



PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL SÍNDIC DE GREUGES

PLA D'ACCIONS (2019-2022)

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

ÍNDEX

PREFACI	3
Compromís del Síndic de Greuges amb la igualtat efectiva de dones i homes, la igualtat de tracte i la no-discriminació	3
INTRODUCCIÓ	5
Marc normatiu	5
Procés d'elaboració del Pla d'igualtat	5
Objectiu general, objectius estratègics i eixos d'actuació	6
EIX 1. UNA FERMA CULTURA DE LA IGUALTAT EN EL SI DE LA INSTITUCIÓ	8
O.E.1.1. Impulsar la cultura de la igualtat en la planificació de les actuacions i en la prestació del servei a la ciutadania	8
O.E.1.2. Exterioritzar el compromís del Síndic de Greuges amb la igualtat	10
O.E. 1.3. Garantir el desplegament efectiu del Pla d'igualtat	11
EIX 2. UNA ACCIÓ DEL SÍNDIC DE GREUGES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	12
O.E.2.1. Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en totes les actuacions del Síndic de Greuges	12
O.E.2.2. Desenvolupar una política comunicativa amb perspectiva de gènere i amb perspectiva LGBTI	14
O.E.2.3. Millorar l'outreach del Síndic envers les dones i el col·lectiu LGBTI.....	15
EIX 3. UNA INSTITUCIÓ COMPROMESA AMB L'ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LA LGBTIFÒBIA	16
O.E.3.1.Sensibilitzar el conjunt de la societat i supervisar les actuacions públiques en matèria de prevenció de la violència masclista i atenció a les dones i infants que la pateixen	16
O.E.3.2. Sensibilitzar el conjunt de la societat i supervisar les actuacions públiques en matèria de prevenció de la LGBTIfòbia i atenció a les persones que la pateixen ..	18
EIX 4. IGUALTAT EN L'ACCÉS AL TREBALL, LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL I LES CONDICIONS LABORALS	19
O.E.4.1. Implementar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que garanteixin la igualtat	19
O.E.4.2. Assegurar un entorn laboral i clima de treball igualitari	20

PREFACI

Compromís del Síndic de Greuges amb la igualtat efectiva de dones i homes, la igualtat de tracte i la no-discriminació

El primer Pla d'igualtat de gènere del Síndic de Greuges és la conseqüència lògica del mandat estatutari i legal de la institució com a defensora dels drets i les llibertats reconeguts en la Constitució, l'Estatut i els tractats internacionals.

Aquest mandat s'ha vist reforçat en els darrers anys per la referència al Síndic com a garant dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI que trobem en les lleis 11/2014 i 17/2015 del Parlament de Catalunya. Fruit d'aquests mandats, i del compromís del Síndic, la institució ha reforçat el seu perfil en perspectiva de gènere, entre d'altres, amb l'elaboració d'informes monogràfics (El Síndic de Greuges davant els reptes de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Dos anys de vigència de la Llei 11/2014 pels drets LGBTI: les actuacions del Síndic), i amb l'obertura d'actuacions d'ofici relatives a la paritat en els càrrecs públics o la discriminació de la dona en la indumentària.

Així mateix, aquesta expressió externa del compromís del Síndic amb la igualtat de gènere ha estat possible per la conformació en el si de la institució d'un incipient equip de persones amb la formació adequada per tractar aquestes qüestions de manera especialitzada, amb el benentès que tota la institució s'està implicant des del primer moment a dotar de perspectiva de gènere les actuacions del Síndic a tots els nivells, dins i fora de la institució.

Agraïxo a l'equip de consultores externes i a les treballadores de la institució que n'han estat contraparts la seva implicació en l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere del Síndic de Greuges; un pla que començarem a aplicar amb convenciment de manera immediata i progressiva, i que de ben segur reforçarà el paper de la institució en els drets de les dones i del col·lectiu LGBTI.

Barcelona, 24 de gener de 2019.

