
Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores als centres educatius

Document aprovat per la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores) a 28 de maig de 2024



Aquest document està subjecte a una llicència Reconeixement 4.0 de Creative Commons.

Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar una obra derivada, sense cap restricció sempre que se'n citi el titular dels drets.

La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

© Generalitat de Catalunya

Departament d'Educació

Elaboració: Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores)

Edició: Gabinet Tècnic

Edició: Juny 2024

Abreviacions

Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació: Àrea TIC

Direcció General d'Atenció a la Família i Comunitat Educativa: DGAFCE

Direcció General d'Innovació, Digitalització i Currículum: DGIDC

Direcció General de Professorat: DG Professorat

Direcció de Serveis: D Serveis

Personal d'administració i serveis: PAS

Personal d'atenció educativa: PAE

Servei de Prevenció de Riscos Laborals: Servei PRL

Subdirecció General de la Funció Directiva i Lideratge Pedagògic: SGFDLP

Subdirecció General de Polítiques de Personal d'Administració i Serveis i Prevenció de Riscos Laborals: SGPASPRL

Sumari

Introducció.....	7
Principi d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional	7
Marc subjectiu	8
Articulació del Pla en la Comissió de seguiment	8
Emmarcament del Pla	10
Objectius i àmbits del Pla	11
Seguiment del Pla	12
Àmbits del Pla d'igualtat dels treballadors i les treballadores als centres educatius	14
Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere	14
Objectiu específic 1.1. 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'organització	14
Objectiu específic 1.2. Incorporar professionals/referents en matèria d'igualtat de gènere en el si de l'organització	16
Objectiu específic 1.3. Assolir una representació paritària en els òrgans col·legiats	17
Objectiu específic 1.4. Fer visible el compromís amb la comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere i interseccional, en el llenguatge i les imatges	18
Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu	19
Objectiu específic 2.1. Garantir l'assoliment d'una representació paritària entre els sexes en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, incloent-hi els òrgans avaluadors corresponents	19
Objectiu específic 2.2. Analitzar i detectar obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere i interseccional i generar mesures per mitigar-los (Trencament del sostre de vidre)	19
Objectiu específic 2.3. Atorgar més importància a la formació en promoció de la igualtat de gènere en la selecció i provisió de llocs de treball professional	22

Objectiu específic 2.4. Vetllar per fer un repartiment equitatiu dels càrrecs i les coordinacions, evitant la segregació horitzontal	23
Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat	24
Objectiu específic 3.1. Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere	24
Objectiu específic 3.2. Reduir la sinistralitat laboral des de la perspectiva de gènere	25
Objectiu específic 3.3. Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral	26
Àmbit 4: Reorganització del temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere	28
Objectiu específic 4.1. 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	28
Objectiu específic 4.2. Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya	29
Àmbit 5: Retribucions i valor del treball amb perspectiva de gènere	30
Objectiu específic 5.1. Avançar en la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	30
Objectiu específic 5.2. Valorar econòmicament ocupacions que tendeixen a una forta feminització	31
Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere	31
Objectiu específic 6.1. Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la promoció de la igualtat i l'abordatge de les violències	31
Objectiu específic 6.2. Impulsar que les persones formadores (siguin de l'Administració o d'empreses o entitats contractades) tinguin formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere	33
Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques	33
Objectiu específic 7.1. Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol 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 i el Protocol d'assetjament psicològic en l'àmbit laboral	33

Introducció

Aquest pla d'igualtat se circumscriu en l'Acord marc en relació amb els Plans d'igualtat de Gènere de d'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat a 11 d'octubre de 2023. Altrament, el Departament d'Educació participa de l'Òrgan paritari de polítiques d'igualtat (OPPI), i dels grups de treball que se'n deriven, de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Principi d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional

En l'Administració de la Generalitat de Catalunya comptem amb un sistema d'accés basat en el principi d'igualtat, mèrit i capacitat, i per tant es garanteix certa igualtat entre homes i dones; ara bé, encara persisteixen situacions on la igualtat efectiva i integral no s'ha assolit, com als centres educatius, que són l'objecte d'aquest pla.

