



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES  
DE CATALUNYA

# **Pla d'igualtat de gènere del Consell de Garanties Estatutàries (2025-2029)**

## Sumari

|     |                                                                                           |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | Introducció .....                                                                         | 3  |
| 2.  | Marc normatiu .....                                                                       | 4  |
| 3.  | Determinació de parts que concerten el Pla d'igualtat .....                               | 5  |
| 4.  | Àmbit d'aplicació i vigència.....                                                         | 6  |
| 5.  | Metodologia del Pla d'igualtat.....                                                       | 7  |
| 6.  | Diagnòstic de gènere .....                                                                | 8  |
| 6.1 | Perfil de l'organització.....                                                             | 8  |
| 6.2 | Eines institucionals i cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere .....      | 9  |
| 6.3 | Estructura de l'organització i condicions laborals .....                                  | 9  |
| 6.4 | Política de selecció i promoció interna .....                                             | 9  |
| 6.5 | Formació.....                                                                             | 9  |
| 6.6 | Política retributiva .....                                                                | 10 |
| 6.7 | Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....          | 10 |
| 6.8 | Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .... | 10 |
| 6.9 | Salut laboral.....                                                                        | 11 |
| 7.  | Conclusions finals.....                                                                   | 11 |
| 8.  | Objectius i descripció de les accions del Pla .....                                       | 11 |
| 9.  | Resum fitxes descriptives de les accions .....                                            | 13 |
| 10. | Cronograma de les accions .....                                                           | 17 |
| 11. | Seguiment i avaluació del Pla d'igualtat .....                                            | 18 |

## 1. Introducció

---

El Consell de Garanties Estatutàries manifesta el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar —ni directament ni indirectament— per raó de sexe. Aquesta igualtat es concep com un principi estratègic que ha d'inspirar la política institucional i de gestió de persones, tal com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest compromís es tradueix en la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'activitat del Consell: des de la selecció, la formació, les condicions de treball, la salut laboral, la conciliació i l'ordenació del temps, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la comunicació i el llenguatge no sexista.

El Pla d'igualtat és, en aquest sentit, un **document estratègic que recull les mesures concretes per avançar cap a la igualtat real i efectiva**. Constitueix també una eina indispensable per a la transversalització de la perspectiva de gènere en els continguts i processos propis del Consell i preveu sistemes de seguiment i avaluació per garantir l'eficàcia de les mesures implementades.

Per a l'elaboració del Pla d'igualtat s'ha comptat amb l'assessorament de la consultora sobre diversitat i gènere Lagroc, Solutions, S.L, que ha efectuat també la diagnosi de gènere.

Amb l'aprovació del primer Pla d'igualtat del Consell de Garanties Estatutàries, aquesta institució es compromet a sumar el seu esforç al d'altres institucions, empreses i organitzacions en pro de la igualtat.

Aquesta és una versió abreujada del Pla elaborada a l'efecte de la seva difusió i publicació al lloc web de la institució.

## **2. Marc normatiu**

---

### **Normativa estatal**

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.

### **Normativa catalana**

- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

### **Normativa específica dels plans d'igualtat del sector públic**

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques.
- Reial 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.
  - Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023

### **3. Determinació de parts que concerten el Pla d'igualtat**

---

Les parts subscriptores del Pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió d'Igualtat, constituïda de manera paritària per membres del Consell i per representants del personal del Consell. La Comissió està integrada per les persones següents:

#### **En representació del Consell:**

- Sra. M. Jesús Larios Paterna, vicepresidenta, que actua com a presidenta.
- Sr. Francesc Esteve Balagué, conseller secretari, que actua com a vocal.
- Sra. Margarida Gil Domènech, consellera, que actua com a vocal.
- Sra. Mercè Barceló Serramalera, consellera, que actua com a vocal.

#### **En representació del personal del Consell:**

- Sra. Anna M. Carbonell Roura, lletrada de Biblioteca, Documentació i Publicacions i delegada de protecció de dades del Consell, que actua com a secretària.
- Sr. Edgard Bausells Cortés, cap de Recursos Econòmics i de Gestió dels Serveis Generals, que actua com a vocal.
- Sra. Montserrat Coll Ibàñez, tècnica en Recursos Humans, Prevenció i Riscos Laborals, que actua com a vocal.
- Sr. Llorenç Arroyuelo Ferrándiz, cap de Protocol i Secretaria de la Presidència i delegat de personal del Consell, que actua com a vocal.

