

Pla d'igualtat de gènere de l'Agència Catalana de Turisme 2022

Índex

1. Introducció	2
1.1. Context i antecedents de l'Agència Catalana de Turisme (ACT)	2
1.2. Marc legal i normatiu	6
2. Pla d'Igualtat de l'ACT	10
3. Diagnosi.....	11
4. Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre gèneres	12
5. Sistema d'avaluació i seguiment.....	39

1. Introducció

1.1. Context i antecedents de l'Agència Catalana de Turisme (ACT)

- Què és l'ACT

L'Agència Catalana de Turisme (ACT) és l'organisme del Govern de la Generalitat de Catalunya que s'encarrega de dur a terme les polítiques de promoció turística. Des de començament de l'any 2010 substitueix l'antic consorci Turisme de Catalunya, que fins aleshores s'havia encarregat d'aquesta tasca. La principal novetat és la cogestió i la coparticipació del sector privat en les responsabilitats de promoure i vendre l'oferta catalana arreu del món.

L'Agència Catalana de Turisme neix com a entitat de dret públic de la Generalitat mitjançant la Llei 15/2007, de 5 de desembre, amb l'objectiu de promoure Catalunya com a destinació turística de referència, basada en la seva qualitat i rendibilitat social i econòmica, d'acord amb les competències que l'article 171 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya atorga en matèria de turisme.

L'ACT depèn del Departament d'Empresa i Treball i està constituïda per la Generalitat de Catalunya i pel Consell General de Cambres de Comerç de Catalunya, en representació del sector privat. Entre els ens territorials, els patronats de Turisme de les Diputacions de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona també en formen part, així com l'ens mixt publicoprivat de promoció de la capital catalana, Turisme de Barcelona.

El Consell de Direcció és l'encarregat d'aprovar el programa d'actuació de l'ACT. El Departament d'Empresa i Treball, el Consell de Cambres, els organismes provincials de promoció de les Diputacions i les empreses privades nodreixen l'Agència dels fons necessaris per al seu funcionament.

L'ACT té seu a Barcelona i, des del 1993, com a Consorci Turisme de Catalunya va començar a tenir presència en els mercats emissors. Actualment, compta amb 12 oficines a l'exterior: Benelux (Brussel·les), Espanya i Portugal (Madrid), Europa Central (Frankfurt), França (París), Itàlia i Israel (Milà), Països Nòrdics (Estocolm), Regne Unit i Irlanda (Londres), Rússia i Països de l'Est (Moscou), Àsia-Pacífic (Tòquio), Xina (Beijing), Nord-amèrica (Nova York) i Sud-amèrica (Sao Paulo). Els objectius d'aquestes oficines són donar a conèixer l'oferta turística catalana i posicionar la marca Catalunya actuant d'interlocutores en els mercats. A més, copen les tendències de la demanda de cada mercat per tenir els *inputs* necessaris a l'hora de definir estratègies de màrqueting en els mercats emissors.

L'organigrama de l'ACT es pot consultar en aquest [enllaç](#).

- Propòsit, missió i valors

El propòsit de l'ACT, és a dir, allò que ens mou i que ens fa "ser" com a entitat és *"Aportar benestar a la comunitat a través dels valors de viatjar"*.

És a dir, volem aportar benestar perquè entenem que des de l'ACT hem de dinamitzar l'activitat econòmica que suposa el turisme, anant més enllà i impactant a tota la comunitat, entesa en sentit ampli (persones residents, visitants, teixit empresarial del sector...), i no només afavorir a un col·lectiu determinat.

Volem minimitzar les externalitats negatives d'aquest moviment econòmic. I ho volem fer a partir dels valors de viatjar, que ens obren la possibilitat d'establir contacte amb altres comunitats, cultures o col·lectius com a vehicle de diàleg, de coneixement mutu, de tolerància, de pau i de germanor.

La missió de l'ACT és contribuir a la prosperitat de Catalunya i del seu sector turístic, essent la seva veu a l'exterior, tot orientant-se a la captació i satisfacció d'un turisme de més valor afegit. La visió de l'ACT és esdevenir el líder en màrqueting per al sector turístic català, els/les col·laboradors/es i els/les turistes, i un referent internacional.

Els valors corporatius són els següents:

- Innovació: ens convida a anar més enllà dels estàndards i qüestionar-nos els nostres processos i protocols marcats, aportant així noves solucions, i aconseguint ser un referent en el sector com a organisme dinàmic i amb visió de futur.
- Proactivitat: per tal de ser un equip altament competitiu hem de donar respostes de forma responsable i amb altes dosis d'iniciativa.
- Pensament positiu: i actitud positiva. Cal fer front a les dificultats convertint-les en reptes i en oportunitats per a créixer professionalment.
- Compromís: és un valor intrínsec que ens fa sentir la missió de l'ACT com a pròpia i actuar en conseqüència.
- Visió global: anar més enllà de la nostra realitat més propera, tenint una perspectiva global de com nosaltres i els/les altres (socis/òcies i col·laboradors/es) podem contribuir a assolir els objectius del Pla de Màrqueting i fer de la nostra missió una realitat.
- Empatia: ens ajuda a relacionar-nos entre nosaltres i entendre el posicionament dels nostres i les nostres companyes, clients/es i sector, per tal d'actuar d'una forma més unida, trobar solucions i aconseguir els objectius comuns.
- Responsabilitat: correspon a totes les persones que formen l'ACT, des de càrrecs directius, fins a càrrecs administratius, passant per comandaments i personal tècnic i en totes les activitats que es duen a terme en llurs àmbits d'actuació. L'abast d'aquest valor inclou tant el concepte d'assumpció de

responsabilitat com el de retiment de comptes. La responsabilitat pot explicar-se com la manera òptima de treballar en una organització i que alhora integra els valors exposats de proactivitat i compromís. Es tracta, en definitiva, de la transparència en la rendició de comptes, «d'assumir les pròpies accions», que demostra com s'actua des de l'ACT per assolir la seva missió: assumint i responsabilitzant-se de les decisions que es prenen en l'organització i responent dels seus actes.

