

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA

Plan de acciones

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 describe los planes de igualdad como “el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El preludeo del plan es el estudio diagnóstico de la situación de la igualdad de género en la Sindicatura, teniendo en cuenta las actuaciones internas y externas de la institución. El diagnóstico ha sido elaborado por una consultora¹ externa, a partir de una recopilación de datos cuantitativos y cualitativos y de su posterior análisis. El análisis de varios indicadores ha detectado puntos fuertes y débiles en materia de igualdad de género.

De este modo, a partir de los ámbitos de mejora detectados en el diagnóstico, la Comisión del Plan de igualdad de género ha definido un conjunto de medidas que se desarrollan en el Plan de acciones. Este Plan de acciones se estructura en los mismos seis ejes de análisis que se recogieron en el diagnóstico, a los cuales se ha añadido un séptimo eje orientado a la aplicación y seguimiento efectivo del Plan. Así pues, los siete ejes son:

- Eje 1. Cultura organizativa a favor de la igualdad de género
- Eje 2. Presencia de mujeres y hombres y acceso a la organización
- Eje 3. Condiciones laborales
- Eje 4. Corresponsabilidad de la institución y apoyo a la conciliación
- Eje 5. Comunicación, imagen y lenguaje
- Eje 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Eje 7. Aplicación y seguimiento efectivo del Plan de igualdad de género

Cada uno de los ejes incluye objetivos específicos con las acciones propuestas para poder alcanzar los objetivos generales fijados. El plan está integrado por un total de veintiuna acciones y sus indicadores de seguimiento, para evaluar su grado de aplicación y consecución. También, se especifica el período de implementación de las acciones y el equipo responsable de ejecutarlas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 15.4.e de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la evaluación de las veintiuna acciones mediante sus indicadores de seguimiento debe efectuarse cuatrienalmente.

¹ La consultora encargada de la elaboración del diagnóstico fue la cooperativa Quotidiana y el proyecto fue dirigido por Mireia Duran Brugada, licenciada en Sociología y diplomada de posgrado en Género e igualdad.

1. Eje 1. Cultura organizativa a favor de la igualdad de género

Objetivo general 1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa de la Sindicatura de Cuentas

- Objetivo específico 1.1. Hacer crecer el compromiso de la institución con la igualdad de género

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.1.1. Hacer difusión interna y externa del Plan de igualdad una vez aprobado por el Pleno de la Sindicatura	Pleno de la Sindicatura	Primer año	Recursos humanos	- Existencia de un acuerdo en favor del compromiso con la igualdad de género - Existencia de muestras de compromiso con la igualdad de género
Acción 1.1.2. Incluir en los pliegos de cláusulas que las empresas adjudicatarias deben certificar el compromiso con la igualdad de género	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Incluir cláusulas sobre igualdad de género en los criterios de adjudicación de contratos a empresas externas, tanto en la definición del objeto del contrato como en las fases de selección y licitación, en los criterios de desempate, en la fase de ejecución y en la subcontratación - Solicitar una declaración responsable conforme las empresas licitadoras disponen de un Plan de igualdad (en el caso de que estén obligadas a ello, según la normativa reguladora)
Acción 1.1.3. Incluir la perspectiva de género en el sistema de recogida de datos y clasificación de la información del personal de la institución	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Número de datos desagregados por sexo; número de indicadores de género creados
Acción 1.1.4. Crear contenidos en la web y en la intranet en los que se vi-	Dirección de	Anual	Recursos humanos	- Grado de actualización del espacio web y la intranet; datos desagre-

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
que permita la evolución de la presencia de las mujeres en la Sindicatura	Gobierno Interior			Indicadores por sexo de la composición de la plantilla (global y por departamentos); visibilización de las primeras mujeres en la Sindicatura

- Objetivo específico 1.2. Hacer crecer el grado de sensibilización con la igualdad de género del conjunto del personal de la Sindicatura

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 1.2.1. Establecer un plan anual de formación que incluya sesiones obligatorias para el personal en materia de perspectiva de género, igualdad de género y diversidad sexual, incluyendo formación competencial especializada para el puesto de trabajo	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Incorporación en el plan de formación - Informar en la memoria de formación sobre la asistencia, según sexo, de cada una de las sesiones formativas previstas en el Plan

2. Eje 2. Presencia de mujeres y hombres y acceso a la organización

Objetivo general 2. Alcanzar la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Sindicatura

- Objetivo específico 2.2. Alcanzar una composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y puestos de trabajo

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 2.2.1. Hacer difusión entre todo el personal, a través de la web y la intranet, de las promociones internas, especialmente en aquellas categorías en las que se detecte segregación horizontal o vertical	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Número de comunicaciones realizadas - Análisis estadístico de las visualizaciones en la intranet (poniéndolas en contexto) - Existencia de un documento de revisión de los mecanismos de comunicación

3. Eje 3. Condiciones laborales

Objetivo general 3. Reducir las desigualdades de género en las condiciones laborales del personal de la Sindicatura

- Objetivo específico 3.1. Reducir la brecha salarial

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 3.1.1. Llevar a cabo una auditoría retributiva en la que se analice la evolución de la brecha salarial	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Existencia del documento de la auditoría retributiva en el que se comente la evolución de la brecha

- Objetivo específico 3.2. Incorporar la perspectiva de género en las herramientas para la mejora de las competencias y el desarrollo profesional del personal

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 3.2.1. Promover la paridad de género en la composición de los tribunales de selección y provisión de puestos de trabajo	Dirección de Gobierno Interior	Tercer año	Recursos humanos	- Revisar la normativa para incorporar la paridad de género en la composición de los tribunales - Elaborar un informe sobre la proporción de mujeres y hombres entre las personas que forman parte de los tribunales de selección y provisión de puestos de trabajo

