



# **Pla d'Igualtat**

## de l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya

L'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya (AQuAS) és una entitat de dret públic adscrita al Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya que actua al servei de les polítiques públiques. L'AQuAS té la missió de generar coneixement rellevant mitjançant l'avaluació i l'anàlisi de dades per a la presa de decisions amb la finalitat de contribuir a la millora de la salut de la ciutadania i la sostenibilitat del sistema de salut de Catalunya. L'AQuAS és membre fundador de la International Network of Agencies of Health Technology Assessment (INAHTA) i de la International School on Research Impact Assessment (ISRIA), és membre corporatiu de la Health Technology Assessment International (HTAi), del CIBER d'Epidemiologia i Salut Pública (CIBERESP), de la Red de Investigación en Servicios Sanitarios en Enfermedades Crónicas (REDISSEC), de la Red de Investigación en Cronicidad, Atención Primaria y Promoción de la Salud (RICAPPS) i és Unitat Associada a INGENIO (CSIC-UPV). L'any 2019 AQuAS va ser reconeguda amb la medalla Josep Trueta al mèrit sanitari per part del Govern de la Generalitat de Catalunya.

Es recomana que aquest document sigui citat de la manera següent: **Pla d'Igualtat de l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya**. Barcelona: Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya; 2022.

Les persones interessades en aquest document poden adreçar-se a:

Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.

Roc Boronat, 81-95 (segona planta). 08005 Barcelona

Tel.: 93 551 3888 | Fax: 93 551 7510 | <http://aquas.gencat.cat>

© 2022, Generalitat de Catalunya. Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya

Edita: Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya

Primera edició: Barcelona, novembre 2022

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional.



La llicència es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>



# Índex

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>5</b>
1.1. PRESENTACIÓ DEL PROJECTE .....	5
1.2. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?.....	6
1.2.1. MISSIÓ.....	6
1.2.2. OBJECTIUS .....	6
1.3. QUINES SÓN LES FASES DE DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS? .....	7
1.3.1. FASE 1: INICIATIVA .....	7
1.3.2. FASE 2: DIAGNOSI .....	8
1.3.3. FASE 3: DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS I MESURES .....	10
1.3.4. FASE 4: APROVACIÓ DEL PLA .....	10
<b>2. DIAGNOSI DE GÈNERE</b> .....	<b>11</b>
2.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA .....	11
2.2. CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	12
2.3. L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ (PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ) .....	13
2.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA.....	14
2.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. REPRESENTACIÓ FEMENINA .....	15
2.6. LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES .....	16
2.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	17
2.8. SALUT LABORAL .....	18
2.9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	18
2.10. LA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I L'ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC .....	19



### 3. PLA D'ACCIÓ ..... 20

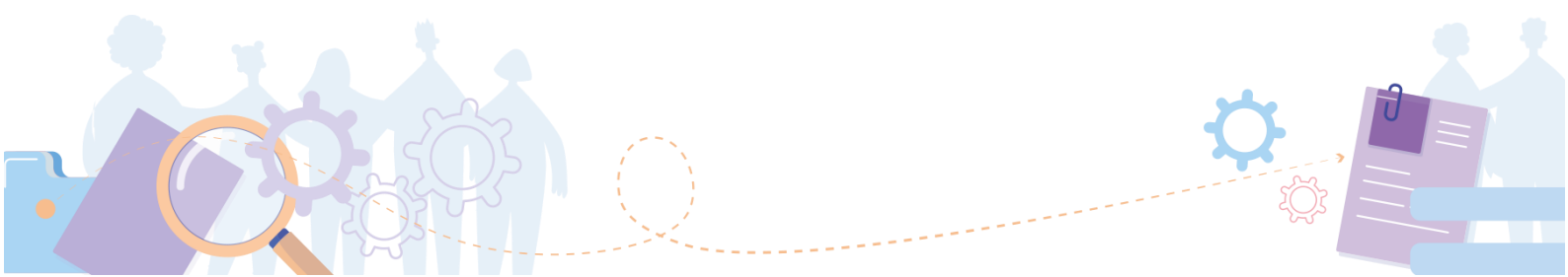
3.1. OBJECTIUS PRINCIPALS.....	20
3.2. CONTINGUT ESPECÍFIC DE LES ACCIONS.....	24
3.2.1. CULTURA INSTITUCIONAL .....	24
3.2.2. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES.....	27
3.2.3. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	31
3.2.4. ORDENACIÓ DELS TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CORRESPONSABILITAT .....	33
3.2.5. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE .....	34
3.2.6. PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	36
3.2.7. COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE .....	38
3.3. CRONOGRAMA D'ACCIONS.....	41

### 4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT..... 43

4.1. ELS INDICADORS .....	45
4.2. INDICADORS DE RESULTATS.....	46

### ANNEXOS..... 51

ANNEX 1. MARC NORMATIU .....	51
ANNEX 2. METODOLOGIA .....	53
ANNEX 3. GLOSSARI .....	57



# 1. INTRODUCCIÓ

## 1.1. PRESENTACIÓ DEL PROJECTE

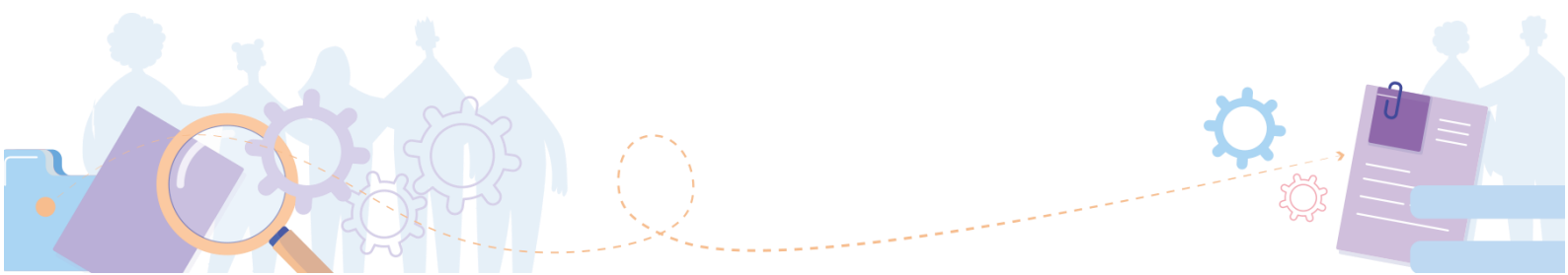
En aquest document trobareu els continguts essencials per a entendre en què consisteix un pla d'igualtat i com s'ha dut a terme el Pla d'igualtat de **l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya**.

En primer lloc, explicarem quines són les fases prèvies a l'elaboració d'un pla d'igualtat: compliment de la normativa, constitució dels òrgans de negociació i implementació, etc.

Després analitzarem la diagnosi d'igualtat de l'AQuAS: què és una diagnosi i per a què serveix, la metodologia emprada per fer-la, els eixos d'anàlisi i els resultats trobats.

Finalment, presentarem els objectius del Pla d'igualtat, arran de les àrees de millora detectades a la diagnosi. Per tal d'aconseguir aquests objectius es proposen 16 accions amb les seves corresponents fitxes i amb un cronograma d'actuacions des del 2022 fins al 2025.

Es presenta també quin serà el mètode de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.



## 1.2. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

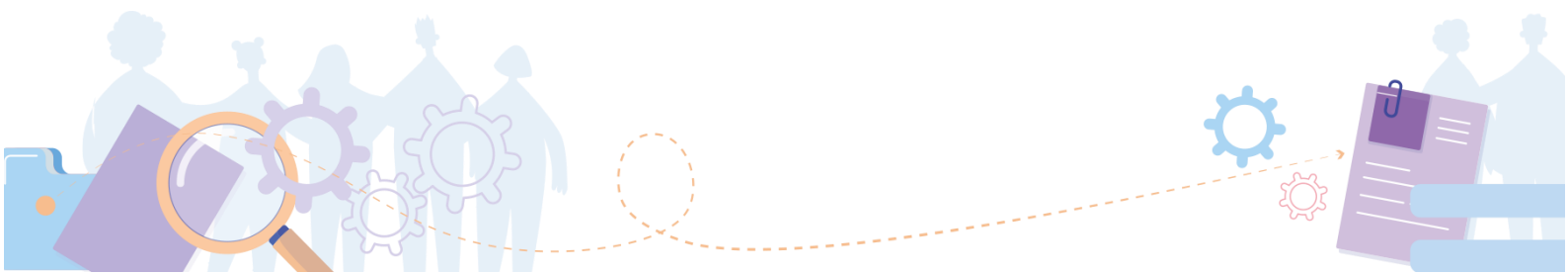
### 1.2.1. MISSIÓ

La missió principal d'un pla d'igualtat és **assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats**, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

### 1.2.2. OBJECTIUS

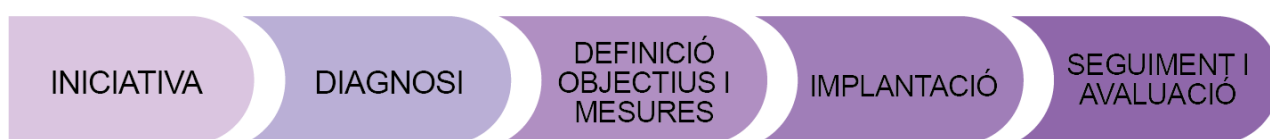
Un Pla d'igualtat és una eina que proposa un conjunt ordenat de mesures per assegurar dins de l'organització els següents objectius:

- Fer desaparèixer els desequilibris i les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones dins l'organització.
- Eliminar la diferència salarial de gènere a l'empresa, en el cas que existeixi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de forma satisfactòria.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin d'acord amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per dones i homes, garantint d'aquesta forma un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere que es doni o es pugui donar.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa incorporant la perspectiva de gènere.
- Treballar per assegurar dins de l'empresa una representació justa i igualitària en termes de gènere.



## 1.3. QUINES SÓN LES FASES DE DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

Les fases d'elaboració, aprovació i implantació del Pla d'Igualtat són cinc:



### 1.3.1. FASE 1: INICIATIVA

**Compliment de normativa:** En primer lloc, la iniciativa de fer un pla d'igualtat d'oportunitats sorgeix de l'**obligació del compliment de diverses normatives**<sup>1</sup>.

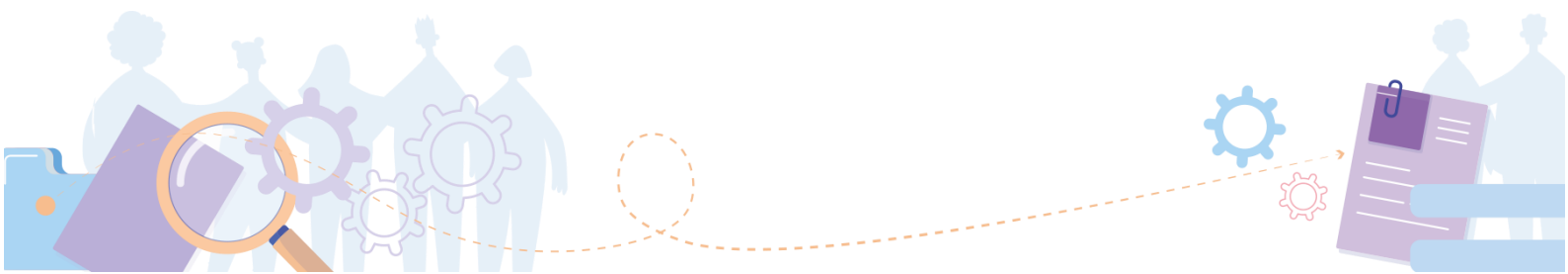
7

#### → Comissió d'igualtat d'oportunitats:

El primer pas és la creació de la Comissió d'igualtat d'oportunitats.

- Aquesta comissió es crea el **29 de març de 2019**.
- **L'objectiu principal** d'aquesta comissió és vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre homes i dones.
- La Comissió d'igualtat està **formada per sis persones**: Caridad Almazán Sáez, Pau Aguilar Sánchez, Montse Mias Carballal, Dolors Benítez Solís, Esther Casermeiro García i Esther Vizcaino García.
- La Comissió d'igualtat d'oportunitats té el seu **propri reglament**.

<sup>1</sup> Desenvolupament del marc normatiu a l'Annex 1.



### → **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**

D'altra banda, tal com recull la normativa, els plans d'igualtat han de ser **una política negociada amb la part social**. D'aquesta forma neix també la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat:

- Aquesta comissió es crea el **3 de març de 2021**
- **El seu objectiu principal** és la negociació i aprovació del Pla d'Igualtat.
- Les **parts implicades** en aquesta negociació són:

Per part dels treballadors i treballadores:

- Esther Vizcaíno García, en representació del **Comitè d'empresa**.
- Dolors Benítez Solís, membre de la Comissió d'Igualtat **seleccionada per les persones treballadores de l'Agència**.

Per part de l'empresa:

- Esther Casermeiro García, com a representant de l'**àrea de gestió de persones i talent**.
- Pau Aguilar Sánchez, com a responsable de l'**àmbit de gestió de persones**.
- La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat té el seu **propri reglament**.

8

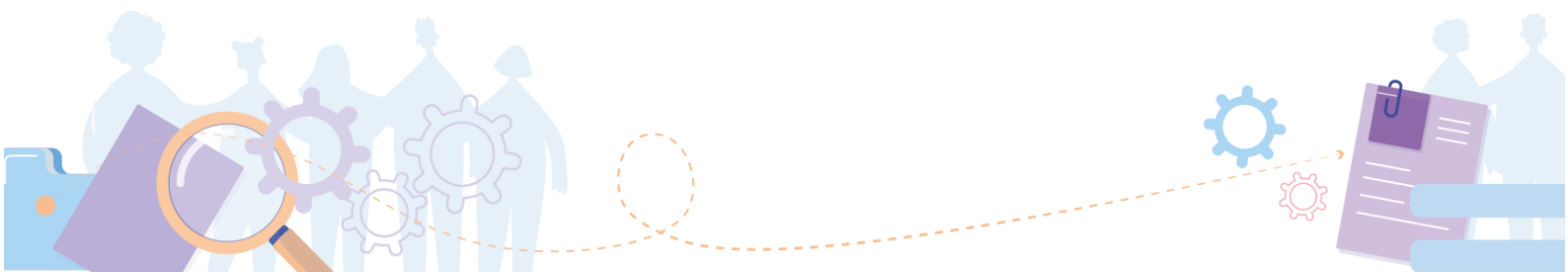
## 1.3.2. FASE 2: DIAGNOSI

### → **Definició:**

Document que recull una anàlisi detallada de la situació de les dones i dels homes a l'empresa, descrivint la realitat de l'AQuAS des de la perspectiva de gènere.

