



PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2024

C. d'Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Document aprovat per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'AQU Catalunya el 13 de desembre de 2023 i ratificat pel director d'AQU Catalunya i la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'AQU Catalunya el 22 de desembre de 2023.

Elaboració: Maria Giné Soca, Caterina Cazalla Lorite, Carme Edo Ros, Jordi Escolar Bañeres, Sílvia Maldonado Fernández, Carme Pérez Cruz i Albert Sanjuan Tapia

Amb la col·laboració de: Esther Adot Giménez, Esteve Arboix Codina, Carmen Bernabé Arroyo, Georgina Carbó Linaza, Carlota Manzanares Garcia, José Luís Mateos González, Erica Sereno Ruiz i Carme Torrente Martínez

Primera edició: gener de 2024

El contingut d'aquest document està subjecte a la llicència d'[Oferiment al Domini Públic \(CC0 1.0 Universal\)](#) de Creative Commons. Es permet copiar, modificar, distribuir l'obra i fer-ne comunicació pública, fins i tot amb finalitat comercial, sense demanar cap mena de permís.



SUMARI

PRESENTACIÓ	5
CONFECCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027	5
PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027	6
1. Cultura i gestió organitzativa	7
2. Selecció, promoció i desenvolupament professional.....	9
3. Formació	10
4. Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat.....	12
5. RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	13
6. Prevenció, actuació i erradicació de l'assetjament sexual.....	14
7. Salut laboral	15
DIFUSIÓ	16
SEGUIMENT I VALORACIÓ	16

PRESENTACIÓ

El PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027 és el primer pla d'aquestes característiques que ha elaborat l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya).

A banda de complir amb els requeriments que recullen 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, la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, i la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, el Pla d'igualtat vol donar resposta a les inquietuds del personal de l'Agència en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere.

L'objectiu d'aquest document és impulsar actuacions durant el seu període de vigència que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes i la no discriminació de les persones dels col·lectius LGBTI+, tenint en compte el diagnòstic de situació d'AQU Catalunya.

CONFECCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027

Per dur a terme el Pla d'igualtat, s'ha constituït una comissió negociadora formada per les persones representants del personal i de la direcció d'AQU Catalunya i per una persona experta en matèria d'igualtat entre el personal de l'Agència.

La Comissió Negociadora ha validat la diagnosi de situació que s'ha elaborat seguint la *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions* (edició 2021) de la Generalitat de Catalunya. Les dades registrals per a l'elaboració de la diagnosi han pres com a referència la data de 31 de desembre de 2022 i, pel que fa als apartats de la guia que inclouen la percepció del personal, s'han tingut en compte els resultats de l'enquesta al personal d'AQU Catalunya que es va dur a terme entre el 15 i el 23 de maig de 2023.

A partir de la validació de la diagnosi, s'ha constituït un grup de treball format per personal de totes les àrees de l'Agència, de totes les categories laborals i paritari pel que fa al sexe. Prenent com a punt de partida la diagnosi de situació d'AQU Catalunya i el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al període 2023-2027, el grup de treball ha proposat, a partir d'uns eixos d'actuació, uns objectius, actuacions, indicadors i calendari d'elaboració.

Finalment, les actuacions s'han elevat a la Comissió Negociadora per a la seva negociació i aprovació. El 13 de desembre de 2023 la Comissió Negociadora ha aprovat el PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027.

PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027

El Pla d'igualtat és d'aplicació per al personal laboral de l'Agència, amb independència de la modalitat contractual que tingui. El seu període de vigència és el quadrienni 2024-2027.

El PLA D'IGUALTAT D'AQU CATALUNYA 2024-2027 s'estructura en set eixos estratègics, que alhora es desglossen en onze objectius i vint-i-dues actuacions.

Figura 1. Nombre d'objectius i actuacions per eixos



Tot seguit es detallen els objectius i les actuacions que es desplegaran durant el proper quadrienni.