#### 4. Àmbit d'aplicació i vigència

---

El I Pla d'igualtat de gènere del Consell de Garanties Estatutàries és d'aplicació als consellers i conselleres i al personal funcionari de la institució.

La vigència d'aquest Pla d'igualtat serà de quatre anys, a comptar des de la data de la seva aprovació pel Ple del Consell:

- Data d'aprovació: 18 de desembre de 2025
- Data de finalització de la vigència: 18 de desembre de 2029

**Sis mesos abans de la finalització del Pla** es durà a dur a terme el procés de negociació del següent Pla d'igualtat, d'acord amb els informes de seguiment anuals i l'avaluació final del Pla actual, així com amb **l'actualització del diagnòstic de situació**.

## **5. Metodologia del Pla d'igualtat**

---

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat del Consell de Garanties Estatutàries s'inicia amb una reunió de llançament amb les dues interlocutores de la Comissió d'Igualtat per establir el calendari de treball i la documentació necessària a recollir. En aquesta primera fase també es duu a terme una formació inicial en matèria d'igualtat laboral i plans d'igualtat adreçada tant als membres del Consell com al personal de la institució.

A la segona fase, la institució facilita la informació i documentació necessàries per a la diagnosi de gènere, que combina tècniques quantitatives com l'anàlisi de bases de dades i una enquesta amb tècniques qualitatives com l'anàlisi documental i un grup focal.

A partir dels resultats obtinguts, es dissenya el pla d'acció amb els objectius, les mesures, els terminis i els indicadors de seguiment que han de permetre avaluar-ne el desplegament. En última instància es presenta el present Pla d'igualtat al personal de la institució i als membres del Consell.

## 6. Diagnòstic de gènere

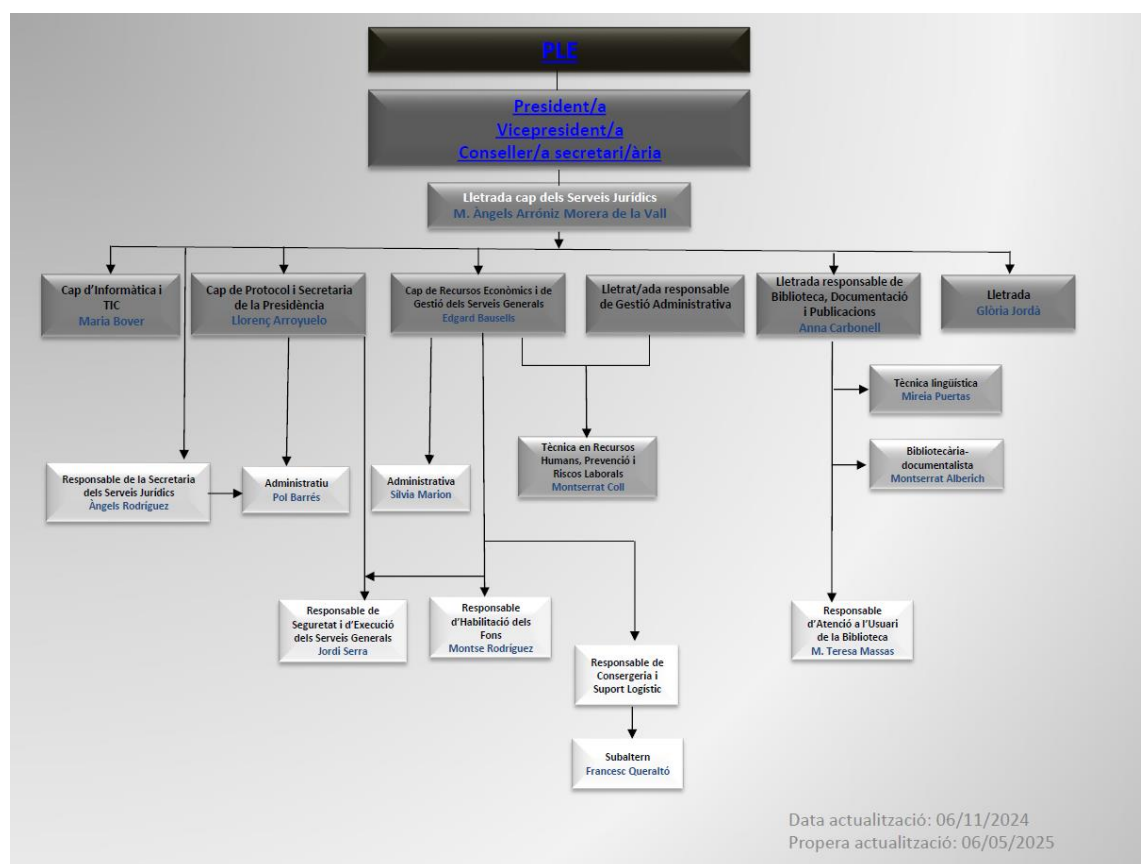
La diagnosi és l'etapa crucial en el procés d'elaboració d'un Pla d'igualtat. Una diagnosi completa permet conèixer en profunditat quina és la realitat de l'organització en matèria d'igualtat. A partir dels resultats d'aquesta anàlisi es realitzarà el disseny del pla d'accions, que incidirà en els àmbits on la diagnosi hagi detectat punts febles o propostes de millora.

