PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2015-2019

Avaluació

Diputació Barcelona

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2015-2019

Avaluació

Autoria de l'avaluació
Andreu Orte del Molino, Mercè Garriga Adamuz, Enric Benet Colom, Beatriu Santiago Martín i Moisès Amorós Perich, del Servei de Planificació i Avaluació.
Amb la col·laboració de Sandra Garcia Urizarna i Laia Franco Ortiz de l'Oficina de les Dones i LGTBI en la redacció de l'apartat A2 i el suport en l'obtenció d'informació relacionada amb el Pla.

Equip promotor de l'avaluació
Comissió d'Igualtat del Pla d'igualtat de gènere.

Agraïments
Aquesta avaluació, finalitzada l'any 2019, no hauria estat possible sense la informació, la implicació i el coneixement de la Coordinació d'Hisenda, Recursos Humans, Processos i Societat de la Informació, la Direcció dels Serveis de Recursos Humans, la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania, la Direcció de Serveis de Formació, i el Servei d'Imatge Corporativa, Difusió, Esdeveniments i Projectes Editorials.
Volem transmetre un agraïment especial a Gemma Planas Villamor i Elena Mora Munné per la seva disponibilitat a l'hora de fer arribar tota la informació sobre el disseny i l'execució del Pla.

Empresa de grups de discussió
Moon Consultoria

Primera edició: octubre de 2020
© Diputació de Barcelona

Edició i producció:
Gabinet de Premsa i Comunicació de la Diputació de Barcelona

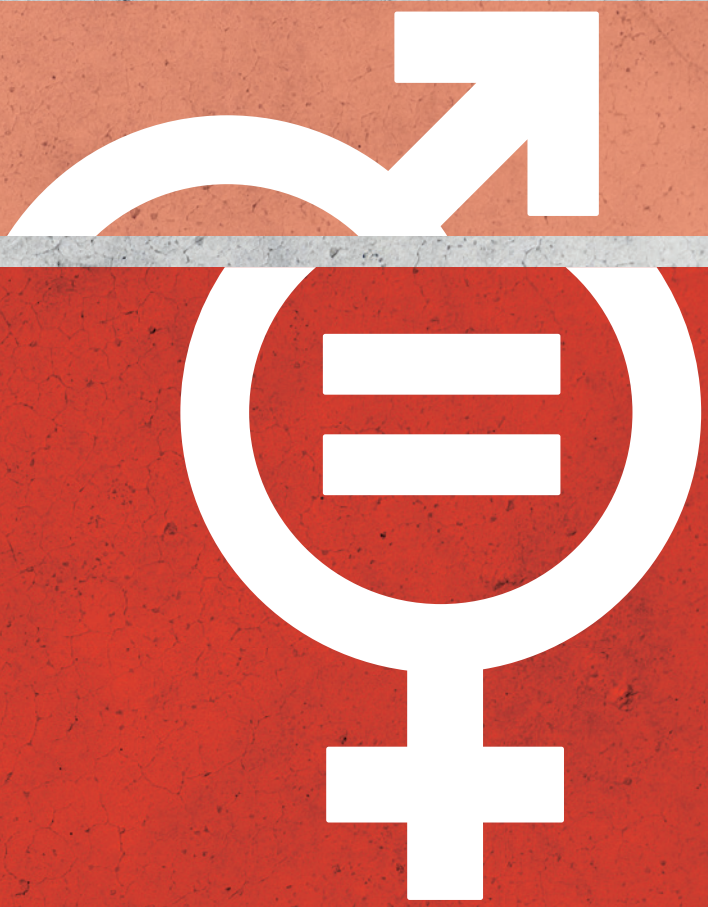
Disseny i maquetació:
El Guateque, agencia de comunicación

Taula de continguts

Resum executiu de conclusions i recomanacions **7**
En relació amb el disseny del Pla (apartat B) 7
En relació amb la implementació del Pla (apartat C) 9
En relació amb els resultats del Pla (apartat D) 11
Recomanacions sobre noves temàtiques i accents per a un pla futur 12
A. Introducció i marc de referència **15**
A1. Principals elements del marc de referència normatiu i antecedents en l'abordatge de la igualtat de gènere a la Diputació de Barcelona 15
A2. Antecedents en matèria d'igualtat a la Diputació de Barcelona. Elements més destacats 17
A3. La figura del pla intern d'igualtat de gènere 18
A4. L'avaluació del Pla d'igualtat de gènere 2015-2019 19
B. Avaluació del disseny **25**
Antecedents 26
B1. Elements estratègics: Condicions institucionals per a l'impuls i lideratge del Pla 27
B2. Avaluació del disseny: L'elaboració de la diagnosi 29
B3. Avaluació del disseny del document del Pla 38
C. Avaluació de la implementació **47**
C1. Grau d'execució de les accions previstes al Pla 47
C2. Valoracions sobre els òrgans d'impuls i seguiment del Pla 48

Taula de continguts

C3. Valoració sobre els instruments de seguiment del Pla ... 54
C4. Valoració sobre la difusió del document del Pla i el coneixement general a la plantilla ... 56
C5. Valoració sobre la difusió de les actuacions del Pla ... 57
D. Avaluació dels resultats de les accions ... 63
D1. Valoració global sobre els resultats de les accions del Pla ... 63
D2. Valoració sobre els resultats de les accions del Pla ... 64
Annex 1. Enquesta als treballadors de la Diputació de Barcelona ... 93
Annex 2. Resultats de l'enquesta ... 105
Annex 3. Persones entrevistades ... 134
Annex 4. Model d'entrevista ... 137
Annex 5. Grups de discussió ... 143
Annex 6. Indicadors de seguiment de les accions del Pla d'igualtat 2015-2019 ... 163
Índex de figures ... 171



RESUM EXECUTIU DE CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

El Pla d'igualtat de gènere 2015-2019 de la Diputació de Barcelona ha tingut com a objectius la promoció del principi d'igualtat de gènere en tots els àmbits i eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que en dificulten l'assoliment.

Aquest projecte d'avaluació ha analitzat el disseny, la implementació i els resultats d'aquest pla, tot considerant diverses fonts d'informació a disposició de l'equip avaluador.

L'equip avaluador ha dut a terme el treball de camp els mesos de maig, juny i juliol del 2019, i ha redactat aquest informe d'avaluació els mesos de setembre i octubre del mateix any. Per a fer-ho, s'han emprat diversos mètodes d'obtenció d'informació. Concretament, s'ha fet una extensa revisió documental, una enquesta al personal de la corporació, entrevistes en profunditat i un grup de discussió amb participants de la Xarxa de Referents d'Igualtat.