És per això que ens plantejem si als centres educatius partim d'una representació equitativa i igualitària en càrrecs i òrgans directius, l'equilibri en l'ocupació d'espais i en l'accés als recursos i si dins dels centres educatius s'impulsa el procés de reflexió i transformació coeducativa oportuna. Cal avançar perquè entre els i les treballadores dels centres educatius no se segueixin models estereotipats i jerarquitzats, atès que és una qüestió del dret a la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores dels centres educatius, a més de ser una necessitat de l'escola coeducativa.

Les formes d'organització i funcionament que s'adoptin en aquest pla d'igualtat han d'ajudar a promoure valors com la cooperació, l'equitat, la solidaritat, la responsabilitat compartida, la corresponsabilitat, el respecte per les diferències i el rebuig a la violència.

Amb l'objectiu final de garantir activament la igualtat efectiva de dones i homes en el si dels centres educatius, a l'hora d'establir els objectius específics i de concretar les actuacions i de fer el tractament de les dades, s'han de tenir en compte les categories productores de desigualtats i de discriminacions (com el sexe, la diversitat sexual i de gènere, l'edat, la situació de discapacitat, la raça, l'ètnia, etc.). El Pla vol fomentar la igualtat efectiva i integral entre homes i dones, donant resposta a les necessitats diverses de les dones i dels homes i considerant les diferents identitats i expressions de gènere LGBTI+ i la diversitat ètnica i d'origen.

Marc subjectiu

S'acull a aquest pla d'igualtat el personal docent dels centres educatius. El personal d'administració i serveis (PAS) i el personal d'atenció educativa (PAE) que presten serveis en els centres educatius s'acullen al Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, si bé també els és d'aplicació, amb caràcter complementari, aquest pla, tenint en compte les especificitats dels centres educatius en els quals presten servei.

El Consorci d'Educació de Barcelona s'acull a aquest pla quant als i les docents de tots els centres educatius de la ciutat de Barcelona.

Articulació del Pla en la Comissió de seguiment

El Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, de 2015, feia referència als treballadors i les treballadores dels centres educatius, les polítiques educatives i la coeducació. Durant l'últim temps s'ha aplicat de forma prorrogada. Aquest pla comportà la constitució de la Comissió de seguiment del Pla, que en fa el seguiment i avaluació anual.

El Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores dels centres educatius dona resposta als treballadors i les treballadores del cos docent, i de forma extensiva al personal d'administració i serveis (PAS) i al personal d'atenció educativa (PAE) dels centres educatius. Per això, calia fer la diagnosi sobre l'estat d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores dels centres educatius i concretar les mesures i les actuacions, cosa que s'ha fet dins del marc de la Subcomissió d'igualtat paritària entre el Departament d'Educació i les organitzacions sindicals, tal com proposa l'article 15.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (Llei catalana) o l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei espanyola), i amb l'assessorament del Departament d'Igualtat i Feminismes i del Departament de la Presidència.

Ara bé, l'Acord marc en relació amb els Plans d'igualtat de Gènere de d'Administració de la Generalitat de Catalunya (que s'ha publicat conjuntament amb el Pla d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat de Catalunya) va més enllà d'un pla de treballadors i treballadores i fa referència a la transversalitat de la perspectiva de gènere, cosa que contribueix decisivament a tirar endavant unes polítiques educatives regides pel principi de la igualtat de gènere i interseccional. Amb tot, l'àmbit de la coeducació en queda exclòs, si bé es relaciona amb aquest Pla, tal com esmenta la diagnosi: "Es constata que és absolutament necessari implementar el pla per a la igualtat de gènere (treballadors/treballadores) de la mà de la coeducació en els centres". També hi queden excloses les mesures i actuacions que afecten els serveis territorials i els serveis centrals.

