



**PLAN DE IGUALDAD
DE AQU CATALUNYA
2024-2027**

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

C. de Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Documento aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AQU Catalunya el 13 de diciembre de 2023 y ratificado por el director de AQU Catalunya y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AQU Catalunya el 22 de diciembre de 2023.

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

Con la colaboración de: Esther Adot Giménez, Esteve Arboix Codina, Carmen Bernabé Arroyo, Georgina Carbó Linaza, Carlota Manzanares Garcia, José Luís Mateos González, Erica Sereno Ruiz y Carme Torrente Martínez

Primera edición: enero de 2024

El contenido de este documento está sujeto a la licencia de [ofrecimiento al dominio público \(CC0 1.0 Universal\)](#) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar, distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso para fines comerciales, sin pedir permiso.



SUMARIO

PRESENTACIÓN	5
CONFECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUNYA 2024-2027	5
PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUÑA 2024-2027	6
1. Cultura y gestión organizativa	7
2. Selección, promoción y desarrollo profesional	9
3. Formación	10
4. Reorganización del tiempo y fomento de la corresponsabilidad	12
5. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
6. Prevención, actuación y erradicación del acoso sexual.....	14
7. Salud laboral	15
DIFUSIÓN	16
SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN.....	16

PRESENTACIÓN

El PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUNYA 2024-2027 es el primer plan de estas características que ha elaborado la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya).

Aparte de cumplir con los requerimientos que recogen el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la Ciencia, y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el Plan de Igualdad quiere dar respuesta a las inquietudes del personal de la Agencia en materia de igualdad y de perspectiva de género.

El objetivo de este documento es impulsar actuaciones durante su periodo de vigencia que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación de las personas de los colectivos LGTBI+, teniendo en cuenta el diagnóstico de situación de AQU Catalunya.

CONFECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUNYA 2024-2027

Para llevar a cabo el Plan de Igualdad, se ha constituido una comisión negociadora formada por las personas representantes del personal y de la dirección de AQU Catalunya y por una persona experta en materia de igualdad entre el personal de la Agencia.

La Comisión Negociadora ha validado el diagnóstico de situación que se ha elaborado siguiendo la *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions* (edición 2021) de la Generalitat de Catalunya. Los datos registrales para la elaboración del diagnóstico han tomado como referencia la fecha de 31 de diciembre de 2022 y, en lo que se refiere a los apartados de la guía que incluyen la percepción del personal, se han tenido en cuenta los resultados de la encuesta al personal de AQU Catalunya, que se llevó a cabo entre el 15 y el 23 de mayo de 2023.

A partir de la validación del diagnóstico, se ha constituido un grupo de trabajo formado por personal de todas las áreas de la Agencia, de todas las categorías laborales y paritario en lo que respecta al género. Tomando como punto de partida el diagnóstico de situación de AQU Catalunya y el Plan de Igualdad de Género de la Administración de la Generalitat de Catalunya para el periodo 2023-2027, el grupo de trabajo ha propuesto, a partir de unos ejes de actuación, objetivos, actuaciones, indicadores y un calendario de elaboración.