1. Cultura i gestió organitzativa

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Assolir una representació i una participació paritàries en els òrgans col·legiats, les comissions d'avaluació i la representació sindical.	1.1. Continuar mantenint la representació paritària de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats d'AQU Catalunya, els nomenaments i designacions dels quals depenen exclusivament de l'Agència, de conformitat amb l'article 12 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.	Mantenir els percentatges dins l'interval de representació paritària (40-60%) dels òrgans col·legiats d'AQU Catalunya, els nomenaments i designacions dels quals depenen exclusivament de l'Agència.	Anual (2024, 2025, 2026 i 2027)
2. Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere que garanteixi la perspectiva de gènere en el funcionament de l'organització.	2.1. Introduir a la contractació administrativa en contractes no menors les clàusules socials relatives a la igualtat com a criteri de puntuació extraordinari i de desempat.	Tenir introduïda la clàusula social en matèria d'igualtat per a contractes no menors.	2024
	2.2. Introduir a la documentació informativa adreçada a les empreses contractades per AQU Catalunya l'obligatorietat que tinguin aprovat un pla d'igualtat propi en el cas que compleixin els requisits legals corresponents.	Tenir introduïda a la documentació que s'envia a les empreses contractades per AQU Catalunya l'obligatorietat que disposin d'un pla d'igualtat en el cas que compleixin els requisits legals corresponents.	2024
3. Implementar l'ús inclusiu i no sexista en la comunicació escrita, visual i gràfica.	3.1. Desenvolupar els criteris pel que fa al llenguatge inclusiu a la Guia d'usos de la llengua d'AQU Catalunya.	Disposar dels criteris pel que fa a la introducció del llenguatge inclusiu a la Guia d'usos de la llengua d'AQU Catalunya.	2024
	3.2. Elaborar pautes per garantir que les imatges (fotografies, infografies, vídeos, etc.) que	Tenir elaborades les pautes que s'aplicarien a les imatges que gestiona	2025

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
	s'incorporen en tots els suports comunicatius siguin inclusives i no representin un ús sexista o androcèntric, ni perpetuïn els estereotips sexistes.	AQU Catalunya (fotografies, infografies, vídeos, etc.).	
	3.3. Garantir que tots els formularis interns que recullen dades personals incorporin, si és necessari, la qüestió relativa al gènere, a l'efecte d'incloure el tractament neutre i el nom sentit.	Tenir identificats i adaptats els formularis interns amb perspectiva de gènere, perquè incloguin el nom sentit i, si escau, la referència de no-binarisme a l'efecte de tractament neutre.	2025
4. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació.	4.1. Vetllar perquè el conjunt dels processos d'avaluació d'AQU Catalunya incloguin la perspectiva de gènere. ¹	Tenir recollides les actuacions per processos d'avaluació.	2025-2027

¹ Per donar resposta al punt 2 de la disposició transitòria segona de la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, i a l'article 5.4 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari.

2. Selecció, promoció i desenvolupament professional

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Garantir que els processos de selecció, contractació i promoció inclouen la perspectiva de gènere.	1.1. Analitzar com introduir la perspectiva de gènere en els criteris per a l'assignació dels responsables i l'equip del projecte.	Tenir establerts els criteris per a l'assignació dels responsables i l'equip del projecte.	2026
	1.2. Estudiar la possibilitat d'introduir en els processos selectius la perspectiva de gènere (temaris, mèrits, criteris de desempat, etc.) i aspectes relacionats amb la conciliació.	Fer una anàlisi per a la introducció en els processos selectius de la perspectiva de gènere i aspectes relacionats amb la conciliació.	2027

3. Formació

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Formar en igualtat i perspectiva de gènere d'acord amb les necessitats formatives específiques del lloc de treball.	1.1. Realitzar cursos específics en igualtat i perspectiva de gènere per al personal d'AQU Catalunya vinculats a les seves funcions: - Personal directiu i comandaments (processos de selecció i gestió de personal) - Personal de recursos humans (gestió de personal) - Personal de comunicació (llenguatge i imatge gràfica) - Referents i persones implicades en la comissió <i>ad hoc</i> (protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe) - Membres del Comitè d'Empresa	Dur a terme una activitat formativa per a cada grup específic durant el període de vigència del Pla d'igualtat.	2026
2. Formar i conscienciar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere, tot garantint la igualtat en l'accés a la formació.	2.1. Organitzar cada dos anys cursos sobre temàtiques relacionades amb la igualtat i la perspectiva de gènere dirigides a tot el personal (temàtiques a incloure: igualtat, perspectiva de gènere, LGBTI, identitat sexual, orientació sexual i expressió de gènere, corresponsabilitat).	Formar tot el personal dues vegades en igualtat i perspectiva de gènere durant el període de vigència del Pla d'igualtat.	2024 i 2026
	2.2. Realitzar campanyes de sensibilització (per mitjà de material escrit, audiovisual, etc.) en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.	Dur a terme dues campanyes de sensibilització en igualtat i perspectiva de gènere en el període de vigència del Pla d'igualtat, preferentment els	2025 i 2027