La coeducació s'ha anat desenvolupant al llarg dels cursos arran de plans i programes: Programa Coeduca't, Programa formatiu de prevenció de la violència masclista, Programa STEAMcat... Des de 2021, el Pla Les escoles lliures de violències comporta la formació en l'abordatge de violències amb perspectiva de gènere de forma sistemàtica en els diferents col·lectius de personal i ha comportat la creació de la Unitat de suport a l'alumnat en situació de violència, que acompanya els centres educatius en les situacions de violència que afecten l'alumnat.

Per poder fer el seguiment d'una forma unificada i global, en les memòries del pla d'igualtat de gènere anuals, es proposa de continuar recollint les actuacions que afectin les condicions laborals dels treballadors i les treballadores, les polítiques educatives, la coeducació que recau en tota la comunitat educativa i específicament en l'alumnat. Així mateix, es continuaran recollint les actuacions que s'impulsen des de les diferents direccions generals del Departament d'Educació que afecten els serveis territorials, els mateixos serveis centrals i els centres educatius.

Emmarcament del Pla

Els objectius generals i l'estructura d'aquest pla s'emmarquen dins de l'Acord marc en relació amb els Plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En la diagnosi s'ha tingut en compte l'anàlisi quantitativa efectuada per la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere, liderada per la Direcció de Serveis i creada dins la Comissió de seguiment del pla d'igualtat de gènere en el sistema educatiu, així com l'anàlisi qualitativa que ha estat encarregada per la Subcomissió al Grup d'educació i Gènere, de la Facultat de Ciències de l'Educació, de la Universitat Autònoma de Barcelona, i que ha comptat amb l'expertesa de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere. A partir d'aquesta diagnosi, la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores) ha acordat les mesures concretes del Pla d'igualtat de gènere quant als treballadors i les treballadores als centres educatius.

D'acord amb l'article 9¹ del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, es crea el Grup de treball paritari per a la igualtat de gènere entre el Departament d'Educació i la representació sindical per estudiar algunes de les actuacions que ho requereixin i per fer el seguiment de les actuacions consignades en aquest pla que afecta els treballadors i les treballadores dels centres educatius en cada curs escolar. Un cop aprovat l'informe anual de les mesures i actuacions del Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores als centres educatius i havent fet la proposta de millora de cara al proper curs, es trametrà l'informe i la concreció d'actuacions per al nou curs a la Comissió de seguiment del Pla. L'informe i la proposta de millora s'ha d'elaborar a final del curs escolar.

Objectius i àmbits del Pla

Objectius generals del pla

1. Reforçar les estructures i les eines de la transversalitat de gènere per a una Administració de la Generalitat de Catalunya equitativa, igualitària i feminista.

1 Article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla. 5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

2. Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els nivells de presa de decisió, de representació i de governança.

3. Aconseguir la tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació i violència masclista i violència LGBTI-fòbica en l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquests objectius 1, 2, 3 s'han d'incorporar en els següents **àmbits**:

- Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere.
- Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu.
- Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat.
- Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere.
- Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.
- Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere.
- Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

Seguiment del Pla

El seguiment sobre l'execució del Pla es farà anualment en base als indicadors establerts en cadascuna de les mesures/actuacions definides, tot tenint en compte el caràcter dinàmic i viu del Pla i la possibilitat d'incorporar noves

mesures, o actualitzar o modificar les existents, com a conseqüència de la detecció d'altres àrees de millora, prèvia negociació. Altrament, cal garantir el seguiment periòdic d'alguns indicadors fixos o indicadors clau.

Acabada la vigència inicial del Pla, de quatre cursos, s'ha de fer una avaluació final/global del Pla respecte del procés i grau d'implantació i acompliment, sobre els resultats obtinguts i sobre l'impacte de les mesures, que ha de servir per a l'elaboració d'un nou Pla, juntament amb la nova diagnosi.