A continuació, es resumeixen les principals conclusions d'aquest document i s'incorporen algunes recomanacions de millora per a un futur pla d'igualtat. Es segueix l'ordre dels continguts d'aquest document: el disseny del Pla (apartat B), la implementació del Pla (apartat C) i els resultats del Pla (apartat D).[1]

EN RELACIÓ AMB EL DISSENY DEL PLA (APARTAT B)

Condicions institucionals per a l'impuls i lideratge del Pla (apartat B1)

Conclusions:

- El Pla va tenir un impuls polític molt definit de la vicepresidenta i posteriorment presidenta de la Diputació de Barcelona, Mercè Conesa, amb un interès i sensibilitat destacables en matèria d'igualtat de gènere.
- Per contra, l'impuls directiu del Pla fou més diluït i les tasques d'elaboració van recaure fonamentalment en un equip tècnic.

Recomanacions:

- El nou pla l'hauria d'impulsar políticament la Presidència de la Diputació de Barcelona. D'acord amb la naturalesa de les actuacions incloses en aquesta tipologia de plans, el lideratge del pla hauria de recaure preferentment en la Direcció dels Serveis de Recursos Humans de l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns. Aquesta direcció haurà de definir la coordinació directiva que determini prèviament els objectius i abast del pla, i que delegui en un equip que faci les funcions tècniques, les quals haurien de quedar definides en un docu-

[1] L'apartat A de l'avaluació queda exclòs de conclusions i recomanacions ja que es tracta d'un apartat en el qual es descriu el context normatiu i tècnic del Pla d'igualtat de gènere 2015-2019 i el plantejament general de l'avaluació.

ment o dictamen similar al del 2014.
- D'altra banda, és recomanable que hi hagi continuïtat directiva i tècnica en totes les fases del pla (diagnosi, redacció del document del pla i seguiment del pla).

Elaboració de la diagnosi (apartat B2)

Conclusions:
- La diagnosi fou un exercici sòlid metodològicament, amb la participació de la plantilla. Es va dur a terme abans d'un canvi normatiu (Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) i es van analitzar àmbits equiparables amb les previsions posteriors de la Llei. Tot i que es va fer en un període curt de temps, el resultat va ser satisfactori.
- Ara bé, un cop finalitzada la diagnosi, va haver-hi limitacions importants quant a la comunicació del document, tant a la plantilla com a l'exterior, així com mancances de connexió entre la diagnosi i el pla aprovat.

Recomanacions:
- Es recomana que la diagnosi es faci mantenint l'aposta per l'ús de diverses fonts d'informació i la implicació de la plantilla i les organitzacions sindicals a l'hora d'identificar els elements bàsics sobre els quals construir el document.
- La diagnosi hauria de ser preferentment una fase que no quedés desconnectada de la posterior identificació d'objectius i línies d'actuació del Pla. Per aquest motiu, l'equip directiu i tècnic que s'encarregui de la diagnosi hauria de coincidir en la mesura del possible amb les persones que participin en la redacció posterior del document del pla, incloent-hi les organitzacions sindicals.
- És recomanable que la diagnosi formi part (de manera íntegra o resumida) del pla, per tal de donar visibilitat a les desigualtats, els obstacles i les necessitats identificades.

En el context d'aquesta avaluació s'ha dut a terme una enquesta per a conèixer les actituds, els valors i els coneixements de la plantilla en relació amb la igualtat de gènere i les accions del Pla 2015-2019. Bona part dels resultats d'aquest treball (vegeu l'annex 2) poden ser utilitzats com a diagnosi d'un pla futur.

Disseny del document del Pla (apartat B3)

Conclusions:
- La inclusió d'accions orientades a integrar la transversalitat de gènere a totes les àrees de la Diputació de Barcelona és un tret diferencial d'aquest pla en relació amb la normativa vigent en matèria de plans d'igualtat.
- El document del Pla té mancances importants des del punt de vista d'un document de planificació estratègica:
  - Limitacions en la definició d'objectius, que s'enfoquen a un àmbit operatiu.
  - Problemes de definició de línies d'actuació i accions.
  - Manca de previsió de recursos humans i econòmics.
  - Inadequada definició d'indicadors.
  - Manca de previsió d'un sistema de seguiment i avaluació explícits.

Recomanacions:
- Un futur pla hauria de tenir en compte directrius d'altres processos de planificació estratègica. En aquest sentit, sembla raonable analitzar i recollir els criteris reunits en manuals i expe-

riències comparades en matèria de planificació estratègica i, més concretament, en matèria de plans d'igualtat.

En concret, es proposen les recomanacions següents:

- Incorporar un apartat sobre visió, missió i valors del pla.
- Alinear la diagnosi (problemàtiques i necessitats que es volen abordar) amb els objectius estratègics del pla.
- Garantir que els objectius es defineixen seguint criteris intel·ligents (de l'acrònim anglès SMART): han de ser específics, mesurables, assolibles, realistes i definits en el temps.
- Concretar l'òrgan o òrgans que en són responsables per tal de facilitar la visualització i el seguiment de les accions.
- Preveure inicialment la dotació econòmica i humana de què disposarà el pla.
- Definir indicadors que siguin útils per a conèixer si l'acció ha ajudat a avançar en els objectius previstos. Preferiblement han de tenir valors de referència a l'inici del pla (per exemple, inclosos a la diagnosi) i valors que es vulguin obtenir al final del pla.
- Preveure el sistema de seguiment i avaluació en el moment de dissenyar el pla, si bé es pot concretar i madurar un cop aprovat el pla.

• Les entrevistes dutes a terme han posat de manifest que el futur pla d'igualtat corporatiu l'haurien d'elaborar preferentment els serveis centrals de la Diputació. En aquest sentit, la Coordinació d'Estratègia Corporativa i Concertació Local podria centralitzar la tasca de suport metodològic en el disseny del pla, tant per la seva expertesa en matèria de planificació estratègica com per l'aprenentatge adquirit en l'avaluació del Pla d'igualtat 2015-2019.

• Atès que la promoció de la transversalitat de gènere en tota l'organització és un àmbit d'actuació amb entitat i orientació diferent a la resta del pla, és recomanable elaborar un pla intern d'igualtat de gènere que abordi els àmbits vinculats a les polítiques de gestió interna i cultura institucional (selecció, contractació, promoció, formació, conciliació del personal de la corporació, entre d'altres àmbits), liderat per la Direcció de Serveis de Recursos Humans de l'Àrea de Presidència, i un pla per l'equitat de gènere en polítiques públiques 2020-2024, que reculli els objectius i els àmbits d'actuació prioritaris que es posaran en marxa mitjançant una política de transversalitat de gènere dins la corporació. En el cas d'aquest segon pla, l'impulsaria i lideraria la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania de l'Àrea de Cohesió Social, Ciutadania i Benestar.