- **Transparència:** és el valor imprescindible sense el qual no es pot fomentar la rendició de comptes. Tal com s'indica en el portal de transparència del Govern de la Generalitat, s'aplica a totes les persones que treballen sota la seva estructura.
- **Sostenibilitat:** des de l'ACT, primera entitat a obtenir la certificació Catalunya Biosphere Responsible Tourism Destination, vinculada al Global Reporting Initiative, s'estableix com a principal valor, entre tots, el compromís envers la sostenibilitat del nostre model turístic. I així es va reafirmar quan el conseller d'Empresa i Treball va signar la Declaració de Glasgow per a l'Acció Climàtica en Turisme el 19 de gener de 2021. Des de l'entitat hi ha compromís per promoure una política efectiva en aquest àmbit i, en conseqüència, també es vol adoptar el marc apropiat per ajudar el personal a incorporar aquest principi en qualsevol actuació i presa de decisió. Des de l'ACT hi ha compromís de promoure i fomentar un model turístic econòmic, social i ambientalment sostenible. Ara bé, sense reduir-ho només a això, sinó com una gestió sostenible i global de la destinació que treballa sota el prisma de: "Millors llocs per viure, millors llocs per visitar".

- Context

Aquest pla d'igualtat es desenvolupa per convenciment i pel compromís amb la igualtat efectiva de gènere i en el marc del Pla de sostenibilitat de l'ACT 2020-2023, dins l'Àmbit 1 Governança per a la Sostenibilitat de l'Organització, per a garantir un ecosistema laboral de qualitat per a totes les persones de l'ACT. També per donar resposta a dos dels Objectius de Desenvolupament Sostenible, el número 5 que fa referència a la Igualtat de gènere i el número 8 amb relació al treball decent i creixement econòmic, en concret el punt 8.5: igualtat de remuneració, que s'haurien d'aconseguir segons l'Agenda 2030.

L'ACT, en els seus [Estatuts](#), modificats amb el [Decret 165/2010](#), destaca la importància de potenciar la igualtat entre gèneres, tal com es reflecteix a l'Article 2 del Capítol 1:

"[...] d) Donar prioritat als segments i als mercats prioritaris, atenent els interessos socials, econòmics i territorials de Catalunya, amb especial atenció a la promoció de

les dones empresàries en aquest sector per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

e) Optimar les accions de promoció des de les perspectives d'eficiència amb vista a obtenir bons resultats promocionals, i de gènere per tal de visualitzar, en el material divulgatiu, personatges femenins i les aportacions de les dones dels diferents àmbits i territoris de Catalunya.

f) Cercar la màxima notorietat en les accions de comunicació i publicitat, vetllant perquè el tractament que s'hi faci de les dones no vehiculi tàcitament o implícitament missatges sexistes o estereotipats, o presentin les dones de manera vexatòria o objectual.

[...]

i) Potenciar la promoció dels productes, serveis, segments de mercat i territoris que afavoreixin l'equitat de gènere, i l'equilibri territorial, socioeconòmic i mediambiental de Catalunya.”

També es té en compte la presència de dones en els consells de Direcció i General de Participació, així com la integració de la perspectiva de gènere, el qual consta al capítol 2:

Article 7:

“2. Les persones membres del Consell de Direcció són nomenades pel conseller o consellera competent en matèria de turisme, han de ser com a mínim deu i com a màxim divuit, i en la seva designació i en la de les seves persones suplents, s'atendrà al principi de participació equilibrada de dones i homes.”

Article 8:

“2. El Consell General de Participació està integrat per les següents persones membres i atén a criteris de paritat en la seva designació sempre que no ho sigui per motiu del seu càrrec, vetllant, en tot cas, per la presència de persones expertes amb formació en gènere.

[...]

5. Les funcions del Consell General de Participació són les següents:

a) Assessorar el departament competent en matèria de promoció del turisme de Catalunya, assegurant la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en aquesta tasca.

[...]

d) Formular propostes i recomanacions en matèria de promoció del turisme de Catalunya, vetllant per la visualització de les aportacions de les dones en aquest àmbit.”

D'aquesta manera, en consonància en el que es detalla en els darrers paràgrafs, es procedeix a elaborar el Pla d'Igualtat de gènere de l'ACT.

1.2. Marc legal i normatiu

El principi d'igualtat entre gèneres ha estat reconegut com un principi jurídic universal i, és per aquest motiu, que s'han establert diferents normatives al llarg de les últimes dècades que tenen l'objectiu d'eliminar la desigualtat i les discriminacions de gènere.

En l'àmbit **internacional**, l'any 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe a través de la Carta de les Nacions Unides. Més tard, el 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981. El 1995, organitzen la IV Conferència Mundial sobre la Dona, a Beijing, on s'aprova per unanimitat la Declaració de Beijing i la Plataforma d'Acció, en els que es destaca la importància d'incorporar polítiques tenint en compte la perspectiva de gènere.