### → **Objectiu:**

Fer-nos una idea de quin és l'estat de la nostra entitat en termes d'igualtat de gènere. Els resultats de la diagnosi es prenen com a punt de partida de les propostes correctores que formen part del Pla d'Igualtat.





La diagnosi **analitza les següents matèries**, que constitueixen les diferents parts de l'informe:



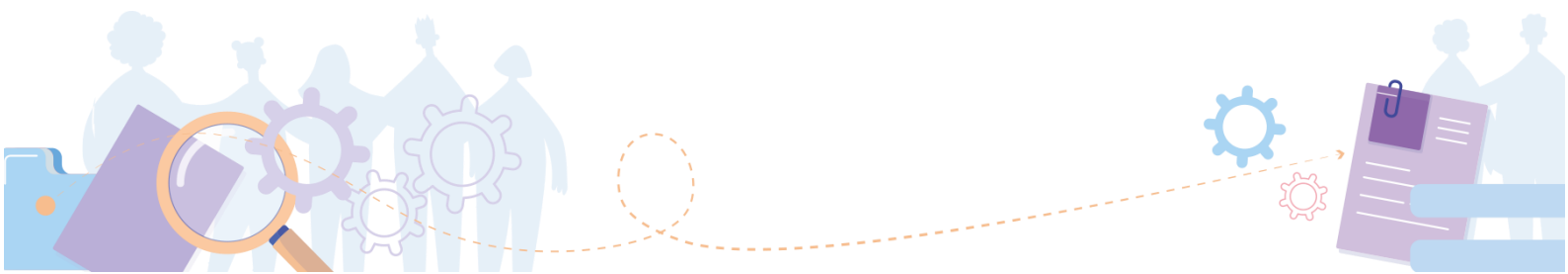
**Quines fonts d'informació s'han utilitzat per a la diagnosi<sup>2</sup>?**

9

1. Informació documental
2. Dades estadístiques
3. Entrevistes en profunditat
4. Qüestionari de percepció sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla
5. Grup focal amb personal treballador de l'AQuAS

Finalment, **la diagnosi va ser aprovada** per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Agència en la reunió del **7 de març de 2022**.

<sup>2</sup> Informació metodològica a l'Annex 2



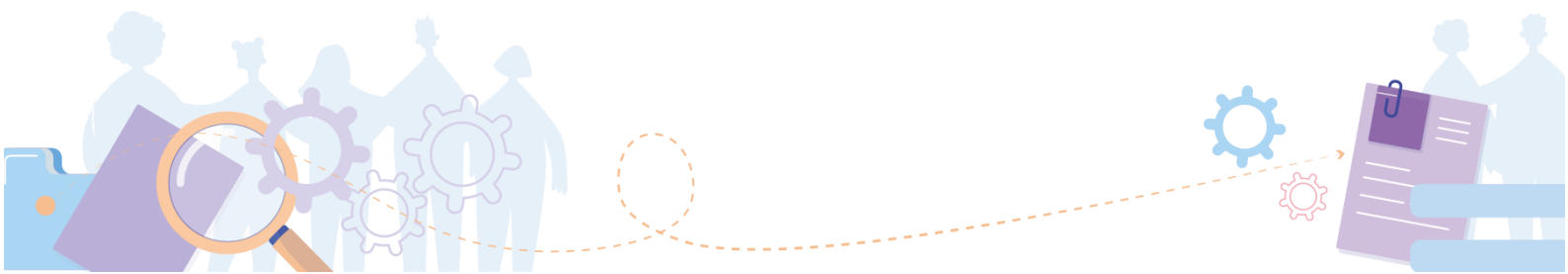
### 1.3.3. FASE 3: DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS I MESURES

Es tracta de redactar el **contingut del Pla d'Igualtat** de l'AQuAS. Aquesta fase s'inicia amb els **resultats de la diagnosi** i amb les propostes realitzades.

El contingut del pla estableix també uns **objectius, accions, persones destinatàries, persones encarregades de l'acció, recursos necessaris, terminis d'actuació i criteris d'avaluació**.

### 1.3.4. FASE 4: APROVACIÓ DEL PLA

La **Comissió de Negociació** del Pla d'Igualtat de l'Agència, una vegada tancades les negociacions, va aprovar les mesures proposades el dia **29 de juny del 2022**, moment en el qual es va firmar l'**acta d'aprovació** del Pla.



## 2. DIAGNOSI DE GÈNERE

La diagnosi s'ha fet basant-se en **10 eixos d'actuació**:

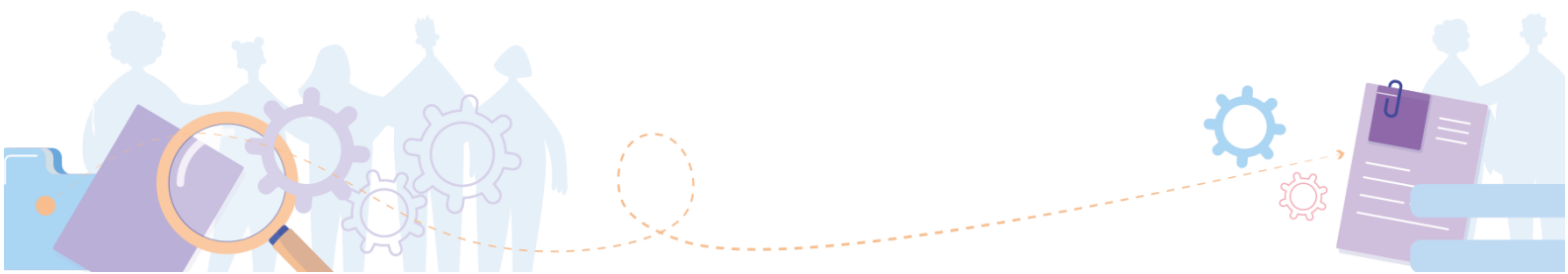
1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals i classificació professional
3. L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina
6. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes
7. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. Salut laboral
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
10. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric

11

### 2.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

#### → Què analitzem?

Com interpreta i aplica els conceptes d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere l'AQuAS.



→ **Principals resultats obtinguts:**

1. El gènere s'ha convertit en un dels valors estratègics de l'AQuAS.
2. Per aconseguir una implementació real del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Agència es crea una Comissió d'Igualtat.
3. Els homes i les dones que treballen a l'AQuAS no perceben de la mateixa manera el compromís de l'Agència amb la igualtat de gènere, presentant les dones una visió més crítica.

## 2.2. CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

→ **Què analitzem?**

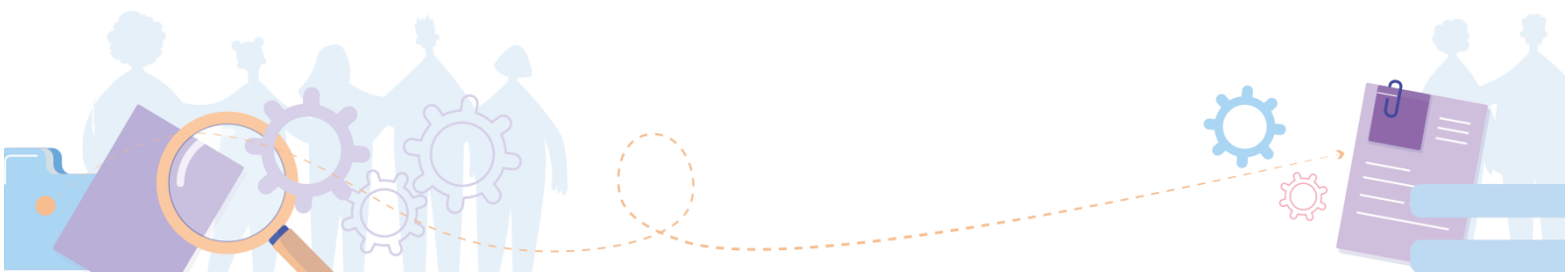
Les condicions laborals de la plantilla de l'AQuAS des d'una perspectiva de gènere i si hi ha presència de **biaixos de gènere**, com poden ser la segregació horitzontal i la segregació vertical<sup>3</sup>.

12

→ **Resultats obtinguts:**

- L'AQuAS és una empresa feminitzada on s'identifiquen pocs biaixos de gènere.
- L'Agència presenta una àmplia presència femenina en els òrgans de govern i gestió.
- Els homes contractats presenten una major antiguitat i estabilitat en la contractació.
- La segregació horitzontal del mercat laboral català també es reproduïx dins de l'Agència, per un costat, per la presència minoritària de dones en alguns departaments, com per exemple, el PADRIS i, per un altre costat, perquè el 100% del personal administratiu és femení.

<sup>3</sup> Definicions a l'Annex, Glossari.



- Només s'identifica l'existència de segregació vertical dels llocs de treball si analitzem els grups professionals, perquè les dones representen un 80% de la direcció i un 67% dels caps intermedis.

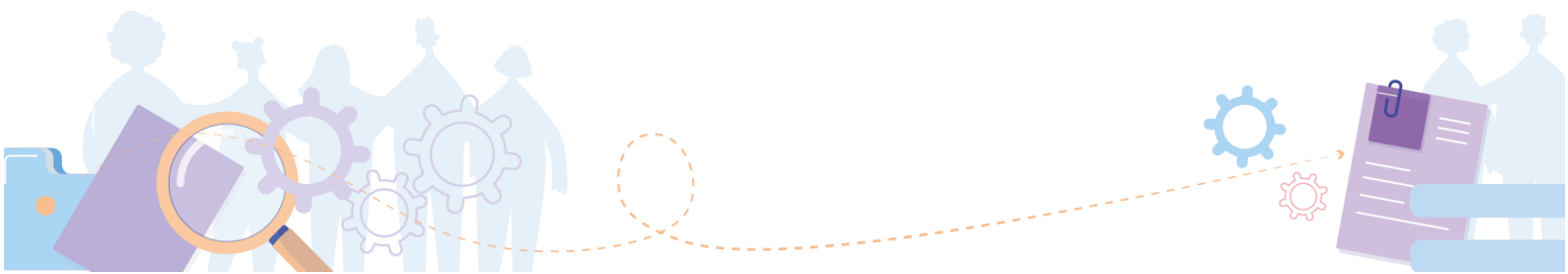
## 2.3. L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ (PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ)

### → Què analitzem?

Els processos de selecció i contractació des d'una perspectiva de gènere per tal d'avaluar si es materialitza la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

### → Resultats obtinguts

- L'Agència ha dissenyat eines per assegurar la màxima objectivitat en el procés de selecció i contractació.
- No totes les treballadores de l'Agència ho perceben així.
- Es presenten més dones que homes en les places que s'obren a l'AQuAS.
- La majoria de nous contractes són temporals i finançats amb recursos externs, la qual cosa confirma un mercat laboral feminitzat a temps determinat.
- Existeix una important rotació de la plantilla, motivada per la participació d'AQuAS en projectes de durada i finançament acotats en el temps.



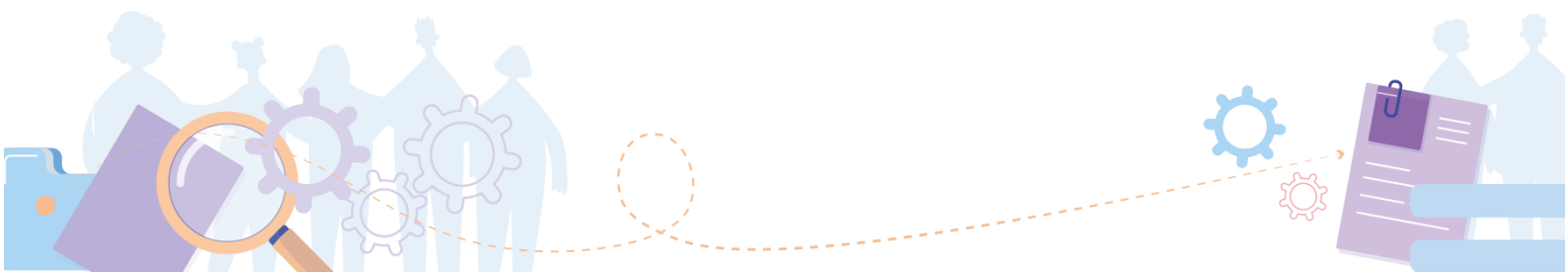
## 2.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

### → Què analitzem?

El Pla de formació des d'una perspectiva de gènere, per tal d'avaluar si ambdós sexes tenen les mateixes oportunitats formatives.

### → Resultats obtinguts

- L'AQuAS realitza el 2021 la seva primera política de formació, que preveu capaciació estratègica del lloc de treball i formació de creixement professional i personal.
- Aquesta política ha incorporat formació sobre perspectiva de gènere.
- Les dones realitzen més formació fora de l'horari laboral i per via telemàtica. Els homes, en canvi, prefereixen les formacions presencials (quasi no han participat en l'oferta virtual) i quasi sempre dins de l'horari laboral.
- Les dones tenen dubtes en assegurar que l'AQuAS garanteixi la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.



## 2.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. REPRESENTACIÓ FEMENINA

### → Què analitzem?

Si tant els processos de promoció i desenvolupament com el disseny de les carreres professionals compten amb la perspectiva de gènere i assegurin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. S'analitza també si existeix biaix de "sostre de vidre<sup>4</sup>".

### → Resultats obtinguts

- Dins de l'Agència existeixen dubtes sobre l'objectivitat existent darrere del desenvolupament professional, creant una percepció contrària a la igualtat d'oportunitat entre dones i homes en els processos de promoció, sobretot per part de les dones.
- Tot i ser dones les úniques que han promocionat per prova objectiva en els darrers anys no s'ha trencat amb la creença que les responsabilitats familiars i el gaudi dels drets de conciliació que l'empresa ofereix puguin convertir-se en un límit en la carrera professional de les dones.