Àmbits del Pla d'igualtat dels treballadors i les treballadores als centres educatius

Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere

Objectiu específic 1.1. 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'organització

Taula 1. Mesura 1.1.1. Registrar el Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores als centres educatius al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, fer màxima difusió del pla i dels protocols d'assetjament entre el personal

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.1.1.1. Registrament del Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores als centres educatius al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	D Serveis, Gabinet Tècnic
1.1.1.2. Difusió dels nous protocols: <u>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</u> i del <u>Protocol de prevenció de l'assetjament psicològic en l'àmbit laboral</u> a la Intranet – Portal de centre, a l'espai d'Igualtat de gènere i de Prevenció de riscos laborals.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic, Servei PRL

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.1.1.3. Difusió dels protocols d'assetjament i de l'enllaç d'igualtat de gènere de la Intranet – Portal de centre al personal PAS i PAE dels centres educatius per mitjà de la formació d'acollida ² .	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic, Servei de Formació
1.1.1.4. Difusió dels protocols d'assetjament i de l'enllaç d'igualtat de gènere de la Intranet – Portal de centres a tots els i les docents: formació a docents novells i novelles (personal interí i funcionari en pràctiques); informació a docents que accedeixen al centre directament; informació al Sensei, programa de residència inicial docent en centres.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Servei de Formació, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Gabinet Tècnic

Taula 2. Mesura 1.1.2. Millorar la perspectiva de gènere de les convocatòries i bases reguladores de les subvencions

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.1.2.1. Millora del procés de revisió de les convocatòries i bases reguladores de les subvencions per tal que tinguin impacte de gènere amb mirada interseccional.	2024-2025	Nombre de bases i convocatòries amb informe d'impacte de gènere de l'Institut Català de les Dones	Cost estructural	D Serveis

² La formació d'acollida al personal PAS i PAE engloba diferents mòduls entre els quals el de Prevenció de riscos laborals i el d'igualtat de gènere.

Taula 3. Mesura 1.1.3. Avançar en la introducció en els plecs de condicions tècniques i administratives dels contractes que les empreses de serveis han d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.1.3.1. Inclusió de la clàusula de llenguatge i imatges inclusives i no sexistes i difusió de documents de suport: <u>Tractament lingüístic del gènere en el Departament d'Educació.</u>	2024-2025	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	D Serveis

Objectiu específic 1.2. Incorporar professionals/referents en matèria d'igualtat de gènere en el si de l'organització

Taula 4. Mesura 1.2.1. Avançar en la implementació de la figura del coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar (COCOBE) als centres educatius

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.2.1.1. Formació inicial de 30h als i les noves coordinadores de coeducació, convivència i benestar.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Persones formades	8.000 €/ anualitat	DG Alumnat DGAFCE
1.2.1.2. Formació d'aprofundiment i seminaris als i les coordinadores de coeducació, convivència i benestar.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Persones formades	15.100 €/ anualitat	DG Alumnat DGAFCE

Objectiu específic 1.3. Assolir una representació paritària en els òrgans col·legiats

Taula 5. Mesura 1.3.1. Potenciar la participació paritària als òrgans col·legiats

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.3.1.1. Constitució paritària del Consell d'Educació de Catalunya.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	Consell d'Educació de Catalunya
1.3.1.2. Constitució paritària del Patronat de la Fundació per a l'Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	ESMUC
1.3.1.3. Constitució paritària del Patronat de la Fundació Privada Jove Orquestra Nacional de Catalunya (JONC).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	JONC
1.3.1.4. Constitució paritària de la Junta Central.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	SGFDLP
1.3.1.5. Constitució paritària de la Junta Permanent.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	SGFDLP
1.3.1.6. Comissió paritària de delegats i delegades de prevenció i membres dels Comitès de Seguretat i Salut.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Objectiu específic 1.4. Fer visible el compromís amb la comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere i interseccional, en el llenguatge i les imatges

Taula 6. Mesura 1.4.1. Garantir que tots els formularis i documents administratius siguin inclusius respecte al gènere, la diversitat LGBTI+ i la diversitat familiar

