

# **PLA D'ACCIONS D'IGUALTAT DE GÈNERE**

## **CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA**

**Quotidiana (iQcoop,sccl)**

**F67347120**

**Octubre 2021**

## Pla d'accions

Tal com s'apunta a l'inici d'aquest document, la llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu Article 46 descriu els plans d'igualtat com "el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixi a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa".

Així doncs, l'objectiu general del present pla d'igualtat és el de reduir les desigualtats de gènere i les discriminacions que s'han detectat a la diagnosi.

A continuació es recullen els objectius específics i cadascuna de les accions proposades per a assolir aquests objectius. També es recull, de cada acció, qui és la persona o l'òrgan responsable, en quin termini s'ha de portar a terme cada acció, quin tipus de recursos cal per a portar-les a terme i finalment, un llistat d'indicadors per a fer el seguiment de la implementació del pla.

Finalment es recull un cronograma per a plasmar, de manera visual, el calendari de la implementació del pla.

El present pla tindrà una durada de tres anys.

## Objectiu general 1. Ampliar la incorporació de la perspectiva de gènere a la cultura organitzativa del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

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

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.1. Elaborar i signar declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere	Ple del CAC	Primer any	Recursos humans	-Existència de declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere -Existència de mostres de compromís amb la igualtat de gènere
Acció 1.1.2. Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i de licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i en la subcontractació	Secretaria General	Anual	Recursos humans	-Nombre de clàusules sobre igualtat de gènere en relació al nombre de clàusules -Increment del nombre de clàusules sobre igualtat de gènere en relació a l'any anterior

- Objectiu específic 1.2. Fer créixer el grau de sensibilització amb la igualtat de gènere del conjunt del personal del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

	<b>Equip responsable</b>	<b>Període d'implementació</b>	<b>Recursos necessaris</b>	<b>Indicadors de seguiment</b>
Acció 1.2.1. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del CAC en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual.	Secretaria General	Segon any	Recursos humans	-Existència del pla de formació -Assistència, segons sexe, de cadascuna de les sessions formatives contemplades al pla

**Objectiu general 2: Assolir la composició equilibrada de dones i homes a tots els àmbits del Consell de l'Audiovisual de Catalunya**

- Objectiu específic 2.1: Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball

	<b>Equip responsable</b>	<b>Període d'implementació</b>	<b>Recursos necessaris</b>	<b>Indicadors de seguiment</b>
Acció 2.1.1. Promoure, en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de dones en aquells departaments o llocs de treball on estiguin infrarepresentades	Secretaria General	Segon any	Recursos humans	-Conveni revisat -Existència de quotes que garanteixin la contractació de dones en els llocs de treball on estiguin infrarepresentades.

### Objectiu general 3. Reduir les desigualtats de gènere en les condicions laborals del personal del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- Objectiu específic 3.1. Ampliar els continguts sobre la igualtat de gènere a la oferta formativa

	<b>Equip responsable</b>	<b>Període d'implementació</b>	<b>Recursos necessaris</b>	<b>Indicadors de seguiment</b>
Acció 3.1.1. Incentivar l'existència de perspectiva de gènere en els cursos formatius	Secretaria general	Anual	Recursos humans i econòmics	-Existència de perspectiva de gènere als continguts dels cursos formatius

- Objectiu específic 3.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

	<b>Equip responsable</b>	<b>Període d'implementació</b>	<b>Recursos necessaris</b>	<b>Indicadors de seguiment</b>
Acció 3.2.1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals	Secretaria general	Primer any	Recursos humans	-Existència del Pla de prevenció de riscos laborals revisat

#### Objectiu general 4. Mantenir i garantir les eines ja existents per a la conciliació

- Objectiu específic 4.1. Contribuir a la normalització dels permisos per la cura per part del conjunt de la plantilla

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat	Secretaria general	Anual	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existència de la informació incorporada a la intranet</li> <li>-Nombre d'accions de difusió fetes</li> <li>-Nombre d'accions fetes per a promoure la corresponsabilitat dels homes</li> <li>-Evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregada per sexe</li> </ul>

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

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

	<b>Equip responsable</b>	<b>Període d'implementació</b>	<b>Recursos necessaris</b>	<b>Indicadors de seguiment</b>
Acció 5.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual en les comunicacions internes i externes	Responsable de comunicació / Normalitzador lingüístic	Primer any	Recursos humans	-Recomanacions, pautes i criteris elaborats per a diversos àmbits, oral i escrit, i tipologies de textos. -Existència de compromís per escrit amb l'aplicació d'aquesta eina.
Acció 5.1.2. Garantir l'aplicació d'aquestes recomanacions, pautes i criteris per al conjunt de les comunicacions	Responsable de comunicació / Secretaria General	Anual	Recursos humans	-Ús no sexista del llenguatge visual i escrit en totes les comunicacions del Consell de l'Audiovisual de Catalunya -internes i externes-.