A escala de la **Unió Europea** (UE), hi ha diferents tractats que incorporen el principi d'igualtat, que són:

- Tractat de Roma (1957) en el qual es reconeix el dret a la igualtat de retribució pel mateix treball.
- Carta Social Europea (1961): instrument del Consell d'Europa per la protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball, a la igualtat de retribució per la mateixa feina i fa referència a les persones treballadores amb responsabilitats familiars. L'any 1966, es fa una carta substituint aquesta darrera en què es prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.
- Tractat d'Amsterdam (1999), on s'avança en el principi d'igualtat de tracte entre treballadores i treballadors.
- Tractat de Niça (2001): es destaca la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el món laboral.
- Tractat de la UE (2012): s'estableix el principi d'igualtat d'homes i dones com un valor comú de la UE que s'ha de respectar, garantir i fomentar.

Pel que fa a l'**Estat Espanyol**, la Constitució espanyola (1978) a l'article 1.1 estableix la igualtat com un valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Així

també, a l'article 14 es posa en relleu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

El 2007, s'aprova la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, on s'estableix, a l'article 5, la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball. També són rellevants els articles 45 i 46, modificats posteriorment pel Reial Decret Llei 6/2019, 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. Aquests articles estableixen l'obligació de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes. En el cas de les empreses de cinquanta treballadors/es o més, les mesures d'Igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, que ha de ser objecte de negociació. Aquests plans d'igualtat han de ser aprovats, segons la Disposició transitòria dotzena del Reial Decret Llei 6/2019 a partir de la publicació d'aquest Reial Decret Llei, en un període:

- D'un any per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta
- De dos anys per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores
- De tres anys, per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores

L'article 46 en la seva nova redacció, estableix que els Plans d'Igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. S'haurà d'elaborar un diagnòstic negociat, amb la representació legal de les persones treballadores que contindrà almenys els següents àmbits: selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. S'inclouran també els objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Els Plans d'Igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa i és d'obligació la inscripció al Registre de Plans d'Igualtat de les empreses. Hi ha diferents instruments per fer possible el principi de transparència retributiva. El concepte d'auditoria retributiva ha d'incorporar dades necessàries per comprovar que el sistema de retribució existent garanteix de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

El 2023, es va publicar també la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones

lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Respecte a Catalunya, l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 2006, estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles:

L'article 4.3, sobre drets i principis rectors, insta els poders públics de Catalunya a "promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible".

L'article 19 reconeix el dret de totes les dones al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

L'article 40.8 estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, [...] i han de promoure l'erradicació de [...] qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

L'article 41.1 obliga els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

L'article 41.2 determina que "els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes".

L'article 41.3 preveu, entre altres qüestions, que "les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic".

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional vuitena, i el 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, en la disposició addicional setèima, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de

desenvolupar en el conveni col·lectiu o l'acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

La Instrucció 3/2010, per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya determina, en l'article 1, que l'objecte de la Instrucció és establir el contingut, l'estructura i el procediment mitjançant el qual s'ha d'elaborar i aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits. Aquesta llei recull la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere com un principi d'actuació que els poders públics han d'aplicar a totes les seves polítiques i actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes.

2. Pla d'Igualtat de l'ACT

El Pla d'Igualtat té l'objectiu de determinar una sèrie d'accions i mesures per detectar i erradicar qualsevol dificultat o obstacle que impedeixi la igualtat real entre gèneres i la no discriminació per raó de sexe, orientació o identitat sexual.

Aquest Pla té un caràcter viu, dinàmic i obert. S'estructura en diferents parts: la diagnosi, el pla d'acció i el seguiment i avaluació. L'àmbit d'aplicació és el personal laboral de Barcelona i té una vigència quadriennal.

Amb l'objectiu de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de gènere a l'ACT i, especialment, per a la implementació i supervisió d'aquest pla, es va constituir el 22 de gener de 2021 la Comissió d'Igualtat. Aquesta està formada per 3 persones en representació de l'empresa i 3 en representació de les persones treballadores.

També es va comunicar a tot el personal a finals de gener que s'estava començant a elaborar el pla d'igualtat, la creació de la comissió, el compromís per treballar en la no discriminació i fomentar la igualtat real de gènere i es va passar una enquesta.

3. Diagnosi

Amb l'objectiu d'elaborar un pla d'accions acurat a la situació de l'ACT, es va realitzar una diagnosi de la igualtat entre gèneres.

Com a objectius generals es van concretar:

- Fer una diagnosi detallada que permeti identificar els punts forts i de millora amb relació a la igualtat entre gèneres de l'ACT.
- Conèixer la percepció de totes les persones respecte a la igualtat a l'ACT.
- Elaborar un pla de millora que s'ajusti a les necessitats detectades.
- Implementar el pla de millora en el termini establert i fer un seguiment rigorós.

Es va estructurar en 10 àmbit d'anàlisi, que van ser els següents:

1. Distribució de l'ACT
2. Cultura corporativa
3. Captació de talent
4. Formació del personal
5. Desenvolupament professional
6. Retribucions
7. Temps de treball i corresponsabilitat
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o gènere

4. Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre gèneres

Com a punt de partida s'observaran com a objectius generals els següents, segons l'acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

- Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere per a una Administració de la Generalitat de Catalunya equitativa, igualitària i feminista.
- Garantir la igualtat efectiva en tots els nivells de presa de decisió, de representació i de governança.
- Garantir la tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació i violència masclista i violència LGBTI-fòbica en l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En concret, el Pla d'Acció de l'ACT té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre gèneres de l'ACT.

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 6 àmbits d'actuació basats en els resultats obtinguts de la diagnosi:

- 1- Processos de gestió de persones
- 2- Cultura corporativa
- 3- Retribucions
- 4- Comunicació no sexista
- 5- Salut laboral
- 6- Reorganització del temps i corresponsabilitat

El canal de comunicació d'aquest pla d'accions serà a través d'una presentació a tot el personal de l'ACT.