EN RELACIÓ AMB LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA (APARTAT C)

Grau d'execució de les accions previstes al Pla (apartat C1)

Conclusió: el grau d'execució de les accions previstes al Pla ha estat força elevat durant el temps previst. S'han portat a la pràctica ben bé totes les accions previstes en el Pla d'igualtat (34 accions), tot i que 40 % tenen un marge de millora significatiu (14 accions). Tan sols hi ha hagut una acció que no s'ha dut a terme.

L'avaluació dels resultats (apartat D de l'avaluació) analitza amb major detall aquesta qüestió.

Òrgans d'impuls i seguiment del Pla (apartat C2)

Conclusions:

- Els òrgans d'impuls i seguiment es van crear amb la composició prevista, i tant la Comissió d'Igualtat com la Comissió de Seguiment han treballat d'acord amb les previsions inicials.
- La Comissió d'Igualtat ha anat evolucionant d'acord amb les necessitats identificades pels seus integrants; la Comissió de Seguiment (amb les organitzacions sindicals) ha operat amb unes funcions menys clares.
- El rol del personal tècnic de la Diputació de Barcelona en aquestes comissions ha estat més aviat residual.

Recomanacions:

- Valorar la possibilitat d'elevar la implicació global de la Diputació en el Pla a través d'informació regular sobre els avenços del Pla als espais de coordinació directiva i política, com ara la comissió de coordinadors. Aquesta recomanació és compatible amb la presentació d'informació a la Junta de Portaveus.
- Designar personal tècnic de cada una de les gerències i direccions de serveis que formen part de la Comissió d'Igualtat, per tal que facilitin l'enllaç amb la secretaria de la Comissió d'Igualtat i que serveixin de transmissió amb l'estructura directiva.
- Valorar la conveniència de potenciar la coordinació entre la Comissió d'Igualtat i la Comissió de Seguiment amb la participació de les organitzacions sindicals, i facilitar que la freqüència i el calendari de les reunions sigui similar, i les reunions serveixin per contrastar decisions i documentacions.

Instruments de seguiment del Pla (apartat C3)

Conclusió: els instruments de seguiment no han estat els òptims per a conèixer els resultats d'algunes accions incloses al Pla; no van ser pensats per a una avaluació futura i tampoc van ser publicats perquè els conegués el conjunt de l'organització.

Recomanacions:

- Definir uns indicadors bàsics que donin resposta els objectius prèviament assignats. Aquests indicadors haurien de ser clars i fàcils de comprendre, comparables al llarg del temps, verificables mitjançant fonts d'informació fiables i fàcils de calcular.
- Assegurar que el sistema de seguiment compta no només amb un quadre d'indicadors, sinó també amb informes qualitatius sistemàtics, enquestes i altres fórmules per a identificar actuacions de millora durant la vigència del Pla.
- Definir que el sistema de seguiment i les actes de les reunions derivades del seguiment siguin públiques per a tota l'organització a través dels espais de difusió previstos (comunicacions, espais web a la Intradiba, etc.).

Difusió del document del Pla i coneixement general entre la plantilla (apartat C4)

Conclusió: el document del Pla ha tingut una difusió limitada entre la plantilla. Quan es va aprovar, no es va fer arribar a tot el personal, i els mitjans seleccionats per a la seva difusió posterior han estat insuficients perquè esdevingués un document fàcilment consultable.

Recomanacions:

- Visibilitzar els documents rellevants d'aquest pla entre tot el personal de la Diputació de Barcelona. Un cop els aprovin els òrgans preceptius, cal difondre'ls entre tota la plantilla mitjançant fórmules comunicatives potencialment més efectives.
- Mostrar la diagnosi i el document del Pla en espais web d'accés ràpid, un cop difós el document o els objectius principals i les línies d'actuació.

Difusió de les actuacions del Pla (apartat C5)

Conclusió: la plantilla té un coneixement baix de les actuacions: a l'enquesta feta, un 69 % de les 1.039 respostes obtingudes no han pogut identificar cap actuació del Pla. Els mitjans emprats (campanyes, espais web a la Intradiba i notícies) tenen marge de millora per tal de donar a conèixer les actuacions i permetre que el Pla es percebi en el seu conjunt.

Recomanacions:

- Caldria dur a terme una política de comunicació única del Pla, que doti de coherència les accions, la imatge corporativa i l'estratègia de difusió de les actuacions que el constitueixen.
- Aquesta política de comunicació hauria d'incloure la difusió de resultats de les actuacions i dels documents que hi estan associats (com ara l'estudi de diagnosi sobre les retribucions), i hauria de definir com es mesuraran aspectes com el coneixement i l'accés a les actuacions dutes a terme.

EN RELACIÓ AMB ELS RESULTATS DEL PLA (APARTAT D)

Valoració sobre els resultats de les accions del Pla (apartats D1 i D2)

Conclusions:

- El principal benefici percebut del Pla ha estat la conscienciació en la igualtat de gènere, i les accions formatives són les que han tingut major reconeixement per part de la plantilla.
- La percepció que la Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes (en la seva organització interna i en les polítiques de personal) ha passat del 50 % al 73 % entre 2014 i 2019, tot i que no és possible imputar-ho exclusivament al Pla.
- Per tal de valorar si les accions han complert els resultats previstos, cal tenir present que tenen una naturalesa i complexitat diferents, la qual cosa dificulta fer una valoració sobre si el Pla ha tingut èxit o no. Així, les campanyes de comunicació, l'elaboració de guies i la formació adreçada a tota la plantilla són tres tipus d'actuacions que han requerit una elevada dedicació tècnica, temporal i econòmica. En canvi, altres actuacions han tingut una complexitat i incidència menors, com ara les accions relacionades amb la difusió de guies o l'actualització de documentació tècnica amb criteris de gènere a través d'un informe.
- En relació amb les accions amb marge de millora identificat, cal destacar-ne les següents:
  - Incorporació limitada de la transversalitat de la perspectiva de gènere a totes les àrees de la Diputació de Barcelona.
  - Difusió limitada de les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat o

orientació sexual (fins al final del primer semestre del 2019).
- Coneixement baix de la plantilla sobre protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància.

Recomanacions:

• La formació de la plantilla ha estat un element central del Pla com a instrument de difusió dels valors d'igualtat. Ara bé, per una banda, no s'ha arribat al 100 % de la plantilla prevista inicialment i, per l'altra, la cobertura en algunes gerències i en alguns perfils ha estat més limitada.
Es recomana analitzar la cobertura de la formació per gerències i perfils professionals, i adoptar mesures per tal d'arribar al 30 % de plantilla que no ha fet la formació (en el cas dels homes, un 44 %) i arribar a persones amb poca predisposició a assistir voluntàriament a una formació en matèria de gènere.