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.4.1.1. Elaboració de document de criteris de redacció de formularis per a les unitats (principalment Àrea TIC).	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic
1.4.1.2. Ampliació del catàleg de models normalitzats de formularis per als centres educatius.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic
1.4.1.3. Anàlisi intradepartamental dels casos de violència al personal dels centres educatius a causa de la vulneració de drets per motiu de gènere, diversitat LGBTI+ o diversitat familiar, discriminació racista i d'origen.	2024-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	Totes les unitats

Taula 7. Mesura 1.4.2. Difondre el document Tractament lingüístic del gènere en els centres educatius

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
1.4.2.1. Difusió del <u>Tractament lingüístic del gènere en els centres educatius</u> per diferents canals.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic

Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu

Objectiu específic 2.1. Garantir l'assoliment d'una representació paritària entre els sexes en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, incloent-hi els òrgans avaluadors corresponents

Taula 8. Mesura 2.1.1. Avançar en la recollida d'indicadors en la composició dels tribunals de selecció

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.1.1.1. Recollida de la composició dels tribunals dels Concurs oposició per a l'ingrés i accés a la funció pública docent i per a l'adquisició de noves especialitats (persones presentades i persones escollides).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.1.1.2. Composició dels òrgans de selecció PAS i PAE.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Objectiu específic 2.2. Analitzar i detectar obstacles que dificulten el desenvolupament professional amb perspectiva de gènere i interseccional i generar mesures per mitigar-los (Trencament del sostre de vidre)

Taula 9. Mesura 2.2.1. Avançar en la recollida d'indicadors de gènere

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.2.1.1. Recollida de la composició del personal docent per franja d'edat (menors	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
de 30 anys, entre 30 i 44 anys, entre 45 i 59 anys, més de 60 anys).				
2.2.1.2. Recollida de la composició del personal PAS als centres educatius (menors de 30 anys, entre 30 i 44 anys, entre 45 i 59 anys, més de 60 anys).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL; Banc de dades d'ocupació pública
2.2.1.3. Recollida de la composició del personal PAE als centres educatius (menors de 30 anys, entre 30 i 44 anys, entre 45 i 59 anys, més de 60 anys).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.4. Recollida de la composició del personal docent d'Educació infantil 1r cicle.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.5. Recollida de la composició del personal docent d'Educació infantil 2n cicle i primària (cos de mestres).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.6. Recollida de la composició del personal docent de cos de mestres, especialitat educació física i desagregats per franja d'edat (menors de 30 anys, entre 30 i 44 anys, entre 45 i 59 anys, més de 60 anys).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.7. Recollida de la composició del personal docent d'Educació secundària, per especialitats i desagregats per franja d'edat (menors de 30 anys, entre 30 i 44 anys, entre 45 i 59 anys, més de 60 anys).	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.2.1.8. Recollida de la composició del personal docent de règim especial.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.9. Recollida de la composició del personal docent d'Educació al llarg de la vida.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Estadística de l'Ensenyament
2.2.1.10. Recollida de les persones que van presentar sol·licitud per participar en el concurs oposició per a l'ingrés i accés a la funció pública docent (mestres, professorat d'ensenyament secundari, professorat tècnic de formació professional) i persones que es promocionen.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Registre informàtic de personal docent
2.2.1.11. Recollida de les persones que van presentar sol·licitud per participar en el concurs oposició pel torn de reserva per a aspirants amb discapacitat per a l'ingrés a la funció pública docent (mestres, professorat d'ensenyament secundari, professorat tècnic de formació professional) i persones que es promocionen.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat; Registre informàtic de personal docent
2.2.1.12. Recollida de les persones que van presentar sol·licitud per participar en el concurs oposició per a personal laboral d'atenció educativa, per especialitats, i persones que es promocionen.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL
2.2.1.13. Recollida de les persones que van presentar sol·licitud per participar en el concurs oposició pel torn de reserva per a	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
personal laboral d'atenció educativa, per especialitats, i persones que es promocionen.				

