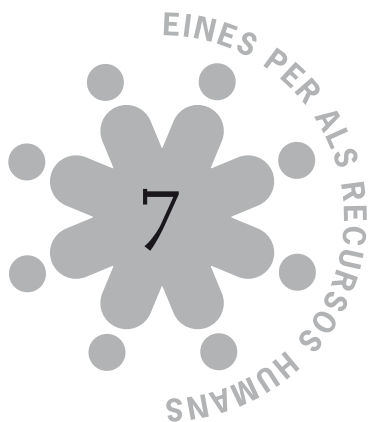


GUIA PER AL DISSENY I LA IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA



Barcelona, 2010



Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Administracions Públiques
**Secretaria de Funció Pública
i Modernització de l'Administració**

Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. – (Eines per als recursos humans ; 7)

Bibliografia

ISBN 9788439385165

I. Catalunya. Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració II. Escola d'Administració Pública de Catalunya III. Col·lecció: Eines per als recursos humans ; 7

1. Catalunya. Generalitat – Funcionaris i empleats 2. Programes d'acció positiva – Catalunya 3.

Igualtat entre els sexes – Catalunya

342.722:353.9(467.1)



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 3.0 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciant (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

Entenen que:

Renúncia – Es pot renunciar a alguna d'aquestes condicions si obteniu el permís del titular dels drets d'autor

Altres drets – Els drets següents no queden afectats de cap manera per la llicència:

- Els vostres drets de repartiment just o ús just;
- Els drets morals de l'autor;
- Drets que altres persones poden ostentar sobre l'obra o sobre l'ús que se'n fa, com per exemple drets de publicitat o privacitat.

Notice – Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència d'obra

Advertiment: Aixó és un resum del text legal (la llicència completa) disponible a:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Edició electrònica a l'apartat de «Publicacions» del web de l'Escola: <http://www.eapc.cat/>

© 2010, Departament de Governació i Administracions Públiques,
Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració
D'aquesta edició:

© 2010, Escola d'Administració Pública de Catalunya

Primera edició: setembre de 2010

ISBN: 978-84-393-8516-5

Dipòsit legal:

Composició: Aktiva

Impressió: Gràfiques Pacífic, SA

Índex

1. Presentació	5
2. Marc teòric.....	7
2.1. Alguns conceptes de referència	7
2.2. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	8
2.3. Per què cal treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra organització?	11
3. L'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya	14
3.1. Marc normatiu per a les administracions públiques.....	14
3.2. Què és un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	15
3.3. El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.....	16
3.4. Agents implicats en l'elaboració i l'aprovació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i les seves funcions.....	18
4. Contingut del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els àmbits d'actuació.....	21
5. El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	30
5.1. La diagnosi.....	31
5.2. El disseny del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	37
5.3. La implementació	45
5.4. El seguiment i l'avaluació	46

Annex 1. Fases i agents implicats en el desplegament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.....	49
Annex 2. Bateria d'indicadors de la diagnosi de gènere per àmbits d'actuació	50
Annex 3. Exemples de preguntes d'entrevista	58
Annex 4. Fitxes de planificació i seguiment d'actuacions.....	62
Annex 5. Marc normatiu.....	64
Annex 6. Bibliografia i material de consulta	67

Presentació



L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha posat especial èmfasi a integrar en el seu funcionament i en les seves actuacions una perspectiva social. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació o les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats, constitueixen, entre d'altres, actuacions que responen a aquesta voluntat.

En l'àmbit de la participació social, l'any 2002, es va crear l'Òrgan Paritari de Polítiques per a la Igualtat (OPPI), amb representació de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals signants del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. Aquest Òrgan té com a missió impulsar el desenvolupament de mesures que facilitin les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de no-discriminació, i les d'integració sociolaboral, en l'Administració de la Generalitat.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes també han estat objecte d'actuacions des de fa anys en el marc dels plans de polítiques de dones aprovats pel Govern, els quals compten amb un eix de mesures adreçades a l'àmbit intern de l'Administració.

Ara bé, la normativa recent en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats obliga les administracions públiques a realitzar plans d'igualtat: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que, en la seva disposició addicional 8.2, assenyala que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari, que sigui aplicable.

En aquest context, la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració ha impulsat la Instrucció 3/2010, la qual regula l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Amb l'objectiu de donar suport al procés de disseny i implantació del Pla, i proporcionar una metodologia de treball, s'ha realitzat la *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, actuacions que estan en consonància amb els objectius definits al Pla de polítiques de dones vigent.

La *Guia* s'adreça en especial al personal tècnic de les àrees responsables d'impulsar i implementar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, si bé és imprescindible la implicació de tot el personal al servei de l'Administració de la Generalitat i, en especial, de la línia de comandament de tots els departaments, per tal de garantir la incorporació d'aquesta iniciativa a la nostra organització.

L'edició d'aquesta guia és una mostra més del compromís de la Generalitat de Catalunya en la promoció de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva estructura interna. Esperem que sigui d'utilitat a totes les persones implicades en aquest procés i que serveixi per orientar de manera transversal i coherent els diferents departaments que componen l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en aquest fita.

Marc teòric

2.1. Alguns conceptes de referència¹

Gènere. Sexe. Androcentrisme. Patriarcat

La paraula *sexe* es refereix al conjunt de diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Per contra, el terme *gènere* és una construcció social per explicar les diferències socials i culturals, les connotacions i els valors atribuïts a allò masculí o femení, que poden variar en funció del tipus de cultura, societat i/o època històrica.

El sistema sexe/gènere fa referència a les formes de relació establertes entre homes i dones en el si d'una societat, sota un sistema de poder que defineix diferents condicions socials per a dones i homes en funció dels rols i les funcions que els han estat assignats socialment.

Aquesta classificació de rols i funcions socialment diferents es correspon amb una visió androcèntrica del món, on la norma masculina és el patró de mesura, el referent de definició i construcció de la societat. Dins d'aquesta visió, la dona és considerada un subgrup, i així es crea un imaginari col·lectiu totalment patriarcal, en el qual les atribucions de funcions i rols es desenvolupen segons una classificació cultural i social de *feminitat* o *masculinitat*. El sistema patriarcal *naturalitza* les desigualtats entre dones i homes i legitima el domini de l'home en la totalitat de les relacions socials i en l'accés als principals recursos.

1. Aquests conceptes s'han treballat tenint en compte les definicions proposades a:
 - *Recull de termes. Dones i Treball*. Departament de Treball (vegeu l'annex 6, «Bibliografia»)
 - *II Pla d'igualtat de gènere 2005-2007*. Diputació de Barcelona (vegeu l'annex 6, «Bibliografia»).

Igualtat. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

La igualtat és un valor jurídic fonamental dels drets humans. La seva realització social suposa l'absència de qualsevol discriminació de cap subjecte sotmès al dret. La Constitució espanyola de 1978 regula, a l'article 14, la igualtat com a dret i deure fonamental.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix la garantia que dones i homes puguin participar i accedir als recursos, en condicions d'igualtat, en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes en limitin les possibilitats.

D'aquí la importància de desenvolupar polítiques d'igualtat d'oportunitats amb el propòsit de corregir aquestes situacions de desigualtat i discriminació entre homes i dones. Es tracta de polítiques de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix la desigualtat a combatre. L'objecte de la política és tant per a les dones com per als homes, ja que l'objectiu és eradicar les desigualtats que es produeixen entre gèneres.

2.2. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Qualsevol intervenció pública ha de fer efectiu el principi d'igualtat i no-discriminació, tant en el seu compliment legal com en el desenvolupament de mesures que contribueixin a reduir les desigualtats existents i avançar cap a la plena igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra societat.

Actualment, les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es dissenyen partint d'un enfocament dual d'actuació i de gestió: es conjuga la integració de la perspectiva de gènere (transversalització) a totes les polítiques públiques, amb el disseny de mesures específiques (accions positives) adreçades a dones, per avançar cap a la plena equiparació de drets i condicions entre dones i homes.

La transversalització de gènere

De recent incorporació en les polítiques d'igualtat d'oportunitats, és l'estratègia de la transversalització de gènere o el que es coneix com *gender mainstreaming*.

Segons el grup de persones expertes del Consell d'Europa (1999), la transversalització de gènere és:

“L'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques incorporin la perspectiva d'igualtat de gènere a totes les polítiques, a tots els àmbits i a totes les etapes” (...) “la transversalització de gènere provoca un canvi en la cultura institucional d'una organització que consisteix a consolidar una manera de treball horitzontal, cooperativa i desjerarquitzada, la qual comporta l'ús d'eines i metodologies d'anàlisi adequades i la cooperació entre actors institucionals i actors dels moviments socials.”

El compromís d'incorporar l'estratègia de la transversalització de gènere es reflecteix en la constitució de l'actual Unió Europea, amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, que explicita que la UE tindrà per missió promoure, mitjançant polítiques i accions comunes, la igualtat de dones i homes, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat (articles 2 i 3 del Tractat d'Amsterdam).

L'Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat mitjançant la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, és la norma institucional bàsica que defineix els drets i deures de les ciutadanes i els ciutadans de Catalunya. Avui, l'Estatut amplia les competències de la Generalitat en matèria de gènere i recull un model de societat que es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

Així, el capítol V, del títol I, sobre principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques, informar la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics, inclou la perspectiva de gènere. Aquests principis impliquen mandats o habilitacions de tasques per a les administracions públiques, les quals han de portar a terme polítiques públiques que tendeixin a desenvolupar i concretar els preceptes esmentats.

L'acció positiva

L'acció positiva, reconeguda expressament en l'ordenament jurídic comunitari,² es pot definir com una mesura d'impuls amb l'objectiu d'assolir la igualtat de resultats entre dones i homes, que corregeix o elimina les discriminacions directes o indirectes que s'han posat de manifest mitjançant la transversalització de gènere. Són accions que pretenen eliminar obstacles, dificultats i barreres inherents als estereotips i rols de gènere i que equilibren les oportunitats entre dones i homes.

En l'àmbit laboral, aquestes accions són un dels instruments més importants per lluitar contra la discriminació de les dones amb relació a l'accés al lloc de treball, la promoció i el desenvolupament professional, les desigualtats salarials o les que tenen per finalitat conciliar les responsabilitats laborals i personals, entre d'altres. No han de ser considerades com un privilegi per al col·lectiu de dones a les quals s'adrecen, atès que són mesures que tendeixen a contrarestar la discriminació històrica que les afecta i cerquen la realització de la igualtat d'oportunitats amb els homes. Aquestes mesures són adoptades per l'Administració i/o les empreses a través de les seves polítiques de recursos humans.

2. Directiva 76/207/CEE: article 2.4, modificada per la Directiva 2002/73/CE; Recomanació 84/635/CEE, de 13 de desembre, relativa a la promoció d'accions positives a favor de les dones; Tractat d'Amsterdam: article 141.4; Constitució espanyola de 1978: article 14 en relació amb l'article 9.2; Estatut dels treballadors: article 17.3; Estatut d'autonomia de Catalunya: article 8.