• Tot i que el paper de la Xarxa de Referents d'Igualtat (XRI) es valora com un instrument clau i necessari per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la Diputació, es fan les recomanacions següents de cara al futur:
- Replantejar la figura de referent d'igualtat i definir-la clarament, i més concretament els objectius, les estratègies, les actuacions i l'impacte esperat.
- Sistematitzar i protocol·litzar el procés de selecció de la persona referent, per a homogeneïtzar-ne la responsabilitat, la motivació, la sensibilització i la predisposició.
- Redissenyar la XRI tenint en compte les necessitats i especificitats pròpies de cada gerència, i incorporar els comandaments en el disseny.
- El / La referent d'igualtat hauria de conèixer el Pla i difondre'n les actuacions a les gerències i direccions de serveis.
- El / La referent d'igualtat hauria de tenir un paper clau a l'hora de revisar i integrar la perspectiva de gènere a tots els programes de la seva gerència o direcció de serveis.

• Apostar per la difusió de les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat o orientació sexual. En aquest sentit, l'expansió de la formació prevista en aquesta matèria hauria de mantenir-se fins a arribar a tota la plantilla.

• Impulsar mesures per donar a conèixer el protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància.

RECOMANACIONS SOBRE NOVES TEMÀTIQUES I ACCENTS PER A UN PLA FUTUR

A partir de les entrevistes, les enquestes i els grups de discussió, s'han pogut identificar una sèrie de temàtiques a tenir en compte en el futur, perquè es considera que el Pla no les abordava o ho feia de forma poc ambiciosa.

• Tenint en compte que les mesures de conciliació les empren fonamentalment les dones, seria recomanable que un pla futur incorporés actuacions per a promoure l'ús de mesures de conciliació entre els homes, i així incorporar la corresponsabilitat. Aquesta línia d'actuació permetria anar més enllà de la publicació d'una guia sobre l'existència d'aquestes mesures, un element inclòs al Pla 2015-2019.

• En el treball de camp s'han identificat posicions diverses en relació amb la inclusió de mesures de discriminació positives per a reduir les limitacions de la promoció efectiva per

condicionants de gènere. Es proposa valorar l'encaix jurídic de la inclusió d'accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.

- Donar més visibilitat a la perspectiva LGTBI, una línia de treball que ja s'ha iniciat, per exemple, amb la incorporació de la identitat i l'orientació sexual en el protocol contra l'assetjament.
- Tal com s'ha comentat anteriorment, caldria vincular el futur pla d'igualtat a les polítiques de personal i la gestió interna de la corporació, i elaborar un pla d'equitat de gènere en polítiques públiques on es determinin els objectius, els eixos d'acció i les mesures de caràcter transversal a desplegar a curt i mitjà termini.

=

(=)

A. INTRODUCCIÓ I MARC DE REFERÈNCIA

A1. PRINCIPALS ELEMENTS DEL MARC DE REFERÈNCIA NORMATIU I ANTECEDENTS EN L'ABORDATGE DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La igualtat entre dones i homes ha estat un dels eixos importants de l'acció de la Diputació de Barcelona. Com a ens que treballa per a la cohesió social i territorial de la província, ha desenvolupat multitud de recursos i eines per a donar suport als ens locals en aquesta matèria a partir de la voluntat política dels diversos governs de la Diputació i al desenvolupament del marc normatiu sobre igualtat entre homes i dones. El Pla d'igualtat de gènere 2015-2019 esdevé el primer exemple global corporatiu de la dimensió intraorganitzativa de la igualtat entre dones i homes.

El marc normatiu sobre la igualtat entre dones i homes s'ha anat construint al llarg de les darreres dècades amb aportacions dels àmbits internacional i local, des del reconeixement del principi d'igualtat fins a la concreció dels instruments o dels seus sectors d'incidència. Sense pretendre ser exhaustius, els elements més destacats per a aquest document són els que es detallen a continuació.

En l'àmbit internacional, el principi d'igualtat està recollit des de la Primera Declaració sobre els Drets Humans, el 1948, fins a la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), que va esdevenir tractat internacional el 1981. Nacions Unides ha organitzat diverses conferències mundials sobre la dona, entre les quals en destaca la quarta, celebrada a Pequín el 1995.

La Declaració de Pequín va esdevenir el document global clau en matèria d'igualtat de gènere, on s'estableixen una sèrie d'objectius estratègics, accions de progrés per a les dones i dotze àmbits d'actuació especial.[2]

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre dones i homes les recull el Tractat de Roma (1975), que imposa l'obligació als estats membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Per la seva banda, a la Unió Europea la igualtat va esdevenir un dels principis fonamentals de la Constitució europea. El Tractat d'Amsterdam de 1999 articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a

[2] La declaració i acció política de Pequín 1995 es pot consultar a *https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755* [Consulta: 10/10/2019]

principal objectiu de la unió Europea i com a element estructural de la política social i en totes les seves activitats.

Quant a l'anomenada transversalitat de gènere,[3] s'impulsa a la UE a partir dels programes d'acció comunitària sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, dels anys noranta. Cal destacar també que a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, adoptada al desembre de 2000, però amb efectes jurídics des del 2010, es va establir el principi d'igualtat entre dones i homes.

En l'àmbit estatal, la Constitució espanyola de 1978 conté la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic. Diversos articles consagren la igualtat, entre els quals sobretot el 14, que prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe, i el 9.2, que consagra l'obligació dels poders públics a eliminar tots els obstacles que impedeixin o dificultin la plenitud de la llibertat i la igualtat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes va marcar un punt d'avenç important, ja que va desenvolupar les obligacions constitucionals i les derivades dels àmbits europeu i internacional. Així, entre altres coses, estableix la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball (article 5); defineix i diferencia la discriminació directa i indirecta (article 6); recull la transversalitat de gènere (article 15); desplega els plans d'igualtat de les empreses i el seu contingut (article 46); vincula l'aplicació del principi d'igualtat amb els criteris d'actuació de les administracions públiques (article 51), i possibilita que, a través de la negociació col·lectiva, s'estableixin mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i fer efectiva la no discriminació en les condicions de treball (article 43).

Finalment, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) obliga les administracions públiques a adoptar mesures per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, així com a elaborar un pla d'igualtat segons el conveni col·lectiu o acord de les condicions de treball.