INTRODUCCIÓ

Marc normatiu

El Pla d'igualtat del Síndic de Greuges es fonamenta en la incorporació transversal de la perspectiva de la igualtat de gènere en totes les actuacions de la institució, tenint en compte que aquest és un principi rector de l'actuació dels poders públics, tal com estableixen l'Estatut de Catalunya (2006), la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i també la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, juntament amb nombrosos documents de referència europeus i internacionals. Pel que fa a l'àmbit de la violència masclista, el Pla d'igualtat pren com a referència la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. El Pla d'igualtat també incorpora la perspectiva LGBTI, recollida en la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Cal recordar que el marc normatiu català atorga al Síndic de Greuges l'autoritat i el mandat en defensa de drets en matèria de no-discriminació per raó de gènere que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions o de persones, tant públiques com privades (article 57, Llei 17/2015).

El Síndic també té l'encàrrec de vetllar pel dret a la no-discriminació, amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi (article 5, Llei 11/2014), i d'exercir les funcions relatives a la defensa de drets i llibertats en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions, tant públiques com privades (disp. add. 3a, Llei 11/2014).

Procés d'elaboració del Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat s'ha elaborat a partir de diverses fases. En una primera fase es va fer un estudi diagnòstic del grau d'inclusió de la perspectiva de gènere i de la perspectiva LGBTI en el conjunt de l'actuació del Síndic de Greuges,¹ tant en el vessant intern com extern. En la segona fase, es va redactar el pla d'accions, en consulta amb el personal de la institució, que va ser aprovat pel Consell de Direcció de la institució.

En la tercera i última fase, el Pla d'igualtat es lliurarà al Parlament de Catalunya per a la seva consideració en la comissió parlamentària competent. Així mateix, se'n donarà trasllat a l'Institut Català de les Dones i a la Secretaria d'Igualtat del Departament de Treball, Benestar i Família, amb qui el Síndic té convenis de col·laboració específics per al foment dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI. Finalment, el Pla es posarà en coneixement de la societat en general i de les associacions de defensa dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI en particular.

¹ Les expertes en gènere que han acompanyat la institució en la realització de la diagnosi i la redacció del pla d'accions són Maria de la Fuente Vázquez, presidenta de l'Associació iQ; Mireia Duran Brugada, consultora de l'Associació iQ; Marisa Fernández Gálvez, advocada i responsable de la Comissió d'Igualtat de l'associació Dones Juristes, i Tània Verge Mestre, professora agregada de la Universitat Pompeu Fabra i directora de la Unitat d'Igualtat en aquesta mateixa universitat.

Objectiu general, objectius estratègics i eixos d'actuació

A partir dels punts febles i punts forts detectats en la fase de diagnòstic, s'han establert un conjunt d'objectius generals i estratègics i tot un seguit d'accions estructurades en quatre grans eixos d'actuació. El Pla d'igualtat té una durada prevista de quatre anys que s'estén al període 2019-2022. Amb l'objectiu de garantir-ne la implementació efectiva, el mateix Pla estableix un mecanisme per a la supervisió i l'avaluació de l'execució de les actuacions.

L'objectiu general del Pla d'igualtat és promoure una societat justa i igualitària a Catalunya, de manera que es contribueixi a crear una cultura institucional, tant dins com fora del Síndic, que fomenti la igualtat efectiva de dones i homes, i també la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI. D'aquesta manera, el Pla d'igualtat del Síndic de Greuges té com a destinataris tant el personal de la institució com el conjunt de la ciutadania de Catalunya, que es beneficiarà de l'impuls del desplegament de les mesures contingudes en la Llei 17/2015 i en la Llei 11/2014.

El Pla s'organitza en quatre grans eixos d'actuació. El primer eix s'orienta a enfortir la cultura de la igualtat en el si de la institució, tot reforçant les pràctiques i la cultura organitzativa del Síndic de Greuges que garanteixin la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere. No obstant això, no es tracta només d'un eix de treball intern de la institució, sinó que el Síndic de Greuges també vol projectar el seu ferm compromís amb la igualtat cap a l'exterior, amb la finalitat d'esdevenir un model de referència per a altres actors públics i privats i per a la ciutadania. El segon eix se centra en la transversalització de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en el conjunt d'actuacions del Síndic, incloent-hi la política comunicativa i les activitats d'outreach envers les dones i el col·lectiu LGBTI. Atesos la prevalença i l'impacte que generen la violència masclista en totes les seves formes (física, psicològica, sexual i econòmica) i la LGBTIfòbia, tant sobre les dones i les persones del col·lectiu LGBTI que la pateixen com sobre el conjunt de la societat, el Pla d'igualtat hi dedica un eix propi, el tercer. Finalment, el quart eix se centra en el Síndic de Greuges com a espai laboral on treballen desenes de persones, amb una atenció especial a la promoció de la igualtat en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional, i també en l'entorn laboral i el clima de treball.