- Objetivo específico 3.3. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 3.3.1. Integrar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales	Dirección de Gobierno Interior	Tercer año	Recursos humanos	- Existencia del Plan de prevención de riesgos laborales revisado

4. Eje 4. Corresponsabilidad de la institución y apoyo a la conciliación

Objetivo general 4. Reducir las desigualdades de género en el acceso a las medidas de apoyo a la conciliación

- Objetivo específico 4.1. Contribuir a la normalización de los permisos para los cuidados por parte de los hombres

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 4.1.1. Difundir entre el personal las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que pueden solicitar y de promoción de la corresponsabilidad	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de la información incorporada en la intranet - Número de acciones de difusión llevadas a cabo - Número de acciones llevadas a cabo para promover la corresponsabilidad de los hombres - Evolución de los permisos relacionados con el cuidado de hijos y personas dependientes, desagregado por sexos
Acción 4.1.2. Diseñar y realizar una encuesta periódica sobre cultura organizativa, situaciones de discriminación y posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Área de Régimen Interior	Bienal	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Número de encuestas realizadas - Análisis de los resultados teniendo en cuenta las diferencias de género de los resultados

5. Eje 5. Comunicación, imagen y lenguaje

Objetivo general 5. Garantizar el uso no sexista del lenguaje visual y escrito en toda la comunicación interna y externa de la Sindicatura

- Objetivo específico 5.1. Disponer de guías o recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje visual y escrito

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 5.1.1. Establecer recomendaciones, pautas y criterios para un uso respetuoso, inclusivo e igualitario tanto en el lenguaje escrito como en el lenguaje gráfico y visual, mediante una guía de estilo	Dirección de Gobierno Interior	Primer año	Recursos humanos	- Recomendaciones, pautas y criterios elaborados para varios ámbitos, oral y escrito, y tipologías de textos - Compromiso con la aplicación de esta herramienta
Acción 5.1.2. Garantizar la aplicación de estas recomendaciones, pautas y criterios para el conjunto de las comunicaciones	Dirección de Gobierno Interior	Anual	Recursos humanos	- Revisar el uso no sexista en el lenguaje utilizado mediante un muestreo de las comunicaciones (internas y externas) - Número de quejas recibidas por el uso inadecuado de la guía de estilo o de otras herramientas de control

6. Eje 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo general 6. Garantizar la ausencia de acoso sexual y por razón de sexo

- Objetivo específico 6.1. Reforzar el compromiso de la Sindicatura con la tolerancia cero con las situaciones que pueden constituir acoso sexual

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.1.1. Adoptar un acuerdo de compromiso de tolerancia cero ante la discriminación y el acoso por parte del Pleno y de los miembros de los diferentes órganos de la institución	Dirección de Gobierno Interior	Primer año	Recursos humanos	- Acuerdo de aprobación del compromiso por parte del Pleno - Declaración de compromiso de tolerancia cero de los miembros de los órganos de la Sindicatura

- Objetivo específico 6.2. Mejorar las herramientas para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual y por razón de sexo

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.2.1. Impartir formación obligatoria para la prevención de la violencia machista en el trabajo	Dirección de Gobierno Interior	Primer año	Recursos humanos	- Número de sesiones formativas realizadas - Porcentaje del personal que ha asistido a las formaciones obligatorias - Asistencia, según sexo, a cada una de las sesiones formativas
Acción 6.2.2. Hacer difusión entre el conjunto de la plantilla del protocolo de prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo	Dirección de Gobierno Interior	Primer año	Recursos humanos	- Número de acciones de difusión llevadas a cabo (análisis de las visualizaciones) - Existencia del protocolo de prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, disponible en la intranet o en canales de comunicación internos

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 6.2.3. Establecer un órgano o unidad responsable de la atención a las personas afectadas por acoso y por razón de sexo y de la gestión de consultas, que tenga formación específica en violencia machista en el ámbito laboral	Dirección de Gobierno Interior	Primer año	Recursos humanos	- Existencia y funcionamiento del órgano o unidad responsable de la atención al acoso sexual y por razón de sexo

7. Eje 7. Aplicación y seguimiento efectivo del Plan de igualdad de género

Objetivo general 7. Garantizar la puesta en práctica y el seguimiento del Plan de igualdad

- Objetivo específico 7.1. Garantizar el despliegue y la supervisión del Plan de igualdad

	Equipo responsable	Período de implementación	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Acción 7.1.1. Crear la Comisión del Plan de igualdad de género, como órgano responsable del seguimiento y la implementación del Plan de igualdad de género	Secretaría General	Primer año	Recursos humanos	- Existencia de la Comisión del Plan de igualdad de género
Acción 7.1.2. Establecer un mecanismo de seguimiento institucional para supervisar y evaluar la aplicación del Plan de igualdad de género	Comisión del Plan de igualdad de género	Primer año	Recursos humanos	- Existencia de un mecanismo de supervisión de las acciones - Número de informes de seguimiento elaborados
Acción 7.1.3. Difundir las acciones del Plan de igualdad de género entre todos los integrantes de la Sindicatura	Comisión del Plan de igualdad de género	Anual	Recursos humanos	- Número de reuniones informativas mantenidas - Número y tipo de acciones comunicativas llevadas a cabo
Acción 7.1.4. Elaboración de una memoria anual de las acciones realizadas por la Comisión del Plan de igualdad de género	Comisión del Plan de igualdad de género	Anual	Recursos humanos	- Memoria anual de las acciones realizadas