En l'àmbit català, a l'article 19 del capítol I de l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 es propugnen els drets de les dones en general, mentre que als articles 40 i 41 del capítol V s'instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones i que la perspectiva de gènere estigui en totes les polítiques públiques. Finalment, a l'article 45 s'insta tots els poders públics que adoptin les mesures necessàries per a garantir aquests drets en el camp laboral.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, ha marcat un punt d'inflexió en el nostre context. Així, l'article 3 recull els principis d'actuació en aquesta matèria i destaca que «els poders públics han

[3] **En alguns documents de referència també és conegut amb l'anglicisme *mainstreaming* de gènere. Segons el Consell d'Europa es defineix com a «(re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per incorporar, per part dels actors involucrats en aquests processos, una perspectiva de gènere en tots els nivells i fases de les polítiques».**

d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes»; l'article 13 estableix els plans d'igualtat com a mecanisme d'actuació, i el 14.4 concreta que el Govern de la Generalitat ha de donar suport a les administracions locals perquè puguin elaborar i aprovar aquests plans i les condicions generals per a elaborar-los.

A2. ANTECEDENTS EN MATÈRIA D'IGUALTAT A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA. ELEMENTS MÉS DESTACATS

L'àmbit local ha estat històricament pioner en el desenvolupament d'iniciatives i eines d'intervenció en polítiques de gènere. Durant els anys vuitanta, amb el naixement dels primers ajuntaments democràtics, les administracions locals, acompanyades per l'empenta de les associacions feministes i els moviments veïnals, van començar a crear els primers serveis municipals per a dones, els centres de planificació familiar i les primeres regidories per a dones, entre d'altres serveis específics en la matèria. A partir dels anys noranta, van començar a aparèixer els primers plans d'igualtat de gènere, així com estructures administratives i polítiques específiques, i es va començar a situar la igualtat a l'agenda política i social. Des d'aquells inicis, el desplegament de les polítiques locals de gènere ha estat generalitzat encara que molt divers i a diferents ritmes, però ha anat guanyant en ambició, extensió i capacitat d'influència.

A la corporació, des dels anys vuitanta es van desplegar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, concretament, el 1998 es va aprovar el Pla integral per a la igualtat d'oportunitats 1998-2002, amb l'objectiu general d'impulsar estratègies que facilitessin l'avanç social de les dones mitjançant la cooperació amb els ajuntaments i la globalització de les actuacions de la Diputació. En aquest sentit, les actuacions proposades es van concretar en tres línies estratègiques: donar suport al desplegament d'accions municipals i iniciatives ciutadanes que promoguessin la participació de les dones; articular accions de sensibilització i informació per a incorporar la perspectiva de gènere, i promoure la formació, investigació i avaluació permanent.

Posteriorment, el Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona 2005-2007, que depenia del Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home, de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania, va ser molt remarcable en el context i treballava des de l'estratègia dual, mantenint mesures específiques d'acció positiva i potenciant la transversalitat de gènere per erradicar les discriminacions estructurals. Com a novetat, en aquest segon pla d'igualtat es van integrar objectius, línies estratègiques i accions encaminades al desenvolupament d'una ciutadania plena, que es construís des d'una perspectiva de gènere i incorporés àmbits públics i tot el que fins llavors s'havia considerat com a privat o no susceptible de ser social o polític i, per tant, tampoc susceptible de ser transformat. A escala local, es va donar suport a les polítiques locals, en gran mesura, a través dels plans d'igualtat de gènere per a la ciutadania. Aquests plans, a través d'una visió integral de la igualtat efectiva entre dones i homes, han esdevingut els marcs de referència principals de les polítiques de gènere en el món local.

Ara bé, s'ha de tenir en compte que el treball desenvolupat en aquest àmbit durant anys s'ha centrat a reduir les desigualtats de gènere existents al territori, però, en pocs casos, hi havia un treball específic i concret orientat als ens locals mateixos, a la seva constitució i al seu funcionament intern. No serà fins a l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007 quan els ens locals comencin a elaborar plans interns d'igualtat de gènere, on s'estableixin polítiques orientades a assolir una transformació organitzativa que contribueixi a remoure els obstacles que impliquen la pervivència de discriminacions i desigualtats per raó de gènere i, en definitiva, aconseguir una igualtat real i efectiva dins de les institucions.

A3. LA FIGURA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

La idea dels plans d'igualtat amb obligacions jurídiques derivades directament d'una llei va ser introduïda per primer cop a la Llei orgànica 3/2007 i, vuit anys després, es pot trobar a la Llei 17/2015. Els diversos ens locals de Catalunya i les diputacions han elaborat plans d'igualtat de dones i homes en funció del marc legislatiu de referència vigent en aquell moment. Així, tal com més endavant s'explica, en el moment d'aprovació del Pla d'igualtat de gènere a la Diputació de Barcelona, la darrera llei catalana encara no era vigent, de manera que el Pla i els treballs previs es van fer sota l'empara de la legislació estatal, sobretot de la 3/2007 i la 7/2007 (EBEP).

El capítol III del títol IV sobre el dret al treball i la igualtat d'oportunitats de la Llei orgànica 3/2007 està dedicat als plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat, i els articles 45, 46 i 47 són els dedicats especialment als plans d'igualtat.

Així mateix, la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós del la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), obliga les administracions públiques a elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o d'acord amb les condicions de treball del personal funcionari.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, i estableix l'obligació de disposar de plans d'igualtat interns a les empreses de més de 50 treballadores. En funció de la plantilla, aquesta obligació s'aplicarà de manera progressiva al llarg dels propers anys.

A més, determina que els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ cal elaborar un diagnòstic negociat amb la representació legal de la plantilla que ha de contenir les matèries següents:

- Processos de 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.
- Prevenció de l'assetjament laboral i per raó de sexe.

El contingut del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació i el futur registre de plans d'igualtat es desenvoluparan reglamentàriament.

L'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, està destinat específicament als plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. S'hi especifica que el pla d'igualtat de dones i homes s'ha de definir en el conveni col·lectiu (o document equivalent), i que ha de complir els requisits de fixar uns objectius concrets d'igualtat efectiva, unes estratègies i les pràctiques per a assolir-los d'acord amb una diagnosi prèvia, la qual ha de tenir en compte, com a mínim, la representativitat de les dones, l'accés a la selecció, promoció i desenvolupament professional, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos, la comunicació inclusiva, l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric i l'estratègia i organització internes. El text del pla n'ha de preveure l'avaluació quadriennal. També incorpora que cal tenir en compte el personal representant dels treballadors a l'hora d'elaborar-lo i aprovar-lo.