15

---

<sup>4</sup> Definició a l'Annex 3, Glossari.



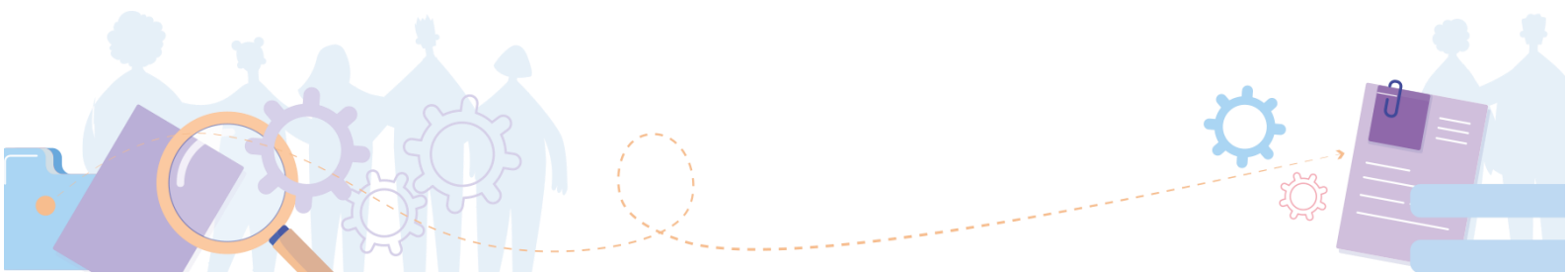
## 2.6. LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES

### → Què analitzem?

Existència o no del principi d'igualtat retributiva, així com les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.

### → Resultats obtinguts

- La bretxa salarial de gènere a l'AQuAS calculada per hora treballada és del 5,3%, molt inferior a l'existent a Catalunya per hora treballada, que és del 12,4%.
- Quan es calcula la bretxa salarial de gènere per salari base aquesta incrementa fins al 9,8%.
- Bretxa salarial de gènere favorable als homes en:
  - Directors i directores d'àrea (2%)
  - Caps d'unitat (6,2%)
  - Grup 1.1 (10,6%)
  - Grup 1.2 (15,4%).
- Bretxes salarials favorables a les dones en:
  - Personal tècnic (-2,9%).
  - Grup 2.1 (-25,3%)
  - Grup 1.3 (-10,3%),
- Complements salarials favorables als homes:
  - Complement Personal de conveni
- Complements salarials favorables a les dones:
  - Complement de compensació per encàrrecs de funcions





- Complement d'incapacitat temporal
- Complement salarial de comandament

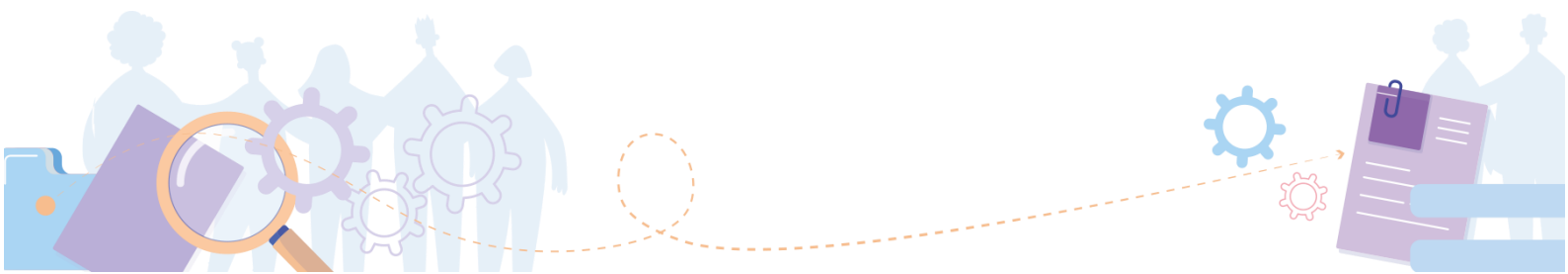
## 2.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

### → Què analitzem?

Quina importància dona l'empresa al temps personal, familiar i laboral i quines mesures ofereix destinades a la conciliació.

### → Resultats obtinguts

- AQuAS com entitat pública ofereix un ampli ventall de drets de conciliació recollits en el seu conveni col·lectiu.
- La flexibilitat en la gestió del temps de treball es considera la mesura estrella dins de l'empresa.
- Es considera que es podrien oferir més mesures, sobretot per afavorir el teletreball i l'autogestió del temps.
- Es demana major difusió i publicitat i que es presentin les mesures de forma comprensible.
- Les dones no creuen que AQuAS treballi per afavorir la corresponsabilitat i algunes d'elles manifesten no haver utilitzat les mesures existents tot i necessitar-les.



## 2.8. SALUT LABORAL

### → Què analitzem?

Si la prevenció de riscos laborals en l'empresa aplica la perspectiva de gènere.

### → Resultats obtinguts

- L'Agència no té política de salut laboral més enllà del conveni i no ha incorporat la perspectiva de gènere.
- El reconeixement de les diferències de gènere en salut es limita a les actuacions adreçades a protegir l'embaràs i l'alletament.
- La política de salut laboral de l'AQuAS es centra en atendre la salut reproductiva, sense presentar l'atenció necessària a altres aspectes de les condicions laborals que també poden afectar a la salut de les dones i que tenen relació amb les diferències de gènere i biaixos de gènere en l'empresa.
- Les dones han estat molt més de baixa que els homes, el que s'ha d'analitzar per identificar-ne les causes i possibles biaixos de gènere.

18

## 2.9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

### → Què analitzem?

Quina política fa servir l'AQuAS per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual.

### → Resultats obtinguts

- L'Agència afronta el tema de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe adherint-se als protocols dissenyats pel departament de salut i per part de la funció pública.



- Aquest protocol també té en compte l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual.
- La plantilla presenta un important desconeixement sobre el tema.
- Les dones creuen que cal treballar per donar més importància al tema i sobretot informar sobre què és assetjament i què cal fer quan es coneix o viu una situació de violència dins de l'empresa.

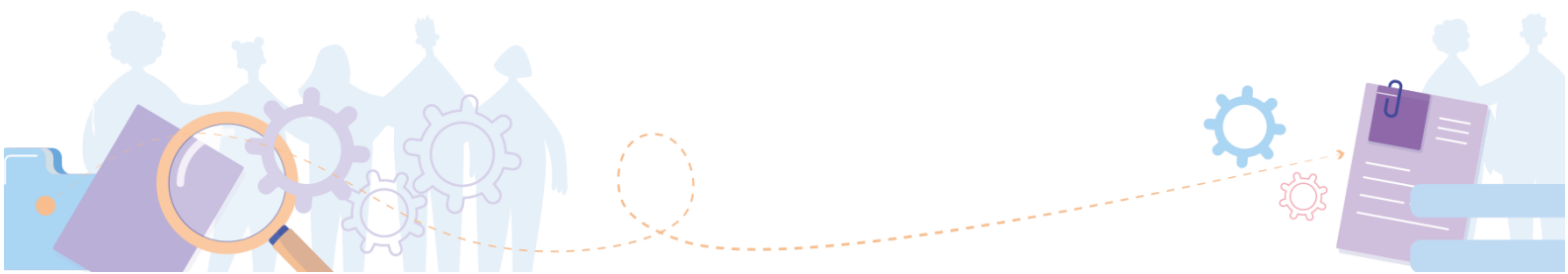
## 2.10. LA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I L'ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC

### → Què analitzem?

Si l'Agència es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint present la perspectiva de gènere. Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

### → Resultats obtinguts

- L'AQuAS està treballant de forma correcta per incloure la perspectiva de gènere en la seva comunicació i utilitzar un llenguatge escrit i iconogràfic amb perspectiva de gènere.
- Aquesta comunicació encara presenta punts de millora, com ara: atribuir a les dones nom propi en les publicacions internes; no reproduir estereotips de gènere a través de les imatges seleccionades; fer servir imatges que reproduïxin la diversitat existent en els homes i les dones, entre altres.



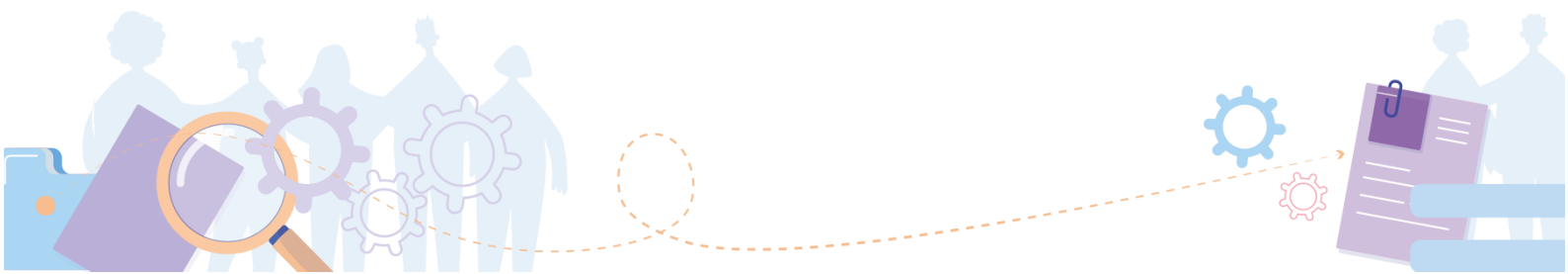
## 3. PLA D'ACCIÓ

### 3.1. OBJECTIUS PRINCIPALS

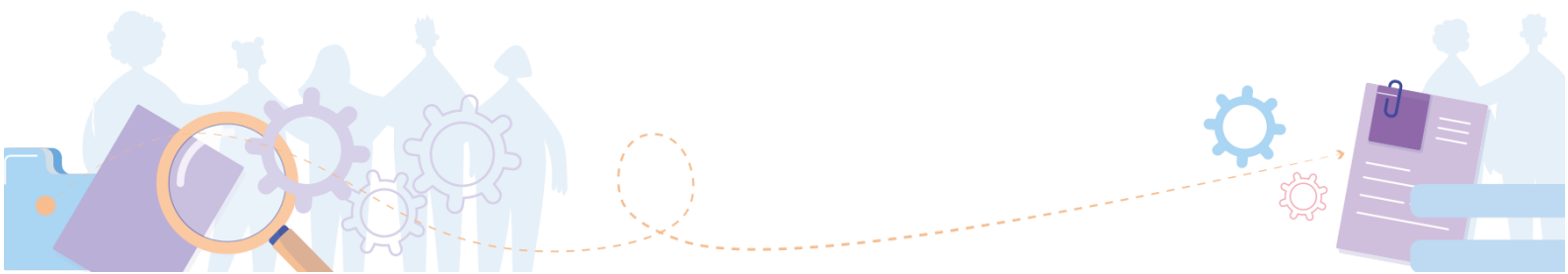
Per donar resposta als objectius del Pla d'Igualtat es proposa un Pla d'acció amb els següents objectius:

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESTRATÈGIC	ACCIONS
CULTURA INSTITUCIONAL	<b>Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de l'Agència.</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Publicació del Pla d'Igualtat i difusió del mateix entre la plantilla.</li><li>2.- Institucionalitzar la Comissió d'igualtat com responsable de realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat.</li><li>3.- Inclusió en les memòries totes les dades desagregades per sexe i no només les dades sobre l'equip professional.</li></ol>

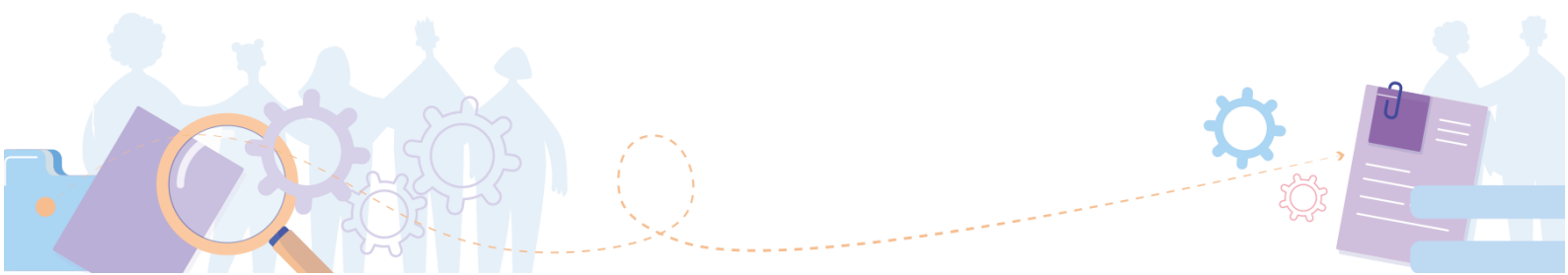
20



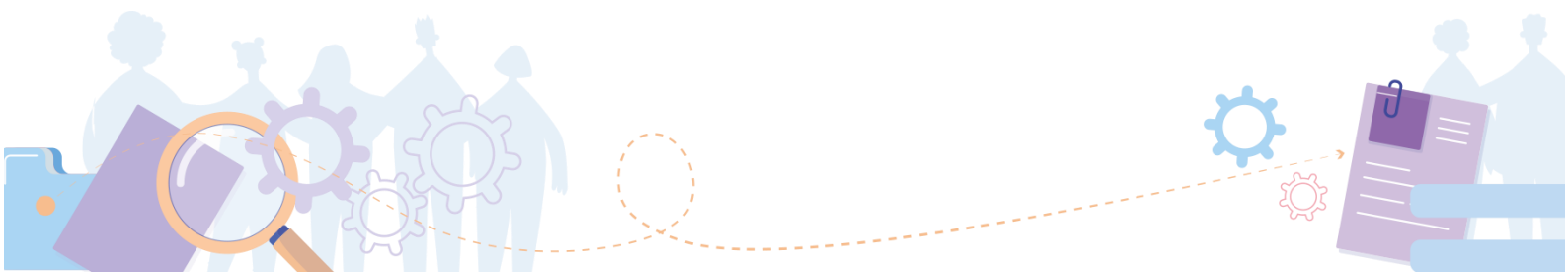
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESTRATÈGIC	ACCIONS
PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES	<p><b>Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.</b></p> <p><b>Formar a tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional.</b></p>	<p>1.- Treballar amb currículums cecs (sense dades personals) en la fase inicial del procés de contractació per evitar que els estereotips influeixin en la contractació.</p> <p>2.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.</p> <p>3.- Incloure en el pla de formació anual propostes de formació en matèria d'igualtat per a tothom.</p> <p>4.- Realitzar un informe anual sobre la formació des de la perspectiva de gènere.</p>
POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	<p><b>Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació amb les qüestions de gènere.</b></p>	<p>1.- Fer anualment una anàlisi sobre les retribucions mitjanes per hora treballada de dones i homes dins de l'AQuAS, tenint en compte especialment el grup professional i la percepció de complements salarials.</p> <p>2.- Donar a conèixer els tipus de complements de treball als que el personal AQuAS té accés i com s'hi pot accedir.</p>