A continuació es plantegen els objectius descrits per cada àmbit:

Objectiu 1.1. Disminuir la segregació vertical i horitzontal

Objectiu segons l'acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: Fomentar i fer visible una cultura d'igualtat de gènere i que garanteixi la perspectiva i la transversalitat de gènere en el funcionament i les estructures de l'entitat.

ÀMBIT 1. Processos de gestió de persones

Objectiu: avançar cap a la distribució més paritària - equitativa de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal laboral

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Recollida de dades segregades per sexe dels desenvolupaments professionals i canvis a contractes laborals fixes.
2. Incorporar la transversalitat de gènere i elaborar indicadors de gènere transversals a totes les polítiques internes i mesures en matèria de personal.

Calendari: anual

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre i percentatge de persones que han canviat o s'han incorporat com a personal directiu i tècnic (diferenciat per sexe (i gènere si es coneix) i per unitat organitzativa).
- Nombre i percentatge de persones (diferenciat per sexe i gènere, si es coneix) que han canviat a contracte laboral fix.

Objectiu 1.2. Garantir que cap baixa voluntària i acomiadament sigui per motiu de gènere i/o alguna altra discriminació

ÀMBIT 1. Processos de gestió de persones

Objectiu: avançar cap a la distribució més paritària - equitativa de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones que deixin de tenir una vinculació laboral amb l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Elaborar un qüestionari que podrà respondre de manera voluntària la persona que marxa, on s'inclouran preguntes explícites sobre si hi ha hagut alguna discriminació de gènere o qualsevol altra.
2. Revisió interna en el cas dels acomiadaments per part de les persones implicades: gestió del talent, cap directe i direcció.
3. Recollida de dades segregades per sexe i gènere (si es coneix) de les baixes voluntàries i acomiadaments.
4. Recollida de les respostes al qüestionari de baixa voluntària.

Calendari: quan hi hagi una baixa voluntària o acomiadament.

Tenir elaborat el qüestionari el juny de 2022.

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Qüestionari orientat a conèixer els motius de la baixa voluntària.
- Revisió interna en el cas dels acomiadaments.
- Nombre i percentatge (diferenciat per sexe i gènere, si es coneix) de resposta al qüestionari de baixa.
- Nombre i percentatge de baixes voluntàries i acomiadaments i els motius (diferenciat per sexe i gènere, si es coneix).

Objectiu 1.3. Garantir que el desenvolupament professional no estigui influenciat per raó de gènere i/o alguna altra discriminació

ÀMBIT 1. Processos de gestió de persones

Objectiu: avançar cap a la distribució més paritària - equitativa de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: totes les persones treballadores de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Establir i seguir un procediment intern i objectiu de desenvolupament professional: elaborar descripcions i objectius de cada nou lloc de treball, categories i especialitats amb llenguatge i perspectiva de gènere.
2. Realitzar un acompanyament directiu pel gènere infrarepresentat al personal directiu i caps de secció.
3. Recollida de dades segregades per sexe i gènere (si es coneix) dels desenvolupaments professionals que hi ha hagut.
4. Analitzar i detectar els obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere interseccional i generar mesures per a la seva mitigació. Trencament del sostre de vidre.

Calendari: quan es faci la reestructuració organitzativa amb motiu del nou pla de màrqueting de l'ACT i a tenir en compte en la mobilitat funcional i treball per projectes.

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Elaboració del document de procediment intern i objectiu de desenvolupament professional.
- Acompanyament directiu pel gènere infrarepresentat al personal directiu i caps de secció.
- Nombre i percentatge de persones (diferenciat per sexe i gènere, si es coneix) que han tingut un desenvolupament professional, indicant el nivell professional d'origen i de destí.
- Sistema de valoració de llocs amb perspectiva de gènere: SI/NO.

Objectiu 1.4. Garantir que els processos de selecció no estiguin influenciats per cap motiu o raó de gènere i/o alguna altra discriminació.

ÀMBIT 1. Processos de gestió de persones

Objectiu: avançar cap a la distribució més paritària - equitativa de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: empreses externes que col·laboren als processos de selecció, Gestió del Talent i Cultura Corporativa, i el/la cap directa de les persones candidates de la posició en qüestió.

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Elaborar un document de responsabilitat i demanar el compromís a les empreses externes que col·laboren en els processos de selecció perquè vetllin per la igualtat d'oportunitats i tinguin perspectiva de gènere.
2. Com a l'objectiu 2.1. es faran accions de sensibilització i formació en igualtat a tot el personal, quedarien incloses les persones que participen en la presa de decisions del procés de selecció.
3. Establir una guia dels processos de selecció per a garantir que aquests siguin inclusius.
4. Fer estudi i anàlisi del nombre de candidatures de diferents convocatòries i ofertes de llocs de treball de col·lectius amb baixa presència de dones i de llocs directius o de comandament, de les persones finalment seleccionades – desagregades per sexe i edat–per tal d'analitzar les possibles causes per les quals no hi ha una presència equilibrada d'homes-dones, i determinar els motius pels quals les dones es presenten o no a llocs de comandament o llocs singulars, les barreres que es troben, l'edat en què promocionen, com afecta tenir persones dependents a càrrec i què caldria perquè s'hi presentessin més, així com l'encreuament amb altres desigualtats.

Calendari: març 2023 (el document) i març 2024 (formació i guia)

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre i percentatge d'empreses externes que col·laboren en els processos de selecció i han signat i expressat aquest compromís.
- Percentatge de participació en la formació de sensibilització/conscienciació de persones de l'ACT que han col·laborat el darrer any en els processos de selecció (dades segregades per sexe i gènere, si es coneix).
- Guia dels processos de selecció inclusius.
- Anàlisi de candidatures realitzada: SI/NO.
- Nombre de candidatures desagregades per sexe (i gènere, si es coneix) de les diferents convocatòries i ofertes de lloc de treball. Percentatge de participació de dones.
- Nombre de persones (diferenciat per sexe i gènere si es coneix) que participa en els processos de selecció.