Per a cadascun dels eixos es defineixen uns objectius específics (OE), com es detalla a continuació, i un conjunt de mesures que cal implementar. Globalment, el Pla inclou 51 accions. Cada acció s'acompanya d'una sèrie d'indicadors que permetran avaluar si la mesura s'ha executat i, si escau, el seu grau de compliment, amb especificació del calendari previst per implementar-la i també l'equip responsable d'executar-la.

EIXOS



EIX 1. Una ferma cultura de la igualtat en el si de la institució

O.E.1.1. Impulsar la cultura de la igualtat en la planificació de les actuacions i en la prestació del servei a la ciutadania

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.1. Inclusió del principi de transversalitat de gènere en tots els documents estratègics i de governança que guien l'actuació del Síndic.	Equip de Direcció	Primer any	Percentatge de normes i documents estratègics que incorporen la perspectiva de gènere; nombre i tipus d'objectius de gènere inclosos en els documents estratègics.
1.2. Establiment d'una estructura interna d'impuls de la igualtat de gènere, amb subàmbits específics (igualtat de gènere, violència masclista i col·lectiu LGBTI).	Equip de Direcció	Primer any	Creació d'una estructura d'igualtat; dotació de recursos humans i econòmics d'aquesta nova estructura; nombre de persones expertes que impulsen la igualtat en el si de la institució.
1.3. Inclusió en el pla anual de formació d'activitats en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual per a tot el personal de la institució.	Gerència	Anual	Nombre d'activitats formatives dutes a terme sobre matèries d'igualtat, diversitat sexual o amb perspectiva de gènere; nombre de participants per col·lectiu, desagregat per sexe; grau de satisfacció i utilitat per a les persones participants.
1.4. Inclusió de la transversalitat de gènere en el pressupost del Síndic de Greuges.	Gerència	Segon any	Elaboració d'un informe d'impacte de gènere del pressupost del Síndic; percentatge de les despeses destinades a la promoció de la igualtat i la no-discriminació respecte del total de despeses.

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.5. Elaboració d'una circular o d'un protocol sobre el procediment a seguir en les queixes presentades per violència masclista o per altres motius que afectin dones i/o infants en situació de violència masclista.	Àrea de Discriminació Àrea de Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Primer any	Existència d'una circular que garanteixi una atenció especialitzada.
1.6. Habilitació d'un espai de cura d'infants en el SAP.	Gerència Àrea de Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Primer any	Espai habilitat de cura d'infants mentre les mares i els pares són atesos al SAP.
1.7. Elaboració d'una circular o d'un protocol sobre el procediment a seguir per al tractament de les persones transgènere i intersexuals a partir del seu nom sentit.	Àrea de Discriminació	Primer any	Circular elaborada
1.8. Inclusió entre els criteris d'adjudicació de contractes a empreses externes de clàusules específiques sobre el compliment de les lleis sobre igualtat efectiva de dones i homes.	Gerència	Primer any	Percentatge de plecs de contractació que inclouen aquestes clàusules