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESTRATÈGIC	ACCIONS
ORDENACIÓ DELS TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CORRESPONSABILITAT	<b>Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida.</b>	1.- Donar a conèixer a tota la plantilla i a les noves contractacions les polítiques de conciliació existents.
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.	<b>Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.</b>	1.- Creació d'un espai a la intranet sobre Salut Laboral i donar-ho a conèixer.  2.- Avaluació de les mesures preventives existents des de la perspectiva de gènere, per valorar si cal incorporar mesures diferencials per assegurar que es tenen en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESTRATÈGIC	ACCIONS
PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.	<b>Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.</b>	<p>1.- Difondre el protocol entre tota la plantilla i les noves contractacions. Identificar la persona referent en cas d'assetjament.</p> <p>2.- Crear una bústia on sigui possible realitzar denúncies de forma confidencial.</p>
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	<b>Dotar d'eines a les persones que treballen a l'AQuAS per poder assegurar una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i un ús del llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.</b>	<p>1.- Crear un document intern consensuat sobre les normes a seguir per una comunicació amb perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Incloure la directiva que totes les publicacions realitzades per l'Agència sempre indicaran el nom i cognoms dels autors i autores.</p>



## 3.2. CONTINGUT ESPECÍFIC DE LES ACCIONS

### 3.2.1. CULTURA INSTITUCIONAL

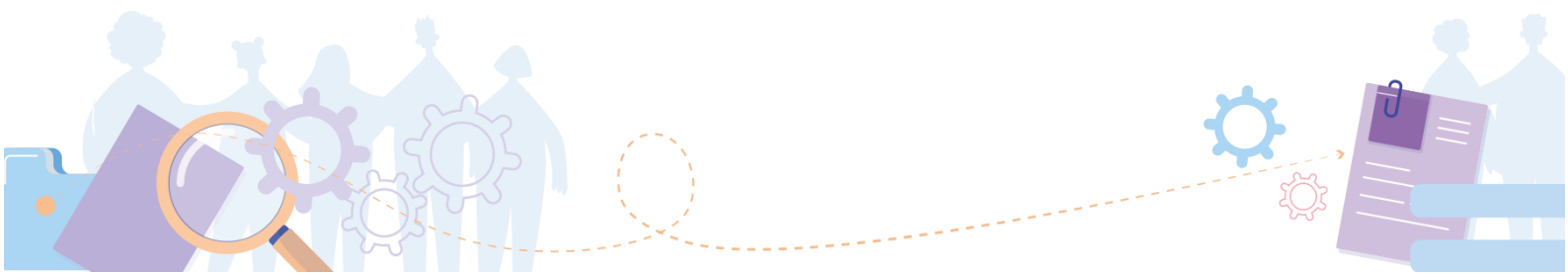
ACCIÓ 1.1.- PUBLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DIFUSIÓ DEL MATEIX ENTRE LA PLANTILLA.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Afavorir el coneixement entre tota la plantilla i les noves contractacions del compromís de l'AQuAS amb la igualtat d'oportunitats i donar a conèixer el Pla d'Igualtat i les seves mesures.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<p>1.- Publicació interna del Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'AQuAS i a l'espai sobre igualtat de gènere existent a la intranet.</p> <p>2.- Enviament d'un e-mail a totes les persones treballadores comunicant l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p> <p>3.- Incloure el Pla d'Igualtat dins de les informacions que es proporcionen a les noves contractacions.</p>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comunicació / Recursos Humans / Comissió Igualtat
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones responsables del procés d'acollida de les noves contractacions, Comunicació i Comissió d'Igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>





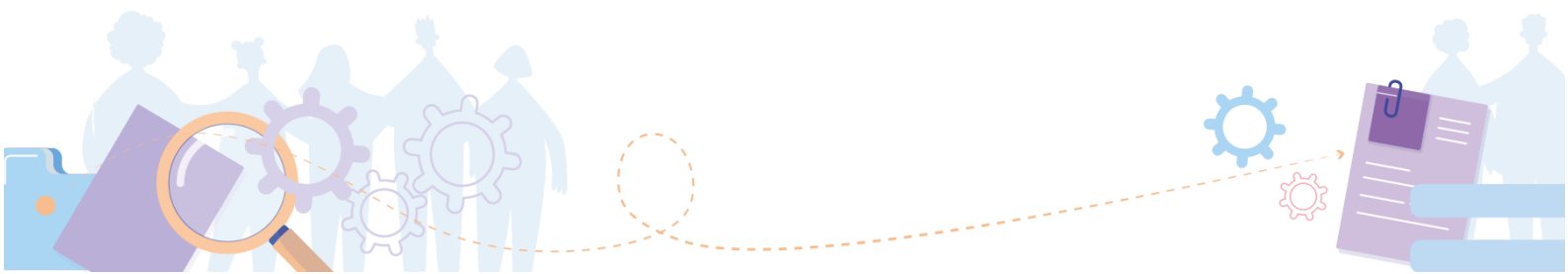
ACCIÓ 1.1.- PUBLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DIFUSIÓ DEL MATEIX ENTRE LA PLANTILLA.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<p>1.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'AQuAS? (Sí/No)</p> <p>2.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la intranet de l'AQuAS? (Sí/No)</p> <p>3.- S'ha enviat un e-mail a totes les persones treballadores informant de l'aprovació del Pla d'Igualtat? (Sí/No)</p> <p>4.- S'ha incorporat el Pla d'Igualtat en el material d'acollida de les noves contractacions? (Sí/No)</p> <p>5.- Percentatge de noves contractacions a les que s'ha informat sobre el Pla d'Igualtat: _____% [indicador anual]</p>

ACCIÓ 1.2.- INSTITUCIONALITZAR LA COMISSIÓ D'IGUALTAT COM RESPONSABLE DE REALITZAR EL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Institucionalitzar la Comissió d'Igualtat com responsable de la implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<p>1.- Convertir formalment la Comissió d'Igualtat en la responsable de la implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.</p> <p>2.- Realitzar semestralment una reunió per avaluar la implementació de les actuacions previstes en el Pla.</p> <p>3.- Realització d'un informe anual de seguiment del Pla d'Igualtat per part de la Comissió.</p> <p>4.- Realitzar a la finalització dels 4 anys de vigència del Pla l'informe d'avaluació sobre la implementació del Pla d'Igualtat.</p>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS ASSOCIATS:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.



ACCIÓ 1.2.- INSTITUCIONALITZAR LA COMISSIÓ D'IGUALTAT COM RESPONSABLE DE REALITZAR EL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT.	
	<p>Recursos humans: persones treballadores que formaran part de la Comissió.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones treballadores.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT:	<p>1.- S'ha creat la Comissió d'igualtat? (Sí/No)</p> <p>2.- Número de vegades que la comissió s'ha reunit durant l'any? (indicador anual)</p> <p>3.- S'ha realitzat l'informe de seguiment? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>4.- S'ha realitzat l'informe d'avaluació del Pla? (Sí/No) [últim any]</p>

ACCIÓ 1.3.- INCLUSIÓ EN LES MEMÒRIES TOTES LES DADES DESAGREGADES PER SEXE I NO NOMÉS LES DADES SOBRE L'EQUIP PROFESSIONAL.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Oferir totes les dades de les memòries desagregades per sexe i no limitar-se a les dades que descriuen l'equip professional.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	1.- Incorporació de totes les dades que s'ofereixen en les memòries desagregades per sexe.
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2023-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comunicació / Recursos Humans
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones responsables de les memòries.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>



ACCIÓ 1.3.- INCLUSIÓ EN LES MEMÒRIES TOTES LES DADES DESAGREGADES PER SEXE I NO NOMÉS LES DADES SOBRE L'EQUIP PROFESSIONAL.

INDICADORS DE  
SEGUIMENT I  
AVALUACIÓ:

1.- S'han ofert totes les dades de les memòries desagregades per sexe? (Sí/No) [indicador anual]

### 3.2.2. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES

ACCIÓ 2.1.- TREBALLAR AMB CURRÍCULUMS CECS (SENSE DADES PERSONALS) EN LA FASE INICIAL DEL PROCÉS DE CONTRACTACIÓ PER EVITAR QUE ELS ESTEREOTIPS INFLUEIXIN EN LA CONTRACTACIÓ.

OBJECTIU QUE  
PERSEGUEIX:

Assegurar que els estereotips de gènere no puguin influir en el procés de selecció dels currículums.

DESCRIPCIÓ  
ACTUACIONS:

1.- Eliminar les dades personals, que les persones candidates sí que hauran inclòs en la seva sol·licitud, en els currículums que es passaran a l'òrgan tècnic de selecció per a la seva valoració inicial.

CRONOGRAMA  
IMPLEMENTACIÓ:

2023-2025

DEPARTAMENT  
RESPONSABLE:

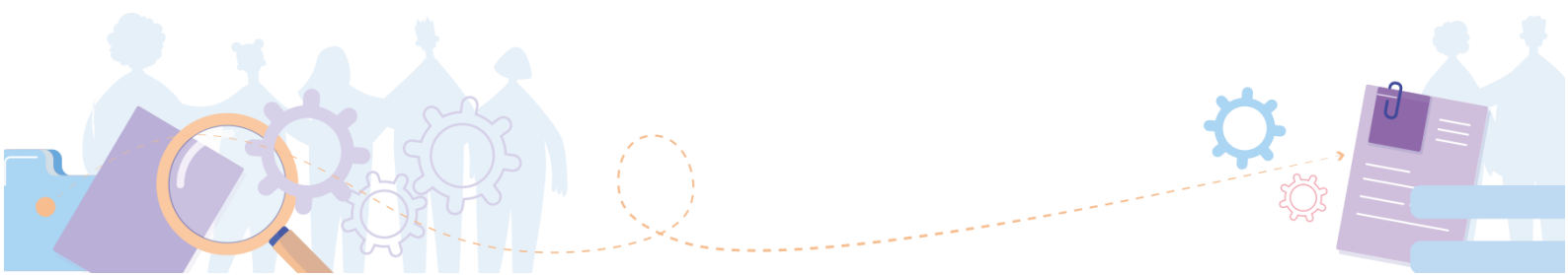
Recursos Humans

RECURSOS  
ASSOCIATS:

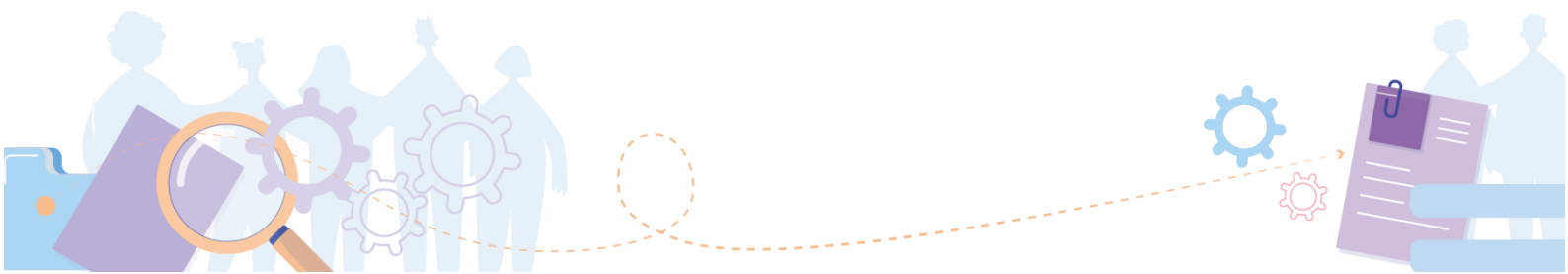
Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  
Recursos humans: persona responsable del procés de contractació.  
Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.

INDICADORS DE  
SEGUIMENT I  
AVALUACIÓ:

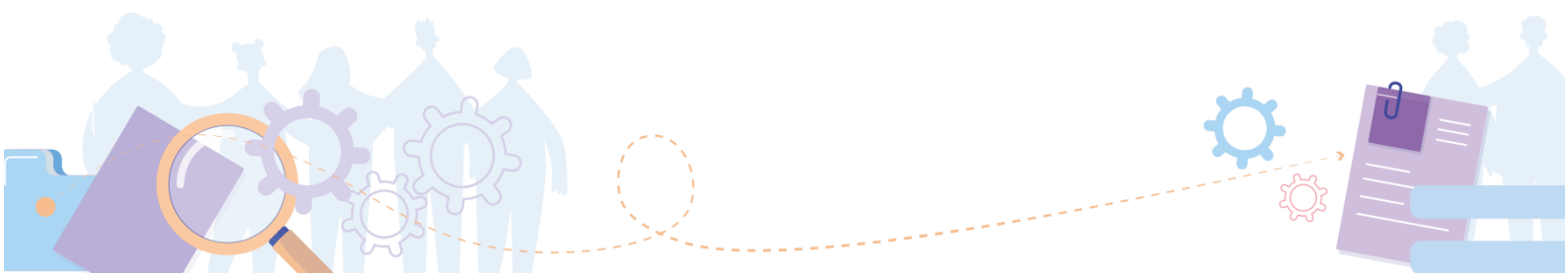
1.- % d'ofertes en les que s'han eliminat les dades personals en els CV en la fase inicial de contractació: [indicador anual].