A continuació es presenten els resultats breus fruit de la diagnosi de gènere. Les dades que s'analitzen corresponen al període entre l'1/01/2024 i el 31/12/2024.

### 6.1 Perfil de l'organització

El Consell de Garanties Estatutàries és la institució de la Generalitat que vetlla per l'adequació de les normes amb rang de llei del Govern i el Parlament a l'Estatut i a la Constitució. Així mateix, també és responsable d'identificar, amb caràcter previ a la presentació dels corresponents recursos, els possibles motius d'inconstitucionalitat i de conflicte de competències que puguin afectar l'autogovern català o l'autonomia local a conseqüència de la normativa d'origen estatal. El Consell és integrat per **nou consellers i conselleres** nomenats pel president de la Generalitat, sis a proposta del Parlament i tres a proposta del Govern, entre juristes de reconeguda competència amb més de quinze anys d'experiència professional en el món del dret i que tinguin la condició política de catalans.

#### Organigrama de l'organització



Font: extret del web del Consell de Garanties Estatutàries.

[https://www.cge.cat/admin/uploads/docs/transp/Organigrama\\_Gris\\_Cat.pdf](https://www.cge.cat/admin/uploads/docs/transp/Organigrama_Gris_Cat.pdf)

## **6.2 Eines institucionals i cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere**

---

L'àmbit dedicat a les eines institucionals i la cultura organitzativa analitza fins a quin punt el Consell disposa de mecanismes per integrar la perspectiva de gènere i quina és la percepció interna sobre el seu compromís amb la igualtat. Els resultats mostren que el Consell es troba en la fase inicial de desplegament del seu primer Pla d'igualtat i encara no disposa de documents interns que incorporin de manera explícita els principis d'igualtat, la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere o els mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament. En relació amb la comunicació, s'observa un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i un esforç per evitar formes sexistes. Pel que fa a la percepció de la plantilla, dues terceres parts consideren que el Consell està compromès amb la igualtat, amb diferències entre dones i homes: mentre que tots els homes expressen una valoració positiva, entre les dones es detecten més dubtes o manca d'informació.

## **6.3 Estructura de l'organització i condicions laborals**

---

Quant a l'apartat sobre l'estructura de l'organització i les característiques generals dels membres del Consell i del personal, el Consell està format per nou membres amb una composició actualment paritària, però la presidència ha estat ocupada històricament només per homes. Pel que fa al personal funcionari, la plantilla és clarament feminitzada, amb un alt nivell de formació i una presència destacada de dones en els grups professionals més qualificats, sense indicis de segregació vertical en els llocs de responsabilitat. L'edat mitjana de la institució se situa als 53 anys i la majoria de les persones es concentren en franges d'edat altes, amb trajectòries d'antiguitat llargues que reforcen l'estabilitat laboral, especialment entre les dones. Les condicions de treball es caracteritzen per una jornada amb franges de permanència obligada i certa flexibilitat horària, així com per la possibilitat de teletreball regulat i amb mitjans materials facilitats per la institució. En conjunt, el Consell presenta una estructura relativament equilibrada en termes de gènere i unes condicions laborals valorades positivament pel personal.