És per això que les accions positives són acceptades i considerades necessàries en qualsevol sistema democràtic. No contradiuen el principi d'igualtat, sinó que en formen part, tant en dret comunitari com en dret intern.

2.3. Per què cal treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra organització?

Les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria d'organitzacions, encara que no se'n tingui consciència. Tot i que en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya no siguin tan evidents aquestes desigualtats –el seu sistema d'accés està basat en el principi d'igualtat, mèrit i capacitat, i per tant es garanteix la igualtat formal–, hi ha àmbits en els quals persisteixen situacions on la igualtat efectiva entre dones i homes encara no s'ha assolit.

A continuació detallem diferents exemples d'estudis d'incidència sobre aquesta qüestió:

- Per exemple, les dades de la funció pública de la Generalitat de Catalunya de desembre de 2009,³ mostraven que el total de persones que hi prestaven serveis era de 164.244, de les quals dues tercers parts (el 65,56%) eren dones. Per tant, l'Administració de la Generalitat es troba **força feminitzada en conjunt**.

En canvi, de l'anàlisi de la distribució dels homes i les dones segons les categories professionals i les àrees de treball s'obtenien els resultats següents:

3. Les dades presentades a continuació es recullen periòdicament i les analitza l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI). L'anàlisi realitzada durant l'any 2007 va tenir com a conseqüència que la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració dissenyés una enquesta per analitzar la promoció professional de les dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. L'informe de resultats es pot consultar a l'enllaç següent: http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/igualtatoportunitats.

- Segregació horitzontal:⁴ col·lectius amb presència majoritària de dones (administració de justícia: 76,58%; docents: 73,74%; salut: 73,02%, i administració de serveis: 69,14%), els quals eren també els que ocupaven més persones a l'Administració (gairebé 150.000), i col·lectius eminentment masculins, com els cossos penitenciaris (36,38% de dones); el cos de la Policia de la Generalitat –mossos d'esquadra– (21,26% de dones), o el cos d'agents rurals (10,90% de dones).
- Segregació vertical:⁵ les dones estaven força presents en cadascun dels nivells de l'escala superior d'administració: eren més del 50% en la majoria de càrrecs intermedis (del 71,26% del nivell 20, al 57,54% del nivell 27) però a partir del nivell 27 el percentatge de dones disminuïa lleugerament. En els càrrecs de comandament i llocs singulars assimilats hi havia un 56% de dones caps de secció, un 53% de dones caps de servei, i un 42% de subdirectores generals. En els alts càrrecs és on la feminització de l'Administració de la Generalitat topava amb el seu *sostre de vidre*:⁶
 - El percentatge de dones que ocupaven direccions generals era inferior al 35,60%.
 - Menys d'un 25,80% ocupaven secretaries sectorials, i menys del 15,78%, secretaries generals.
 - El percentatge de dones conselleres del Govern català era del 29%.

Així doncs, a banda que hi hagi col·lectius amb infrarepresentació femenina, es constata que la presència de dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya també decau a partir de certs nivells on les responsabilitats o els àmbits de poder són més elevats.

4, 5 i 6. A l'apartat 4 d'aquesta guia («Àmbits d'actuació») es fa referència a aquests conceptes.

- Un altre exemple que mostra espais d'intervenció per a les polítiques d'igualtat és la gestió dels usos del temps personal i laboral dels treballadors i treballadores de la nostra Administració.

La Generalitat de Catalunya és una Administració pionera en l'impuls de mesures específiques per a la conciliació adreçades als homes i les dones que hi treballen. Durant el 2009, s'ha gaudit de 96.189 mesures de conciliació, però l'anàlisi realitzada sobre l'ús d'aquestes mesures conclou que són majoritàriament les dones qui en gaudeixen, i aquest fet incideix —tal com s'ha analitzat a través de l'Enquesta sobre la promoció professional a l'Administració de la Generalitat, esmentada anteriorment—, en el desenvolupament de la seva carrera professional. Això reflecteix el rol tradicional de gènere que assigna a les dones un major grau de responsabilitat respecte de les tasques relacionades amb la llar i de cura de la família, i una escassa coresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit domèstic i familiar.

- Per acabar, l'Administració de la Generalitat ha establert com a objectiu bàsic en la seva política de recursos humans garantir la salut i la seguretat del seu personal.

En aquest sentit, i d'acord amb la distribució segregada d'homes i dones a la nostra Administració, caldrà dur a terme una política de prevenció de riscos laborals que incorpori la perspectiva de gènere en l'anàlisi de l'avaluació dels riscos laborals i dels plans de prevenció, per introduir mesures que evitin situacions de discriminació per raó de sexe.

3

L'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

3.1. Marc normatiu per a les administracions públiques

En aquest apartat es fa una relació de la normativa principal sobre plans d'igualtat que afecta les administracions públiques i, en concret, l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En l'apartat dels annexos es pot trobar una relació exhaustiva de normativa referent a la matèria d'igualtat.

L'article 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya 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, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o de maternitat.

D'altra banda, **l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, precepte de caràcter bàsic, relaciona 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 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; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública

com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

3.2. Què és un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

D'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el pla d'igualtat és 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".

Pel que fa als continguts, el mateix article 46 fixa que els plans d'igualtat "podran preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions,

i l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe”.

Un pla d'igualtat es planifica⁷ temporalment a llarg termini, i es concreta, a curt termini, en plans d'accions. La planificació d'un pla d'igualtat segueix el cicle característic de les polítiques públiques, que tenen el seu fonament en:

- Realitzar una **diagnosi**, en aquest cas de gènere.
- **Dissenyar** el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- **Implementar** les actuacions.
- Dur a terme el **seguiment i l'avaluació** del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió i redefinir, si escau, aspectes del seu disseny amb nous objectius o noves accions a implementar per a la millora contínua del pla.

3.3. El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Àmbit d'aplicació

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és d'aplicació al personal funcionari inclòs en l'àmbit de la Mesa Sectorial del Personal d'Administració i Tècnic i al personal laboral de l'àmbit d'aplicació del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

7. La planificació del Pla d'igualtat s'explica amb detall a l'apartat 5 de la *Guia* («El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes»).

Estructura

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'ha d'estructurar en tres parts:

- a) **Part comuna**, elaborada per la Direcció General de Funció Pública amb la col·laboració dels departaments, que incorpora les mesures corresponents als àmbits d'actuació, d'acord amb les competències que té atribuïdes el departament competent en matèria de funció pública.
- b) **Part de col·lectius específics**, elaborada pels departaments que tenen adscrits col·lectius amb règims específics –bombers, agents rurals i penitenciaris.
- c) **Part d'especialitats departamentals**, elaborada pels departaments, la qual incorpora, si escau, mesures en el marc de les seves especialitats organitzatives i de l'àmbit competencial dels departaments i les entitats que en depenen.

Objectius generals

Els objectius generals del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya són:

1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors de la Generalitat.
2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de la Generalitat.

3.4. Agents implicats en l'elaboració i l'aprovació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i les seves funcions

La Direcció General de Funció Pública és l'òrgan responsable d'impulsar i coordinar les actuacions necessàries, juntament amb els departaments de la Generalitat, per a l'elaboració de la proposta del Pla, i comptarà amb la col·laboració de la Direcció General de Modernització de l'Administració per dur a terme la recollida de dades, l'anàlisi, el seguiment i l'avaluació dels indicadors, amb la col·laboració de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, per a la realització de les accions formatives de suport, i amb l'assessorament tècnic de l'Institut Català de les Dones.

1. Òrgans de coordinació i col·laboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

- **Direcció General de Funció Pública (DGFP)**

La DGFP és l'òrgan responsable d'impulsar i coordinar les actuacions necessàries amb els departaments de la Generalitat per a l'elaboració de la proposta del Pla.

- **Direcció General de Modernització de l'Administració (DGMA)**

És la unitat que donarà suport a la Direcció General de Funció Pública per realitzar la recollida de dades, l'anàlisi, el seguiment i l'avaluació dels indicadors, tant en la fase de diagnosi com en la d'execució i en l'avaluació global del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- **Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC)**

Donarà suport a la Direcció General de Funció Pública per dur a terme les accions formatives en matèria de plans d'igualtat i d'introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

- **Institut Català de les Dones (ICD)**

És l'òrgan de col·laboració i suport tècnic per a l'elaboració, el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

- **Departaments de la Generalitat**

Les seves funcions són les de col·laboració amb la DGFP en tot allò necessari per dur a terme la diagnosi, la proposta de mesures i el seguiment del Pla, i la realització, si escau, de les parts d'especialitats departamentals o de col·lectius específics. Amb aquesta finalitat els departaments designaran una persona interlocutora del departament amb la finalitat de coordinar amb la DGFP.

En cas que les dimensions i l'estructura orgànica dels departaments ho facin necessari, podran crear instruments interns de coordinació com ara **comissions directives del Pla d'igualtat** o **comissions tècniques del Pla d'igualtat**, a les quals, a més de la/les persona/es interlocutora/es, s'hi poden incorporar membres amb responsabilitat tècnica de les diferents unitats del departament implicades, i el personal assessor i/o les organitzacions socials expertes en matèria d'igualtat d'oportunitats, per treballar els àmbits d'actuació sobre els quals els departaments tenen competència.

2. Òrgans de participació social

La participació de la part social es garantirà al llarg del procés de realització del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i es concreta en els òrgans següents:

- **Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (MEPAG)**

És l'òrgan davant del qual s'ha de dur a terme la negociació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes una vegada feta la proposta.

- **Grup de treball de la MEPAG**

Es proposarà a la MEPAG la constitució d'un grup de treball perquè puguin rebre la informació, valorar el resultat de la diagnosi final, i participar en l'elaboració de la proposta de mesures del Pla i en el seguiment anual de la seva execució.

- **Grup de treball departamental amb la participació dels agents socials**

Aquest grup es crearà en els departaments que hagin de realitzar les parts de col·lectius específics i/o especialitats departamentals, en els seus respectius àmbits d'actuació, amb les funcions de rebre l'informe de la diagnosi departamental i participar en l'elaboració de la proposta de mesures corresponents.

3. Govern de la Generalitat de Catalunya

La seva funció és aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el qual tindrà una vigència de quatre anys.

Contingut del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els àmbits d'actuació⁸

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya preveu les actuacions necessàries per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes proposades a partir de l'anàlisi de vuit àmbits d'actuació. Els sis primers estan directament relacionats amb la política de recursos humans, i el setè i el vuitè responen a àmbits vinculats a l'estratègia i a l'organització interna de l'Administració, incloent-hi la política de comunicació.

A continuació detallem els àmbits d'actuació, els quals es desglossen en subàmbits per al seu anàlisi.

1. Representativitat de les dones i els homes, s'estructura en tres subàmbits:

- presència de les dones i els homes
- segregació vertical i horitzontal
- representació sindical.