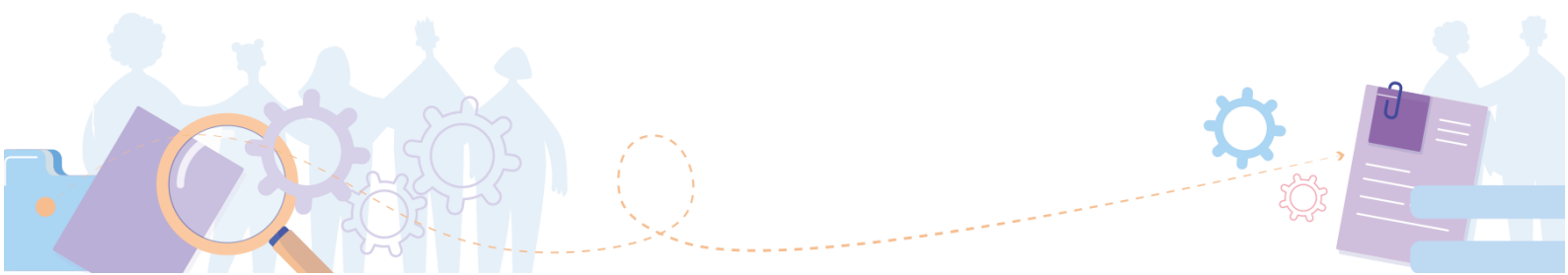
ACCIÓ 2.2.- REALITZAR LA VALORACIÓ OBJECTIVA DELS LLOCS DE TREBALL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Revisar el sistema de valoració de llocs de treball vigent i incorporar-hi la perspectiva de gènere, és a dir, prendre en consideració tots els llocs de treball i avaluar-los aplicant els mateixos criteris o factors i assegurant que aquests criteris o factors no presenten un biaix de gènere; tenint present el que disposa l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	1.- Realitzar la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2024-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comissió d'Igualtat / Recursos Humans
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: personal de recursos humans i membres de la comissió d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei de valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere, en el cas que es decideixi externalitzar la seva realització.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	1.- S'ha realitzat la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (Sí/No)



ACCIÓ 2.3.- INCLOURE EN EL PLA DE FORMACIÓ ANUAL PROPOSTES DE FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT PER A TOTHOM.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Assegurar que totes les persones que treballen a AQUAS tinguin els coneixements necessaris per treballar amb perspectiva de gènere i per realitzar la seva feina incorporant la perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<p>1.- Incloure dins de la política de formació com a capacitació estratègica de lloc de treball formacions en matèria d'igualtat de gènere.</p> <p>2.- Incentivar perquè tothom hagi realitzat les formacions que s'ofereixen en matèria d'igualtat de gènere en els 4 anys de vigència del Pla.</p>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comissió d'Igualtat / Comissió de Formació
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones que formen part de les dues comissions.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de les formacions.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<p>1.- Número d'hores de formació que s'han proposat en matèria d'igualtat de gènere: [indicador anual]</p> <p>2.- Especificar els cursos que s'han ofert: [indicador anual]</p> <p>3.- Número d'homes i de dones que han realitzat les formacions: [indicador anual]</p> <p>4.- Percentatge de treballadors i treballadores que han realitzat durant els 4 anys de vigència del pla formació en igualtat de gènere: [indicador anual]</p>



ACCIÓ 2.4.- REALITZAR UN INFORME ANUAL SOBRE LA FORMACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Poder analitzar la planificació, l'organització i el desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats formatives.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<p>1.- Recollir les dades sobre formació desagregades per sexe.</p> <p>2.- Realitzar un informe anual de la formació que analitzi el número d'hores dedicades a la formació per part d'homes i dones; el número d'homes i dones que van rebre formació, tenint en compte tipologia de formació rebuda; la modalitat de formació (presencial, virtual o mixta) i l'horari. Formació que s'ha realitzat sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere (continguts i participació per sexes) i formacions que han incorporat la perspectiva de gènere tot i no centrar-se en temes d'igualtat. Automatitzar a través del mòdul ENDALIA</p>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2023-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comissió d'Igualtat / Comissió de Formació
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones que formen part de les dues comissions.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<p>1.- S'han recollit les dades desagregades per sexe en relació amb la formació? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>2.- S'ha realitzat l'informe anual sobre la formació des de la perspectiva de gènere? (Sí/No) [indicador anual]</p>



### 3.2.3. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

<p>ACCIÓ 3.1.- REALITZAR ANUALMENT UNA ANÀLISI SOBRE LES RETRIBUCIONS MITJANES PER HORA TREBALLADA DE DONES I HOMES DINS DE L'AQUAS, TENINT EN COMPTE ESPECIALMENT EL GRUP PROFESSIONAL I LA PERCEPCIÓ DE COMPLEMENTS SALARIALS.</p>	
<p>OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:</p>	<p>Oferir cada any informació sobre la realitat i l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de l'AQuAS.</p>
<p>DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:</p>	<p>1.- Realització del registre retributiu seguint les indicacions del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>2.- Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per hora treballada a partir dels resultats del registre retributiu, tenint en compte especialment el grup professional i la percepció de complements salarials.</p>
<p>CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:</p>	<p>2022-2025</p>
<p>DEPARTAMENT RESPONSABLE:</p>	<p>Recursos Humans</p>
<p>RECURSOS ASSOCIATS:</p>	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de nòmines.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
<p>INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:</p>	<p>1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana): _____% [indicador anual]</p> <p>3.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana) per grup professional: _____% [indicador anual]</p> <p>4.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana) per complement salarial: _____% [indicador anual]</p>



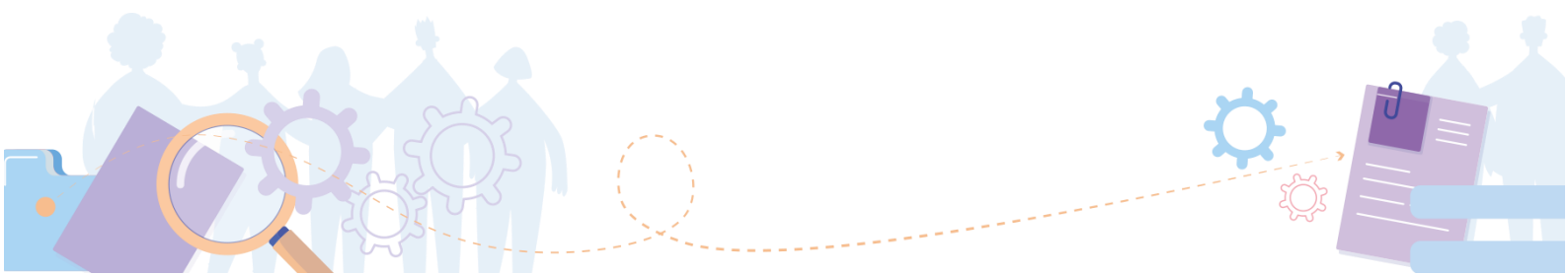
ACCIÓ 3.2.- DONAR A CONÈIXER ELS TIPUS DE COMPLEMENT SALARIALS ALS QUE EL PERSONAL AQUAS TÉ ACCÉS I COM S'HI POT ACCEDIR.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Apostar per la transparència com eina per assegurar que no existeix cap biaix de gènere en l'aplicació dels complements salarials.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Elaborar un document resum amb els complements existents</li> <li>2.- Penjar el document a la intranet de l'AQuAS.</li> <li>3.- Donar aquest document a totes les persones quan són contractades per l'AQuAS.</li> </ol>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2024
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Recursos Humans i Comissió d'Igualtat
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones responsables de recursos humans i comissió d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- S'ha realitzat el document? (Sí/No)</li> <li>2.- S'ha penjat el document a la intranet? (Sí/No)</li> <li>3.- S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]</li> </ol>





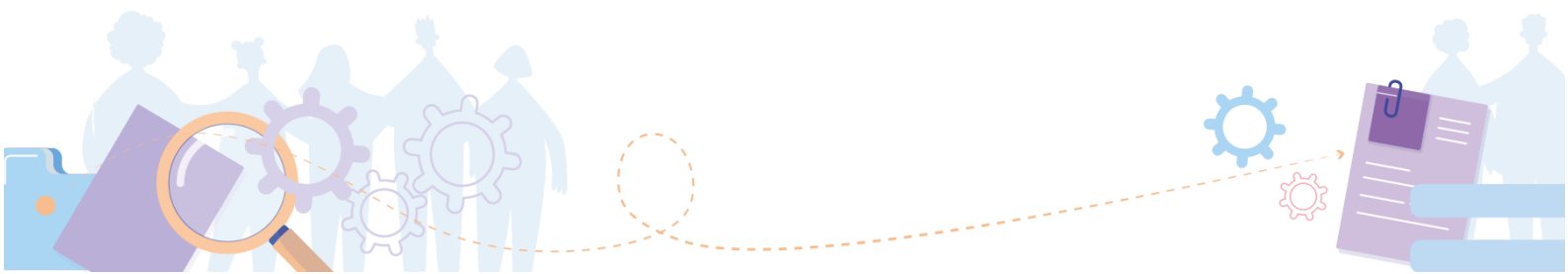
### 3.2.4. ORDENACIÓ DELS TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CORRESPONSABILITAT

ACCIÓ 4.1.- DONAR A CONÈIXER A TOTA LA PLANTILLA I A LES NOVES CONTRACTACIONS LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret el personal que treballa per l'AQuAS i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Elaborar un document resum de totes les mesures de conciliació existents.</li> <li>2.- Penjar el document a la intranet de l'AQuAS.</li> <li>3.- Donar aquest document a totes les persones quan són contractades per l'AQuAS.</li> </ol>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2023
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Recursos Humans
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- S'ha realitzat el document? (Sí/No)</li> <li>2.- S'ha penjat el document a la intranet? (Sí/No)</li> <li>3.- S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]</li> </ol>



### 3.2.5. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 5.1.- CREACIÓ D'UN ESPAI A LA INTRANET SOBRE SALUT LABORAL I DONAR-HO A CONÈIXER.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	Informar a tota la plantilla sobre la política de salut laboral i posar de relleu aquells aspectes adreçats a les dones.
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Creació espai Salut Laboral a la intranet</li> <li>2.- Donar-ho a conèixer a la plantilla d'AQuAS</li> <li>3- Mantenir espai actualitzat amb noves informacions a través de millorar canal de comunicació amb el servei de prevenció de riscos.</li> </ol>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Recursos Humans / Comissió d'Igualtat
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones del departament d'igualtat i de la comissió d'Igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- S'ha creat espai a la intranet? (Sí/No)</li> <li>2- S'ha donat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No)</li> <li>3- Es manté l'espai actualitzat amb noves informacions periòdiques?(Sí/No)</li> </ol>

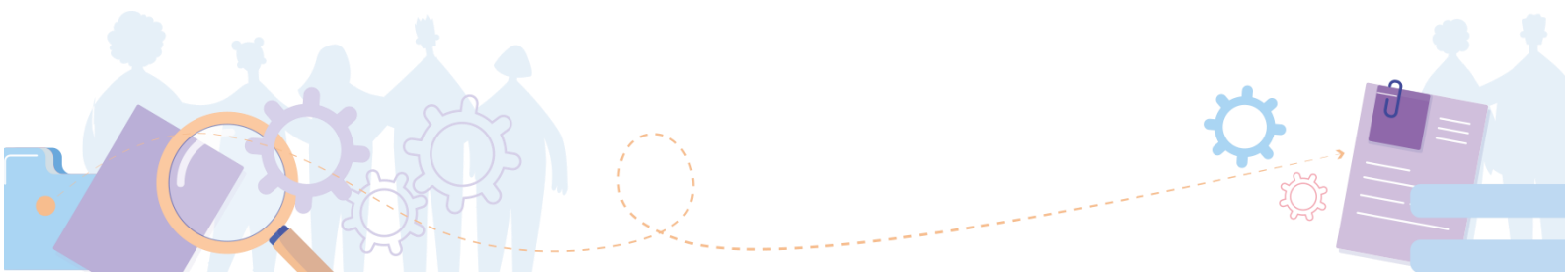


<p>ACCIÓ 5.2.- AVALUAR LES MESURES PREVENTIVES EXISTENTS DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE, PER VALORAR SI CAL INCORPORAR MESURES DIFERENCIALS PER ASSEGURAR QUE ES TENEN EN COMPTE LES DIFERÈNCIES BIOLÒGIQUES, ANTROPOMÈTRIQUES I SOCIOCULTURALS ENTRE HOMES I DONES.</p>	
<p>OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:</p>	<p>Assegurar que la política preventiva que implementa l'AQuAS té perspectiva de gènere.</p>
<p>DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:</p>	<p>1.- Avaluar les mesures preventives existents des de la perspectiva de gènere, per valorar si cal incorporar mesures diferencials per assegurar que es tenen en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.</p> <p>2.- Realitzar un informe i fer propostes de millora si es consideren necessàries.</p>
<p>CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:</p>	<p>2023-2025</p>
<p>DEPARTAMENT RESPONSABLE:</p>	<p>Recursos Humans / Comunicació</p>
<p>RECURSOS ASSOCIATS:</p>	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: personal responsable de recursos humans i servei especialitzats.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei especialitzat.</p>
<p>INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:</p>	<p>1.- S'ha realitzat l'avaluació? (Sí/No)</p> <p>2.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No)</p> <p>3.- S'ha incorporat propostes de millora? (Sí/No)</p>



### 3.2.6. PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

ACCIÓ 6.1.- DIFONDRE EL PROTOCOL ENTRE TOTA LA PLANTILLA I LES NOVES CONTRACTACIONS. IDENTIFICAR LA PERSONA REFERENT.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	<p>Donar a conèixer a tota la plantilla el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.</p> <p>Informar sobre el Protocol a totes les noves contractacions.</p> <p>Informar a tota la plantilla de la persona referent.</p>
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<p>1.- Identificar a una persona responsable referent en cas d'assetjament.</p> <p>2.- Realitzar trimestralment una acció que doni a conèixer aspectes concrets del Protocol.</p> <p>2.- Incloure el Protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions</p>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022-2025
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones que formen part de la comissió d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>



ACCIÓ 6.1.- DIFONDRE EL PROTOCOL ENTRE TOTA LA PLANTILLA I LES NOVES CONTRACTACIONS. IDENTIFICAR LA PERSONA REFERENT.

