

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

SINDICATURA DE COMPTES DE CATALUNYA

Pla d'accions

La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 46 descriu els plans d'igualtat com "el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixi a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa".

El preludi del pla és l'estudi diagnòstic de la situació de la igualtat de gènere a la Sindicatura, tenint en compte les actuacions internes i externes de la institució. La diagnosi ha estat elaborada per una consultora¹ externa, a partir d'una recopilació de dades quantitatives i qualitatives i d'una anàlisi posterior. L'anàlisi de diversos indicadors ha detectat punts forts i febles en matèria d'igualtat de gènere.

D'aquesta manera, a partir dels àmbits de millora detectats en la diagnosi, la Comissió del Pla d'igualtat de gènere ha definit un conjunt de mesures que es desenvolupen en el Pla d'accions. Aquest Pla d'accions, s'estructura en els mateixos sis eixos d'anàlisi que es van recollir en la diagnosi, als quals s'ha afegit un setè eix orientat a l'aplicació i seguiment efectiu del Pla. Així, doncs, els set eixos són:

- Eix 1. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
- Eix 2. Presència de dones i homes i accés a l'organització
- Eix 3. Condicions laborals
- Eix 4. Corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
- Eix 5. Comunicació, imatge i llenguatge
- Eix 6. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Eix 7. Aplicació i seguiment efectiu del Pla d'igualtat de gènere

Cadascun dels eixos inclou objectius específics amb les accions proposades per poder assolir els objectius generals fixats. El pla està integrat per un total de vint-i-una accions i els seus indicadors de seguiment, per avaluar-ne el grau d'aplicació i assoliment. També, s'especifica el període d'implementació de les accions i l'equip responsable d'executar-les.

De conformitat amb el que disposa l'article 15.4.e de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, l'avaluació de les vint-i-una accions mitjançant els seus indicadors de seguiment s'efectuarà quadriennalment.

¹ La consultora encarregada de l'elaboració de la diagnosi va ser la cooperativa Quotidiana i el projecte va ser dirigit per Mireia Duran Brugada, llicenciada en Sociologia i diplomada postgrau en Gènere i Igualtat.

1. Eix 1. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere

Objectiu general 1. Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzativa de la Sindicatura de Comptes

- Objectiu específic 1.1. Fer créixer el compromís de la institució amb la igualtat de gènere

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.1. Fer difusió interna i externa del Pla d'igualtat un cop aprovat pel Ple de la Sindicatura	Ple de la Sindicatura	Primer any	Recursos humans	- Existència d'un acord en favor del compromís de la igualtat de gènere - Existència de mostres de compromís amb la igualtat de gènere
Acció 1.1.2. Incloure en els plecs de clàusules que les empreses adjudicatàries hauran de certificar el compromís amb la igualtat de gènere	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i de licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i en la subcontractació. - Sol·licitar una declaració responsable conforme les empreses licitadores disposen d'un pla d'igualtat (en el cas que en tinguin l'obligació, segons la normativa que ho regula)
Acció 1.1.3. Incloure la perspectiva de gènere en el sistema de recollida de dades i classificació de la informació del personal de la institució	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Nombre de dades desagregades per sexe; nombre d'indicadors de gènere creats
Acció 1.1.4. Crear continguts a la web i a la intranet on es visualitzi l'evolució de la presència de les dones a la Sindicatura	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Grau d'actualització de l'espai web i la intranet; dades desagregades per sexe de la composició de la plantilla (global

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
				i per departaments); visibilització de les primeres dones a la Sindicatura

- Objectiu específic 1.2. Fer créixer el grau de sensibilització amb la igualtat de gènere del conjunt del personal de la Sindicatura

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.1. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Incorporació en el pla de formació - Informar en la memòria de formació sobre l'assistència, segons sexe, de cadascuna de les sessions formatives previstes en el Pla

2. Eix 2. Presència de dones i homes i accés a l'organització

Objectiu general 2: Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la Sindicatura

- Objectiu específic 2.2. Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.1. Fer difusió entre tot el personal, a través de la web i la intranet, de les promocions internes, especialment en aquelles categories en què es detecti segregació horitzontal o vertical	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Nombre de comunicacions realitzades - Anàlisi estadística de les visualitzacions a la intranet (posant-les en context) - Existència d'un document de revisió dels mecanismes de comunicació

3. Eix 3. Condicions laborals

Objectiu general 3. Reduir les desigualtats de gènere en les condicions laborals del personal de la Sindicatura

- Objectiu específic 3.1. Reduir la bretxa salarial

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.1. Dur a terme una auditoria retributiva en què s'analitzi l'evolució de la bretxa salarial	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Existència del document de l'auditoria retributiva en què es comenti l'evolució de la bretxa

- Objectiu específic 3.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les eines per a la millora de les competències i el desenvolupament professional del personal

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.2.1. Promoure la paritat de gènere en la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball	Direcció de Govern Interior	Tercer any	Recursos humans	- Revisar la normativa per incorporar la paritat de gènere en la composició dels tribunals - Elaborar un informe sobre la proporció de dones i homes entre les persones que formen part dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball.