O.E.1.2. Exterioritzar el compromís del Síndic de Greuges amb la igualtat

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.9. Establiment de vincles i foment de l'intercanvi de bones pràctiques amb altres defensories d'arreu de l'Estat i d'altres països en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI.	Equip de Direcció	Segon any	Nombre de trobades amb defensories per tractar matèries relacionades amb la igualtat; nombre de trobades amb defensories dels drets de les dones.
1.10. Promoció de la paritat en tots els actes organitzats pel Síndic de Greuges i en els actes en què participi.	Equip de Direcció Gabinet del Síndic	Permanent	Nombre de dones i d'homes convidats com a ponents en els actes del Síndic; declinació d'invitacions i/o advertiments fets per manca de paritat als organitzadors dels esdeveniments que no respectin la paritat.
1.11. Inclusió de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en les xerrades impartides pel síndic i en les seves intervencions públiques, incloent-hi als mitjans de comunicació.	Equip de Direcció Gabinet del Síndic	Permanent	Nombre d'ocasions en què s'ha incorporat la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI / total de xerrades i intervencions públiques.
1.12. Organització d'activitats de sensibilització pels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI (p. ex. amb motiu de diades assenyalades).	Equip de Direcció	Anual	Nombre d'actes o activitats realitzades; nombre d'entitats en defensa dels drets de les dones i de les persones LGBTI que han participat en l'organització de l'acte o com a ponents.
1.13. Promoció de les pràctiques curriculars i de l'aprenentatge-servei dins el Síndic en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual.	Àrea de Discriminació	Anual	Nombre de convenis signats amb universitats o centres; nombre d'estudiants en pràctiques, desagregat per sexe.

O.E.1.3. Garantir el desplegament efectiu del Pla d'igualtat

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
1.14. Creació d'un grup de seguiment institucional per a la supervisió i l'avaluació de la implementació del Pla d'igualtat.	Equip de Direcció	Primer any	Creació del grup de seguiment; nombre de reunions realitzades; establiment d'un mecanisme de supervisió dels indicadors d'execució de les accions; nombre d'informes de seguiment elaborats; tipus de mesures adoptades per facilitar la participació del personal en el grup de seguiment.
1.15. Difusió de les actuacions previstes en el Pla d'igualtat entre el personal del Síndic i especialment entre els responsables.	Gerència	Anual	Nombre de reunions informatives realitzades; nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades.
1.16. Realització de formació competencial especialitzada al personal del Síndic per garantir el desplegament efectiu del Pla.	Gerència	Primer i segon any	Nombre i tipus d'accions formatives sobre el Pla d'igualtat; nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe; grau de satisfacció i utilitat per a les persones participants.
1.17. Difusió del Pla d'igualtat al conjunt de la ciutadania.	Àrea de Comunicació	Permanent	Nombre de notícies, comunicacions, etc. sobre l'adopció i el desenvolupament del Pla d'igualtat aparegudes en els canals de comunicació institucional del Síndic.

EIX 2. Una acció del Síndic de Greuges amb perspectiva de gènere

O.E.2.1. Aplicar de manera transversal el principi d'igualtat en totes les actuacions del Síndic de Greuges

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.1. Inclusió de la perspectiva de gènere, amb atenció a la interseccionalitat, en la recollida de les dades sobre les persones usuàries del Síndic.	Àrea d'Organització	Primer any	Nombre de formularis, aplicacions informàtiques i altres sistemes d'informació revisats per desagregar les dades per sexe; increment d'indicadors disponibles (dades sociodemogràfiques i identitàries) per garantir l'enfocament interseccional.
2.2. Inclusió de la perspectiva de gènere, amb atenció a la interseccionalitat, en el sistema de classificació per àrees i matèries de les queixes, consultes i actuacions d'ofici.	Àrea d'Organització	Primer any	Nombre i tipus de millores introduïdes en la comunicació i la coordinació entre les àrees d'actuació del Síndic en els casos en què el tema de la queixa se solapi en dues àrees (p. ex. serveis socials i igualtat de gènere, violència de gènere i infància, etc.).
2.3. Inclusió de la perspectiva de gènere, amb atenció a la interseccionalitat, en els informes anuals i en els informes monogràfics.	Àrea d'Organització Àrea de Discriminació Totes les àrees	Permanent	Nombre d'informes que incorporen de manera transversal la perspectiva de gènere; nombre d'informes que inclouen un apartat específic sobre el compliment de la Llei 11/2015; nombre d'informes que, a més de proporcionar les dades quantitatives per sexe, presten atenció a la interseccionalitat i a la multidimensionalitat de la discriminació o discriminació múltiple, atenent a les circumstàncies dels grups especialment protegits.