INDICADORS DE  
SEGUIMENT I  
AVALUACIÓ:

- 1.- S'ha identificat a la persona de referència i s'ha comunicat a la resta de la plantilla? (Sí/No)
- 2.- S'ha realitzat trimestralment una acció que doni a conèixer aspectes concrets del Protocol? (Sí/No) Especificar les accions que s'han realitzat.
- 3.- S'ha inclòs el Protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions? (Sí/No)

ACCIÓ 6.2.- CREAR UNA BÚSTIA ON SIGUI POSSIBLE REALITZAR DENÚNCIES DE FORMA CONFIDENCIAL.

OBJECTIU QUE  
PERSEGUEIX:

Dissenyar i aplicar un sistema de notificació per garantir la confidencialitat i la coparticipació de les persones treballadores respecte a l'activació de les estratègies de denúncia.

DESCRIPCIÓ  
ACTUACIONS:

- 1.- Crear una bústia on sigui possible realitzar denúncies.
- 2.- Decidir un procés sobre com gestionar les denúncies que es rebran.

CRONOGRAMA  
IMPLEMENTACIÓ:

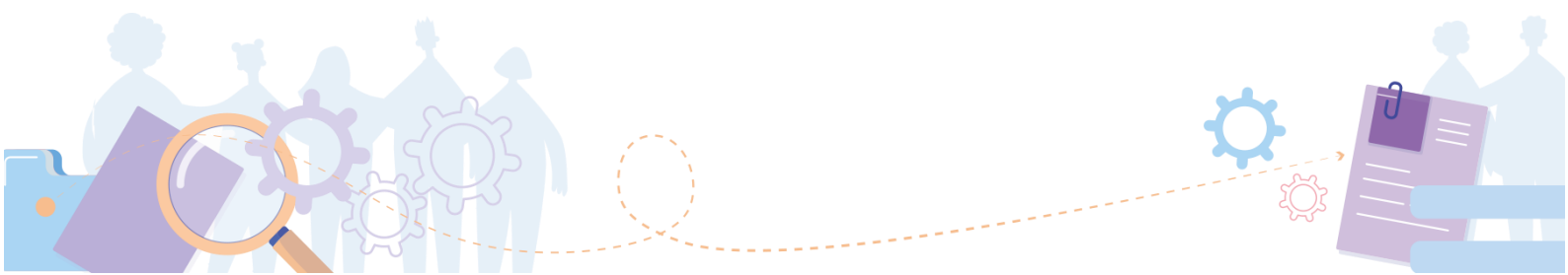
2024

DEPARTAMENT  
RESPONSABLE:

Comissió d'Igualtat

RECURSOS  
ASSOCIATS:

Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  
Recursos humans: Persones membres de la Comissió d'Igualtat.  
Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.



ACCIÓ 6.2.- CREAR UNA BÚSTIA ON SIGUI POSSIBLE REALITZAR  
DENÚNCIES DE FORMA CONFIDENCIAL.

INDICADORS DE  
SEGUIMENT I  
AVALUACIÓ:

- 1.- S'ha creat la bústia? (Sí/No)
- 2.- S'ha decidit un procés per a la gestió de les denúncies a través de la bústia? (Sí/No)
- 3.- Número de denúncies rebudes: [indicador anual]
- 4.- Número de denúncies que han derivat en l'aplicació del protocol: [indicador anual]

### 3.2.7. COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 7.1.- CREAR UN DOCUMENT INTERN CONSENSUAT SOBRE LES  
NORMES A SEGUIR PER UNA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

OBJECTIU QUE  
PERSEGUEIX:

Institucionalitzar el compromís de l'AQuAS amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin dins de l'AQuAS comparteixin els mateixos criteris.

DESCRIPCIÓ  
ACTUACIONS:

- 1.- Editar un díptic o guia interna que expliqui:
  - què s'entén per comunicació amb perspectiva de gènere.
  - els principals recursos i estratègies per incloure la perspectiva de gènere en la comunicació: llenguatge inclusiu i no sexista; imatges des de la perspectiva de gènere.
- 2.- Fer difusió del díptic i penjar-lo a la pàgina web municipal.
- 3.- Facilitar el díptic a totes les noves contractacions dins del manual o procés d'acollida.

CRONOGRAMA  
IMPLEMENTACIÓ:

2024

DEPARTAMENT  
RESPONSABLE:

Comissió d'Igualtat / Comunicació



ACCIÓ 7.1.- CREAR UN DOCUMENT INTERN CONSENSUAT SOBRE LES NORMES A SEGUIR PER UNA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.	
RECURSOS ASSOCIATS:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: responsable de les polítiques d'igualtat i del departament de comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei, si es decideix externalitzar.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- S'ha editat el díptic? (Sí/No)</li> <li>2.- S'ha fet difusió del díptic? (Sí/No)</li> <li>3.- S'ha penjat el díptic a la pàgina web? (Sí/No)</li> <li>4.- S'ha entregat el díptic a les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]</li> </ol>

ACCIÓ 7.2.- INCLOURE LA DIRECTIVA QUE TOTES LES PUBLICACIONS REALITZADES PER L'AQUAS SEMPRE INDICARAN EL NOM I COGNOMS D'AUTORS I AUTORES.	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX:	<p>Actualitzar les indicacions de citació que es comparteixen amb la comunitat universitària i incloure el nom complet d'autors i autores en els informes que es publiquin i en les referències bibliogràfiques, en especial en els estils de citació internacionals, en què se solen utilitzar només les inicials, com en els sistemes APA i Vancouver.</p>
DESCRIPCIÓ ACTUACIONS:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Publicar un acord intern que contempli que totes les publicacions realitzades per l'AQuAS sempre indicaran el nom i cognoms d'autors i autores i que també es farà en les referències bibliogràfiques que es citin.</li> </ol>
CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓ:	2022
DEPARTAMENT RESPONSABLE:	Comunicació / Comissió d'Igualtat / Comitè editorial



ACCIÓ 7.1.- CREAR UN DOCUMENT INTERN CONSENSUAT SOBRE LES  
NORMES A SEGUIR PER UNA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

RECURSOS  
ASSOCIATS:

Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  
Recursos humans: membres de la comissió d'igualtat.  
Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per  
les persones responsables.

INDICADORS DE  
SEGUIMENT I  
AVALUACIÓ:

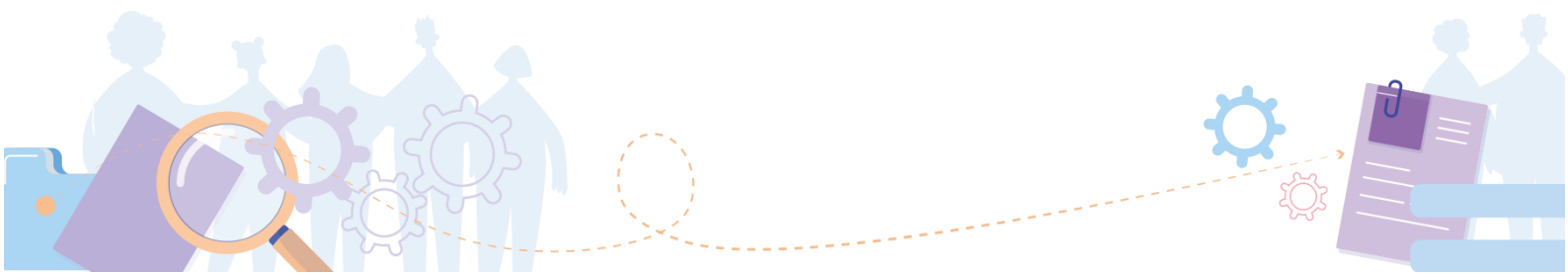
- 1.- S'ha realitzat l'acord? (Sí/No).
- 2.- % de publicacions realitzades per l'AQuAS que  
incorporen nom i cognoms dels autors i autores: [indicador  
anual].
- 3.- % de publicacions que han actualitzat el sistema de cites  
en les referències bibliogràfiques: [indicador anual].



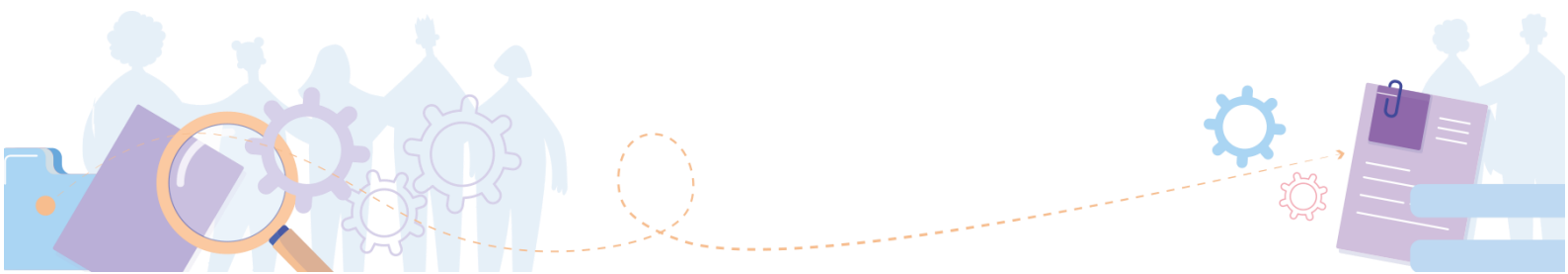


### 3.3. CRONOGRAMA D'ACCIONS

ACCIONS	2022	2023	2024	2025
<b>1. Cultura Institucional</b>				
1.1. Publicació del Pla d'Igualtat				
1.1. Difusió del Pla d'Igualtat				
1.2. Institucionalització de la Comissió de seguiment del Pla				
1.3. Elaboració informe de seguiment				
1.4. Inclusió dades desagregades per sexe en les memòries				
<b>2. Processos de gestió de persones</b>				
2.1. Treballar amb CV cecs				
2.2. Valoració llocs treball amb perspectiva de gènere				
2.3. Incloure en el pla de formació la igualtat				
2.4. Informe formació amb perspectiva de gènere				
<b>3. Política i estructura retributiva</b>				
3.1. Informe anual bretxa salarial				
3.2. Donar a conèixer els complements salarials				
<b>4. Temps de treball. Conciliació i corresponsabilitat</b>				
4.1. Informar sobre polítiques de conciliació existents				
<b>5. Salut laboral</b>				
5.1. Espai a intranet sobre salut laboral				
5.2. Estudi riscos laborals des de la perspectiva de gènere				
<b>6. Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe</b>				



ACCIONS	2022	2023	2024	2025
6.1. Difondre el protocol				
6.2. Crear sistema de notificació confidencial				
7. Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista				
7.1. Donar a conèixer les eines ja existents				
7.2. Oferir formació				



## 4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

D'acord amb el que disposa el **Reial decret 901/2020 en l'article 5**, en el Pla d'Igualtat s'ha de preveure una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla.

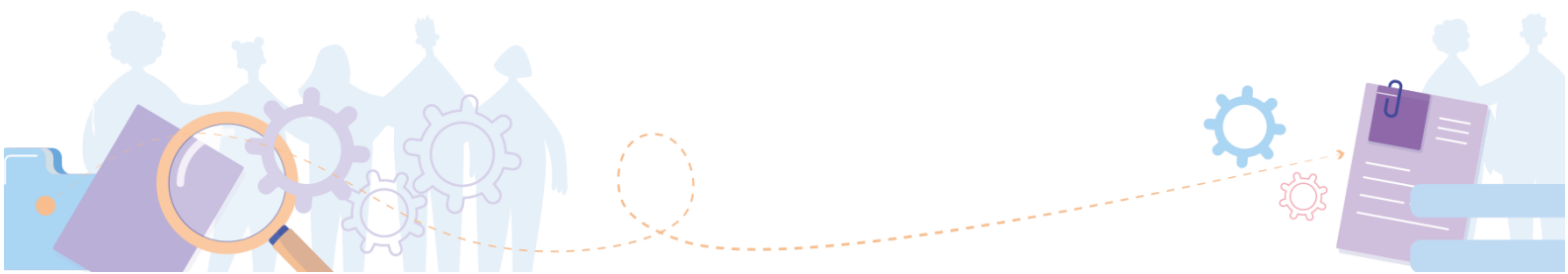
A més, el seguiment i avaluació de les mesures del pla s'haurà de realitzar de **forma periòdica**.

La Comissió Negociadora (l'òrgan encarregat de negociar i aprovar el pla) va crear, en la reunió d'aprovació del Pla d'Igualtat, la **Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat**:

43

Aquesta Comissió serà la responsable de les següents funcions en relació amb aquest seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures dutes a terme.
- Elaboració d'un **informe anual** que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins d'Agència, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.



→ **Com ha de ser l'informe anual de seguiment del Pla d'Igualtat?**

L'informe anual contindrà una fitxa per a cada una de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar, com s'està desenvolupant, etc.:

Acció:		
Persona/departament responsable:		
Data realització:		
Data seguiment:		
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):		
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:		
<input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar): .....		
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):		
<b>Indicadors de procés:</b> 1.- Adequació dels recursos assignats: Sí/NO 2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):		
<b>Indicadors d'impacte:</b> 1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:		
Valoració:		
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):		



## 4.1. ELS INDICADORS

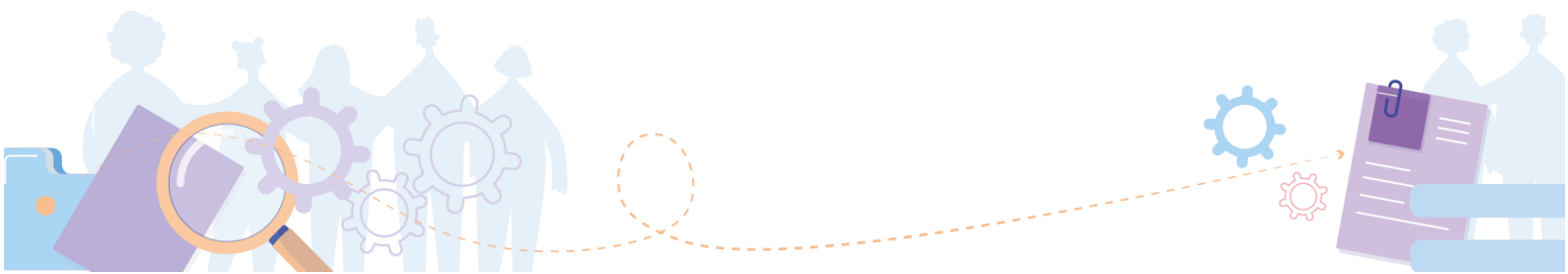
Com hem vist, hi ha **diversos tipus d'indicadors** per mesurar com s'estan desenvolupant les accions. Hi ha alguns previstos a les fitxes de les accions i i hi ha d'altres que s'inclouen en l'informe anual de seguiment.