## **6.4 Política de selecció i promoció interna**

---

L'anàlisi dels processos de selecció i promoció interna de la institució no mostra biaixos de gènere pel que fa al procés administratiu de selecció de personal. Ara bé, no hi ha evidències que els comitès de selecció incorporin criteris específics o formació en perspectiva de gènere o en gestió de biaixos inconscients. En relació amb la percepció del personal, és majoritàriament positiva: tres quarts parts consideren que els llocs es defineixen de manera objectiva i no discriminatòria. A més, la institució és transparent, ja que té tota la informació relativa als processos de selecció i provisió de llocs de treball publicat al web, així com la Relació dels llocs de treball actualitzada.

## **6.5 Formació**

---

L'anàlisi de l'àmbit de formació mostra que, tot i que el Reglament del Consell reconeix el dret del personal a la formació continuada, la institució no disposa d'un pla anual que ordeni l'oferta formativa. En tractar-se d'una organització de dimensions reduïdes, la detecció de necessitats formatives es gestiona de manera directa i sovint informal. Cal tenir present que el personal accedeix principalment al pla de formació del Departament de Presidència. Les dades dels anys

2023 i 2024 evidencien una participació elevada en cursos diversos, amb un volum important d'hores formades. Es recomana que el Consell adopti un paper més proactiu a l'hora de promoure i facilitar la participació del personal en formacions sobre igualtat.

## **6.6 Política retributiva**

---

L'anàlisi de l'àmbit retributiu mostra que el Consell de Garanties Estatutàries presenta una estructura salarial ordenada segons el sistema de retribucions propi del sector públic. Tot i no disposar d'un document específic de política retributiva ni d'un registre retributiu anual, cal tenir present que aquesta obligació legal no s'aplica al personal funcionari i, per tant, la institució no està obligada a elaborar-los. Malgrat això, l'elaboració d'un registre retributiu en el marc del Pla d'igualtat ha permès identificar amb claredat la situació salarial de la plantilla. Les dades evidencien una bretxa salarial negativa en favor de les dones, del -29% en la mitjana salarial i del -32% en la mediana. Aquesta diferència no deriva de biaixos en la definició dels complements retributius, sinó de la composició de la plantilla: el Consell és una institució històricament feminitzada, on les dones acumulen més antiguitat i es concentren en proporció més elevada en categories professionals superiors i més ben remunerades. Això explica que percebin imports més elevats en tots els conceptes analitzats, tant en retribucions bàsiques com complementàries.

## **6.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

---

L'anàlisi de l'àmbit de conciliació mostra que el Consell de Garanties Estatutàries disposa de mesures alineades amb el règim general del personal funcionari de la Generalitat, recollides en una guia de permisos i absències accessible per a tota la plantilla. No s'observen dificultats ni biaixos de gènere en l'accés a drets com les reduccions de jornada o les excedències. Tant el grup focal com els resultats de l'enquesta indiquen que la plantilla percep bones condicions de flexibilitat i suport per atendre situacions de cura, i el 96% afirma que pot absentar-se davant d'una urgència familiar.

## **6.8 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**

---

En aquest àmbit s'analitzen els mecanismes d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consell de Garanties Estatutàries, incloent-hi la gestió interna, els òrgans responsables, els canals disponibles i el nivell de coneixement i formació de la plantilla. Actualment, la institució no disposa d'un protocol propi, però en el procés d'elaboració del present Pla d'igualtat s'ha creat una comissió per impulsar-ne l'elaboració. L'anàlisi de la documentació interna mostra que ni el Reglament d'organització i funcionament ni el codi ètic inclouen referències a la prevenció o l'abordatge de situacions d'assetjament. Els resultats de l'enquesta mostren que una proporció molt minoritària de dones ha experimentat situacions considerades com a micromasclismes o assetjament per raó de gènere, concretament en el qüestionament de les mateixes capacitats. Alhora, no s'ha detectat cap cas en els darrers anys i la plantilla no ha rebut formació específica en aquesta matèria. Pel que fa als canals disponibles, el Consell disposa d'una bústia ètica al web, que actua com a canal intern d'informació segons la normativa vigent i inclou una guia d'ús.