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.4. Increment del nombre d'actuacions d'ofici en l'àmbit de la igualtat de gènere i la no-discriminació per motiu d'orientació sexual i identitat de gènere.	Àrea de Discriminació Àrea de Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Permanent	Nombre d'actuacions d'ofici realitzades en aquestes matèries.
2.5. Increment de les actuacions de supervisió i d'avaluació en matèria de drets de les dones i situació de la igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, amb atenció a la interseccionalitat.	Àrea de Discriminació	Anual	Nombre i tipus d'estudis elaborats sobre la legislació i la jurisprudència antidiscriminatòries; nombre i tipus de protestes formulades de nova legislació o de reforma legislativa.
2.6. Elaboració d'informes i actuacions en matèria de drets del col·lectiu LGTBI i situació de la no-discriminació a Catalunya.	Àrea de Discriminació	Anual	Nombre i tipus d'estudis elaborats sobre la legislació i la jurisprudència antidiscriminatòries; nombre i tipus de protestes formulades de nova legislació o de reforma legislativa.
2.7. Elaboració d'un informe sobre els cinc anys de vigència de la Llei 17/2015 i sobre el compliment de les funcions atribuïdes a aquesta llei.	Àrea de Discriminació	Tercer any	Nombre i tipus d'accions de supervisió i avaluació dutes a terme; nombre d'accions de seguiment de l'ús de la capacitat sancionadora del CAC i de l'ICD.
2.8. Elaboració d'un informe sobre els cinc anys de vigència de la Llei 17/2015 i sobre el compliment de les funcions atribuïdes a aquesta llei.	Àrea de Discriminació	Segon any	Nombre i tipus d'accions de supervisió i d'avaluació dutes a terme; nombre d'accions de seguiment de l'ús del règim sancionador previst en la Llei 11/2014.

O.E.2.2. Desenvolupar una política comunicativa amb perspectiva de gènere i amb perspectiva LGBTI

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.9. Promoció de l'ús inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat de gènere del llenguatge emprat en les comunicacions internes i externes del Síndic de Greuges (tant en el llenguatge escrit com en el llenguatge gràfic i visual).	Serveis Lingüístics Gerència	Primer any	Anàlisi i, si escau, revisió dels llibres d'estil; nombre d'accions formatives dutes a terme i volum de participants (desagregat per sexe); nombre de departaments/àrees que empren el llenguatge inclusiu en les seves comunicacions.
2.10. Disseny dels mitjans i materials de difusió de la tasca del Síndic de Greuges de manera que es faci visible la responsabilitat de la institució en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI.	Serveis Lingüístics Àrea de Comunicació Àrea de Discriminació	Primer any	Nombre i tipus de materials i campanyes amb perspectiva de gènere; inclusió d'un apartat en la web sobre igualtat i drets de les dones i sobre persones LGBTI; disponibilitat en la web de totes les resolucions de queixes i actuacions d'ofici en matèria d'igualtat de gènere i de discriminació per orientació sexual i identitat de gènere.

O.E.2.3. Millorar l'outreach del Síndic envers les dones i el col·lectiu LGBTI

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
2.11. Enfortir l'outreach del Síndic envers el teixit associatiu en defensa dels drets de les dones i del col·lectiu LGBTI en tot el territori.	Equip de Direcció	Permanent	Nombre de reunions amb associacions de defensa dels drets de les dones; nombre de reunions amb col·lectius de dones en situació de vulnerabilitat i/o risc d'exclusió; nombre de reunions amb associacions de defensa dels drets de les persones LGBTI; nombre de visites al territori organitzades conjuntament amb entitats.
2.12. Realització de visites a les dones i les persones LGBTI internes en centres penitenciaris.	Mecanisme Català de Prevenció de la Tortura (MCPT)	Anual	Nombre de visites anuals a les presons de dones o als departaments de dones de les presons mixtes; nombre de requeriments fets a les institucions sobre la igualtat en l'accés al treball, a les trucades i visites, les condicions higièniques, el tractament de la salut física i mental, les activitats d'esbarjo i educatives, etc.; nombre i tipus de recomanacions fetes a les institucions penitenciàries.