Fa referència a la presència de dones i homes en l'organigrama polític i tècnic, i les seves característiques (nivell d'estudis, responsabilitats familiars, etc.). Els elements clau a analitzar i abordar, dins d'aquest àmbit d'actuació, són la segregació vertical i la segregació horitzontal, és a dir, la possible menor presència de dones en llocs de treball de responsabilitat i càrrecs de presa de decisions, i la presència diferenciada de dones i homes en àrees de treball tradicionalment

8. Aquesta proposta es basa en el model de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, pàg. 26 a 28, de l'Institut Català de les Dones; i en el *Recull de termes. Dones i Treball*, del Departament de Treball (vegeu l'annex 6, «Bibliografia»).

masculinitzades o feminitzades. Altres aspectes a tenir en compte són la presència de dones i homes amb responsabilitat no formalitzada (comissions, òrgans consultius) i en la representació sindical.

Conceptes vinculats:

- *Segregació vertical*: distribució d'homes i dones en àmbits diferents d'activitat. Generalment la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- *Sostre de vidre*: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als àmbits de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una organització, pels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- *Segregació horitzontal*: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector determinat. Generalment la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i els quals són, en bona mesura, una prolongació de les activitats que fan a l'àmbit domèstic.
- *Paritat*: presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.
- *Doble discriminació*: un altre repte és el de garantir la igualtat de drets i oportunitats per a les dones que pateixen una doble discriminació: en primer lloc, per raó de gènere i, en segon lloc, per raó de discapacitat o d'origen. Aquestes discriminacions per motiu del gènere es manifesten en el mercat laboral, en la gestió del temps, en la violència masclista, en general per a totes les dones, però s'accentuen en les dones immigrades i en les dones discapacitades.

2. **Accés, selecció, promoció i desenvolupament**, s'estructura en dos subàmbits:

- Igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal
- Igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Consisteix en la gestió del potencial humà de la plantilla, amb la potenciació de la inclusió efectiva de les dones i els homes en igualtat d'oportunitats, des de l'accés fins al desenvolupament professional, i la promoció de tot el personal. Implica l'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal, amb transparència i equitat, així com en la mobilitat i la promoció internes, amb la consideració d'introduir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i en la formació interna.

Concepte vinculat:

– *Procés de selecció igualitari*: procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

3. **Condicions laborals**, s'estructura en tres subàmbits:

- Igualtat retributiva
- Tipus de contractació i condicions laborals que se'n desprenen
- Beneficis socials.

Inclou el principi d'igualtat retributiva, el qual rau en el fet que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon la mateixa retribució. També caldrà analitzar l'assignació de llocs de treball a categories professionals, a nivells retributius i a complements salarials sense discriminació per raó de sexe. És important també tractar els tipus de contractació existents i quines condicions laborals se'n

desprenen (jornada, horaris, etc.) des d'una perspectiva de gènere. També caldrà abordar qüestions com els beneficis socials, o iniciatives com el teletreball.

Conceptes vinculats:

- *Discriminació salarial*: la definició clàssica es refereix al trencament del principi d'igualtat entre les persones pel que fa al salari rebut per la realització d'una mateixa feina, tot i que en l'àmbit de l'Administració pública cal analitzar-ho juntament amb els fenòmens de la segregació horitzontal i vertical. Les causes principals de la discriminació salarial són la menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.
- *Bretxa salarial de gènere*: diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones, que caldrà analitzar segons els fenòmens de la segregació horitzontal i vertical.

4. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar, s'estructura en dos subàmbits:

- Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral
- Temps de mobilitat.

Fa referència a la possibilitat que homes i dones dels diferents àmbits i cossos professionals puguin conciliar la feina amb la vida personal i familiar. Això implica incidir en l'ús, el gaudi i la promoció de mesures, en la normativa en matèria de conciliació, en la gestió del temps laboral per fomentar la flexibilitat, en mesures de coresponsabilitat home/dona i en el temps de mobilitat amb perspectiva de gènere, entre d'altres.

Conceptes vinculats:

- *Conciliació de la vida personal i laboral*: possibilitat que una persona pugui fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i pugui desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- *Coresponsabilitat en el treball reproductiu*: participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- *Doble jornada*: suma de la jornada laboral remunerada, i de la jornada de treball posterior, dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents, no remunerada.
- *Doble presència*: presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball.

5. Assetjament sexual i per raó de sexe, i violència masclista, s'estructura en dos subàmbits:

- Presència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
- Accions de suport a dones en situació de violència masclista.

Aquest àmbit inclou, d'una banda, la presència i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i altres discriminacions en l'àmbit laboral i, de l'altra, la situació de les dones en situació de violència masclista fora de l'àmbit laboral, que hi pugui haver entre el personal. Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, cal considerar la informació, la prevenció, la detecció i l'abordatge d'aquest fenomen. En relació amb la violència masclista fora de l'àmbit laboral, cal plantejar aspectes com ara les mesures de suport i els permisos atorgats a dones en situació de violència masclista, etc.

Conceptes vinculats:⁹

- *Assetjament sexual*: és un seguit de comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual. És una manera d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.
- *Assetjament per raó de sexe*: és tracta d'un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o amb l'orientació sexual d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- *Violència masclista*: la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

6. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, s'estructura en dos subàmbits:

- Condicions per a la salut de l'entorn de treball, tenint en compte les necessitats específiques
- Condicions físiques de l'entorn de treball.

9. De la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball, tenint en compte les necessitats específiques i les condicions físiques de l'entorn de treball. Els principals aspectes a abordar en aquest àmbit seran l'accidentalitat en el treball, l'absentisme laboral, o la incidència dels riscos laborals entre dones i homes de les diferents àrees de treball. Aquí cal tenir també en compte les condicions físiques de l'entorn de treball, amb la consideració que el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns tenen en compte les característiques diferencials de dones i homes, l'equitat en l'assignació i l'ús de recursos i d'espais.

Concepte vinculat:

– *Impacte del treball sobre la salut amb perspectiva de gènere:*¹⁰ les condicions de treball i l'entorn laboral són font de riscos per a la salut per als dos sexes. En general, no hi ha grans diferències de sexe quant a la resposta biològica als riscos físics, químics o biològics, però els riscos laborals de les dones han estat tradicionalment infravalorats perquè els estàndards de salut i de seguretat s'han basat en models masculins. La segregació horitzontal i vertical del treball determina l'exposició a riscos diferents dels homes i les dones. Ells estan més exposats als riscos tradicionals de seguretat i higiene relacionats amb els accidents de treball i les malalties professionals, però elles tenen més riscos de naturalesa psicosocial.

7. Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges, s'estructura en dos subàmbits:

- Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges
- Foment d'un ús no sexista de les imatges i dels llenguatges.

10. *La salut des de la sensibilitat de gènere*, de Lucía Artazcoz, col·lecció Quaderns de l'Institut, núm. 2 (vegeu l'annex 6, «Bibliografia»).

Per fer que això sigui possible es fa indispensable visibilitzar les dones en els llenguatges que utilitzen les organitzacions, de manera que tota la comunicació i la documentació que generin els diferents departaments i organismes facin un ús del llenguatge sense biaixos sexistes ni interpretacions androcèntriques. Com ja és sabut, sovint el llenguatge ignora i invisibilitza les dones. A través del llenguatge es reflecteix la realitat desigual i alhora es reforça. Amb el llenguatge es transmeten els estereotips sexistes i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüents, els quals cal eradicar dels missatges que s'emeten des de l'Administració.

També s'inclouen en aquest àmbit les actuacions de difusió interna i externa que es facin del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i de la política global d'igualtat d'oportunitats dels diferents departaments de la Generalitat.

Concepte vinculat:

– *Sexisme en el llenguatge*: atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

8. Estratègia i organització interna, s'estructura en dos subàmbits:

- Grau d'implicació del departament en l'aplicació de la política d'igualtat d'oportunitats
- Compres i contractes amb perspectiva de gènere.

Aquest darrer àmbit de treball implica que els aspectes estratègics i d'organització interns a l'Administració de la Generalitat tinguin inclòs, de manera sistemàtica, el principi de transversalitat de gènere, això és, que estiguin impregnats del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els seus àmbits i polítiques. Aquí s'aborden

qüestions com ara la incorporació de la perspectiva de gènere en la missió, visió i valors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, l'existència de professionals d'igualtat d'oportunitats, o la sensibilització i formació interna en qüestions de gènere. En el terreny més operatiu, implica la promoció de diferents instruments i estratègies: l'acompliment de la normativa d'igualtat d'oportunitats d'aplicació interna, la participació de la representació legal dels treballadors i treballadores en la política d'igualtat, o els indicadors de gènere en l'àmbit intern. Així mateix, s'aborda la temàtica de la incorporació de criteris d'igualtat i perspectiva de gènere en les compres i els contractes públics.

Conceptes vinculats:

- *Formació en igualtat*: formació en matèria de gènere per a professionals de l'àmbit del treball per tal de promoure la igualtat entre dones i homes en el món del treball. Concretament es tracta de la formació relativa als conceptes, els sabers, les tècniques, les aptituds i les competències necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat en el món del treball.
- *Dades desagregades per sexe*: conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

5

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes¹¹

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat consta de quatre fases principals: diagnosi, disseny del Pla d'igualtat, implementació i seguiment i avaluació, segons mostra la figura 5.1.

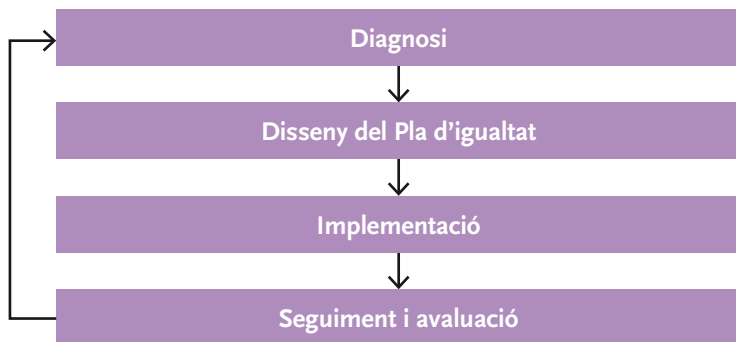
Abans d'iniciar aquest procés, cada departament designarà les **persones interlocutores** amb el perfil adequat per a l'exercici de les funcions (formació de gènere, coneixement i expertesa) als efectes de coordinar actuacions i col·laborar amb la Direcció General de Funció Pública en tot allò que calgui per a la realització de la diagnosi, la proposta de mesures i el seguiment del Pla.

El departament també haurà de **planificar el calendari** de totes les fases d'elaboració del Pla, i assignar els **recursos** necessaris per desenvolupar-les.

La Direcció General de Funció Pública proposarà un calendari de **reunions periòdiques** amb les persones interlocutores dels departaments i amb l'Institut Català de les Dones per assolir la realització de cada fase dins del calendari previst i establir un circuit estable de recollida d'informació.

11. Aquest apartat està basat en la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, Institut Català de les Dones (vegeu l'annex 6, «Bibliografia»).

Figura 5.1. Fases del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes



5.1. La diagnosi

Per què cal una diagnosi?

Per tal d'elaborar un pla d'actuació que s'ajusti a les necessitats de l'organització és essencial conèixer la realitat i la situació interna de l'Administració de la Generalitat, de la qual es parteix, des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats.