Objectiu 1.5. Fomentar polítiques d'accés, de provisió de llocs i de promoció i desenvolupament professional que afavoreixin la igualtat de gènere, que garanteixin la paritat en els processos de selecció, i que elimini els biaixos de gènere en relació amb determinats llocs de treball o categories professionals.

ÀMBIT 1. Processos de gestió de persones

Objectiu: avançar cap a la distribució més paritària - equitativa de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: tot el personal

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Analitzar i establir mesures relacionades amb l'accés, la promoció professional i les condicions laborals per aconseguir un equilibri en la representació dones-homes pel que fa a les categories professionals o llocs de treball en què hi ha poca presència de dones, així com fer campanyes per donar a conèixer aquestes professions amb poca presència de dones, per incentivar el seu accés a dones i per a què les nenes i adolescents ho vegin com una opció de futur.
2. Tenir en compte i valorar, pel que fa als processos selectius o de promoció, la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista/assetjament, especialment pel que fa als llocs directius, de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec.

Calendari: 2025

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre i tipus categories professional o llocs de treball amb baixa presència de dones i % de dones existent.
- Nombre de mesures implementades per reduir la infrarepresentació de les dones en determinades categories professionals o llocs de treball.
- Impacte de les mesures: SI/NO.

Objectiu 2.1. Garantir la interiorització i conscienciació de la igualtat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT.

Objectius segons l'acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

- *Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere, i especialment el personal directiu i de comandament.*
- *Garantir una igualtat d'accés a la formació*

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Impulsar almenys una acció cada dos anys de sensibilització/formació en igualtat i/o corresponsabilitat, perspectiva de gènere, en perspectiva LGTBI+ i en igualtat de tracte i no discriminació de les persones a través d'un/a proveïdor/a extern/a per a tot el personal de l'ACT. Aquestes accions s'impartiran de manera esglaonada, per personal de direcció, caps intermedis/èdies i la resta de personal.
2. Passar un qüestionari de valoració d'aquesta formació/sensibilització.
3. Fer difusió (almenys un cop a l'any) a tot el personal de l'ACT i fomentar la participació en projectes, activitats / esdeveniments o qualsevol altra informació relacionada amb la promoció d'igualtat.
4. Recollida de dades segregades per sexe (i gènere si es coneix) de la participació en cada formació / activitat relacionada amb la promoció d'igualtat per tal de garantir la igualtat pel que fa a l'accés a la formació.
5. Recollir i valorar altres propostes que les persones de l'ACT puguin fer amb relació al pla d'igualtat.

Calendari: anual (la difusió) i bianual (formació, qüestionari)

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre i percentatge de participació en cada formació / acció de sensibilització en igualtat (dades segregades per sexe i gènere, si es coneix).
- Puntuació mitjana de la valoració de cada formació (segregades per sexe i gènere, si es coneix).
- Nombre de difusions d'informació / esdeveniments relacionats amb la igualtat.
- Nombre de formacions impartides en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI+ i igualtat de tracte i no discriminació, desagregades per sexe i gènere (si es coneix), per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.
- Nombre de formacions impartides en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, perspectiva LGBTI+ i igualtat de tracte i no discriminació impartides, desagregades per sexe i gènere (si es coneix) pel que fa al personal que ocupa llocs directius o té persones a càrrec.
- Nombre de formacions impartides, desagregades per sexe i gènere (si es coneix), per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.

Objectiu 2.2. Reconèixer l'ACT com a entitat promotora de la igualtat entre gèneres

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: sector turístic català i personal de l'ACT

Unitat impulsora: Comunicació Corporativa i Marca Catalunya.

Altres implicades: CCB, Màrqueting d'Experiències, Màrqueting Relacional i Aliances i Relacions Comercials.

Accions:

1. Fer almenys 1 difusió a l'any al sector turístic d'activitats o informació de promoció d'igualtat entre gèneres, del col·lectiu LGTBI+ i diversitat. Compartir-ho també amb tot el personal de l'ACT i verificar a qui es fan els enviaments, que hi hagi empreses amb perspectiva de gènere.
2. Fomentar la participació activa d'alguna persona de l'ACT a projectes d'igualtat, tant interns com externs, tenint en compte la conciliació.
3. Organitzar per part de l'ACT alguna acció externa relacionada amb la igualtat de gènere.
4. Realitzar el registre del pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, així com dels Protocols d'Assetjament sexual, i fer màxima difusió entre el personal (acció contemplada a l'àmbit 5).

Calendari: anual

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre de difusions d'informació / esdeveniments relacionats amb la igualtat al sector turístic català.
- Participació activa de l'ACT com a promotora de la igualtat (Nombre d'accions organitzades o a les que ha participat).
- Registre Pla d'Igualtat i Protocol Assetjament Sexual: SI/NO.
- Difusió el Pla d'Igualtat realitzada: SI/NO.
- Nombre de visualitzacions del Pla d'Igualtat.

Objectiu 2.3. Incloure la perspectiva de gènere als estudis de mercat o en qualsevol document de recerca que es realitzi

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: sector turístic català i personal de l'ACT

Unitats impulsores: Model turístic i recerca

Accions:

1. Incloure als estudis de mercat les dades segregades per sexe i/o gènere.
2. Incloure una anàlisi amb perspectiva de gènere i altres diversitats.

Calendari: cada cop que es realitzi un estudi de mercat

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Aleatòriament, analitzar algun estudi de mercat que s'hagi publicat des de juny de 2022 i revisar si s'ha inclòs la perspectiva de gènere.