EIX 3. Una institució compromesa amb l'erradicació de la violència masclista i la LGBTIfòbia

O.E.3.1. Sensibilitzar el conjunt de la societat i supervisar les actuacions públiques en matèria de prevenció de la violència masclista i atenció a les dones i infants que la pateixen

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.1. Visibilització del grau d'atenció a la violència masclista i a la victimització secundària en els informes del Síndic.	Àrea d'Organització	Permanent	Creació d'una matèria específica sobre violència masclista en el sistema de classificació intern; incorporació d'un apartat sobre violència masclista en els informes anuals, incloent-hi el nombre de feminicidis ocorreguts i els casos de victimització secundària.
3.2. Elaboració d'informes monogràfics sobre la violència masclista, incloent-hi un informe sobre els deu anys de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.	Àrea de Discriminació	Segon any	Nombre d'informes monogràfics elaborats (p. ex. violència en l'àmbit de la parella, assetjament sexual a la feina, violències sexuals, etc.); nombre i tipus de recomanacions formulades als poders públics.
3.3. Realització de visites periòdiques d'inspecció als recursos d'acollida, atenció, recuperació i reparació per a les dones en situació de violència masclista.	Àrea de Discriminació	Anual	Nombre de visites realitzades (xarxa d'atenció integral, serveis de salut, serveis policials i jutjats VIDO); nombre i tipus de recomanacions formulades als poders públics; nombre de reunions amb entitats que presten serveis de suport i acollida a les dones en situació de violència masclista.

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.4. Incoació d'actuacions d'ofici en tots els casos de violència de gènere o violència masclista amb resultat de mort, amb atenció a la situació dels fills i filles.	Àrea de Discriminació Àrea de Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Permanent	Nombre de demandes d'informació dirigides tant a l'ajuntament del municipi on hagin ocorregut els fets com als departaments competents de la Generalitat de Catalunya per al seguiment i la confirmació de les actuacions dutes a terme i, si s'escau, de les actuacions realitzades per atendre les necessitats socials de les famílies de les víctimes..
3.5. Supervisió de l'aplicació de les mesures en igualtat per a la comunitat escolar, els instituts i les universitats en la prevenció, detecció i intervenció davant la violència masclista, amb una atenció especial a la violència sexual.	Àrea de Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Tercer any	Nombre de centres a què s'han enviat requeriments d'informació; nombre de reunions i/o visites amb les persones responsables dels centres.

O.E.3.2. Sensibilitzar el conjunt de la societat i supervisar les actuacions públiques en matèria de prevenció de la LGBTIfòbia i atenció a les persones que la pateixen

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
3.6. Elaboració d'informes monogràfics sobre la violència i discriminacions LGBTIfòbiques.	Àrea de Discriminació	Tercer any	Nombre d'informes monogràfics elaborats; nombre i tipus de recomanacions formulades als poders públics.
3.7. Visibilització del grau d'atenció a les violències i discriminacions LGBTIfòbiques en els informes del Síndic.	Àrea de Discriminació	Anual	Incorporació d'un apartat sobre violències i discriminacions LGBTIfòbiques en els informes anuals.
3.8. Supervisió de l'aplicació dels protocols contra l'assetjament LGBTIfòbic als centres escolars, als instituts i a les universitats.	Àrea per a la Defensa dels Drets de la Infància i l'Adolescència	Tercer any	Nombre de centres a què s'han enviat requeriments d'informació; nombre de reunions i/o visites realitzades amb les persones responsables dels centres.
3.9. Incoació d'actuacions d'ofici en els casos d'agressions físiques LGBTIfòbiques.	Àrea de Discriminació	Permanent	Nombre d'actuacions d'ofici en aquesta matèria/ total d'actuacions d'ofici realitzades.
3.10. Realització de visites periòdiques d'inspecció als serveis d'atenció integral a les persones del col·lectiu LGBTI de les diferents administracions públiques i als serveis de salut.	Àrea de Discriminació	Segon any	Nombre de visites; nombre i tipus de recomanacions formulades als poders públics; nombre de reunions amb entitats que presten serveis de suport a les persones que han patit LGBTIfòbia.