El 29 de maig de 2014, el Ple de la Diputació va aprovar per unanimitat el dictamen que estructurava la creació del Pla d'igualtat de gènere 2015-2019, que va marcar el tret de sortida formal del procés d'elaboració del Pla. Amb aquest dictamen es van crear, d'una banda, els òrgans encarregats de l'impuls (Comissió d'Impuls del Pla d'Igualtat d'Oportunitats), del suport en l'elaboració i assistència (Comitè Executiu) i de la participació social (Grup de Treball de Participació Social).[4] D'altra banda, també es van establir les instruccions que preveien el contingut, l'estructura i el procediment d'elaboració del Pla, que coincideixen amb el que estableix l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, però s'hi van afegir continguts nous (cultura i política d'igualtat de gènere, condicions físiques de l'entorn de treball, comunicació i imatge, i transversalització de la perspectiva de gènere en els productes, serveis i projectes).

A4. L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2015-2019

Objectius de l'encàrrec i perspectives de l'avaluació

L'abril del 2015, el Ple de la Diputació de Barcelona va aprovar el seu Pla en el marc de la Llei orgànica 3/2007, que preveu l'ús d'aquests instruments per a l'eliminació de discriminacions per raons de sexe, així com la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

[4] Un cop el Ple de la Diputació va aprovar el Pla l'abril del 2015, es van impulsar dues comissions que substituïen aquests tres òrgans. En primer lloc, la Comissió d'Igualtat, amb la participació del personal directiu responsable de l'impuls i seguiment de les accions previstes. En segon lloc, la Comissió de Seguiment, amb la participació de les mateixes persones i la de les organitzacions sindicals.

Un cop s'acostava el final del període previst per a implementar-lo i per tal de donar resposta a la voluntat d'avaluar-lo i d'oferir orientacions per a un segon pla, s'ha fet aquesta avaluació prevista i impulsada per la Comissió d'Igualtat del Pla.

L'avaluació ha rendibilitzat els recursos interns de la corporació, ja que la seva elaboració ha anat a càrrec del personal de la Diputació de Barcelona, en concret del Servei de Planificació i Avaluació, amb el suport de l'Oficina de les Dones i LGTBI —per a obtenir informació i proposar els informants a les entrevistes—, i de la Secretaria Tècnica de la Comissió d'Igualtat per a identificar la informació relacionada amb l'execució del Pla i el seguiment de les accions.

L'avaluació consta de tres línies de treball específiques:

1) Avaluació del disseny
2) Avaluació de la implementació
3) Avaluació dels resultats

Finalment, es clou el document amb un apartat de conclusions i recomanacions.

Línia de treball 1. Avaluació del disseny (apartat B)

L'avaluació del disseny ha consistit en una valoració crítica sobre la lògica i plausibilitat del disseny del Pla d'acord amb el model i els raonaments que es desprenen del marc normatiu, de la qualitat tècnica dels documents de diagnosi i del Pla, així com les percepcions de persones involucrades en la seva elaboració. S'ha valorat, doncs, la solidesa i coherència d'aquest instrument per solucionar les problemàtiques que justifiquen l'existència del Pla d'igualtat.

També s'ha analitzat críticament el procés d'elaboració del Pla i s'ha fet un èmfasi especial en la metodologia utilitzada, la seva estructura, els nivells de participació assolits, les fonts d'informació consultades i l'avaluabilitat.

Les preguntes d'avaluació del disseny han estat les següents:
- El Pla fou realitzat amb impuls tècnic i polític?
- La diagnosi és sòlida tècnicament i metodològica?
- El document del Pla és sòlid tècnicament i metodològica?

Línia de treball 2. Avaluació de la implementació (apartat C)

El desplegament d'un pla en una organització complexa com és la Diputació de Barcelona comporta dificultats i reptes a l'hora d'aplicar-lo que, sovint, no es poden detectar mitjançant indicadors de seguiment o de resultat relacionats amb les línies d'actuació previstes.

En aquest sentit, aquesta línia de treball planteja les preguntes d'avaluació de la implementació següents:
- S'han dut a terme les accions previstes al Pla?
- Han funcionat correctament els òrgans d'impuls i seguiment del Pla?
- Han estat suficients i han funcionat correctament els instruments de seguiment del Pla?
- Ha estat correcta la difusió del Pla i de les seves actuacions?

Línia de treball 3. Avaluació dels resultats (apartat D)

Tenint en compte que el període d'execució del Pla estava a punt de finalitzar en el moment de plantejar-se l'avaluació, era pertinent fer una avaluació dels resultats mitjançant les preguntes d'avaluació de resultats següents:

- Quin ha estat el grau d'assoliment de les accions previstes?
- Quina ha estat la cobertura de les accions previstes en el personal de la Diputació?

Així, s'han estudiat diverses qüestions com ara l'acompliment de les accions, la seva cobertura (capacitat d'arribar als col·lectius previstos) i els indicadors de resultats de les accions del Pla, entre d'altres.

Tècniques d'investigació, calendari i equip de treball

Per a respondre les preguntes d'avaluació, s'han fet servir complementàriament diverses tècniques d'investigació, tant qualitatives com quantitatives.
La tècnica quantitativa principal ha estat una enquesta al personal de la Diputació de Barcelona des de finals de maig fins a finals de juny de 2019.[5]
L'objectiu de l'enquesta era identificar les opcions personals, les percepcions i les valoracions en relació amb el Pla d'igualtat de gènere, el context en el qual s'ha realitzat i els seus resultats.

L'enquesta es va realitzar en línia i es va elaborar amb el programari propi de la Diputació de Barcelona. La confecció i la distribució del qüestionari, i l'anàlisi dels resultats van correspondre a l'equip d'avaluació.

Es van recollir 1.039 respostes, un 27 % dels treballadors de la Diputació de Barcelona.

Les tècniques qualitatives emprades han estat les següents:

a) Entrevistes semiestructurades
Es van fer 21 entrevistes a informants clau[6] amb les característiques següents:

- El president de la Comissió d'Igualtat.
- 4 persones informants clau membres de la Comissió d'Igualtat.
- La secretària de la Comissió d'Igualtat.
- 4 persones informants de les organitzacions sindicals representades a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- La responsable de coordinació del disseny del Pla del 2014-2015.
- 2 persones informants clau de l'Oficina de les Dones i LGTBI.
- 5 responsables d'actuacions transversals relacionades amb el Pla.
- 3 persones que van participar en entrevistes durant la fase de diagnosi del Pla.

L'objectiu de les entrevistes era conèixer i saber l'opinió i experiència dels informants respecte al Pla i el paper que van desenvolupar. Es va elaborar un guió marc per a les entrevistes que es va anar adaptant en funció del rol i les possibles aportacions que podien haver fet els informants en el disseny o implementació del Pla. Les

[5] Per a més informació, podeu consultar l'enquesta a l'annex 1 i els resultats de l'enquesta a l'annex 2.
[6] Podeu consultar la llista de persones entrevistades i el model d'entrevista marc als annexos 3 i 4.

entrevistes estaven plantejades perquè duressin entre 45 i 60 minuts. Les entrevistes les va fer entre juny i juliol de 2019 l'equip intern d'avaluació, amb l'excepció d'una entrevista feta el març per tal d'obtenir informació preliminar.