Objectiu específic 2.3. Atorgar més importància a la formació en promoció de la igualtat de gènere en la selecció i provisió de llocs de treball professional

Taula 10. Mesura 2.3.1. Valorar la formació en matèria d'igualtat de gènere com a estratègica

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.3.1.1. Inclusió com a mèrit de la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista en els processos de selecció i provisió de llocs de treball, especialment pel que fa als llocs directius, de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec.	A determinar	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Objectiu específic 2.4. Vetllar per fer un repartiment equitatiu dels càrrecs i les coordinacions, evitant la segregació horitzontal

Taula 11. Mesura 2.4.1. Avançar en la recollida d'indicadors

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.4.1.1. Composició que tendeixi a la paritat de les direccions dels centres educatius.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.2. Composició que tendeixi a la paritat d'altres càrrecs directrius.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.3. Composició que tendeixi a la paritat en les coordinacions.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.4. Composició que tendeixi a la paritat en les coordinacions de coeducació, convivència i benestar.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.5. Composició que tendeixi a la paritat en les coordinacions de prevenció de riscos laborals.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.6. Composició que tendeixi a la paritat en les coordinacions digitals.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DGIDC
2.4.1.7. Composició que tendeixi a la paritat en les mentories digitals.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DGIDC
2.4.1.8. Composició que tendeixi a la paritat en les tutories.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	DG Professorat
2.4.1.9. Composició que tendeixi a la paritat del càrrec de subdirector o subdirectora a Inspecció d'Educació.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SG Inspecció d'Educació

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
2.4.1.10. Composició que tendeixi a la paritat del càrrec de cap d'inspecció.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SG Inspecció d'Educació
2.4.1.11. Composició que tendeixi a la paritat del càrrec d'inspector/a en cap adjunt/a.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SG Inspecció d'Educació
2.4.1.12. Composició que tendeixi a la paritat en la Junta Central de directors i directores.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGFDLP
2.4.1.13. Composició que tendeixi a la paritat en la Junta Permanent.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGFDLP

Àmbit 3: Condicions laborals i salut per a l'equitat

Objectiu específic 3.1. Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Taula 12. Mesura 3.1.1. Dissenyar material divulgatiu per informar i sensibilitzar sobre productes tòxics, cancerígens o mutagènics, que afecten la reproducció, en el transcurs de l'embaràs o de la lactància

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.1.1.1. Creació i difusió d'infografia amb recomanacions preventives.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Taula 9. Mesura 3.1.2. Incloure la perspectiva de gènere en totes les fases de la prevenció de riscos laborals (memòries, avaluacions, planificacions...) i donar especial tractament als riscos psicosocials i a la salut mental, per tal de reduir aquests riscos

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.1.2.1. Incorporació de la perspectiva de gènere al curs de formació de prevenció de riscos laborals als i les coordinadores de prevenció de riscos laborals dels centres educatius.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPASPRL

Objectiu específic 3.2. Reduir la sinistralitat laboral des de la perspectiva de gènere

Taula 10. Mesura 3.2.1. Implementar un programa d'acompanyament psicològic i suport emocional dirigit al personal treballador del Departament

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.2.1.1. Derivació de casos de fets inclosos en el <u>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, Protocol de prevenció de l'assetjament psicològic en l'àmbit laboral, i Protocol de prevenció, detecció i actuació davant situacions de violència envers treballadors dependents del Departament d'Educació que presenten serveis en</u>	2024-2025	Nombre de casos derivats	30.000 €	SGPPASPRL

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
unitats administratives, produïdes com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, i de danys als bens de l'Administració així com d'altres fets traumàtics ocorreguts dins l'entorn laboral i casos que es deriven de l'art. 25 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.				