En què es basa una diagnosi de gènere?

La diagnosi de gènere és una eina que ens permetrà conèixer quins són els punts crítics en els quals es fonamenten les desigualtats de gènere en diferents àmbits d'actuació, els quals afecten l'estructura i el funcionament intern de l'organització. El seu objectiu és detectar quines són les qüestions que impedeixen assolir la igualtat d'oportunitats i definir, d'acord amb aquestes, les prioritats d'actuació, per tal de dissenyar un pla d'actuació a mida segons les característiques i la situació de partida detectades.

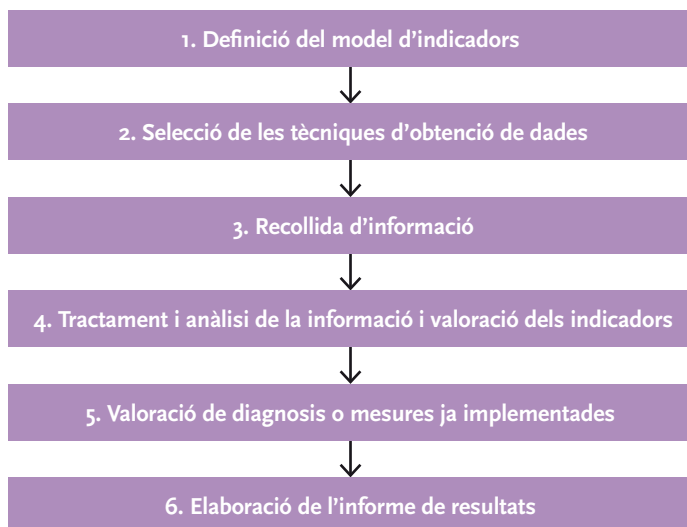
La diagnosi de gènere de l'Administració de la Generalitat és la fase d'anàlisi dels indicadors de cadascun dels àmbits d'actuació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, els quals es relacionen a l'annex 2 d'aquesta guia.

Correspon de fer la diagnosi a la Direcció General de Funció Pública i als departaments de la Generalitat, segons els seus àmbits competencials, coordinats per la Direcció General de Funció Pública i amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones.

Calendari de la diagnosi

Durant els sis primers mesos a partir de la publicació de la Instrucció 3/2010, els departaments trametran a la Direcció General de Funció Pública el seu informe amb la diagnosi realitzada, el qual també inclourà, si escau, la diagnosi dels col·lectius amb règims específics i de les especialitats departamentals.

Figura 5.2. Fases de realització de la diagnosi de gènere de la Generalitat



1. Definició del model d'indicadors

El primer pas consisteix a dissenyar un model d'anàlisi que prevegi quins seran els passos a seguir al llarg del procés de la diagnosi, associat a un calendari d'execució. Amb aquest objectiu, aquesta guia proporciona (annex 2) un model d'indicadors que cobreix tots els àmbits d'actuació plantejats a l'apartat 4, i el qual permet obtenir una valoració de la situació de la nostra organització, i detectar els aspectes que cal corregir o millorar.

Aquest model associa a cadascun dels àmbits d'actuació, estructurats en subàmbits, els indicadors que seran objecte d'anàlisi en la diagnosi de gènere. Així mateix, cada indicador té identificada la **font d'informació**.

2. Selecció de les tècniques d'obtenció de dades

La selecció de les tècniques d'obtenció de dades es durà a terme d'acord amb els recursos disponibles. Les fonts d'informació poden ser de dos tipus:

1. Tècniques quantitatives

Impliquen la recollida i l'anàlisi de dades estadístiques, les quals s'haurien de poder generar amb el tractament de la informació que hi ha a les bases de dades disponibles. És important recordar que totes aquestes dades hauran d'estar sempre desagregades per sexe i, quan calgui, per altres variables.

Explotació de bases de dades existents

El GIP (sistema de gestió informatitzada del personal) serà la base de dades principal que s'explotarà a la diagnosi. De manera complementària, s'utilitzaran altres bases de dades existents, les quals poden ser també necessàries (selecció, provisió, prevenció de riscos laborals, etc.).

D'altra banda, per tal de copsar les percepcions del personal al servei de la Generalitat o d'obtenir informació quantitativa que no es pugui obtenir a través de les eines de gestió pròpies, es poden utilitzar eines com la realització i la passació d'enquestes.

2. Tècniques qualitatives

a) La recollida d'informació documental

Es tracta d'un dels punts clau de la diagnosi. En primer lloc, caldrà fer una recollida de documents i material divers, rellevant per al tema que ens ocupa: normatives, polítiques, projectes, material de difusió, etc., així com estudis i referències bibliogràfiques de caire teòric sobre la igualtat d'oportunitats, els quals permetin fonamentar teòricament la nostra diagnosi i el posterior Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

b) La realització d'entrevistes i de grups de discussió

Les entrevistes s'adrecen a recollir les opinions, les actituds i les experiències de les persones de l'organització, així com les qüestions relacionades amb la cultura organitzativa amb relació a la igualtat d'oportunitats. Les dades qualitatives tenen una gran rellevància en les recerques de gènere, perquè hi ha informacions com, per exemple, la percepció de discriminació.

També es poden utilitzar altres tècniques grupals de recollida d'informació, com els grups de discussió.

Els guions d'entrevista

Caldrà dissenyar i passar un guió d'entrevista que reculli aquestes percepcions. Es pot tenir un guió base comú per a tot el procés, el qual s'adapti per a cada entrevista segons les funcions i competències dels càrrecs entrevistats (vegeu exemples de preguntes d'entrevistes a l'annex 3).

De la mateixa manera, quan calgui, es poden fer sessions grupals de discussió, amb l'adaptació del guió a aquesta finalitat. Per

exemple, a l'hora de recollir informació de les persones representants departamentals d'un àmbit concret.

A qui cal entrevistar?

Per tal de realitzar aquesta recollida qualitativa, cal fer una tria de quines persones són les adequades i representatives per ser entrevistades en relació amb el tema que ens ocupi. De manera orientativa caldria entrevistar les persones següents:

- Responsable/s de recursos humans
- Responsable/s de gènere (si n'hi ha) i/o persona/es que tinguin assignades aquestes funcions
- Responsable/s de formació
- Responsable/s de comunicació
- Responsable/s de prevenció de riscos laborals
- Responsable/s de compres i contractes
- Responsable/s de responsabilitat social corporativa (si n'hi ha)
- Responsable/s de planificació lingüística
- Direcció de serveis
- Representants sindicals.

Finalment, es poden plantejar diverses fases en la recerca qualitativa, atesa la complexitat d'aquesta informació. Per exemple, certs indicadors de tipus qualitatiu es poden deixar per a una segona fase de recerca, i incidir en els àmbits en els quals en la primera fase s'han detectat més desigualtats.

3. Recollida d'informació

El pas següent consisteix a recollir la informació corresponent a cada indicador. Cal tenir en compte, però, que l'organització no sempre disposa de tota la informació necessària, i que es pot donar el cas que alguns indicadors quedin sense valoració.

Per tal de sistematitzar i facilitar la recollida de la informació de manera homogènia, la Direcció General de Funció Pública, amb la col·laboració de la Direcció General de Modernització de l'Administració, facilitarà guions i/o fitxes als departaments.

4. Tractament i anàlisi de la informació i valoració dels indicadors

Un cop recollida tota la informació disponible, de manera ordenada, es procedirà a l'anàlisi dels vuit àmbits d'actuació.

Alguns suggeriments i exemples sobre com tractar i analitzar la informació

- Definir prèviament quin és el resultat ideal per a aquest indicador i quins són els marges acceptables o, el que és el mateix, una escala de valoració que pot ser de tipus quantitatiu o qualitatiu.

Exemple:

- En les dades de representativitat de dones i homes en els diferents càrrecs i llocs de treball, un valor ideal pot ser la paritat, és a dir, valors percentuals entre el 40 i el 60%.
 - Un altre exemple de tipus qualitatiu pot ser la constatació, a partir de la revisió del material escrit i publicat d'un departament, de si es fa un ús majoritari no sexista ni androcèntric del llenguatge (entenent per *majoritari* quan aproximadament hi ha un percentatge superior al 75% en els textos i imatges revisats).
- Establir els punts forts i els punts febles per a cada àmbit d'actuació, que resultin de l'anàlisi de la informació presentada anteriorment.

Punts forts: indiquen que les situacions o els aspectes relacionats amb els indicadors analitzats són satisfactoris des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats, i que no cal dissenyar accions específiques, sinó vetllar pel manteniment de la situació concreta o continuar implementant les bones pràctiques detectades.

Punts febles: són aspectes poc o molt poc satisfactoris des de la perspectiva de gènere i amb relació als quals cal dissenyar i implantar accions per millorar-los sensiblement. En aquest punt podem incloure també aspectes sobre els quals hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

5. Valoració de diagnosi o mesures ja implementades

Els departaments i organismes que, prèviament a la publicació de la instrucció 3/2010, hagin realitzat diagnosi o hagin implementat mesures d'igualtat d'oportunitats, les trametran a la Direcció General de Funció Pública per tal d'incorporar-les o completar les actuacions per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

6. Elaboració de l'informe de resultats

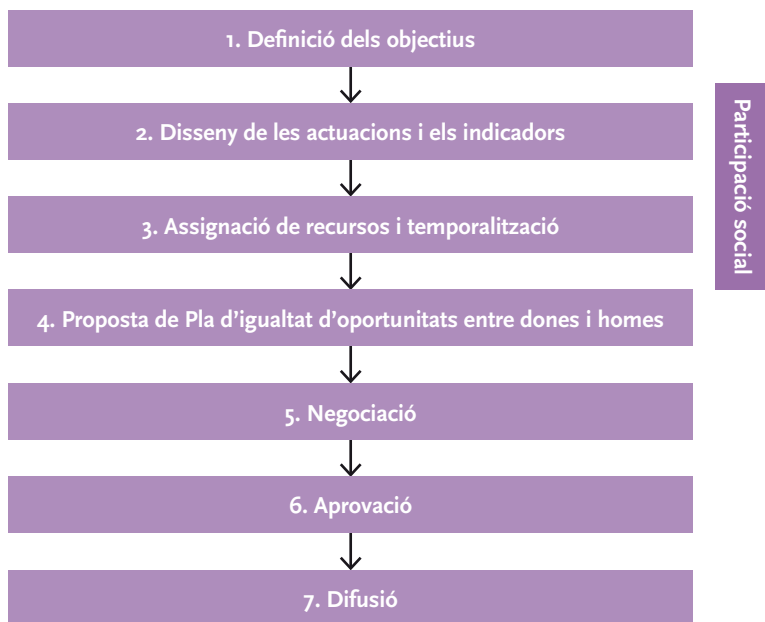
La diagnosi es presentarà en un document d'informe que permeti observar, per a cada àmbit d'actuació, les conclusions de l'anàlisi, de manera gràfica i sistematitzada, organitzades en punts forts i febles, així com la seva prioritització, emprant criteris d'importància i urgència. Complementàriament es pot plantejar la possibilitat d'elaborar una versió reduïda de la diagnosi amb les principals conclusions dels diferents àmbits, enfocada a la seva difusió.

