modificacions en les mesures i desenvolupament del II Pla (desviacions i correccions). Per tant, també s'analitzaran aspectes relacionats amb la gestió del II Pla d'igualtat, la qual pot incloure l'anàlisi de qüestions com la gestió dels recursos, de les persones que han participat en la implementació, així com de l'organització, la comunicació i la difusió realitzades, el calendari d'execució de les actuacions, etc.
- b) **Anàlisi dels resultats:** l'acompliment dels objectius específics que s'havien pautat i el resultat de les actuacions implementades: l'estat del desplegament d'actuacions,

quines dificultats/facilitats s'han detectat (elements obstaculitzadors i facilitadors), així com què s'ha implementat i quins resultats s'han obtingut. Per fer l'avaluació del Pla cal sistematitzar la informació recollida en el seguiment dels indicadors, i també es poden fer servir, com en el cas de la diagnosi, fonts d'informació quantitatives i qualitatives.

- c) **Impacte de les mesures:** caldrà comprovar si la situació de partida s'ha millorat i si s'han corregit les mancances o àrees de millora detectades, és a dir, analitzar el grau d'aproximació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i a la igualtat de gènere, i si s'ha donat un canvi de cultura en el si de l'organització.

8 Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.



Aquest II Pla d'Igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es constitueix com un Pla viu i dinàmic, per la qual cosa es podrà revisar i modificar, sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvia de l'Òrgan Paritari de Polítiques

d'Igualtat i per acord posterior de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAGC).

En aquest sentit, el II Pla d'Igualtat s'adaptarà a les necessitats existents, tot incorporant i adaptant les actuacions i mesures previstes per a una major transversalització de gènere, en garantia de l'assoliment de la igualtat de gènere.

Així mateix, pel cas que existeixin discrepàncies interpretatives, aquestes han de ser considerades i resoltes en el si de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), sens perjudici del que disposa el punt anterior.