Objectiu específic 3.3. Revisar els espais, equipaments i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral

Taula 11. Mesura 3.3.1. Construir pica interior per a l'ús de la copa menstrual en lavabos

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.3.1.1. Construcció de lavabos amb pica inclosa per facilitar l'ús de la copa menstrual i la intimitat.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Lavabos construïts per servei territorial	1.000.000 €/anualitat	DG Centres Públics

Taula 12. Mesura 3.3.2. Dur a terme un procés participatiu per a la creació de nous centres en què es fan consideracions sobre l'espai

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.3.2.1. Implementació dels processos participatius en la creació dels nous centres educatius.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Nombre de processos participatius efectuats per curs escolar	Cost estructural	DG Centres Públics

Taula 13. Mesura 3.3. Proposta de senyalització de lavabos aptes per a l'ús de productes mensuals reutilitzables als centres educatius, entre d'altres propostes de senyalització útils per a lavabos i dutxes als centres educatius, dins del marc del Programa Talent creatiu i empresa

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
3.3.3.1. Encàrrec professionalitzador de senyalètica per a lavabos per a ús de la copa menstrual i inclusius, dins del Programa Talent creatiu i empresa.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic, DG Centres Públics, DG Formació Professional
3.3.3.2. Difusió de les propostes guanyadores de senyalització de lavabos del Programa Talent creatiu i empresa.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	Gabinet Tècnic, DG Centres Públics, DG Formació Professional

Àmbit 4: Reorganització del temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere

Objectiu específic 4.1. 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

Taula 14. Mesura 4.1.1. Divulgar el dret a les mesures de corresponsabilitat entre els treballadors i les treballadores i envers les famílies per tal d'acceptar positivament les reduccions de jornades laborals de tutores

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.1.1.1. Elaboració i difusió d'infografia sobre la necessitat de corresponsabilitat i el dret d'exercir-la.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	565 €	SGPPASPRL, DG Professorat, Gabinet Tècnic

Taula 15. Mesura 4.1.2. Divulgar el dret de cura a la gent gran

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.1.2.1. Elaboració i difusió d'infografia sobre la necessitat de corresponsabilitat i el dret d'exercir-la.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	565 €	SGPPASPRL, DG Professorat, Gabinet Tècnic

Taula 16. Mesura 4.1.3. Divulgar el dret de cura de famílies monoparentals

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.1.3.1. Elaboració i difusió d'infografia sobre la necessitat de corresponsabilitat i el dret d'exercir-la.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	565 €	SGPPASPRL, DG Professorat, Gabinet Tècnic

Taula 21. Mesura 4.1.4. Divulgar la conciliació familiar per incentivar que els treballadors dels centres educatius s'impliquin en les cures personals

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.1.4.1. Elaboració i difusió d'infografia sobre la necessitat de corresponsabilitat i el dret d'exercir-la.	2024-2025	Efectuada/no efectuada	565 €	SGPPASPRL, DG Professorat, Gabinet Tècnic

Objectiu específic 4.2. Adequar les mesures de conciliació i d'organització del temps vigents a les necessitats actuals de les treballadores i dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**Taula 22. Mesura 4.2.1. Avançar en la recollida d'indicadors sobre les mesures de conciliació i organització del temps**

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.2.1.1. Concessió de diferents tipologies de permisos, llicències i reduccions.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPPASPRL, DG Professorat

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.2.1.2. Seguiment dels dubtes, queixes relatives al compliment de les mesures de conciliació.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/no efectuada	Cost estructural	SGPPASPRL, DG Professorat

Taula 23. Mesura 4.2.2. Minimitzar al màxim les reduccions de jornades que solen minvar el salari de les dones i que no promocionen la coresponsabilitat entre homes i dones

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
4.2.2.1 Acció de comunicació i sensibilització a direccions perquè a nivell organitzatiu es plantegin mesures de flexibilització més enllà de les reduccions de jornades.	2024-2025	Efectuada /no efectuada	Cost estructural	D Serveis, DG Professorat, Gabinet Tècnic, SGFDLP

Àmbit 5: Retribucions i valor del treball amb perspectiva de gènere

Objectiu específic 5.1. Avançar en la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere

Taula 24. Mesura 5.1.1. Estudiar els llocs de treball dels centres educatius amb perspectiva de gènere

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
5.1.1.1. Elaboració d'un estudi sobre els llocs de treball amb perspectiva de gènere.	2024-2028	Efectuada/ no efectuada	Cost estructural	Grup de treball paritari per a la igualtat de gènere