- Objectiu específic 3.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.3.1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals	Direcció de Govern Interior	Tercer any	Recursos humans	- Existència del Pla de prevenció de riscos laborals revisat.

4. Eix 4. Corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació

Objectiu general 4. Reduir les desigualtats de gènere en l'accés a les mesures de suport a la conciliació

- Objectiu específic 4.1. Contribuir a la normalització dels permisos per a les cures per part dels homes

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> - Existència de la informació incorporada a la intranet - Nombre d'accions de difusió fetes - Nombre d'accions fetes per promoure la corresponsabilitat dels homes - Evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexes
Acció 4.1.2. Dissenyar i executar una enquesta periòdica sobre cultura organitzativa, situacions de discriminació i possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Àrea de Règim Interior	Biennal	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'enquestes dutes a terme - Anàlisi dels resultats tenint en compte les diferències de gènere dels resultats

5. Eix 5. Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu general 5. Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa de la Sindicatura

- Objectiu específic 5.1. Disposar de guies o recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge visual i escrit

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual, mitjançant una guia d'estil	Direcció de Govern Interior	Primer any	Recursos humans	- Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies de textos. - Compromís amb l'aplicació d'aquesta eina.
Acció 5.1.2. Garantir l'aplicació d'aquestes recomanacions, pautes i criteris per al conjunt de les comunicacions.	Direcció de Govern Interior	Anual	Recursos humans	- Revisar l'ús no sexista en el llenguatge utilitzat mitjançant un mostreig de les comunicacions (internes i externes) - Nombre de queixes rebudes en l'ús inadequat de la guia d'estil o d'altres eines de control.

6. Eix 6. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Objectiu general 6. Garantir l'absència d'assetjament sexual i per raó de sexe

- Objectiu específic 6.1. Reforçar el compromís de la Sindicatura amb la tolerància zero amb les situacions que poden constituir assetjament sexual

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Adoptar un acord de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per part del Ple i dels membres dels diferents òrgans de la institució	Direcció de Govern Interior	Primer any	Recursos humans	- Acord d'aprovació del compromís per part del Ple - Declaració de compromís de tolerància zero dels membres dels òrgans de la Sindicatura

- Objectiu específic 6.2. Millorar les eines per prevenir, detectar i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.1. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista a la feina	Direcció de Govern Interior	Primer any	Recursos humans	- Nombre de sessions formatives dutes a terme - Percentatge del personal que ha assistit a les formacions obligatòries - Assistència, segons sexe, a cadascuna de les sessions formatives
Acció 6.2.2. Fer difusió entre el conjunt de la plantilla, del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Direcció de Govern Interior	Primer any	Recursos humans	- Nombre d'accions de difusió fetes (anàlisi de les visualitzacions) - Existència del protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, disponible a la intranet o en canals de comunicació interns

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.3. Establir un òrgan o unitat responsable de l'atenció a les persones afectades per assetjament i per raó de sexe i de la gestió de consultes, que tinguin formació específica en violència masclista en l'àmbit laboral	Direcció de Govern Interior	Primer any	Recursos humans	- Existència i funcionament de l'òrgan o unitat responsable de l'atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe

7. Eix 7. Aplicació i seguiment efectiu del Pla d'igualtat de gènere

Objectiu general 7. Garantir la posada en pràctica i el seguiment del Pla d'igualtat

- Objectiu específic 7.1. Garantir el desplegament i la supervisió del Pla d'igualtat

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Crear la Comissió del Pla d'igualtat de Gènere, com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'igualtat	Secretaria General	Primer any	Recursos humans	- Existència de la Comissió del Pla d'igualtat de Gènere
Acció 7.1.2. Establir un mecanisme de seguiment institucional per supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'igualtat	Comissió del Pla d'igualtat de Gènere	Primer any	Recursos humans	- Existència d'un mecanisme de supervisió de les accions - Nombre d'informes de seguiment elaborats
Acció 7.1.3. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre tots els integrants de la Sindicatura	Comissió del Pla d'igualtat de Gènere	Anual	Recursos humans	- Nombre de reunions informatives fetes - Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes
Acció 7.1.4. Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades per la Comissió del Pla d'igualtat de Gènere	Comissió del Pla d'igualtat de Gènere	Anual	Recursos humans	- Memòria anual de les accions realitzades