5.2. El disseny del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Amb el resultat de la diagnosi definitiva, la Direcció General de Funció Pública, amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones i dels departaments, determinarà els àmbits d'actuació sobre els quals cal proposar mesures, a fi d'assignar a quina de les tres parts del Pla

s'ubicaran. Per exemple, si en totes les diagnosi departamentals apareix un problema recurrent, és convenient d'abordar-lo de manera transversal.

Figura 5.3. Fases del disseny del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes



Participació social

Finalitzada la fase de diagnosi es proposarà la constitució d'un grup de treball que dependrà de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a fi que puguin rebre la informació, valorar el resultat de la diagnosi final, i participar en l'elaboració de la proposta de mesures del Pla i en el seguiment anual de la seva execució (participació en fases 1 a 4).

Els departaments que hagin de realitzar diagnòs i propostes de mesures per a col·lectius específics i per a especialitats departamentals, proposaran, en els seus respectius àmbits, la constitució de grups de treball amb la participació dels agents socials.

Amb aquesta finalitat, la DGFP i els departaments establiran un calendari de convocatòries dels grups de treball per facilitar la participació segons la metodologia que a continuació descrivim:

1. *Definició dels objectius*

D'acord amb el resultat de la diagnòs definitiva s'establiran els objectius que es pretenen aconseguir, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic), com a llarg termini (objectiu general), que permetin assolir els objectius del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, especificats a l'apartat 3.3 d'aquesta guia.

A l'annex 4 hi ha un model de graella per sistematitzar els objectius. El nombre d'objectius generals i específics pot variar en funció de cada àmbit d'actuació.

2. *Disseny de les actuacions i els indicadors*

La fase següent implica traduir els objectius establerts en les actuacions concretes que s'han de portar a terme.

Tipologia d'actuacions

- **Acció correctora:** mesura que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. S'ha de garantir la legalitat; per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.
- **Acció positiva:** mesura que té per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones, i accelerar el procés

cap a la plena igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

Definició i prioritització d'actuacions

Per a cadascun dels objectius específics, i seguint l'ordre establert en el pas anterior, cal dissenyar les actuacions que siguin accions correctores o positives, segons convingui, amb l'especificació per a cada objectiu concret de la descripció, les actuacions que hi són incloses, i els indicadors, la qual cosa ens permetrà mesurar el seguiment i la posterior avaluació de l'evolució, i els resultats de la implementació de les diverses actuacions.

En aquest punt serà, per tant, important establir una prioritització, és a dir, ordenar les actuacions segons la importància que s'assigni a cadascuna, i també tenir en compte el criteri d'urgència.

A continuació presentem una taula amb una sèrie d'exemples d'actuacions i objectius vinculats als diferents àmbits d'actuació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Taula 5.1. Exemples d'objectius i actuacions per als diferents àmbits d'actuació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Àmbits d'actuació	Subàmbits	Objectius generals i/o específics	Exemples d'actuacions
1. Representativitat de les dones i els homes	Presència de les dones i els homes	Visibilitzar la situació de dones i homes a la plantilla de la Generalitat	Extracció i difusió periòdica de dades sobre la plantilla, per sexe (categoria professional, àrees de treball, edat, origen, discapacitat, etc.)
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament	Igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal	Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció	Promoció de la paritat entre dones i homes a les comissions i als tribunals de selecció mitjançant l'establiment d'un acord
			Introducció de continguts sobre la igualtat d'oportunitats en els processos selectius (temaris d'oposicions, entrevistes, qüestionaris, etc.)
3. Condicions laborals	Tipus de contractació i condicions laborals que se'n desprenen	Obrir canals de participació del personal amb relació a la millora de les condicions laborals des de la perspectiva de gènere	Creació d'un espai al web, obert a propostes i suggeriments sobre la millora de les condicions laborals des de la perspectiva de gènere
		Impulsar un nou model d'organització social i territorial que permeti equilibrar el temps i el treball	Revisió dels horaris del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, per tal d'incrementar la flexibilitat horària
4. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral	Fer difusió i sensibilització sobre les mesures de conciliació disponibles	Creació al web de Funció Pública d'un apartat per resoldre dubtes sobre les mesures de conciliació disponibles
		Continuar establint mesures que facilitin la conciliació de les responsabilitats personals, familiars i laborals (i polítiques) del personal	Establiment d'un acord intern per tal que els horaris de les activitats laborals i/o polítiques contribueixin a la conciliació dels temps de les persones (fent èmfasi en els horaris de les reunions fora de l'horari de matí)
5. Assetjament sexual i per raó de sexe, i violència masclista	Presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Sensibilitzar el personal a l'entorn de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i el protocol que hi ha	Actuacions de sensibilització i comunicació del protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (web, intranet, butlletins, formació interna, campanya de sensibilització, tríptics, etc.)
	Accions de suport a dones en situació de violència masclista	Garantir l'eficàcia en l'actuació del departament en la lluita contra la violència masclista	Nomenament d'una/es persona/es responsable/s del seguiment de les mesures de suport a les dones en situació de violència de gènere
6. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Condicions per a la salut de l'entorn de treball	Incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi, el seguiment i l'avaluació de les polítiques de prevenció de riscos laborals	Introducció de la perspectiva de gènere i de la variable sexe a l'anàlisi de l'impacte de la prevenció de riscos laborals
	Condicions físiques de l'entorn de treball	Adequar els espais i serveis compartits a les característiques específiques de dones i homes	Promoció i realització del seguiment d'adequacions dels espais i serveis compartits a les característiques específiques de dones i homes (vestuaris, lavabos, etc.)
7. Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges	Foment d'un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges	Promoure l'elaboració, la difusió i l'ús de recursos per a un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges	Elaboració de recursos per a un ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges (o ús de materials ja elaborats): eines informàtiques de correcció lingüística, formació específica, recomanacions a la intranet sobre l'ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges per a tota la plantilla, etc.
8. Estratègia i organització interna	Grau d'implicació del departament en l'aplicació de la política d'igualtat d'oportunitats	Incorporar la perspectiva de gènere en la missió, visió i valors	Incorporació d'un apartat sobre igualtat d'oportunitats a la memòria dels departaments

3. Assignació de recursos i temporalització

En aquesta etapa s'ha de fixar el calendari d'execució de les actuacions. Per a cada actuació s'han de determinar, també, els recursos humans i materials necessaris per portar-la a terme, i els agents responsables (persones o unitats implicades) de la seva execució. És important dotar el desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dels recursos necessaris i suficients per al seu desplegament correcte. També cal tenir en compte, d'altra banda, que hi ha actuacions que no requereixen nous recursos, sinó que tenen a veure amb la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió habitual de l'organització.

Atesa la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a cadascun dels objectius, és convenient documentar-los mitjançant unes fitxes que garanteixin la sistematització de la informació en un format comú i homogeni que sigui visual i pràctic d'utilitzar.

A la figura 5.4. presentem, com a exemple, una fitxa d'actuació.

4. Proposta de Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Els departaments, coordinats per la Direcció General de Funció Pública, i amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones, elaboraran la proposta de mesures d'abast quadriennal per incorporar al Pla, el qual també inclourà, si escau, les propostes per als col·lectius amb règims específics i les propostes per a les especialitats departamentals.

La proposta definitiva del Pla que elabori la Direcció General de Funció Pública incorporarà la planificació de les mesures corresponents al primer exercici.

Les propostes de mesures s'han de definir en consonància amb el Pla de polítiques de dones, com a document que emmarca les polítiques d'igualtat d'oportunitats del Govern de la Generalitat.

5. *Negociació*

La proposta definitiva del Pla serà objecte de negociació en la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

6. *Aprovació*

El Govern aprovarà el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el qual tindrà una vigència de quatre anys.

7. *Difusió*

Convé fer la difusió, no només un cop s'ha dissenyat el Pla, sinó també durant les diferents etapes (per exemple, durant la implementació). És important tenir en compte que les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives.

Figura 5.4. Exemple de model de fitxa d'actuació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Àmbit d'actuació 8: estratègia i organització interna

Objectiu general 8.1

Fomentar la formació i sensibilització interna en matèria d'igualtat de gènere

Objectiu específic:

1.1.1	Capacitar el personal implicat en el disseny i l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes perquè tinguin eines conceptuals i metodològiques per tal d'implementar el Pla.
-------	---

Actuació

1.1.1.1	Realitzar una formació específica sobre el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
---------	---

Descripció

Al llarg del procés d'implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes cal sensibilitzar i capacitar el personal dels diferents departaments de la Generalitat sobre la necessitat d'impregnar la nostra Administració del principi d'igualtat d'oportunitats.

Mitjançant aquest curs es vol formar les persones participants en el procés sobre els diferents àmbits d'actuació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sobre la planificació anual prevista i els diversos aspectes teòrics i metodològics relacionats.

Agents	Recursos	Calendari
Unitat/s responsable/s Direcció General de Funció Pública Agents que hi intervenen Escola d'Administració Pública de Catalunya Col·lectiu destinatari Professionals implicats/ades en el procés d'elaboració i/o implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als diferents departaments, principalment dels àmbits següents: <ul style="list-style-type: none"> - Gènere/igualtat - Recursos humans - Formació - Comunicació - Gestió pressupostària - Prevenció de riscos laborals - Compres i contractes - Responsabilitat social corporativa - Planificació lingüística - Direcció de serveis - Representants sindicals 	Personal formador intern Personal formador extern	Dues edicions de quinze hores cadascuna

Indicadors de seguiment i avaluació

Indicadors		2011	2012
Nombre d'edicions del curs	resultat previst	2	2
	resultat assolit	2	2
Nombre de persones assistents a la formació, per sexe, càrrec i departament	resultat previst	150	150
	resultat assolit		
Índex de satisfacció dels qüestionaris	resultat previst		
	resultat assolit		

5.3. La implementació

Per tal d'implementar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es prioritzaran les diferents mesures en planificacions anuals. La implementació començarà una vegada ha finalitzat el disseny i consisteix a executar cadascuna de les actuacions que formen part del Pla.

Tasques de la implementació

- Execució de les accions previstes en el document marc del Pla.
- Comunicació al personal de les activitats que es duen a terme en el marc del Pla.
- Seguiment i control del pla d'acció.
- Actualització del Pla: és recomanable revisar-lo periòdicament per eliminar les accions positives quan s'hagin assolit les condicions que marquen el seu final. També per modificar les accions que no donin els resultats esperats, per adaptar algunes accions segons les necessitats, per resoldre els problemes no previstos que sorgeixin durant la implantació del Pla, o per dissenyar noves accions fruit de l'actualització de la diagnosi de l'organització.

Pla d'actuació anual

Per tal de començar la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes cal programar-lo en execucions anuals i associar-hi un pressupost anual.