## **6.9 Salut laboral**

---

L'anàlisi de l'àmbit de salut laboral evidencia que el Consell de Garanties Estatutàries disposa d'un servei de prevenció extern i d'una avaluació de riscos recentment actualitzada, però aquesta podria millorar pel que fa a la perspectiva de gènere. Tot i reconèixer l'assetjament sexual com a risc psicosocial, el document no preveu diferències d'exposició segons sexe o gènere ni adapta les mesures preventives a les especificitats físiques, psicològiques o socials de les dones, aspecte rellevant en una institució feminitzada. Pel que fa a les absències, no s'han registrat accidents laborals ni malalties professionals durant el període analitzat, i les baixes per malaltia comuna no presenten diferències significatives entre dones i homes.

## **7. Conclusions finals**

---

L'anàlisi de les diferents àrees, els processos i la documentació del Consell de Garanties Estatutàries des d'una perspectiva de gènere posa de manifest que, tot i tractar-se d'una institució de dimensions reduïdes, el seu funcionament es caracteritza per una organització eficient i rigorosa. Aquesta idiosincràsia facilita que la transparència i l'accés a la informació siguin aspectes plenament garantits, amb una comunicació interna fluïda i una gestió documentada i compartida.

La informació de caràcter qualitatiu —provinent del grup focal, de l'enquesta i de les converses informals amb el personal— evidencia un alt nivell de compromís amb els valors de la igualtat i el respecte dins de la institució. S'observa, a més, que totes les persones mostren una convicció real i compartida envers aquests valors, que formen part de la cultura organitzativa del Consell.

En aquest sentit, els canvis o les millores identificats no responen a mancances estructurals, sinó que s'orienten principalment a modificacions menors, com ara l'actualització de la documentació institucional per incorporar explícitament el compromís amb la transversalitat de gènere i el reforç de la formació en aquesta matèria.

## **8. Objectius i descripció de les accions del Pla**

---

A partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere, s'estableix un pla d'accions. El pla d'accions inclou objectius generals i específics, així com un conjunt d'accions vinculades a cadascun dels objectius específics per tal d'assolir-los. També recull el termini d'execució, els indicadors de seguiment i l'òrgan o la persona responsable de desenvolupar l'acció. Finalment, es recull un cronograma amb el calendari previst per a la implementació del Pla. A continuació es descriuen els objectius generals segons l'àmbit i els objectius operatius vinculats.

| <b>Eix</b>                                                                                           | <b>Objectius</b>                                                                                                                                                      | <b>Nombre d'accions</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Eix 1: Cultura i política d'igualtat de gènere al Consell de Garanties Estatutàries.</b>          | 1.1 Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i polítiques del Consell.                                                                           | 7                       |
|                                                                                                      | 1.2 Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa.                                                                 | 1                       |
| <b>Eix 2: Selecció, promoció i desenvolupament professional.</b>                                     | 2.1 Vetllar perquè els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional es realitzin amb criteris d'igualtat d'oportunitats, evitant biaixos de gènere. | 4                       |
| <b>Eix 3: Formació interna i continuada.</b>                                                         | 3.1 Fomentar la formació contínua del personal en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de discriminacions.                                                        | 1                       |
| <b>Eix 4: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.</b>                       | 4.1 Promoure la conciliació corresponsable per afavorir la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'àmbit laboral i personal.                                       | 1                       |
| <b>Eix 5: Salut laboral i prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe.</b> | 5.1 Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere.                                                                     | 1                       |
|                                                                                                      | 5.2 Prevenir i abordar de manera efectiva qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe dins l'organització.                                              | 1                       |

Aquests objectius es concreten en **16** accions, que es detallen en el Pla. A continuació, s'incorpora un resum abreujat de les fitxes descriptives de les accions a dur a terme on consta la descripció de la mesura i l'òrgan responsable de dur-la a terme.