Aquest informe d'avaluació incorpora literals amb respostes extretes de les entrevistes. Per tal d'anonimitzar-hi les respostes, s'ha optat per crear tres categories d'informants clau:

- Informant de la Comissió d'Igualtat, que inclou el president, la secretària i els membres de la Comissió.
- Informant sindical.
- Informant clau (resta d'informants).

b) Grups de discussió de la Xarxa de Referents d'Igualtat relacionats amb la implementació del Pla.[7]

Es van fer dos grups de discussió amb el personal tècnic que constitueix la Xarxa de Referents d'Igualtat: un amb personal de gerències i direccions de serveis de les àrees de Presidència i d'Hisenda, Recursos Interns i Noves Tecnologies (àrees internes), i un altre amb personal de gerències i direccions de serveis finalistes.

L'objectiu dels grups era valorar el rol de la xarxa de referents com a grup impulsor de la transversalitat a la Diputació, valorar les actuacions previstes al Pla en els àmbits de polítiques públiques, de treball amb els ens locals, de projectes propis de la corporació, i valorar globalment la transversalitat de gènere en el conjunt de l'execució del Pla. També es va debatre sobre possibles millores en organització, comunicació i seguiment de les actuacions. El grup també va tenir una mirada orientada a un futur segon pla.

Les sessions dels grups de discussió es van dur a terme durant la primera quinzena de juliol de 2019. El nombre de participants va ser de 9 en el grup d'àrees internes i de 12 en el d'àrees finalistes. Els grups de discussió els va guiar l'empresa Moon Consultoria.

c) Anàlisi documental

L'equip d'avaluació va sol·licitar i analitzar la documentació disponible per tal d'elaborar aquest informe.

Es va analitzar prioritàriament la documentació següent:

- Informació bàsica: la diagnosi del Pla; el mateix Pla; la informació sobre unitats i càrrecs organitzatius; les actes de reunions, i la informació generada en el marc del Pla com ara correus corporatius, campanyes, formació, continguts disponibles en web i memòria corporativa, etc.
- Informació sobre el seguiment del Pla: registre d'assistents i beneficiaris de les actuacions, actes de reunions, informació d'interès generada en el marc de la Comissió d'Igualtat, quadres de seguiment de les accions del Pla i les seves actualitzacions,[8] informació sobre les principals línies d'actuació més concreta en relació amb les fitxes que figuren al Pla.
- Informació de context: informació sobre càrrecs i plans d'igualtat realitzats en altres ens locals de la demarcació de Barcelona, i sobre normativa vigent.
- Informació específica de la xarxa de referents: informació diversa

[7] Per a més informació sobre els grups de discussió, podeu consultar l'annex 5.
[8] Vegeu l'annex 6. Indicadors de seguiment de les accions del Pla d'igualtat 2015-2019.

relacionada amb la Xarxa de Referents d'Igualtat.

Calendari de treball

- Maig de 2019: aprovació de la proposta tècnica d'avaluació per part de la Comissió d'Igualtat.
- Entre maig i juny de 2019: treball de camp de l'enquesta al personal de la Diputació.
- Entre juny i la meitat de juliol de 2019: entrevistes i dos grups de discussió.
- Entre juliol i setembre de 2019: buidatge i codificació de la informació qualitativa i quantitativa, així com actualització dels resultats de les accions del Pla.
- Durant el setembre i l'octubre de 2019: anàlisi i redacció de l'informe final.

=

B. AVALUACIÓ DEL DISSENY

Aquest bloc d'avaluació analitza la plausibilitat i solidesa dels elements bàsics en el disseny del Pla d'igualtat. Les preguntes d'avaluació són les següents:

- Es va fer el Pla amb impuls tècnic i polític?
- És sòlida tècnicament i metodològicament la diagnosi?
- És sòlid tècnicament i metodològicament el document del Pla?

En primer lloc, s'ha analitzat fins a quin punt va existir l'impuls tècnic i polític en el disseny del Pla. En segon lloc, s'ha fet una valoració crítica de la diagnosi del Pla i la seva relació amb el Pla. Finalment, s'ha analitzat el rigor tècnic del Pla aprovat. Així mateix, durant tot l'apartat s'ha considerat la voluntat de diàleg i pacte amb les organitzacions sindicals i el grau d'inclusió de les demandes principals.

Per a desenvolupar aquest apartat, s'han considerat les fonts d'informació següents:

- Dictamen 2014/3908.
- Documentació del Pla (diagnosi i document del Pla).
- Entrevistes en profunditat fetes a informants clau.
- Normativa sectorial.
- Documentació externa referenciada.

Cada secció d'aquest apartat incorpora un resum, en format semafòric, de la valoració que posteriorment es desenvolupa i es justifica d'acord amb la informació disponible. Aquest format s'empra posteriorment també als apartats C i D de l'informe.

	S'identifica un predomini d'elements positius en aquest àmbit.
	S'identifiquen elements positius, tot i que amb un clar marge de millora en aquest àmbit.
	S'identifica un predomini d'elements negatius en aquest àmbit.

ANTECEDENTS

Tal com s'ha presentat en el primer apartat d'aquest informe, el marc normatiu vigent a Catalunya preveu que les administracions públiques desenvolupin plans d'igualtat.

En el cas de la Diputació de Barcelona, la realització d'un Pla d'igualtat intern s'inicià formalment el maig del 2014, quan el Ple corporatiu aprovà per unanimitat el Dictamen 2014/3908 (en endavant, Dictamen), que tenia com a objectiu la «creació de la Comissió d'Impuls del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a la Diputació de Barcelona, així com el Comitè Executiu i el grup de treball de participació social, i aprovar les instruccions per a l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Diputació de Barcelona».

Aquest dictamen constitueix l'inici d'un procés d'onze mesos, entre el maig del 2014 i l'abril del 2015, quan es va aprovar al Ple corporatiu.