En aquest treball de planificació cal tenir en compte la valoració de les actuacions previstes en el document marc del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la consideració dels criteris d'importància i d'urgència dels problemes a resoldre o de les necessitats a cobrir, i l'impacte que pot tenir la no-implementació de cada actuació en la programació anual. També caldrà tenir en compte aspectes de viabilitat tècnica, pressupostària i metodològica.

5.4. El seguiment i l'avaluació

La Direcció General de Funció Pública, amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones i dels departaments, vetllarà per l'execució del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La Direcció General de Funció Pública, amb la col·laboració dels departaments, elaborarà un informe anual sobre l'execució de les mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat, del qual es donarà compte a la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Abans de finalitzar la vigència del Pla, la Direcció General de Funció Pública elaborarà, amb la col·laboració dels departaments i l'Institut Català de les Dones, un informe amb l'avaluació global del Pla, el qual es presentarà al Govern i se'n donarà compte a la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aspectes clau del seguiment i l'avaluació

- Designar la persona o persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions.
- Assignar el temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i a l'avaluació del Pla.
- Definir el tipus d'avaluació, els instruments i els mètodes que s'han d'utilitzar per a l'avaluació.
- Especificar clarament els mecanismes per mantenir informats tant el personal com la direcció del departament.
- Vetllar per la informació i participació de la representació sindical al llarg del procés de seguiment i avaluació.

El seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

El seguiment de les diferents accions és un dels factors clau de l'avaluació. Les persones encarregades de l'execució de cada acció han de documentar de manera sistemàtica els problemes que puguin sorgir, els aspectes que cal millorar i els resultats obtinguts, en les **fitxes** de seguiment de cada acció, amb la periodicitat que s'estableixi.

L'avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

L'objectiu principal de l'**avaluació** del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

Al final de cada període cal avaluar:

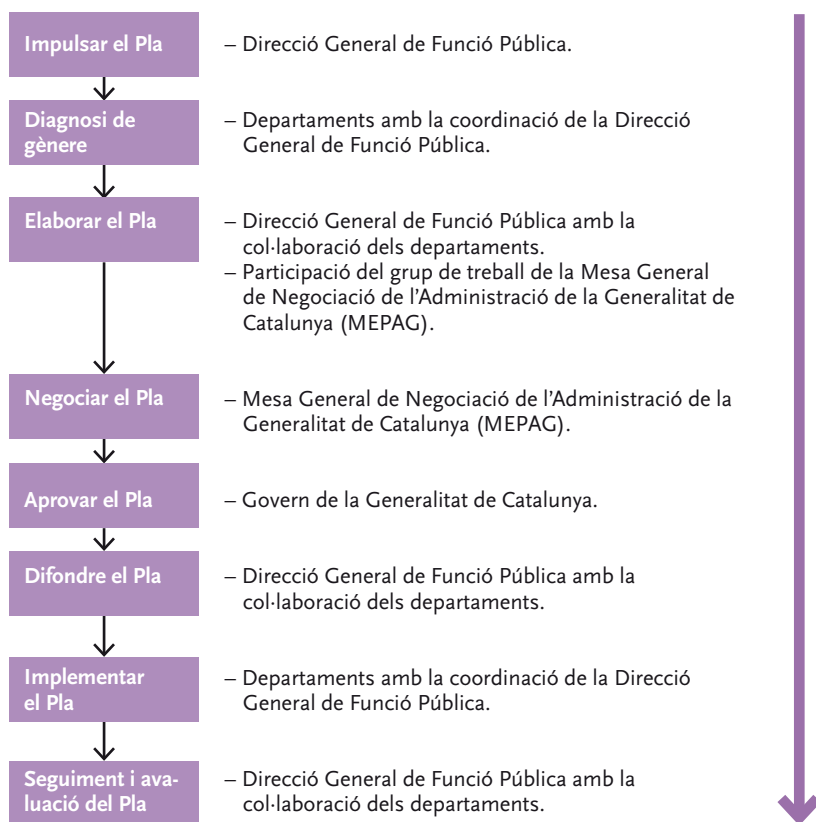
a) D'una banda, l'**acompliment dels objectius** específics que s'han vengut pactats i el **resultat de les actuacions** implementades: l'estat del desplegament d'actuacions, quines dificultats s'han detectat, què s'ha implementat i quins resultats s'han obtingut. Caldrà comprovar si la situació de partida s'ha millorat i si s'han corregit les mancances detectades, els obstacles i els desavantatges amb relació a la igualtat efectiva entre dones i homes.

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.

b) I, d'altra banda, la **gestió del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, la qual pot incloure l'anàlisi de qüestions com ara la gestió dels recursos, qui ha participat en la implementació, i com s'ha organitzat, la comunicació i la difusió realitzades, el calendari d'execució de les actuacions, la formació i la sensibilització que s'ha fet al llarg del procés, etc.

Finalment, cal dir que els resultats d'aquest informe han de permetre reiniciar el cicle d'un nou Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, la qual permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del Pla i obtenir-ne una valoració global.

Annex 1. Fases i agents implicats en el desplegament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya



Durant tot el procés es comptarà amb la col·laboració i el suport tècnic de l'ICD i la col·laboració de l'EAPC per a la realització d'accions formatives de suport, i de la DGMA als efectes de la recollida de dades, l'anàlisi, el seguiment i l'avaluació dels indicadors.

Annex 2. Bateria d'indicadors de la diagnosi de gènere per àmbits d'actuació

1. Representativitat de les dones i els homes

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Presència de les dones i els homes	1. Proporció de dones i homes a la plantilla	Distribució percentual entre dones i homes	Edat	GIP
			Antiguitat	Enquesta, GIP
			Nivell d'estudis	Enquesta
			Responsabilitats familiars	Enquesta
			Discapacitat	GIP
			Origen	GIP
Segregació vertical i horitzontal	2. Personal segons cos i categoria professional, per sexe	% de dones i homes, per categoria professional	Edat, responsabilitats familiars, antiguitat, origen, forma d'ocupació i discapacitat	GIP
	3. Proporció de dones i homes alts càrrecs	% de dones i homes alts càrrecs	Edat, responsabilitats familiars, antiguitat, origen, forma d'ocupació i discapacitat	GIP
	4. Proporció de dones i homes en càrrecs de subdirecció i llocs singulars equivalents	% de subdirectores i dones en llocs singulars equivalents, sobre total subdirectors/es i persones en llocs singulars equivalents	Edat, responsabilitats familiars, antiguitat, origen, forma d'ocupació i discapacitat	GIP
	5. Dones i homes en llocs de responsabilitat de gestió i llocs singulars equivalents (caps de servei, d'àrea, secció i negociat)	% de dones caps de servei, d'àrea i secció, sobre total de caps de servei, d'àrea i secció	Edat, responsabilitats familiars, antiguitat, origen, forma d'ocupació i discapacitat	GIP
	6. Persones amb responsabilitat no formalitzada, per sexe	% de dones i homes a comissions de treball i òrgans consultius		Base dades departament
	7. Proporció de dones i homes en les diferents àrees de treball / àmbits funcionals	% de dones i homes en les diferents àrees de treball / àmbits funcionals	Edat, antiguitat i categoria professional (unitat orgànica / servei / cos)	GIP
	Representació sindical	8. Representació sindical per sexe	% de dones representants sindicals, sobre el total de representants sindicals que actuen al dept. i a FP (meses, juntes de personal, etc.)	Categoria professional, responsabilitat i àmbit

2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal	9. Distribució d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius, per sexe	Nombre d'aspirants, per sexe (%) / nombre de persones que aconseguen plaça, per sexe (%)	Concursos de provisió	Base dades departament, base dades selecció FP
		Nombre d'aspirants, per sexe (%) / nombre de persones que aconseguen plaça, per sexe (%)	Processos selectius d'accés	Base dades departament, base dades selecció FP
	10. Proporció de dones i homes a les juntes de mèrits i als tribunals de selecció	% de dones i homes a les juntes de mèrits i als tribunals de selecció, respecte del total de membres		Bases dades
Igualtat d'oportunitats en la promoció professional	11. Distribució d'alumnes inscrits/es en cursos de formació i amb certificació, per sexe	% de dones i homes que assisteixen i superen cursos de formació	Horari de realització (dins i fora de la jornada) i tipus de formació (formació contínua general, formació virtual, formació directiva, formació a mida)	GIP, base dades departament i Aul@, entrevistes SF, SRH, RS
	12. Promoció professional, per sexe	Persones que s'han promocionat en els darrers dos anys, per sexe	Formació interna, responsabilitats familiars, ús de mesures de conciliació	GIP, enquesta
	13. Accions positives per fomentar la contractació o la promoció interna de dones i homes	Existència d'actuacions que hagin prioritzat les dones en les contractacions o en la promoció interna	Segregació vertical	Entrevistes RG, SRH, RS, informació documental
		Existència d'actuacions que hagin prioritzat dones/homes allà on estan subrepresentades/ats	Segregació horitzontal	Entrevistes RG, SRH, RS, informació documental

12. Per a totes les desagregacions s'aplicaran els criteris comuns següents:

Edat: piràmide d'edats del personal en grups d'edat de cinc en cinc. Antiguitat: distribució de dones i homes segons intervals d'antiguitat: menys d'un any / d'un a tres anys / de tres a cinc anys / de cinc a deu anys / deu anys o més. Nivell d'estudis: distribució de dones i homes segons les categories de nivell d'estudis següents: estudis primaris / batxillerat elemental, EGB, FP1, ESO, graduat escolar / batxillerat superior, BUP, COU, FP2, batxillerat reforma / estudis universitaris de primer cicle / estudis universitaris de segon o tercer cicle. Responsabilitats familiars: distribució de dones i homes amb fills/es menors de catorze anys i/o persones dependents a càrrec, desagregant: nombre de fills/es, edat dels/de les fills/es, nombre de persones a càrrec, situació familiar (modalitat llar). Discapacitat: percentatge de dones i homes amb discapacitat acreditada. Origen: percentatge de dones i homes amb NIE.