## 9. Resum fitxes descriptives de les accions

### Eix 1: Cultura i política d'igualtat

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                   |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i polítiques del Consell de Garanties Estatutàries. |
| Acció 1.1.1                   | <b>Difondre la publicació del Pla d'igualtat i seguiment del mateix a tota la plantilla de l'organització.</b>    |
| Responsable                   | Àrea de Recursos Humans.                                                                                          |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                       |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques del Consell de Garanties Estatutàries. |
| Acció 1.1.2                   | <b>Crear un apartat web en matèria d'igualtat.</b>                                                                    |
| Responsable                   | Àrea de Recursos Humans.                                                                                              |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                       |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques del Consell de Garanties Estatutàries. |
| Acció 1.1.3                   | <b>Revisar el reglament intern amb perspectiva de gènere.</b>                                                         |
| Responsable                   | Comissió d'Igualtat.                                                                                                  |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                       |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques del Consell de Garanties Estatutàries. |
| Acció 1.1.4                   | <b>Elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i final.</b>                                                             |
| Responsable                   | Comissió d'Igualtat.                                                                                                  |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                       |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques del Consell de Garanties Estatutàries. |
| Acció 1.1.5                   | <b>Incorporar en la contractació criteris en igualtat de gènere mitjançant clàusules socials.</b>                     |
| Responsable                   | Responsable de l'elaboració dels plecs de contractació depenent de la tipologia del contracte.                        |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                                               |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.1                  | Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques del Consell de Garanties Estatutàries          |
| Acció 1.1.6                   | <b>Fomentar la participació de dones i homes membres del Consell en actes vinculats al dret i a la perspectiva de gènere.</b> |
| Responsable                   | Comissió d'Igualtat.                                                                                                          |

| Cultura i política d'igualtat |                                                                                                  |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 1.2                  | Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa |
| Acció 1.2.1                   | <b>Campanya de sensibilització interna per a un ús no sexista del llenguatge.</b>                |
| Responsable                   | Comissió d'Igualtat.                                                                             |

## Eix 2: Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional.

| Selecció     |                                                                                                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 2.1 | Assegurar que els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional es realitzin amb criteris d'igualtat d'oportunitats, evitant biaixos de gènere. |
| Acció 2.1.1  | <b>Incorporar la perspectiva de gènere en el manual d'acollida per a les persones que s'incorporen al Consell.</b>                                               |
| Responsable  | Àrea de Recursos Humans.                                                                                                                                         |

| Selecció     |                                                                                                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 2.1 | Assegurar que els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional es realitzin amb criteris d'igualtat d'oportunitats, evitant biaixos de gènere. |
| Acció 2.1.2  | <b>Vetllar per l'assoliment de la paritat en la composició de l'òrgan de selecció.</b>                                                                           |
| Responsable  | Ple del Consell.                                                                                                                                                 |

| Selecció     |                                                                                                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 2.1 | Assegurar que els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional es realitzin amb criteris d'igualtat d'oportunitats, evitant biaixos de gènere. |
| Acció 2.1.3  | <b>Assegurar que els membres dels òrgans de selecció de personal tinguin formació amb perspectiva de gènere o biaixos inconscients</b>                           |
| Responsable  | Àrea de Recursos Humans i Ple del Consell.                                                                                                                       |

| Selecció     |                                                                                                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 2.1 | Assegurar que els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional es realitzin amb criteris d'igualtat d'oportunitats, evitant biaixos de gènere. |
| Acció 2.1.4  | <b>Elaborar la descripció dels llocs de treball de la institució.</b>                                                                                            |
| Responsable  | Àrea de Recursos Humans.                                                                                                                                         |

### Eix 3: Formació interna i continuada

| Formació     |                                                                                                                            |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 3.1 | Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere. |
| Acció 3.1.1  | <b>Incloure en el pla formatiu cursos específics en matèria d'igualtat.</b>                                                |
| Responsable  | Àrea de Recursos Humans.                                                                                                   |