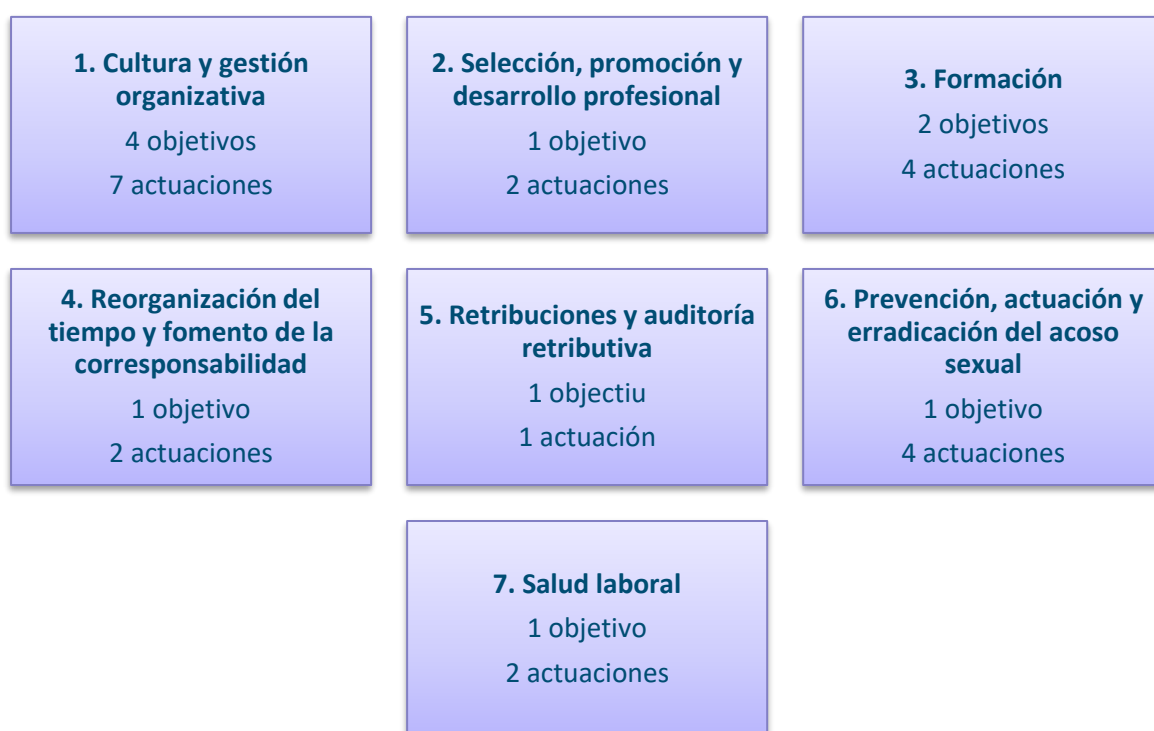
Por último, las actuaciones se han elevado a la Comisión Negociadora para su negociación y aprobación. El 13 de diciembre de 2023 la Comisión Negociadora aprobó el PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUNYA 2024-2027.

PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUÑA 2024-2027

El Plan de Igualdad es de aplicación para el personal laboral de la Agencia, con independencia de su modalidad contractual. Su periodo de vigencia es el cuatrienio 2024-2027.

El PLAN DE IGUALDAD DE AQU CATALUNYA 2024-2027 se estructura en 7 ejes estratégicos que, al mismo tiempo, se desglosan en 11 objetivos y 22 actuaciones.

Figura 1. Número de objetivos y actuaciones por ejes



A continuación, se detallan los objetivos y actuaciones que se desarrollarán durante el próximo cuatrienio.

1. Cultura y gestión organizativa

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Alcanzar una representación y una participación paritarias en los órganos colegiados, las comisiones de evaluación y la representación sindical.	1.1. Continuar manteniendo la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de AQU Catalunya, cuyos nombramientos y designaciones dependen exclusivamente de la Agencia, de conformidad con el artículo 12 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.	Mantener los porcentajes dentro del intervalo de representación paritaria (40-60 %) de los órganos colegiados de AQU Catalunya, cuyos nombramientos y designaciones dependen exclusivamente de la Agencia.	Anual (2024, 2025, 2026 y 2027)
2. Fomentar y visibilizar una cultura de igualdad de género que garantice la perspectiva de género en el funcionamiento de la organización.	2.1. Introducir en la contratación administrativa en contratos no menores las cláusulas sociales relativas a la igualdad como criterio de puntuación extraordinario y de desempate.	Tener introducida la cláusula social en materia de igualdad para contratos no menores.	2024
	2.2. Introducir en la documentación informativa dirigida a las empresas contratadas por AQU Catalunya la obligatoriedad de tener aprobado un plan de igualdad propio en caso de que cumplan los requisitos legales correspondientes.	Tener introducida en la documentación que se envía a las empresas contratadas por AQU Catalunya la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad en caso de que cumplan los requisitos legales correspondientes.	2024
3. Implementar el uso inclusivo y no sexista en la comunicación escrita, visual y gráfica.	3.1. Desarrollar los criterios en lo que respecta al lenguaje inclusivo en la <i>Guía de usos de la lengua</i> de AQU Catalunya.	Disponer de los criterios relativos a la introducción del lenguaje inclusivo en la <i>Guía de usos de la lengua</i> de AQU Catalunya.	2024