Objectiu específic 5.2. Valorar econòmicament ocupacions que tendeixen a una forta feminització

Taula 25. Mesura 5.2.1. Desplegar la figura del coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar (COCOBE) als centres educatius

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
5.2.1.1. Designació dels coordinadors i les coordinadores.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	nombre de coordinadors/es segons tipologia de centre	98.025.000 € aproximats/ anualitat	DG Professorat

Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere

Objectiu específic 6.1. Formar, conscienciar i sensibilitzar tot el personal en relació amb la promoció de la igualtat i l'abordatge de les violències

Taula 26. Mesura 6.1.1. Impulsar l'accés a la formació en transversalitat de la perspectiva de gènere, coeducació i abordatge de les violències masclistes a totes les persones de l'organització i especialment a les persones de les àrees de Recursos Humans, de Prevenció de Riscos Laborals, de persones que participen en processos selectius, àrees de comunicació, personal d'atenció al públic o amb tracte directe amb la ciutadania i personal directiu, de comandament o amb personal a càrrec

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
6.1.1.1. Pla formatiu Les escoles lliures de violències.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Nom formacions; persones formades	80.000 €/ anualitat	DG Alumnat

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
6.1.1.2. Formació en coeducació	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Nom formacions; persones formades	40.000 €/ anualitat	DG Alumnat
6.1.1.3. Formació d'acollida d'igualtat de gènere al personal PAS i PAE dels centres educatius	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Persones formades	Cost estructural	Servei de Formació
6.1.1.4. Formació en pràctiques restauratives	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Efectuada/ no efectuada	240.300 €/ anualitat	DGFACE
6.1.1.5. Programa formatiu de prevenció de la violència masclista (docents) ³ .	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Persones formades	34.800 €/ anualitat	DGFACE
6.1.1.6. Curs de coeducació per a una educació no sexista i curs d'aprofundiment adreçats a docents dels centres de formació de persones adultes.	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Persones formades	1.800 €/ anualitat	DGIDC
6.1.1.7. Formació d'interculturalitat	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Nom formacions; persones formades	16.400 €/ anualitat	DGAFCE

³ S'hi inclou la formació individual al Curs de Prevenció de la violència masclista en l'àmbit educatiu i la formació docent que s'ofereix conjuntament amb els tallers a alumnat i famílies.

Objectiu específic 6.2. Impulsar que les persones formadores (siguin de l'Administració o d'empreses o entitats contractades) tinguin formació bàsica en igualtat i perspectiva de gènere

Taula 27. Mesura 6.2.1. Demanar el requisit de la perspectiva de gènere als i les formadores de formadors

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
6.2.1.1. Incorporació del criteri de la formació amb perspectiva de gènere a la publicació de l'anunci del contracte formatiu.	2024-2025	Nombre de formacions publicades amb el criteri d'igualtat de gènere	Cost estructural	Servei de Formació
6.2.1.2. Convocatòria oberta de formació de formadors (PAS/PAE i docents) associada amb coneixements d'igualtat de gènere.	2025-2026	Nombre de formacions publicades amb el criteri d'igualtat de gènere	Cost estructural	Servei de Formació

Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

Objectiu específic 7.1. Implantar actuacions per fer més efectiu el Protocol 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 i el Protocol d'assetjament psicològic en l'àmbit laboral

Taula 28. Mesura 7.1.1. Adoptar el Protocol 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 tots els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards, així com el Protocol d'assetjament psicològic en l'àmbit laboral

Actuació	Temporització	Indicador	Import	Responsable
7.1.1.1. Adopció del <u>Protocol 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</u> , en els quals s'incloguin tots els mecanismes de prevenció, tolerància zero i resposta adequada sota els estàndards, així com el <u>Protocol d'assetjament psicològic en l'àmbit laboral</u> .	2024-2025; 2025-2026; 2026-2027; 2027-2028	Nombre de casos	Cost estructural	SGPASPRL