#### Eix 4: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral

| Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral |                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 4.1                                                    | Promoure la conciliació corresponsable per afavorir la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'àmbit laboral i personal. |
| Acció 4.1.1                                                     | <b>Difusió de les mesures de conciliació del Consell.</b>                                                                   |
| Responsable                                                     | Àrea de Recursos Humans.                                                                                                    |

#### Eix 5: Salut laboral i prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe

| Salut laboral |                                                                                    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 5.1  | Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques de salut laboral. |
| Acció 5.1.1   | <b>Dur a terme avaluació dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</b>   |
| Responsable   | Àrea de Recursos Humans                                                            |

| Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe |                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectiu 5.2                                                          | Prevenir i abordar de manera efectiva qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe dins l'organització. |
| Acció 5.2.1                                                           | <b>Campanya de sensibilització i difusió del Protocol.</b>                                                           |
| Responsable                                                           | Comissió d'Igualtat.                                                                                                 |



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES  
DE CATALUNYA

## 10. Cronograma de les accions

| Eix | Codi  | Mesura                                                                                                                          | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|-----|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| 1   | 1.1.1 | Difondre la publicació del Pla d'igualtat i seguiment a tota la plantilla de l'organització.                                    |      |      |      |      |
| 1   | 1.1.2 | Crear un apartat web en matèria d'igualtat.                                                                                     |      |      |      |      |
| 1   | 1.1.3 | Revisar el reglament intern amb perspectiva de gènere.                                                                          |      |      |      |      |
| 1   | 1.1.4 | Elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i final.                                                                              |      |      |      |      |
| 1   | 1.1.5 | Incorporar en la contractació criteris en igualtat de gènere mitjançant clàusules socials.                                      |      |      |      |      |
| 1   | 1.1.6 | Fomentar la participació d'homes i dones membres del Consell en actes vinculats al dret i al gènere.                            |      |      |      |      |
| 1   | 1.2.1 | Campanya de sensibilització interna per a un ús no sexista del llenguatge.                                                      |      |      |      |      |
| 2   | 2.1.1 | Incorporar la perspectiva de gènere en el manual d'acollida per a les persones que s'incorporen al Consell.                     |      |      |      |      |
| 2   | 2.1.2 | Vetllar per l'assoliment de la paritat en la composició de l'òrgan de selecció.                                                 |      |      |      |      |
| 2   | 2.1.3 | Assegurar que els membres dels òrgans de selecció de personal tinguin formació amb perspectiva de gènere o biaixos inconscients |      |      |      |      |
| 2   | 2.1.4 | Elaborar la descripció dels llocs de treball de la institució.                                                                  |      |      |      |      |
| 3   | 3.1.1 | Incloure en el pla formatiu cursos específics en matèria d'igualtat.                                                            |      |      |      |      |
| 4   | 4.1.1 | Difusió de les mesures de conciliació del Consell.                                                                              |      |      |      |      |
| 5   | 5.1.1 | Dur a terme avaluació dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.                                                       |      |      |      |      |
| 5   | 5.2.1 | Campanya de sensibilització i difusió del Protocol.                                                                             |      |      |      |      |



## CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES DE CATALUNYA

### **11. Seguiment i avaluació del Pla d'igualtat**

---

Per garantir el bon desenvolupament del I Pla d'igualtat del Consell de Garanties Estatutàries, es preveu un sistema de seguiment que permeti mesurar el grau d'implementació de les mesures i introduir les modificacions necessàries. Aquest sistema, en coherència amb la normativa vigent, combinarà la recollida periòdica d'informació per part de les persones responsables de cada mesura, les reunions de la Comissió d'Igualtat i l'ús de canals interns de comunicació per informar sobre el desplegament del Pla.

La Comissió d'Igualtat, integrada per representants del Consell i del personal, serà l'òrgan encarregat d'analitzar el compliment de les mesures, valorar-ne els resultats i formular propostes de millora quan es consideri necessari. Per a cada acció s'utilitzarà una fitxa de seguiment amb informació sobre l'estat d'execució, les persones responsables, els indicadors de monitoratge i la valoració qualitativa dels avenços.

El Pla podrà ser revisat i modificat si les mesures no generen els efectes previstos o si es produeixen canvis organitzatius significatius, garantint sempre la participació i el consens dins de la Comissió.