● **Indicadors de seguiment:** són aquells previstos a cada una de les **fitxes de les accions**. Per exemple, per a l'acció "*Publicació del Pla d'Igualtat i difusió del mateix entre la plantilla.*", els indicadors de seguiment previstos són:

- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'AQuAS? (Sí/No)
- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la intranet de l'AQuAS? (Sí/No)
- S'ha enviat un e-mail a totes les persones treballadores informant de l'aprovació del Pla d'Igualtat? (Sí/No)
- S'ha incorporat el Pla d'Igualtat en el material d'acollida de les noves contractacions? (Sí/No)
- Percentatge de noves contractacions a les quals s'ha informat sobre el Pla d'Igualtat: \_\_\_\_\_% [indicador anual]

● **Indicadors de procés:** estan previstos a les fitxes de seguiment de cada una de les accions. Se centren en **possibles dificultats** trobades:

- Adequació dels recursos assignats: Sí/No
- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació:
- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):



- **Indicadors d'impacte:** estan previstos a les fitxes de seguiment de cada una de les accions. Se centren en **l'impacte que ha tingut la implantació** de la acció:
  - Quines millores s'han produït en relació amb la igualtat de gènere
  - Valoració de quin impacte ha tingut l'acció en l'entitat
  - Proposta de mesures correctores (només si es consideren necessàries)
  - Documentació que acrediti que l'acció s'ha dut a terme
- **Indicadors de resultats:** aquests indicadors se centren en si s'han complert els **objectius assignats a cada un dels àmbits**. Els veiem amb més detall en el següent punt.

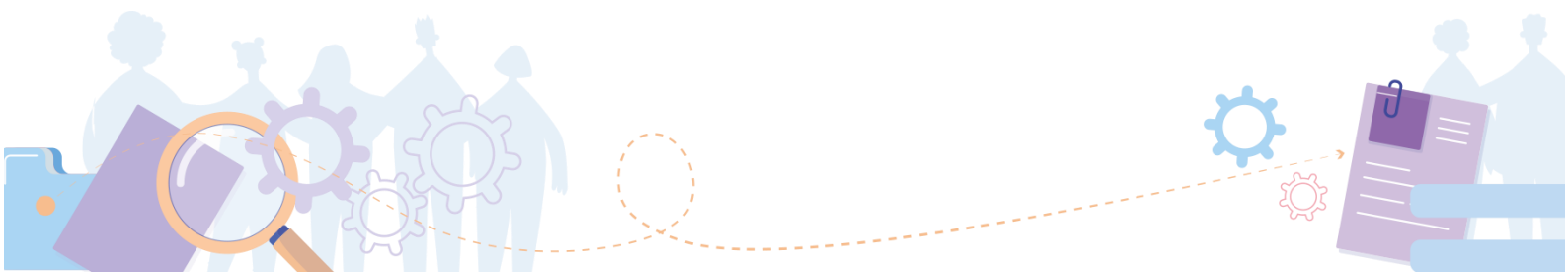
## 4.2. INDICADORS DE RESULTATS

Indiquen si s'han complert els **objectius assignats a cada un dels àmbits**:

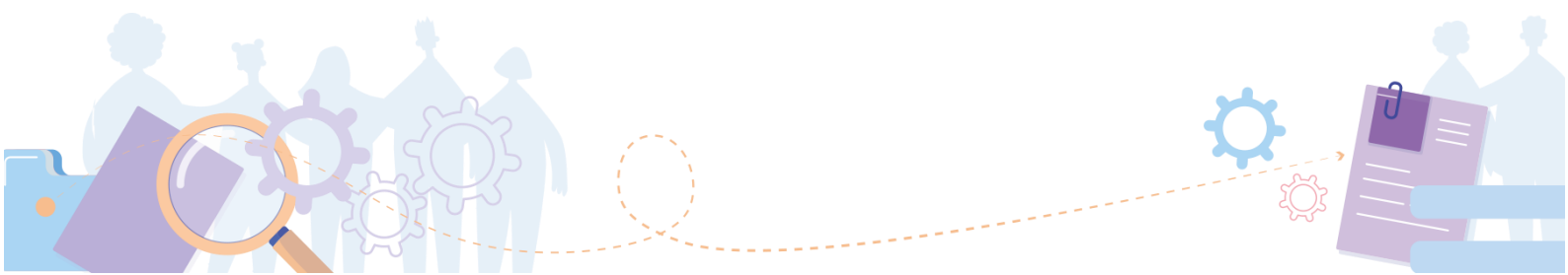
46



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTAT ESTRATÈGIC	INDICADORS DE RESULTATS
<p>CULTURA INSTITUCIONAL</p>	<p><b>Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de l'AQuAS.</b></p>	<p>Evolució del compromís de l'AQuAS amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: presència en la pàgina web, en documentació oficial i en les memòries.</p> <p>Evolució de la percepció de les treballadores i els treballadors amb relació a si la igualtat d'oportunitats entre dones i homes forma part dels valors de l'AQuAS.</p> <p>Evolució del nivell de coneixement per part de les treballadores i els treballadors del Pla d'Igualtat de l'AQuAS i de les polítiques que l'AQuAS està realitzant.</p> <p>Evolució del nivell de compromís de les treballadores i treballadors amb el Pla d'Igualtat de l'AQuAS.</p>

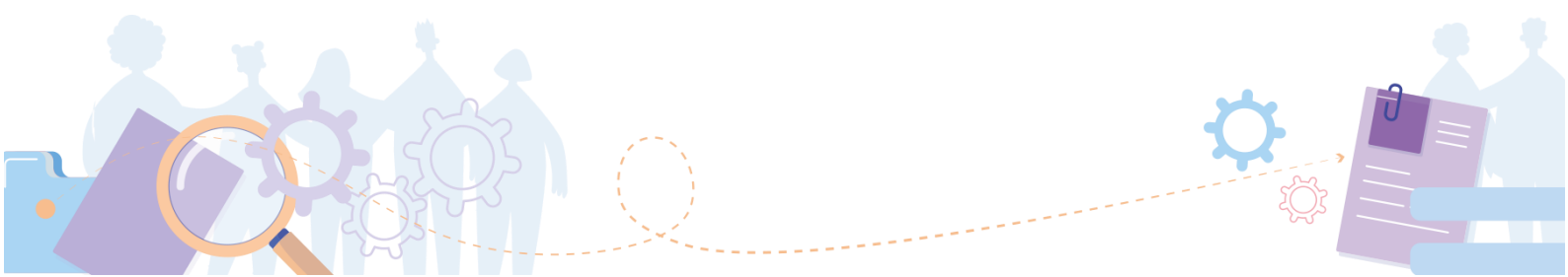


ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTAT ESTRATÈGIC	INDICADORS DE RESULTATS
PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES	<p><b>Trencar amb els biaixos de gènere que s'han identificat en la diagnosi en relació amb alguns departaments on la presència de dones és inferior o en alguns nivells (no totes les dones que ocupen càrrecs de direcció pertanyen al grup 1.1).</b></p> <p><b>Garantir la igualtat de gènere en tots els processos interns.</b></p> <p><b>Formar a tota la plantilla en la gestió de gènere i la igualtat de gènere.</b></p> <p><b>Afavorir que tothom pugui realitzar formació i no existeixin biaixos de gènere en l'accés a la formació.</b></p>	<p>Evolució del nombre i percentatge comparatiu de les incorporacions/nomenaments de dones i homes dins AQuAS per departament i posició.</p> <p>Percentatge de treballadors/es que manifesten haver incorporat la perspectiva de gènere en la seva feina quotidiana.</p> <p>Valoració que realitza la plantilla de la formació rebuda en igualtat de gènere.</p> <p>Evolució de la percepció de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats en els processos de desenvolupament professional</p>
POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	<p><b>Reduir la bretxa salarial</b></p>	<p>Evolució de la bretxa salarial de gènere (la diferència entre la mitjana del guany salarial anual per hora treballada dels homes i de les dones) (2021-2025).</p> <p>Evolució de la percepció de les persones de la plantilla sobre la igualtat retributiva entre dones i homes a AQuAS.</p>
ORDENACIÓ DELS TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CORRESPONSABILITAT	<p><b>Millorar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, reduir l'impacte de les mesures de conciliació en les carreres professionals femenines i afavorir la corresponsabilitat.</b></p>	<p>Evolució de la percepció de les treballadores i els treballadors de l'AQuAS respecte a les polítiques de conciliació existents: nivell de coneixement i valoració.</p>

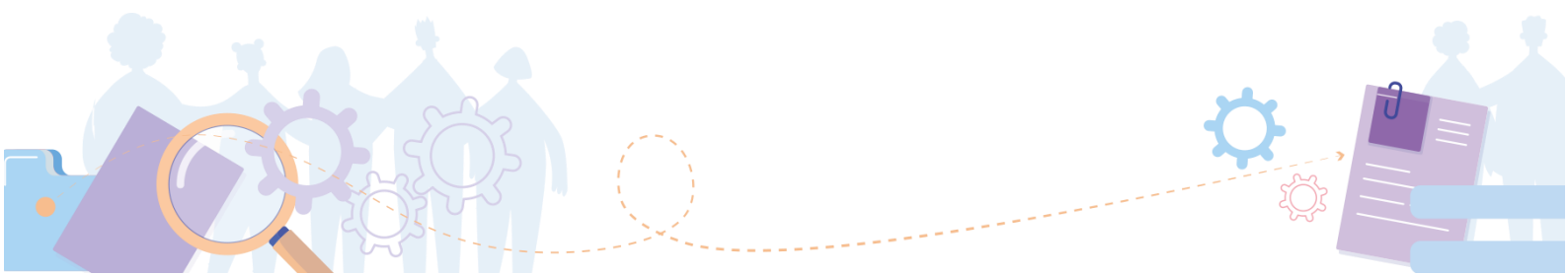




ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTAT ESTRATÈGIC	INDICADORS DE RESULTATS
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.	<b>Assegurar que la política de salut laboral tingui en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials existents entre els homes i les dones en les seves eines d'avaluació i en les seves propostes d'intervenció. Reducció dels riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball</b>	<p>Taxa de reducció de les baixes per contingències comunes segregada per sexe (2021-2025).</p> <p>Percepció de les treballadores i els treballadors amb relació a si AQuAS té en consideració les diferents necessitats de les dones i dels homes en matèria de prevenció laboral en el treball.</p> <p>Número de canvis introduïts en la política de prevenció i salut laboral per donar resposta a les característiques de les dones.</p>
PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.	<b>Assegurar un entorn lliure de qualsevol violència masclistes i facilitar la denúncia quan es produeixin o identifiquin casos.</b>	<p>Evolució del nombre de casos d'assetjament sexual comunicats o denunciats (diferenciats) (2021-2025).</p> <p>Evolució del nombre de casos d'assetjament per raó de sexe comunicats o denunciats (diferenciats) (2021-2025).</p> <p>Evolució del nombre de casos d'assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual comunicats o denunciats (diferenciats) (2021-2025).</p> <p>Evolució de la percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb la política de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a AQuAS.</p> <p>Evolució del nivell de coneixement manifestat per les treballadores i els treballadors en relació amb el protocol.</p>



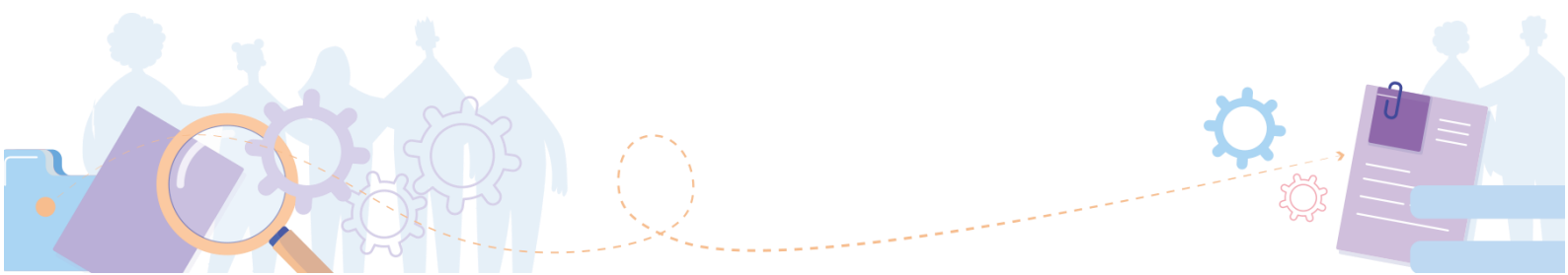
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTAT ESTRATÈGIC	INDICADORS DE RESULTATS
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	<b>Institucionalitzar el compromís de l'AQuAS amb una comunicació amb perspectiva de gènere i oferir eines perquè aquest compromís sigui real</b>	<p>Taxa d'aplicació del llenguatge inclusiu i la imatge no sexista a totes les comunicacions (internes i externes de l'organització).</p> <p>Evolució de la percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb la utilització d'una comunicació amb perspectiva de gènere (2021-2025).</p> <p>Canvis introduïts en les normes editorials d'AQuAS per visibilitzar l'autoria femenina.</p>



# ANNEXOS

## ANNEX 1. MARC NORMATIU

- **Constitució Espanyola de 1978:** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió (com valor superior; com clàusula d'objectius del poder o igualtat material; com principi d'igualtat o igualtat formal).
- **L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006:** disposa que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats; preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans; i en darrer lloc, insta els poders públics a “adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena...”.
- **La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH)** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.
- **La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre** estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.
- **La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,** recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'Igualtat per part de les Administracions locals de Catalunya en el seu article 6 i article 15, com hem vist en l'apartat anterior del Pla.