Objectiu 2.4. Garantir la paritat quan es convidin persones a participar o col·laborar en esdeveniments o acció de l'ACT

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones convidades a participar o col·laborar en un esdeveniment o acció de l'ACT

Unitats impulsores: Màrqueting Relacional

Accions:

1. Analitzar el percentatge de persones (diferenciades per sexe i gènere, si es coneix) que participen en les diferents accions de l'ACT: ambadors, advisors, ponents o persones expertes, formadors/es, actors i actrius que participen en les campanyes de publicitat...
2. A igualtat de condicions, incentivar la contractació del mateix percentatge de dones i homes i persones d'altres gèneres o diversitats per organitzar/col·laborar en un esdeveniment o acció de l'ACT (ponents, presentador/a...).

Calendari: cada cop que s'organitzi un esdeveniment

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre total d'esdeveniments o accions organitzats per l'ACT (selecció d'una mostra representativa de manera aleatòria de totes les accions que es fan) i percentatge de dones, homes i persones d'altres gèneres que han participat.
- Nombre i percentatge de dones i homes i persones d'altres gèneres convidades a cada esdeveniment / acció (de la mostra seleccionada) organitzada per l'ACT.

Objectiu 2.5. Incorporar persones professionals/referents en matèria d'igualtat de gènere en el si de les organitzacions

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: noves incorporacions

Unitats impulsores: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Incorporar personal professional en matèria d'igualtat, o crear àrees o unitats específiques en matèria d'igualtat de gènere, que puguin actuar com a referents de gènere en el si de l'entitat i com a figures expertes sobre aquesta matèria, amb formació suficient i especialitzada.

Calendari: 2024

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre de persones professionals en matèria d'igualtat incorporades.
- Nombre de persones professionals que es formen en la matèria d'igualtat.

Objectiu 2.6. Assolir una participació i representació paritària en els òrgans col·legiats, així com en els òrgans de representació sindical, de negociació i de participació.

ÀMBIT 2. Cultura corporativa

Objectiu: integrar la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres com a principi bàsic i transversal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: òrgans col·legiats, òrgans de representació sindical, de negociació i de participació.

Unitats impulsores: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Garantir el principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tota mena d'òrgans col·legiats, inclosos els òrgans de representació, negociació i/o participació, tant pel que fa a membres titulars com suplents, tot recollint expressament aquest pacte amb les organitzacions sindicals i fent-ho constar en els Pactes de drets sindicals i de participació i en els Reglaments de funcionament de les diferents meses, òrgans i comissions.

Calendari: 2024

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre de membres (titulars i suplents), desagregat per sexe i gènere (si es coneix), dels òrgans col·legiats, òrgans de representació, negociació i/o participació.
- Nombre de reglaments i pactes en què es recull la necessitat de paritat.

Objectiu 3.1. Revisar la bretxa salarial de l'ACT

Objectiu segons l'acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: fer el registre salarial, donar la màxima transparència i eliminar la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat real retributiva entre dones i homes a l'Administració de la Generalitat.

ÀMBIT 3. Retribucions

Objectiu: garantir la igualtat salarial entre dones i homes a l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Recollida de dades segregades per sexe i gènere (si es coneix) dels canvis de categoria i nivell que es realitzen i els increments salarials que suposen, tenint en compte la perspectiva de gènere.
2. Aplicar les correccions necessàries per garantir que les bretxes dels complements, excepte l'antiguitat, no superin el 5%.
3. *l'objectiu 1.1. també estaria relacionat amb aquest objectiu 3.1.
4. Dur a terme el registre salarial anual, per tal de donar màxima transparència a les retribucions percebudes pel personal, analitzar i determinar les causes de la bretxa salarial i fer propostes d'actuacions per modular les tendències, seguint les recomanacions de l'OIT i en compliment de la normativa aplicable.

Calendari: anual

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Percentatge anual de la bretxa salarial.
- Nombre total (desagregat per sexe i gènere, si es coneix) de canvis de categoria i nivell professional.
- Total d'incrementos salarials diferenciats per sexe i gènere, si es coneix
- Registre salarial anual realitzat: SI/NO.
- Percentatge de variació anual, desagregada per sexe, de la percepció de les retribucions variables.

Objectiu 4.1. Garantir un ús del llenguatge inclusiu i no sexista tant en les comunicacions internes com externes que faci l'ACT.

ÀMBIT 4. Comunicació no sexista

Objectiu: utilitzar sempre un llenguatge inclusiu en qualsevol àmbit de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones treballadores de l'ACT

Unitat impulsora: Comunicació Corporativa i Marca Catalunya (infografia) i Gestió del Talent (formació)

Accions:

1. Formació i conscienciació a tot el personal de l'ACT en ús de llenguatge inclusiu i amb perspectiva de gènere.
2. Passar un qüestionari de valoració d'aquesta formació.
3. Establir una infografia o decàleg de com generar textos amb llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere: fer una llista de punts a revisar abans de fer una comunicació o publicació. A valorar si es podria incloure als manuals d'accessibilitat.
4. Fer difusió de material informatiu i formatiu sobre l'ús inclusiu i no sexista de la llengua, per eliminar expressions sexistes, els usos androcèntrics i els estereotips de gènere, i sobre l'ús de les imatges per garantir una visibilització paritària i interseccional (gènere, origen, edat, LGBTI+ i discapacitat, etc.) del personal de la Generalitat de Catalunya.

Calendari: 2023

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre de formacions i hores de formació de llenguatge inclusiu.
- Percentatge de participació en cada formació (dades segregades per sexe i gènere, si es coneix).
- Puntuacions del qüestionari de valoració de cada formació (dades segregades per sexe i gènere, si es coneix).
- Infografia o decàleg de com generar textos amb llenguatge inclusiu.
- De manera aleatòria, fer una revisió de les diferents comunicacions per veure si s'ha utilitzat o no llenguatge inclusiu i amb perspectiva de gènere.