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
	3.2. Elaborar pautas para garantizar que las imágenes (fotografías, infografías, vídeos, etc.) que se incorporen en todos los soportes comunicativos sean inclusivas y no representen un uso sexista o androcéntrico, ni perpetúen los estereotipos sexistas.	Tener elaboradas las pautas que se aplicarían a las imágenes que gestiona AQU Catalunya (fotografías, infografías, vídeos, etc.).	2025
	3.3. Garantizar que todos los formularios internos que recojan datos personales incorporen, si es necesario, la cuestión relativa al género, a efectos de incluir el tratamiento neutro y el nombre sentido.	Tener identificados y adaptados los formularios internos con perspectiva de género, para que incluyan el nombre sentido y, en su caso, la referencia de no binarismo a efectos de tratamiento neutro.	2025
4. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación.	4.1. Velar por que el conjunto de los procesos de evaluación de AQU Catalunya incluyan la perspectiva de género. ¹	Tener recogidas las actuaciones por procesos de evaluación.	2025-2027

¹ Para dar respuesta al punto 2 de la disposición transitoria segunda de la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la Ciencia, y al artículo 5.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

2. Selección, promoción y desarrollo profesional

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Garantizar que los procesos de selección, contratación y promoción incluyen la perspectiva de género.	1.1. Analizar cómo introducir la perspectiva de género en los criterios para la asignación de los responsables y el equipo del proyecto.	Tener establecidos los criterios para la asignación de los responsables y el equipo del proyecto.	2026
	1.2. Estudiar la posibilidad de introducir en los procesos selectivos la perspectiva de género (temarios, méritos, criterios de desempate, etc.) y aspectos relacionados con la conciliación.	Realizar un análisis para la introducción en los procesos selectivos de la perspectiva de género y aspectos relacionados con la conciliación.	2027

3. Formación

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Formar en igualdad y perspectiva de género de acuerdo a las necesidades formativas específicas del puesto de trabajo.	1.1. Realizar cursos específicos en igualdad y perspectiva de género para el personal de AQU Catalunya vinculados a sus funciones: <ul style="list-style-type: none"> - Personal directivo y mandos (procesos de selección y gestión de personal) - Personal de Recursos Humanos (gestión de personal) - Personal de Comunicación (lenguaje e imagen gráfica) - Referentes y personas implicadas en la Comisión <i>ad hoc</i> (protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) - Miembros del Comité de Empresa 	Realizar una actividad formativa para cada grupo específico durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	2026
2. Formar y concienciar a todo el personal en relación con la igualdad y la perspectiva de género, garantizando la igualdad en el acceso a la formación.	2.1. Organizar cada dos años cursos sobre temáticas relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género dirigidas a todo el personal, que incluyan información sobre igualdad, perspectiva de género, comunidad LGTBI+, identidad sexual, orientación sexual, expresión de género y corresponsabilidad.	Formar a todo el personal en igualdad y perspectiva de género dos veces durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.	2024 y 2026
	2.2. Realizar campañas de sensibilización (a través de material escrito, audiovisual, etc.)	Llevar a cabo dos campañas de sensibilización en igualdad y perspectiva de género en el periodo	2025 y 2027

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
	en materia de igualdad y perspectiva de género.	de vigencia del Plan de Igualdad, preferentemente los años en los que no hay formación organizada por AQU Catalunya.	
	2.3. Elaborar pautas y enviarlas a las empresas formadoras para que el material formativo cumpla con los requisitos en igualdad y perspectiva de género.	Disponer de las pautas que aseguren el cumplimiento de los requisitos en igualdad y perspectiva de género, e incorporarlas a los procesos de gestión de la formación para que se envíen a las empresas o personas formadoras.	2025