3. Condicions laborals

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Igualtat retributiva	14. Distribució per franja salarial i sexe	% de dones i homes segons franja salarial i sexe	Collectiu i cos	GIP
	15. Hores extraordinàries, per sexe	Mitjana d'hores extraordinàries remunerades anuals, per sexe	Grup professional, càrrec, nivell d'estudis, responsabilitats familiars	GIP, enquesta
Tipus de contractació i condicions laborals que se'n desprenen	16. Tipus de vinculació, per sexe	% de dones i homes segons tipus de vinculació	Cos i càrrec de responsabilitat	GIP
	17. Tipus de jornada, per sexe	% de dones i homes segons jornada	Cos, càrrec de responsabilitat i modalitat de jornada	GIP, BD FP sobre teletreball
Beneficis socials	18. Persones que reben els diferents ajuts del fons d'acció social (FAS)	% de persones que reben els diferents ajuts del FAS, per sexe	Categoria d'ajut (conciliació, formació etc.), responsabilitats familiars	GIP, base de dades del FAS, enquesta

4. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral	19. Mesures relacionades amb el foment de la conciliació i la coresponsabilitat i el seu ús	Gaudi de les mesures de conciliació de la Llei 8/2006 (permisos, excedències voluntàries i reduccions de jornada)	Ús per sexe i tipus de mesura, col·lectiu, categoria professional i càrrec de responsabilitat	GIP
		% de persones que no han gaudit de la totalitat o part de les mesures de conciliació de la Llei 8/2006 (permisos, excedències voluntàries i reduccions de jornada) respecte del total de persones que tenen dret a gaudir-ne (per naixement de fill/a, etc.)	No ús per sexe i tipus de mesura, col·lectiu, categoria professional i càrrec de responsabilitat	GIP, entrevistes RG, SRH, RS
		Existència de mesures de conciliació, accions de promoció de la coresponsabilitat i/o serveis que millorin la normativa (Llei 8/2006). El seu ús, per sexe, responsabilitats familiars i categoria professional	Existència i ús de mesures de conciliació, accions de promoció de la coresponsabilitat i/o serveis que millorin la normativa (Llei 8/2006)	BD Dept., informació documental
	20. Mesures relacionades amb la gestió dels usos del temps	Realització de les reunions en horari de matí o de tarda, dia laborable, festiu o cap de setmana	Horaris de reunions	Entrevistes RG, SRH, DS, RS, enquesta
		Gaudi de mesures de flexibilitat i dades de les persones beneficiàries	Flexibilitat d'horaris i de jornades, per sexe, responsabilitats familiars, edat i càrrec de responsabilitat	ATRI, enquesta, informació documental
		Nombre d'hores realitzades fora de l'horari establert	Distribucions irregulars d'horaris, per sexe, responsabilitats familiars, cos, càrrec de responsabilitat	Enquesta
Temps de mobilitat	21. Desplaçaments al lloc de treball, per sexe	Distribució del personal per temps de desplaçament al lloc de residència	Per sexe, grup professional, càrrec de responsabilitat, responsabilitats familiars	Enquesta
	22. Incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de mobilitat	Incorporació de criteris de foment de la conciliació i la igualtat entre homes i dones, a la política de mobilitat		Entrevistes SPRL, RG, RS, informació documental

5. Assetjament sexual i per raó de sexe, i violència masclista

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ^{1,2}	Fonts d'informació
Presència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	23. Casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Nombre de queixes, denúncies i consultes recollides relacionades amb casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Sexe, categoria, vinculació professional, grup d'edat i cos	Base dades departament
	24. Casos no registrats de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Percepció de l'existència d'actituds sexistes i de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual (no denunciats)		Entrevistes SPRL, RG, SRH, RS, enquesta
	25. Mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Mecanismes, actuacions i criteris utilitzats per prevenir, detectar i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (protocol, personal específic, comissions, sensibilització, formació, comunicació, etc.)		Entrevistes SPRL, RG, SRH, RS, informació documental, base dades dept. i Àrea de PRL (SGPSPSL), enquesta
	26. Tracte discriminatori vinculat a la dimensió de gènere	Percepció de tracte discriminatori per motius com l'origen, l'edat, la discapacitat, etc., vinculat a la dimensió de gènere (doble discriminació)		Entrevistes SPRL, RG, SRH, RS, enquesta
Accions de suport a dones en situació de violència masclista	27. Persones treballadores en situació de violència masclista	Nombre de treballadores en situació de violència masclista identificat per l'organització	Categoria i vinculació professional	GIP, base dades departament
	28. Mesures adreçades a dones en situació de violència masclista	Suport a dones en situació de violència masclista (% de consultes rebudes i gestionades, informació disponible, etc.)		Base dades departament, informació documental, entrevistes SPRL, RG, SRH, RS
		Mesures relacionades amb la situació de violència masclista (mobilitat, reduccions, permisos, etc.)		GIP

6. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ²	Fons d'informació
Condicions per a la salut de l'entorn de treball	29. Absentisme laboral, per sexe	Índex d'incidència dels accidents i de les malalties professionals. Índex d'absentisme laboral	Per sexe, cos i àrea de treball	GIP
	30. Gestió de la prevenció i la salut laboral amb perspectiva de gènere	Nombre d'avaluacions de riscos realitzades, nombre de mesures correctores implantades i formació obligatòria per al lloc de treball	Per sexe, cos i àrea de treball	Entrevistes SPRL, RG, RS, plans PRL i avaluació de riscos, enquesta
	31. Mesures d'especial protecció al personal sensible segons la seva situació vital i els riscos associats	Nombre de canvis i/o d'adequacions del lloc de treball i altres mesures de protecció del personal sensible (dones embarassades i en període de lactància, persones amb discapacitats, etc.)	Per tipus de col·lectiu sensible i sexe	Preven. Base dades departament, entrevistes SPRL, RG, SRH, RS
Condicions físiques de l'entorn de treball	32. Condicions de l'espai assignat a dones i homes i recursos disponibles	Mesures aplicades a l'espai assignat a dones i homes i recursos disponibles, i els seus usos		Informació documental, entrevistes SPRL, RG, DS, RS
	33. Adequació dels espais i serveis compartits a les característiques específiques de dones i homes	Percepció sobre l'adequació dels espais i serveis compartits a les característiques específiques de dones i homes (vestuaris, lavabos, etc.)		Enquesta

7. Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Ús no sexista de les imatges i dels llenguatges	34. Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges en la documentació i la comunicació	Ús no sexista del llenguatge en la documentació i la comunicació interna: documents administratius, intranet, nomenclatura dels llocs de treball, reunions d'equip, comunicació oral interna	Comunicació interna	Informació documental
		Ús no sexista del llenguatge en la documentació i comunicació externa: material de difusió, web, documents administratius, compareixences públiques, reunions institucionals	Comunicació externa	Informació documental
Foment d'un ús no sexista de les imatges i dels llenguatges	35. Existència de recursos per a un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges	Existència, difusió i ús d'un protocol intern i/o d'una guia d'ús no sexista del llenguatge	Difusió interna	Entrevistes SC, SPL, RG, informació documental, enquesta
		Existència de recursos per a un ús no sexista del llenguatge (eines informàtiques de correcció lingüística, formació específica, etc.). Dones i homes assistents a formació en ús no sexista del llenguatge	Difusió externa	Bases de dades departamentals, Aul@, GIP, entrevistes SC, SPL, SF, RG, informació documental

8. Estratègia i organització interna

Subàmbits	Indicador	Descripció	Desagregacions / dimensions ¹²	Fonts d'informació
Grau d'implicació del departament en l'aplicació de la política d'igualtat d'oportunitats	36. Incorporació de la perspectiva de gènere en la missió, visió, valors	Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal: missió, visió i valors de l'organització		Informació documental. Enquesta
	37. Existència de professionals d'igualtat d'oportunitats	Nombre de professionals d'igualtat d'oportunitats, per sexe	Categoria professional, vinculació i antiguitat. Tasques, funcions i % de dedicació	GIP, informació documental
	38. Pressupost i recursos materials assignats a les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern	Pressupost i recursos materials assignats a les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern, amb especificació del pressupost, i recursos del Pla d'igualtat		Base dades departament, entrevistes RC, DS, RS
	39. Formació i sensibilització interna i externa en matèria d'igualtat de gènere	Nombre i tipus d'actuacions de formació i sensibilització interna i externa especialitzada en matèria d'igualtat de gènere i del Pla d'igualtat	Participants per sexe, categoria professional i àmbit. Nivell de coneixement i sensibilitat	Informació documental, base de dades del departament, GIP i Aul@, entrevista, enquesta
	40. Participació de la representació legal dels treballadors i treballadores en la política d'igualtat	Instruments de participació de la representació legal dels treballadors i treballadores en la política d'igualtat	OPPI, comitès de salut i seguretat, meses de negociació, juntes de personal, etc.	BD Dept., enquesta
	41. Acompliment de la normativa d'igualtat d'oportunitats d'aplicació interna	Informació sobre l'acompliment de la normativa d'igualtat d'oportunitats d'aplicació interna	Informes d'impacte de gènere i incorporació posterior de les recomanacions, estadístiques disgregades per sexe, registre de dades personals disgregades per sexe, etc.	Informació documental, base dades del departament, entrevistes RC, SRH, DS
Compres i contractes amb perspectiva de gènere	42. Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de compres i contractes	Nombre de criteris incorporats als processos de compra i contractació que incorporen la perspectiva de gènere, per exemple: existència de plans d'igualtat en les empreses; inexistència de sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats i/o assetjament sexual i per raó de sexe		Base dades departament

Annex 3. Exemples de preguntes d'entrevista

Accés, selecció, promoció i desenvolupament

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Igualtat d'oportunitats en la promoció professional	Accions positives per fomentar la contractació o promoció interna de dones i homes	S'han dut a terme actuacions que hagin prioritzat les dones en les contractacions o en la promoció interna? I actuacions que hagin prioritzat dones/homes allà on estan subrepresentades/ats? Quins resultats s'han obtingut?

Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral	Mesures relacionades amb el foment de la conciliació i la coresponsabilitat i el seu ús	Creieu que hi ha persones que, tot i tenir dret a gaudir de les mesures de conciliació derivades de la Llei 8/2006, no ho fan? Per què? S'observen diferències per sexes?
Gestió del temps laboral per a la conciliació de vida personal, familiar i laboral	Mesures relacionades amb la gestió dels usos del temps	En quina distribució aproximada es realitzen les reunions: al matí, a la tarda, en dies festius i/o caps de setmana? Amb quins criteris? Qui hi participa? Es tenen en compte les necessitats de conciliació? Hi ha una política d'apagada de llums?
Temps de mobilitat	Incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de mobilitat	Quins criteris s'utilitzen per a la política de suport a la mobilitat (pàrquing, cotxes oficials, etc.)? Es tenen en compte criteris de foment de la conciliació, la igualtat entre homes i dones etc. a la política de mobilitat?

Assetjament sexual i per raó de sexe i violència masclista

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Presència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	Casos no registrats de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Penseu que hi ha més casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual dels que es denuncien? Per què?
	Mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Quins mecanismes, actuacions i criteris s'utilitzen per detectar, prevenir i abordar casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual (protocol, personal específic, comissions, sensibilització, formació, comunicació, etc.)? Com funciona?
	Tracte discriminatori vinculat a la dimensió de gènere (origen, edat, discapacitat, etc.)	Penseu que hi ha tracte discriminatori per motius com l'origen, l'edat, la discapacitat, etc.? En aquests casos, creieu que hi ha una doble discriminació per raó de gènere?
Accions de suport a dones en situació de violència masclista	Mesures adreçades a dones en situació de violència masclista	Quines mesures de suport a dones en situació de violència masclista es duen a terme? (Consultes rebudes i gestionades, nombre d'actuacions del protocol gestionades, informació disponible, etc.)