Objectiu 4.2. Garantir que tota la documentació, formularis i programes que s'utilitzen a l'ACT siguin inclusius respecte al gènere, la diversitat LGBTI+ i a la diversitat familiar.

ÀMBIT 4. Comunicació no sexista

Objectiu: utilitzar sempre un llenguatge inclusiu en qualsevol àmbit de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones treballadores de l'ACT

Unitat impulsora: Organització i Gestió del Coneixement

Cada unitat haurà de revisar la documentació i programes amb els quals treballa i si és necessari, fer els canvis perquè s'utilitzi un llenguatge inclusiu.

Accions:

1. Revisió de la documentació i programes interns de si utilitzen llenguatge inclusiu.

Calendari: 2023

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre d'unitats que han fet aquesta revisió i correccions necessàries.
- Nombre de formularis en què s'inclou el llenguatge inclusiu i nombre de formularis revisats i modificats (inclusió de la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar).

Objectiu 4.3. Garantir que totes les descripcions d'ofertes laborals i de pràctiques utilitzin llenguatge inclusiu

ÀMBIT 4. Comunicació no sexista

Objectiu: utilitzar sempre un llenguatge inclusiu en qualsevol àmbit de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones que participin en els processos de selecció de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Utilitzar sempre el llenguatge inclusiu en les descripcions d'ofertes i durant tot el procés de selecció.

Calendari: quan es publiquin ofertes laborals i de pràctiques

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- De manera aleatòria, fer una revisió del llenguatge de les ofertes laborals i de pràctiques publicades.

Objectiu 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere a la Seguretat i Salut Laboral del personal, en sintonia amb el que estableix l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 del Consell de Relacions Laborals, i dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT 5. Salut laboral

Objectiu: garantir un ambient laboral saludable tenint en compte la perspectiva de gènere

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones treballadores de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Comunicar a l'empresa externa que gestiona la PRL la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases de Prevenció de Riscos Laborals (memòries, avaluacions, planificacions, etc.) i donar especial tractament als riscos psicosocials i a la salut mental, per tal de reduir aquests riscos. I fer-ne difusió dels canvis a tot el personal.

Calendari: 2023

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Inclusió de la perspectiva de gènere en totes les fases de la Prevenció de Riscos Laborals: SI/NO i nombre de documents en què s'ha incorporat.
- Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere realitzada: SI/NO.

Objectiu 5.2. Assegurar que tothom tingui coneixement del protocol d'intervenció davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.

Objectiu segons l'acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

- *Adoptar Protocols per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els quals s'incloguin tot els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards.*
- *Ser diligents en la resposta i establir mesures d'atenció i acompanyament a treballadores que han patit violències masclistes.*

ÀMBIT 5. Salut laboral

Objectiu: garantir un ambient laboral saludable tenint en compte la perspectiva de gènere

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: persones treballadores i en formació de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Fer la màxima difusió entre el personal del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, així com dels sistemes de sol·licitud d'intervenció.
 - Facilitar la lectura d'aquest protocol fent una infografia resumida, a través d'un vídeo... o qualsevol altre mètode més visual.
 - Fer una presentació d'aquest protocol per a tot el personal de l'ACT.
 - Incorporar un resum/infografia d'aquest protocol al manual d'acollida i fer-lo extensiu a tot el personal.
2. Determinar unitats encarregades per donar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic a les persones afectades per un possible assetjament i per a col·laborar i garantir la correcta aplicació dels protocols.
3. Incrementar la formació del personal en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com la informació, per a garantir la sensibilització del personal.

Calendari: 2023

Revisió: març 2023

Indicador/s relacionat/s:

- Presentació del protocol d'assetjament.
- Resum del protocol d'assetjament.
- Nombre de consultes relacionades amb el protocol d'assetjament sexual.
- Nombre de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i/o gènere (dades segregades per sexe i/o gènere, si es coneix).
- Difusió del Protocol d'Assetjament sexual realitzada: SI/NO.
- Nombre de visualitzacions del Protocol.
- Nombre de sol·licituds d'intervenció del protocol.
- Nombre de persones referents o unitats d'acompanyament i assessorament.
- Nombre de formacions sobre el Protocol d'Assetjament sexual impartides, desagregades per sexe i gènere (si es coneix), per tipologia de lloc de treball i per tipologia de temàtica.

Objectiu 5.3. Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral.

Espais inclusius: Promoure la realització de les adaptacions necessàries en les infraestructures i en les instal·lacions amb perspectiva de gènere (sales de lactància, canviadors, lavabos inclusius, incorporació de piques per a facilitar la gestió de la menstruació sostenible, etc.).

ÀMBIT 5. Salut laboral

Objectiu: garantir un ambient laboral saludable tenint en compte la perspectiva de gènere

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Revisar els espais, equipaments i instruments de treball, i introduir els canvis necessaris, de manera que els espais de treball tinguin en compte la perspectiva de gènere, la interseccionalitat i la diversitat, com és el cas de vestuaris, lavabos amb una pica interior per a l'ús de la copa menstrual, entre d'altres.
2. Analitzar l'adaptació dels lavabos perquè siguin inclusius en clau de gènere i que a la vegada incorporin mesures arquitectòniques facilitadores per a l'ús de productes mensuals (copa). Revisar la retolació per incloure la perspectiva de gènere i la diversitat LGBTI+.

Calendari: 2025

Revisió: març 2025

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre i tipologia d'espais, equipaments o instruments adaptats.
- Nombre de lavabos adaptats i amb retolació inclusiva.