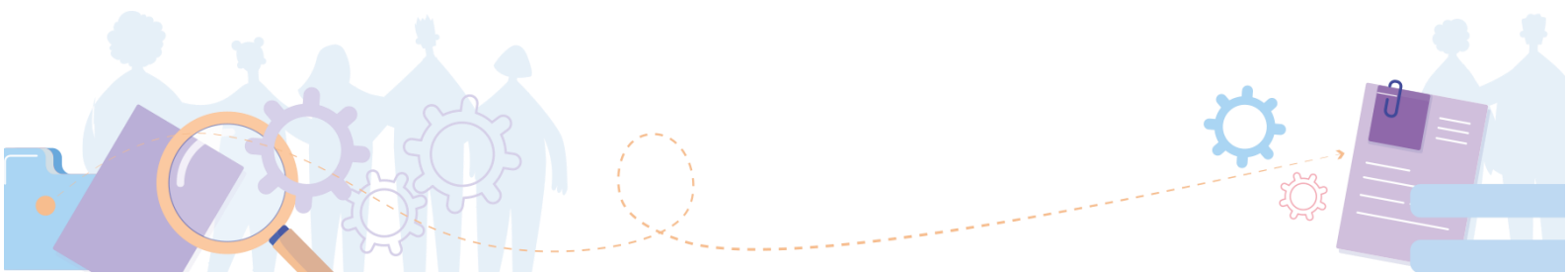
- **La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI.
- **El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. No només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP)**: Obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.



## ANNEX 2. METODOLOGIA

### → INFORMACIÓ DOCUMENTAL PER A LA DIAGNOSI:

- Reglament funcionament Comissió Igualtat AQuAS.
- Acta de constitució del Comitè d'Empresa de l'AQuAS (2 de desembre de 2020).
- Decret 130/2020, de 10 de novembre, pel qual s'aproven els Estatuts de l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.
- TRI/3121/2004, de 3 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'adhesió de l'empresa Agència d'Avaluació de Tecnologia i Recerca Mèdiques al Conveni Col·lectiu de Treball del Servei Català de la Salut per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0813002).
- 3r. Conveni col·lectiu del personal laboral del Servei Català de la Salut. Desembre 2004.
- Codi de bones pràctiques científiques de l'AQuAS. 2021
- Taula Retributiva per a l'any 2020. Personal Laboral RLT.
- Memòria 2019. AQuAS.
- Memòria 2020. AQuAS.
- Mapa estratègic 2020. AQuAS.
- Bases convocatòries de concurs públic convocades per AQuAS: conv\_2021\_01; conv\_2021\_02; conv\_2021\_03; conv\_2021\_08; conv\_2021\_09; conv\_2021\_10; conv\_2021\_11; conv\_2021\_12; conv\_2021\_13; conv\_2021\_14; conv\_2021\_15; conv\_2021\_Direcció.
- CV-model\_AQuAS-2021
- Bases convocatòries concursos interns: 2021-04 ; 2021-05; 2021-06; 2021-07.
- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.



- Procediment en cas de situacions de violència en el personal del Departament de Salut: Comunicació i prevenció. 2018
- Informe “Diagnosi de la igualtat de gènere de l’Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya (AQuAS)”. Març 2020. Elaborat per Spora Sinergies SCCL
- Presentació “Novetats en relació a la formació AQuAS”. 11 juny 2021. Comissió de Formació
- Política de formació 2021-24 de l’Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.
- Pàgina web AQuAS: [aquas.gencat.cat](http://aquas.gencat.cat) (Consultada els dies 7, 8 i 9 de juliol 2021)
- Twitter AQuAS: [twitter.com/AQuAScat](https://twitter.com/AQuAScat) (Consultada els dies 7, 8 i 9 de juliol i el 22 i 23 de juliol del 2021)
- LinkedIn AQuAS: [linkedin.com/company/aquas-salut](https://linkedin.com/company/aquas-salut) (Consultat els dies 7, 8 i 9 de juliol 2021).

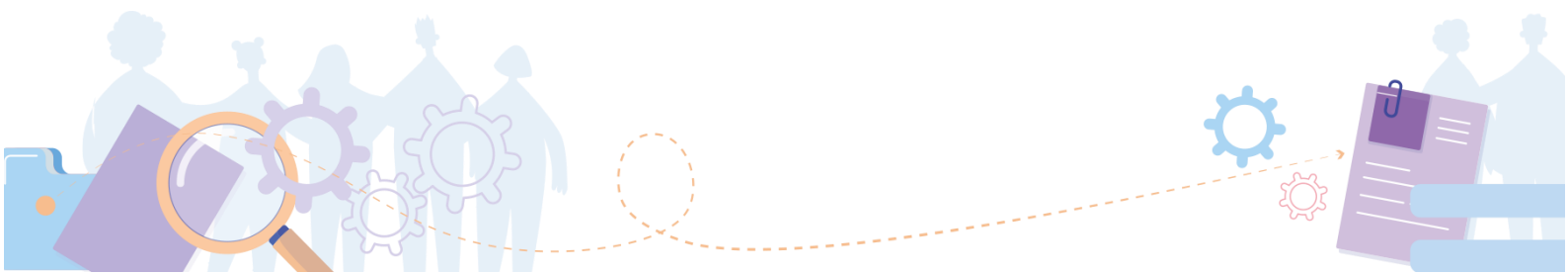
#### → DADES ESTADÍSTIQUES:

- Dades estadístiques de la **plantilla** vigents el dia **20 d’abril del 2021** (excepte auditoria salarial).
- Dades per realitzar l’**auditoria salarial: Registre retributiu de 2020**<sup>5</sup> (totes les persones que han treballat a l’AQuAS de l’1 de gener del 2020 al 31 de desembre del 2020).
- Les dades es presenten de **forma binària (homes i dones)** utilitzant, exclusivament, la variable sexe per l’avaluació de la igualtat d’oportunitats de dones i homes en l’organització.

#### → ENTREVISTES EN PROFUNDITAT:

- Es van realitzar el **19 d’abril 2021** a les 10:00 hores mitjançant la plataforma per videoconferències Zoom a Pau Aguilar i Esther Casermeiro, per conèixer els **processos i les polítiques** que es gestionen des del Departament de recursos humans.

<sup>5</sup> Informació metodològica del Registre Retributiu a l’Annex 2.2.



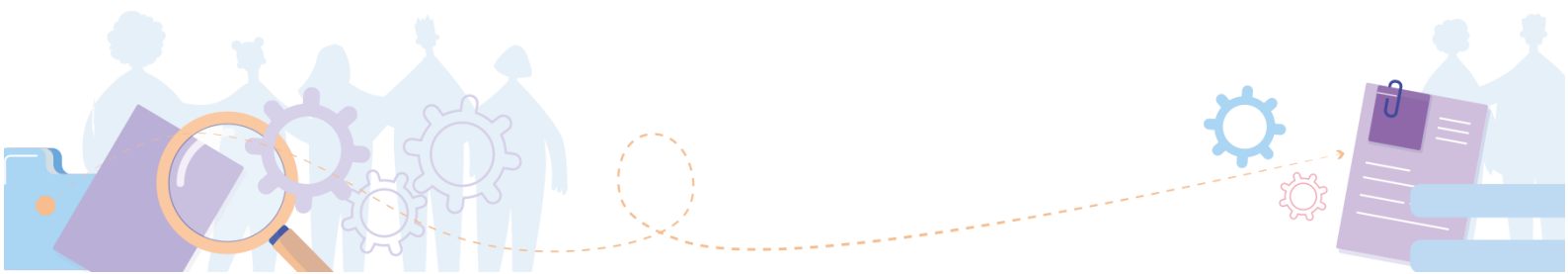
## → QÜESTIONARI DE PERCEPCIÓ SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A LA PLANTILLA

- Fet dins del període comprès entre el 19 d'abril i el 10 de maig del 2021.
- Format online.
- Van respondre al qüestionari 62 persones, el 65% de la plantilla.
- Tenint en compte la variable identitat de gènere vam obtenir resposta de 14 homes, 47 dones i una persona no binària.
- Tenint en compte la variable sexe, van respondre al qüestionari el 80% de les dones treballadores de l'AQuAS i el 61% dels homes treballadors de l'AQuAS.
- Tenint en compte la variable sexe, del total de respostes obtingudes, les dones representen el 77% de les respostes obtingudes i els homes el 23%.
- El perfil de les persones que van respondre el qüestionari és:
  - **Personal tècnic:** 44 persones
  - **Personal administratiu:** 5 persones
  - **Direcció i comandaments:** 10 persones
  - **Persones que no van respondre quin és el seu grup professional:** 3 persones.

55

## → GRUP FOCAL AMB PERSONAL TREBALLADOR DE L'AQUAS

- Es va realitzar el dia **26 de maig del 2021** de 10:00 a 12:00 hores.
- Modalitat **virtual**
- **Objectius:**
  - Obtenir informació, a partir les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal, sobre la igualtat dins de l'AQuAS.
  - Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions amb relació a la diagnosi.



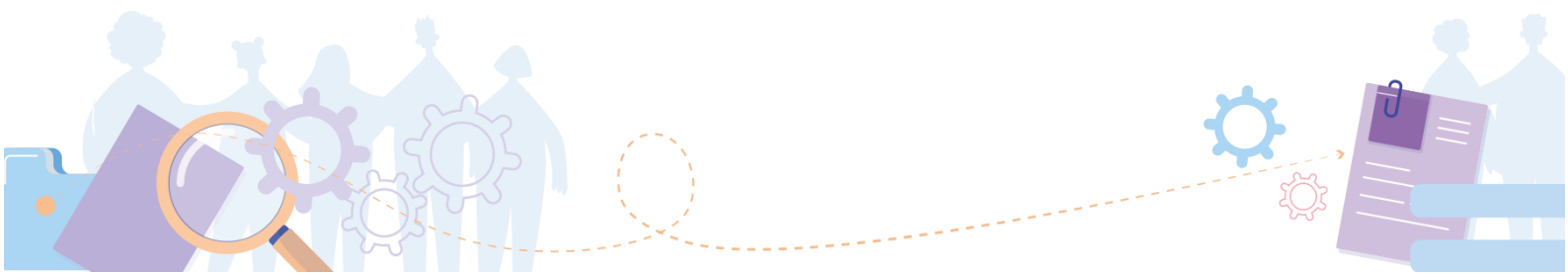
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats amb relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
  - Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.
- **Composició** decidida per la Comissió d'igualtat: **5 dones i 4 homes.**
- **Anonimat i confidencialitat.**



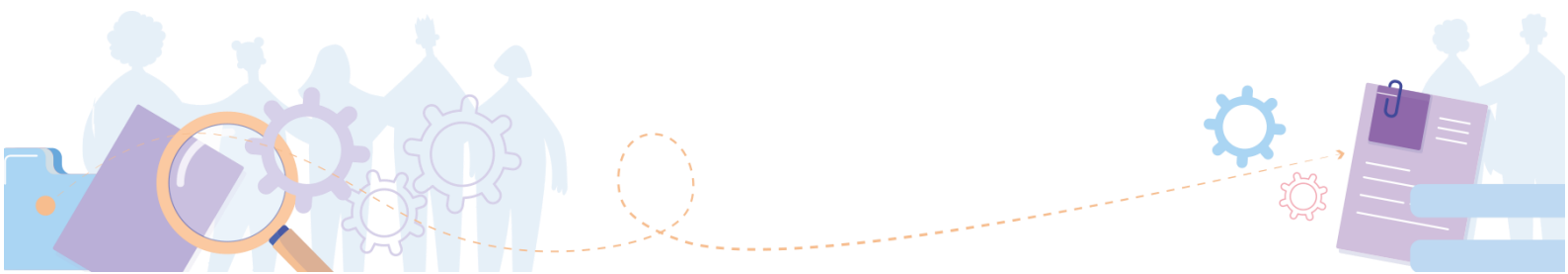


## ANNEX 3. GLOSSARI

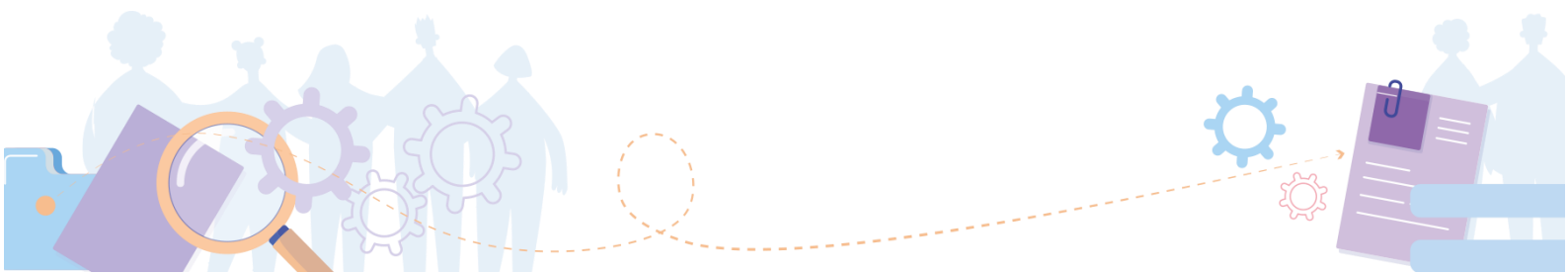
- **Acció positiva:** mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.
- **Assetjament sexual:** és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.
- **Conciliació de la vida personal i laboral:** fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.
- **Discriminació:** és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.
- **Discriminació directa:** situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.
- **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutra situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.
- **Discriminació salarial:** situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.
- **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.



- **Gènere:** Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.
- **Identitat de gènere:** Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.
- **Igualtat de gènere:** principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.
- **Transversalitat de gènere:** és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.
- **Perspectiva de gènere:** presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.
- **Persones no-binàries (o de gènere no-binari):** Persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat binarisme de gènere, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.



- **Pla d'igualtat:** estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.
- **Segregació horitzontal:** concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.
- **Segregació vertical:** concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.
- **Sexe:** Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge:** quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.
- **Sostre de vidre:** fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.
- **Ús sexista del llenguatge:** Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.
- **Ús androcèntric del llenguatge:** Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.



Salut/  Agència de Qualitat i Avaluació  
Sanitàries de Catalunya