Prevençió de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Condicions per a la salut de l'entorn de treball	Gestió de la prevenció i la salut laboral amb perspectiva de gènere	S'ha realitzat una avaluació de riscos dels diferents llocs de treball segons la normativa de prevenció de riscos laborals? S'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en l'avaluació? Quines mesures correctores s'han implantat per sexe a les diferents àrees de treball?
	Mesures d'especial protecció al personal sensible segons la seva situació vital i els riscos associats	Quants canvis i/o adequacions del lloc de treball i altres mesures de protecció s'han fet en els llocs ocupats per personal sensible (dones embarassades i en període de lactància, persones amb discapacitats, etc.)?
Condicions físiques de l'entorn de treball	Condicions de l'espai assignat a dones i homes i recursos disponibles	Quins recursos disponibles diferenciats per dones i homes hi ha? Quin ús se'n fa? Quines mesures s'han aplicat respecte a l'espai assignat a dones i homes?

Ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Foment d'un ús no sexista de les imatges i dels llenguatges	Existència de recursos per a un ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges	Quins recursos hi ha per al foment d'un ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges/imatges internament i externa? (Protocol intern, guia de suport, eines informàtiques de correcció lingüística, formació específica, etc.)

Estratègia i organització interna

Subàmbit	Indicador	Preguntes d'entrevista
Grau d'implicació del departament en l'aplicació de la política d'igualtat d'oportunitats	Formació i sensibilització interna i externa en matèria d'igualtat de gènere	S'incorpora la perspectiva de gènere en la programació i impartició de la formació? Hi ha formació específica / recomanacions sobre la perspectiva de gènere per al professorat? Hi ha formació específica només per a dones/homes en el pla de formació? Els materials formatius incorporen la perspectiva de gènere? (ús no sexista del llenguatge, etc.). Com es fa aquesta revisió?
	Pressupost i recursos materials assignats a les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern	Quin pressupost i recursos materials estan assignats a les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern? I concretament al Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
	Participació de la representació legal dels treballadors i treballadores en la política d'igualtat	Quins instruments de participació de la representació legal dels treballadors i treballadores hi ha amb relació a la política d'igualtat (òrgans, grups de treball, etc.)?
	Acompliment de la normativa d'igualtat d'oportunitats d'aplicació interna	Com i en quins àmbits s'implementen les mesures d'aplicació interna següents: - Informes d'impacte de gènere i incorporació posterior de les recomanacions - Ús no sexista del llenguatge, estadístiques disgregades per sexe - Registre de dades personals disgregades per sexe
Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de compres i contractes	Nombre de criteris incorporats als processos de compra i contractació que incorporen la perspectiva de gènere	En els processos de compra i contractació s'incorporen criteris de valoració/selecció sobre l'existència de plans d'igualtat, i la no-existència de sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats a les empreses licitadores?

Annex 4. Fitxes de planificació i seguiment d'actuacions

Model de fitxa dels objectius específics del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Àmbit d'actuació 1: 'XX'

Objectiu general 1.1: “”

Objectiu específic

Títol de l'objectiu				
Descripció				
Actuacions				
Agents		Recursos		Calendari
Indicadors de seguiment i avaluació				
		Any 1	Any 2	Any 3
Indicador 1	resultat previst			
	resultat assolit			
Indicador 2	resultat previst			
	resultat assolit			
Indicador 3	resultat previst			
	resultat assolit			

Fitxa de seguiment per a les actuacions

Nom de l'actuació	Nom
Àmbit d'actuació i objectiu específic	
Descripció de l'acció	
Dates d'inici i de finalització	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals (indicadors)	
Aspectes que cal destacar	
Suggeriments de millora	

Annex 5. Marc normatiu

1. Normativa europea

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.** Els articles 2.2 i 3 defineixen la igualtat de tracte entre dones i homes com un principi fonamental. L'article 141.3 fa referència específica a la igualtat d'oportunitats i a la igualtat de tracte entre dones i homes en aspectes de contractació i ocupació.
- **Directiva 75/117/CEE** del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.
- **Directiva 96/34/CE** del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **Directiva 97/80/CE** del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.
- **Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball.
- **Directiva 2004/113/CE** del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

2. Normativa espanyola

- **Constitució Espanyola de 1978.** L'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives. L'article 14 recull el principi d'igualtat formal i reconeix el dret a la no-discriminació.
- **Reial decret legislatiu 1/1995,** de 24 de març, que aprova l'Estatut dels treballadors. Recull el principi de la no-discriminació en diversos articles: 4.2., 17.1, 24.2 i 28.
- **Llei 39/1999,** de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Ordre PRE/525/2005,** de 7 de març. Recull diverses mesures relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles: 1.3, 7.1 i 7.2.e.
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre,** de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- **Llei orgànica 3/2007,** de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Els articles 1.1, 1.2 i 3 estableixen l'objectiu de fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i els principis d'actuació del poders públics i del sector privat per corregir i eliminar tota forma de discriminació per sexe. L'article 45, del capítol III, del títol IV, estableix l'obligatorietat de realitzar plans d'igualtat per a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/ores, i l'article 46 defineix els plans d'igualtat i n'especifica els continguts. L'article 51 estableix els criteris d'actuació de les administracions públiques.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril,** de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Disposició addicional vuitena.

3. Normativa catalana

- **Llei 4/2001, de 9 d'abril**, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que implica l'obligatorietat d'elaborar un informe d'impacte de gènere de totes les disposicions normatives de caràcter general (decrets, ordres i avantprojectes de llei) que elabora el Govern.
- **Decret 162/2002, de 28 de maig**, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada.
- **L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006) i normativa derivada**: article 19 (drets de les dones); article 41 (perspectiva de gènere); el capítol II, les matèries de les competències, i concretament l'article 153 que fa referència a la competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere.
- **Llei 8/2006, de 5 de juliol**, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- **Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer**, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- **III Acord general de condicions de treball i VI Conveni laboral de la Generalitat**. Normativa sobre negociació col·lectiva en la matèria.

Annex 6. Bibliografia i material de consulta

Materials de la Generalitat de Catalunya

- ▶ Martínez Costa, Carme [et al.]. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006. Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia [GIOPACT]. (Eines; 4).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>
- ▶ Martínez Costa, Carme [et al.]. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006. GIOPACT. (Eines; 5).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>
- ▶ Martínez Costa, Carme [et al.]. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2007. GIOPACT. (Eines; 6).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>
- ▶ Martínez Iglesias, Maria; López Peral, Carme. *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2008. Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. (Eines; 9).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>
- ▶ Carrasco i Bengoa, Cristina. *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006. (Eines; 7).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Rodríguez Planas, Núria. *Pressupostos de gènere*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006. (Eines; 3).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Gensana i Riera, M. Àngels. *Informes d'impacte de gènere*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2005. (Eines; 1).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Artazcoz Lazcano, Lucía. *La salut des de la sensibilitat de gènere*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2005. (Quaderns de l'Institut; 2).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Institut Català de les Dones. *V Pla d'Acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007*. Barcelona, 2006.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Institut Català de les Dones. *Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2008-2011*. Barcelona, 2008.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Rodríguez i Planas, Núria. *Protocol d'anàlisi de la despesa pública des de la perspectiva de gènere*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2007. (Manuals en línia).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Roset i Fàbrega, Montserrat [et al.]. *Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2008. (Eines; 10).
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Institut Català de les Dones. *Protocol marc per una intervenció coordinada contra la violència masclista*. Barcelona, 2009.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>>

- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?* Barcelona, 2008.
<<http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/publicacions/igualtat/dones/index.html>>

- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *Recull de termes. Dones i Treball.* Barcelona, 2007.
<<http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/publicacions/igualtat/dones/index.html>>

- ▶ Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Barcelona, 2009.
<http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_35676461_1.pdf>

- ▶ Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.* Barcelona, 2010.
<http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/assetjament>

- ▶ Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.* Barcelona, 2010.
<http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/assetjament>

- ▶ Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. *Guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic*. Barcelona, 2010.
<http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/prevencio/assetjament_psicologic>
- ▶ Web «Polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes» del Departament de Governació i Administracions Públiques.
<http://www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/igualtatoportunitats>
- ▶ Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2010.
<http://www15.gencat.cat/ecofin_wpres10/pdf/VOL_L_MEM.pdf>

Materials d'altres administracions i institucions

- ▶ Instituto de la Mujer. *Planes de Igualdad en las empresas. Servicio de apoyo al diseño y la ejecución*. Madrid, 2010.
<<http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest>>
- ▶ Instituto de la Mujer. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Madrid, 2006.
<<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/guias.htm>>
- ▶ Instituto de la Mujer. *Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales*. Madrid, 2003.
<<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/guias.htm>>

- ▶ Instituto de la Mujer. *Guía para elaborar planes locales de igualdad entre mujeres y hombres*. Madrid: Federació Espanyola de Municipis i Províncies, 2006.
<http://www.femp.es/index.php/femp/revistas_y_libros/libros/mujer/gu_a_para_elaborar_planes_locales_de_igualdad>

- ▶ Instituto de la Mujer. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid, 2007.
<<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>>

- ▶ Diputació de Barcelona. Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home. *Agents d'igualtat de gènere*. Barcelona, 2007. (Documents de Treball. Igualtat i ciutadania; 2).
<http://www.diba.es/dones/descarrega/publicacions/agents_igualtat.pdf>

- ▶ Diputació de Barcelona. Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat. *Bones pràctiques i auditoria de gènere: Instruments per a polítiques locals*. Barcelona, 2003.

- ▶ Diputació de Barcelona. Àrea de Govern. Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat. *Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals*. Barcelona, 2002. (Guies metodològiques; 5).

- ▶ Diputació de Barcelona. *El Pla d'igualtat i mesures de conciliació. Guia pràctica de responsabilitat social per a la PIME*. Barcelona, 2007. Ressort.

- ▶ Diputació de Barcelona. Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home. *II Pla d'igualtat de gènere 2005-2007*. Barcelona, 2005.
<<http://www.diba.cat/dones/descarrega/plaigualtat0507.pdf>>

- ▶ Ajuntament de Barcelona. *Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats*. Barcelona, 2004. GPF, Consultoria i Formació.
- ▶ Ajuntament de Barcelona. *Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats*. Barcelona, 2004. GPF, Consultoria i Formació.
- ▶ Ajuntament de Terrassa. *Guia per una selecció i promoció de personal igualitària*. Terrassa, 2008.
<www.ajterrasa.es/files/319-2372-fitxer/guia_igualtat.pdf?download=1>
- ▶ Castro García, Carmen. *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*. Sevilla: Junta d'Andalusia, Institut Andalús de la Dona. Unitat d'Igualtat i Gènere, 2003.
<http://singenerodedudas.com/moodle/file.php/1/GuiaEIG_UnidadGenero.pdf>
- ▶ CCOO. Secretaria Confederal de la Dona. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Madrid: Paralelo Edición, 2007.
<<http://www.fiteqa.ccoo.es/mujer/GuiaIgualdad.pdf>>
- ▶ UGT. *Guia pràctica sindical per a la igualtat*. Barcelona, 2007.
<http://www.ugt-cat.net/subdominis/diba/images/stories/docu/ugt_igualtat_2007.pdf>
- ▶ Saldaña, Francesc; Llåtser, M. Glòria. *Guía para la gestión de la igualdad en las organizaciones*. Madrid: Forética, 2007.
<<http://www.foretica.es/es/index.asp?MP=33&MS=85&MN=2&TR=A&IDR=1&iddocumento=24>>