Objectiu 5.4. Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i promoure el seu gaudiment igualitari entre homes i dones, així com pel que fa a les persones que ocupen llocs de comandament o responsabilitat.

ÀMBIT 5. Salut laboral

Objectiu: garantir un ambient laboral saludable tenint en compte la perspectiva de gènere

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Difondre les experiències de bones pràctiques en matèria de conciliació, corresponsabilitat i ètica de la cura a persones dependents a través dels espais de divulgació dels webs/intranets corresponents, especialment pel que fa a les persones que ocupen llocs de comandament o de responsabilitat.

Calendari: 2025

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Estudi de temps de treball/vida/cicle de vida realitzat: SI/NO.

Objectiu 5.5. Garantir que no es produeix cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere quant a les condicions laborals, tot analitzant la possible incidència de determinades condicions de treball pel que fa als llocs o ocupacions amb baixa presència de dones.

Reduir l'impacte de gènere pel que fa a la sinistralitat laboral.

ÀMBIT 5. Salut laboral

Objectiu: garantir un ambient laboral saludable tenint en compte la perspectiva de gènere

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. En la regulació, negociació o establiment d'acords en relació amb noves mesures o condicions laborals, acompanyar l'estudi o negociació d'aquestes mesures o condicions d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere així com en relació amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
2. Fer anàlisi per revisar la possible incidència de les condicions de treball (retribucions, horari, jornada, etc.) en relació amb la tipologia de llocs que ocupen dones i homes en el si de l'organització, i analitzar l'espai de treball que ocupen dones i homes, amb relació a la seguretat física i psicològica, les dimensions, situació, lluminositat, equipament, etc., i fent l'encreuament amb indicadors d'interseccionalitat (edat, discapacitat, etc.).
3. Realitzar un estudi del temps de treball/vida/cicle vital, per contemplar mesures que regulin i garanteixin, amb perspectiva de gènere, el dret a la desconexió digital, el dret al temps, evitar el risc de fatiga informàtica, etc.
4. Fer estudis aplicats per conèixer les causes de l'absentisme laboral per motius de salut i analitzar-les per col·lectius i per raó de sexe.
5. Potenciar la participació paritària com a delegats i delegades de prevenció i membres dels Comitès de Seguretat i Salut.
6. Analitzar i vetllar per l'adaptació dels Equips de Protecció, individuals i/o col·lectius, a les condicions i característiques de dones i homes.

Calendari: 2025

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats.
- Anàlisi sobre condicions de treball feta: SI/NO.
- Estudi de temps de treball/vida/cicle de vida realitzat: SI/NO.
- Estudi sobre absentisme laboral realitzat: SI/NO.
- Nombre de delegats/des de prevenció (dada desagregada per sexe).
- Nombre d'equips de protecció adaptats.

Objectiu 6.1. Difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, racionalització, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.

Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'ACT.

ÀMBIT 6. Reorganització del temps i corresponsabilitat

Objectiu: fomentar la conciliació i la corresponsabilitat en el personal de l'ACT

Grup(s) d'interès als que s'adreça o sobre el que té impacte: personal de l'ACT

Unitat impulsora: Gestió del Talent i Cultura Corporativa

Accions:

1. Analitzar les mesures existents de conciliació laboral i familiar i fer propostes d'ampliació o modificació d'aquestes mesures per tal d'adaptar-les a les necessitats actuals del personal i tenint en compte, especialment, les famílies monoparentals, la diversitat familiar i la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.
2. Elaborar document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos del temps (horaris màxims de convocatòria d'actes públics, horaris de pausa de dinar, tancament d'edificis públics, horaris màxims de convocatòria de reunions i convocatòria en horari de presència obligatòria, foment de les noves tecnologies per a la realització de reunions, bones pràctiques en la gestió eficaç de les reunions, garantir el dret a la desconexió digital, etc.).
3. Fer un estudi intern sobre noves formes d'organització i noves eines de gestió del temps de treball.

Calendari: 2025

Revisió: anual

Indicador/s relacionat/s:

- Anàlisi de mesures realitzada: SI/NO.
- Nombre de propostes fetes.
- Nombre de mesures adoptades.
- Elaboració document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos del temps realitzat: SI/NO.
- Percentatge de variació anual, desagregada per sexe, del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació.

5. Sistema d'avaluació i seguiment

El seguiment i l'avaluació són processos clau per conèixer el nivell d'execució de les mesures i l'assoliment dels resultats del pla d'igualtat. Amb aquest seguiment es vol mesurar el grau en què les accions s'estan realitzant, si s'està treballant per assolir els objectius i si cal fer alguna modificació o incorporació d'alguna acció.

Anualment es farà l'avaluació i seguiment del pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones d'altres gèneres en una reunió amb la comissió d'igualtat. També es preguntarà a les unitats implicades en algun àmbit d'actuació la seva percepció i si han recollit els indicadors de l'objectiu en el qual estava implicada la seva unitat.

Aquesta avaluació es realitzarà utilitzant les fitxes que s'han exposat a l'anterior apartat tenint en compte el calendari i els indicadors de cada objectiu. El març de 2026 es tornarà a passar l'enquesta que es va utilitzar en la diagnosi d'aquest pla d'igualtat (es podrà modificar segons es consideri en el moment) per comparar si les accions han tingut o no impacte. També es treballarà amb les bases de dades segregades per sexe i/o gènere (si es coneix).

Finalment, s'elaborarà un informe d'avaluació on es faci una anàlisi de cada àmbit d'actuació i les possibles modificacions al fet que pugui servir per al segon pla d'igualtat de l'ACT que es presentarà el març de 2026.