## Objectiu general 6. Garantir l'absència d'assetjament sexual i per raó de sexe al Consell de l'Audiovisual de Catalunya

- Objectiu específic 6.1. Reforçar el compromís del Consell de l'Audiovisual de Catalunya amb la tolerància zero amb les situacions que poden constituir assetjament sexual

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per part del Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya	Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya	Primer any	Recursos humans	-Existència del document de compromís de tolerància zero.

- Objectiu 6.2. Millorar les eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.1. Fer difusió del protocol entre la plantilla	Secretaria general	Primer any	Recursos humans	-Existència d'una campanya de comunicació i difusió del protocol -Existència de missatgeria informant de l'existència del protocol i com accedir-hi

<p>Acció 6.2.2. Establir un òrgan o unitat responsable de l'atenció a les persones afectades per assetjament i per raó de sexe i de la gestió de consultes, que tingui formació específica en violència masclista a l'àmbit laboral</p>	<p>Secretaria general</p>	<p>Primer any</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>-Existència i funcionament de l'òrgan o unitat responsable de l'atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe</p>
---	---------------------------	-------------------	------------------------	---

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

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

	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Crear la Comissió d'Igualtat, com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat	Secretaria General	Primer any	Recursos humans	-Existència de la Comissió d'Igualtat
Acció 7.1.2. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'Igualtat	Comissió d'Igualtat	Primer any	Recursos humans	-Existència d'un mecanisme de supervisió de les accions creat -Nombre d'informes de seguiment elaborats -Accions de difusió interna d'aquests informes
Acció 7.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'Igualtat	Secretaria general i àrea econòmica	Anual	Recursos econòmics	-Quantitat destinada al Pla d'Igualtat sobre el total del pressupost del CAC -Increment de la partida pressupostària per al Pla d'Igualtat en relació a l'any anterior

Acció 7.1.4. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'igualtat a cada àrea	Comissió d'igualtat	Primer any	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Persones nomenades, desagregades segons sexe</li> <li>-Nombre de reunions de coordinació fetes</li> </ul>
Acció 7.1.5. Difondre les accions del Pla d'igualtat entre totes les persones que integren el Consell de l'Audiovisual de Catalunya	Comissió d'igualtat	Anual	Recursos humans	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre de reunions informatives fetes</li> <li>-Nombre i tipus d'accions comunicatives fetes</li> </ul>

## CRONOGRAMA

	Any 1				Any 2				Any 3			
	1r t	2n t	3r t	4t t	1r t	2n t	3r t	4t t	1r t	2n t	3r t	4t t
Acció 1.1.1. Elaborar i signar declaracions institucionals en favor del compromís de la igualtat de gènere		■	■									
Acció 1.1.2. Incloure clàusules sobre igualtat de gènere en els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes, tant en la definició de l'objecte del contracte com en les fases de selecció i de licitació, en els criteris de desempat, en la fase d'execució i en la subcontractació				■				■				■
Acció 1.2.1. Establir un pla anual de formació que inclogui sessions obligatòries per al personal del CAC en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual, incloent-hi formació competencial especialitzada per al lloc de treball					■	■						
Acció 2.1.1. Promoure, en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de dones en aquells departaments o llocs de treball on estiguin infrarepresentades						■						
Acció 3.1.1. Incentivar l'existència de perspectiva de gènere en els cursos formatius		■				■				■		
Acció 3.2.1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals			■	■								
Acció 4.1.1. Difondre entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar i de promoció de la corresponsabilitat			■				■				■	
Acció 5.1.1. Establir recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual en les comunicacions internes i externes			■	■								
Acció 5.1.2. Garantir l'aplicació d'aquestes recomanacions, pautes i criteris per al conjunt de les comunicacions			■				■				■	
Acció 6.1.1. Redactar una declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament per part del Ple del CAC		■										
Acció 6.2.1. Fer difusió del protocol entre la plantilla		■				■				■		
Acció 6.2.2. Establir un òrgan o unitat responsable de l'atenció a les persones afectades per assetjament i per raó de sexe i de la gestió de consultes, que tingui formació específica en violència masclista a l'àmbit laboral		■										

Acció 7.1.1. Crear la Comissió d'Igualtat, com a òrgan responsable del seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat	■												
Acció 7.1.2. Establir un mecanisme de seguiment institucional per a supervisar i avaluar l'aplicació del Pla d'Igualtat	■	■											
Acció 7.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del Pla d'Igualtat	■				■					■			
Acció 7.1.4. Nomenar una persona responsable del desplegament del Pla d'Igualtat a cada àrea		■											
Acció 7.1.5. Difondre les accions del Pla d'Igualtat entre totes les persones que integren el CAC	■				■					■			