EIX 4. Igualtat en l'accés al treball, la promoció professional i les condicions laborals

O.E.4.1. Implementar polítiques d'accés, promoció i desenvolupament professional que garanteixin la igualtat

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.1. Aplicació de la perspectiva de gènere en els concursos d'accés i de promoció interna.	Gerència	Primer any	Normatives internes revisades; nombre de concursos que inclouen clàusules amb perspectiva de gènere/total de concursos.
4.2. Paritat entre dones i homes en les autories dels informes encarregats a persones expertes.	Equip de Direcció	Permanent	Nombre de dones expertes / nombre d'homes experts que han elaborat informes.
4.3. Composició equilibrada de dones i homes en les missions externes.	Equip de Direcció	Permanent	Nombre de dones de la delegació/ nombre d'homes de la delegació.
4.4. Consideració de la formació en matèria perspectiva de gènere i drets de les dones i del col·lectiu LGBTI en els processos de selecció de personal.	Gerència	Segon any	Nombre de convocatòries en què s'inclouï aquest mèrit.

O.E.4.2. Assegurar un entorn laboral i clima de treball igualitari

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.5. Difusió entre el personal de les mesures de conciliació que poden sol·licitar i promoció de la corresponsabilitat.	Gerència	Primer any	Informació incorporada en la Guia del personal i a la intranet; nombre d'accions de difusió; nombre d'accions per promoure la corresponsabilitat entre els homes; nombre de participants, desagregat per sexe; evolució dels permisos relacionats amb la cura de fills i filles i de persones dependents, desagregada per sexe.
4.6. Realització d'una enquesta periòdica de clima laboral que inclogui preguntes referents a la percepció del personal respecte de les possibilitats que ofereix la institució per conciliar.	Gerència	Bianual	Enquestes realitzades; grau de satisfacció del personal, desagregat per sexe.
4.7. Disseny de les activitats laborals de manera que permetin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de la plantilla del Síndic.	Gerència	Permanent	Nivell de valoració del personal en l'enquesta de clima laboral (acció 4.7); nombre d'accions empreses com a resultat d'aquestes valoracions.
4.8. Increment de la flexibilitat en l'ús de les mesures de conciliació.	Gerència	Permanent	Augment del nombre de persones que s'acullen a mesures de conciliació.

Accions	Equip responsable	Calendari	Indicadors
4.9. Integració de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el Pla de promoció d'hàbits de vida saludables.	Gerència	Segon any	Realització d'un estudi en aquesta matèria; incorporació de les necessitats detectades en aquest estudi en el Pla de riscos laborals i el Pla de formació d'hàbits de vida saludables; nombre de sessions formatives realitzades en aquesta matèria; grau de satisfacció i utilitat per a les persones participants.
4.10. Difusió periòdica entre el personal del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de l'assetjament laboral i altres discriminacions a la feina, i també provisió de formació en aquesta matèria al conjunt de la plantilla.	Gerència	Primer any	Actuacions proactives per identificar potencials situacions d'assetjament; accions formatives; nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe; grau de satisfacció i utilitat per a les persones participants; accions de difusió; nombre de vegades en què s'ha aplicat el protocol o s'han rebut consultes; nivell de satisfacció de les persones que han fet consultes o que han demanat que s'activi el protocol.
4.11. Aplicació de la perspectiva de gènere en el disseny i en la gestió de l'espai on es fa la primera atenció a persones usuàries del Síndic (SAP).	Servei d'Atenció a les Persones	Primer any	Preguntes incloses en l'enquesta de clima laboral (acció 4.7) referents a la sensació de seguretat en l'atenció a persones usuàries; anàlisi dels resultats desagregada per sexe; revisions realitzades, si s'escau, de les mesures de seguretat (p. ex. més visibilitat de les cabines d'atenció).
4.12. Revisió i actualització de la Instrucció 2/2013, sobre el procediment de prevenció i actuació davant de situacions conflictives.	Gerència	Primer any	Revisió de la instrucció.

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

Síndic de Greuges de Catalunya
Passeig Lluís Companys, 7
08003 Barcelona
Tel 933 018 075 Fax 933 013 187
sindic@sindic.cat
www.sindic.cat