4. Reorganización del tiempo y fomento de la corresponsabilidad

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
<p>1. Mejorar el conocimiento del personal en relación a las medidas de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad.</p>	<p>1.1. Mejorar la visibilidad de las medidas de conciliación (permisos y licencias, desconexión digital, etc.) de que dispone el personal de AQU Catalunya en SharePoint y el acceso a ellas.</p>	<p>Haber llevado a cabo la mejora.</p>	<p>2026</p>
	<p>1.2. Realizar una campaña de difusión en relación con las medidas de conciliación de las que dispone el personal de AQU Catalunya.</p>	<p>Llevar a cabo la campaña de difusión.</p>	<p>2026</p>

5. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Crear el registro salarial para contribuir a la transparencia.	1.1. Elaborar el registro salarial anual, a fin de dar máxima transparencia a las retribuciones percibidas por el personal.	Elaborar el registro anualmente.	Anual (2024, 2025, 2026 y 2027)

6. Prevención, actuación y erradicación del acoso sexual

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Sensibilizar e informar al personal de sus derechos y deberes y de sus herramientas para denunciar situaciones de acoso de este tipo en la organización.	1.1. Crear un espacio de acceso directo al <i>Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en AQU Catalunya</i> desde SharePoint, que sea visualmente identificable para facilitar su disponibilidad y la sensibilización del personal.	Crear el espacio de difusión del <i>Protocolo</i> .	2024
	1.2. Reforzar la información periódica sobre el <i>Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en AQU Catalunya</i> .	Realizar dos campañas de sensibilización sobre el <i>Protocolo</i> .	2025 y 2027
	1.3. Actualizar el <i>Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en AQU Catalunya</i> , incluyendo los supuestos de acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.	Mantener actualizado el <i>Protocolo</i> .	2026
	1.4. Realizar el seguimiento de la percepción del personal en relación con la erradicación del acoso sexual o por razón de sexo.	Realizar cada dos años una encuesta para conocer la percepción del personal sobre posibles casos de acoso.	2025 y 2027

7. Salud laboral

Objetivos	Actuaciones	Indicador	Plazo
1. Realizar una actuación preventiva de riesgos laborales con perspectiva de género.	1.1. Aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión del climaterio y la menstruación, y de la sintomatología asociada.	Realizar dos campañas de sensibilización sobre el conocimiento y la comprensión del climaterio y la menstruación, y de la sintomatología asociada.	2025 y 2027
	1.2. Analizar las mejoras relacionadas con la perspectiva de género en el ámbito de la salud, la seguridad y los riesgos laborales.	Realizar un análisis sobre las mejoras relacionadas con la perspectiva de género en el ámbito de la salud, la seguridad y los riesgos laborales.	2026

DIFUSIÓN

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se publicará en el registro oficial correspondiente, y también se hará público en el portal de transparencia de la web de AQU Catalunya.

Asimismo, se colgará en la intranet de AQU Catalunya, en el apartado público de Recursos Humanos, y se hará la presentación al personal de la Agencia durante el primer semestre de 2024.

SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN

El Comité de Coordinación Interna de AQU Catalunya, formado por todos los jefes de área de la Agencia, realizará un seguimiento trimestral de la ejecución de las actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad. El resultado del seguimiento se hará público al personal de AQU Catalunya a través de las actas de las reuniones. Los resultados también se enviarán al Comité de Empresa, donde están representados de forma paritaria el personal y la dirección de la Agencia.

Una vez al año el Comité de Empresa realizará una valoración de la ejecución del Plan de Igualdad, que podrá comportar la revisión de las actuaciones, teniendo en consideración los indicadores y los objetivos establecidos.

También una vez al año se rendirá cuentas sobre la ejecución del Plan al Consejo de Gobierno de AQU Catalunya, por medio del informe anual de metaevaluación, que se hará público.

Al final del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará un informe que valorará la ejecución de las actuaciones del Plan y que deberá ser aprobado por el Comité de Empresa.

Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña

Enero de 2024 · AQU-2-2024-ES



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