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
		anys en què no hi ha formació organitzada per AQU Catalunya.	
	2.3. Elaborar pautes i trametre-les a les empreses formadores per tal que el material formatiu compleixi els requeriments en igualtat i perspectiva de gènere.	Disposar de les pautes que assegurin el compliment dels requeriments en igualtat i perspectiva de gènere, i incorporar-les als processos de gestió de la formació perquè es trametin a les empreses o persones formadores.	2025

4. Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Millorar el coneixement del personal en relació amb les mesures de conciliació, flexibilitat i corresponsabilitat.	1.1. Millorar la visibilitat i l'accés a les mesures de conciliació (permisos i llicències, desconexió digital, etc.) de què disposa el personal d'AQU Catalunya en el SharePoint.	Haver realitzat la millora.	2026
	1.2. Fer una campanya de difusió en relació amb les mesures de conciliació de què disposa el personal d'AQU Catalunya.	Dur a terme la campanya de difusió.	2026

5. RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Crear el registre salarial per contribuir a la transparència.	1.1. Elaborar el registre salarial anual, per tal de donar màxima transparència a les retribucions percebudes pel personal.	Elaborar el registre anualment.	Anual (2024, 2025, 2026 i 2027)

6. Prevenció, actuació i erradicació de l'assetjament sexual

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Sensibilitzar i informar el personal dels drets i deures que té i de les eines per denunciar situacions d'assetjament d'aquesta mena en l'organització.	1.1. Crear un espai d'accés directe al Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe d'AQU Catalunya des del SharePoint, que sigui visualment identificable, per facilitar la seva disponibilitat i la sensibilització del personal.	Crear l'espai de difusió del Protocol.	2024
	1.2. Reforçar la informació periòdica sobre el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe d'AQU Catalunya.	Fer dues campanyes de sensibilització sobre el Protocol.	2025 i 2027
	1.3. Actualitzar el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe d'AQU Catalunya, incloent-hi els supòsits d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	Tenir actualitzat el Protocol.	2026
	1.4. Fer el seguiment de la percepció del personal en relació amb l'erradicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	Fer cada dos anys una enquesta per conèixer la percepció del personal sobre possibles casos d'assetjament.	2025 i 2027

7. Salut laboral

Objectius	Actuacions	Indicador	Termini
1. Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	1.1. Augmentar la sensibilització, el coneixement i la comprensió del climateri i la menstruació, i de la simptomatologia associada.	Dur a terme dues campanyes de sensibilització sobre el coneixement i la comprensió del climateri i la menstruació, i de la simptomatologia associada.	2025 i 2027
	1.2. Analitzar les millores pel que fa a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut, la seguretat i els riscos laborals.	Fer una anàlisi sobre les millores pel que fa a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut, la seguretat i els riscos laborals.	2026

DIFUSIÓ

Un cop aprovat el Pla d'igualtat, es publicarà al registre oficial corresponent, i també es farà públic al portal de transparència del web d'AQU Catalunya.

Així mateix, es penjarà a la intranet d'AQU Catalunya, a l'apartat públic de recursos humans, i se'n farà la presentació al personal de l'Agència durant el primer semestre del 2024.

SEGUIMENT I VALORACIÓ

El Comitè de Coordinació Interna d'AQU Catalunya, format per tots els caps d'àrea de l'Agència, farà un seguiment trimestral de l'execució de les actuacions incloses al Pla d'igualtat. El resultat del seguiment es farà públic al personal d'AQU Catalunya a través de les actes de les reunions. Els resultats també es trametran al Comitè d'Empresa, on estan representats de manera paritària el personal i la direcció de l'Agència.

Un cop l'any el Comitè d'Empresa farà una valoració de l'execució del Pla d'igualtat, que podrà comportar la revisió de les actuacions tenint en consideració els indicadors i els objectius establerts.

També un cop l'any es retrà comptes sobre l'execució del Pla al Consell de Govern d'AQU Catalunya, per mitjà de l'informe anual de metaavaluació, que es farà públic.

Al final del període de vigència del Pla d'igualtat, es farà un informe que valorarà l'execució de les actuacions del Pla i que haurà de ser aprovat pel Comitè d'Empresa.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Gener de 2024 · AQU-2-2024-CA



Web: www.aqu.cat · X: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)