El procediment d'elaboració del Pla s'estructurà en les fases previstes al Dictamen, tot i que no tenien marcat un calendari concret. La imatge següent sintetitza els processos clau dels onze mesos entre l'aprovació de les instruccions per a la confecció del Pla fins a l'aprovació definitiva del Pla per part del Ple.[9]

a) Diagnosi, iniciada des del moment d'aprovació de les instruccions per a l'elaboració del Pla fins al lliura-

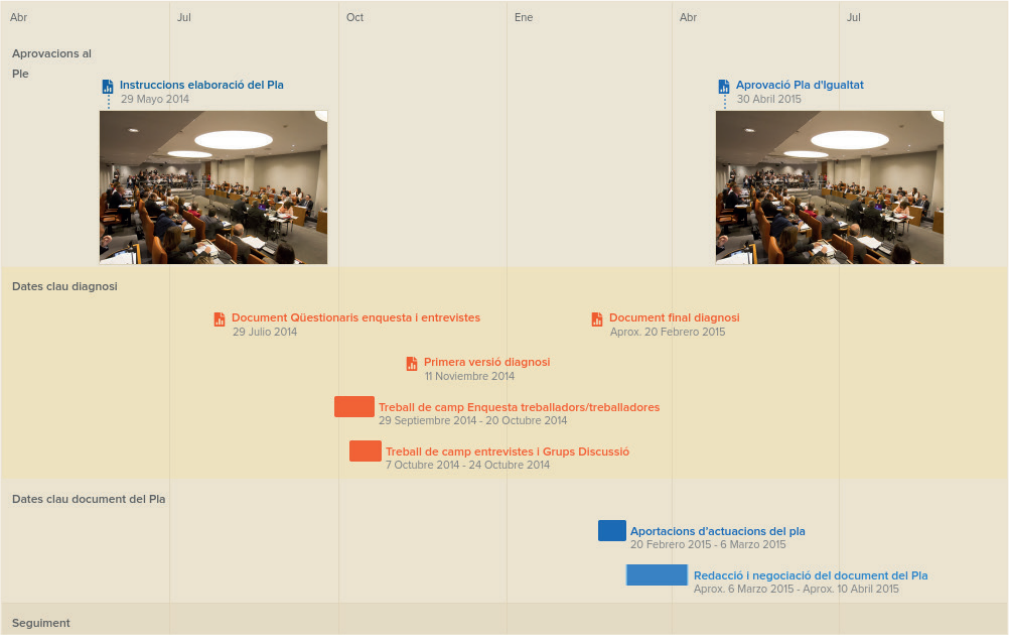


Figura 1. Resum de les dates clau d'aprovació de la diagnosi del document del Pla. Font: elaboració pròpia.

[9] Per a definir aquest calendari, s'ha revisat documentació aportada per l'Oficina de les Dones i LGTBI, i el testimoni d'una informant que va participar en tot el procés fins a l'aprovació del document.

ment del document de diagnosi (maig 2014-febrer 2015).
b) Proposta del Pla, iniciada a partir del lliurament de febrer, i que va tenir durant aproximadament 3 setmanes un termini obert per a propostes a incorporar al document del Pla (finalització: març 2015).
c) Participació i negociació del document amb agents socials i grups polítics (finals de març-abril del 2015).
d) Aprovació al Ple de la Diputació de Barcelona (30 d'abril del 2015).

B1. ELEMENTS ESTRATÈGICS: CONDICIONS INSTITUCIONALS PER A L'IMPULS I LIDERATGE DEL PLA

En aquesta secció s'analitza si el Pla fou impulsat amb un lideratge polític i directiu que garantís que el resultat del disseny del Pla servís per a la finalitat inicialment prevista. Concretament, s'analitza fins al moment d'aprovar el Pla. Les condicions d'impuls en fase d'implementació es consideren a l'apartat C de l'informe.

Descripció	Valoració
Impuls i lideratge polític	
Impuls directiu	

B1.1 Impuls i lideratge polític

La principal conclusió és que l'impuls i lideratge polític va correspondre a Mercè Conesa, qui, abans de l'aprovació del Pla, era vicepresidenta de l'Àrea d'Atenció a les Persones. Hi ha diversos elements que permeten identificar aquest lideratge.

En primer lloc, a l'acord primer del Dictamen, es reconeix que «La Comissió del Pla estarà integrada per una presidència, que recaurà en la persona que ocupa la vicepresidència de la corporació (...)». L'acord sisè també ressalta aquest protagonisme en «Facultar la Vicepresidència segona de la corporació per a l'adopció dels actes necessaris que se'n derivin en l'execució dels presents acords».

També, les entrevistes en profunditat a les persones informants clau van ser unànimes en considerar que el Pla va néixer amb un clar lideratge polític.

Diferents informants coincideixen en la idea que l'impuls del Pla fou de qui, pocs mesos després, esdevindria presidenta de la Diputació de Barcelona. Es considerava que aquest lideratge es podia explicar perquè:

«Ella abans d'alcaldessa havia estat regidora d'igualtat (a Sant Cugat del Vallès) i era una persona sensibilitzada en aquest tema i se'l creia, al seu nivell però se'l creia. Això crec que també va tenir un pes important i, per tant, l'impuls va venir d'aquí. Va ser ella que va dir que això s'havia de fer de seguida.»
[Informant clau]

B1.2 Impuls directiu

En relació amb l'impuls directiu, el Dictamen reconeix la figura de la Gerència de la Diputació de Barcelona en diverses funcions clau fins a l'aprovació del document final del Pla. Concretament, hauria d'haver assumit

funcions d'assistència a la Comissió d'Impuls del Pla, de direcció de tots els treballs de confecció del Pla, així com la relació amb organitzacions sindicals.

A l'acord primer l'identifica com a integrant de la Comissió d'Impuls del Pla, en tant que «té atribuïda la competència de responsabilitat social corporativa [...]» i li atorga la potestat de «designar un/a secretari/ària que els assistirà».

A l'acord segon, en el qual es crea el Comitè Executiu, amb les funcions d'elaborar la diagnosi, confeccionar el Pla i el seguiment dels indicadors corresponents, el Dictamen determina que la direcció d'aquest Comitè «recaurà en la persona que ocupi la Gerència de la Diputació de Barcelona».

A l'acord tercer, també es reconeix que serà el director executiu qui «mantindrà totes les interlocucions necessàries per a garantir una comunicació participativa en tot el procés amb les organitzacions sindicals [...]».

Tot i aquest repartiment de funcions de direcció en l'elaboració del Pla, cal remarcar que la diagnosi va recaure en un equip tècnic, amb la participació de persones provinents de diversos òrgans, amb una especial dedicació de dues persones que treballaven a l'actual Oficina de les Dones i LGTBI.

«A la Comissió Executiva, qui hi havia com a president era el gerent. Qui després l'organitza, la munta, qui diu com ha d'anar i tot això? L'Oficina de les Dones i LGTBI en aquell moment.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Per aquest motiu, no es visualitza (més enllà de les descripcions de les funcions acordades en el Dictamen) un lideratge directiu per part de la persona que ocupava la Gerència de la Diputació de Barcelona. Si bé s'ha pogut contrastar la bona feina tècnica feta per l'equip a qui es van assignar diverses tasques de la seva dependència orgànica, aquestes persones duien a terme tasques tècniques, i no els corresponia l'impuls directiu del Pla. Aquesta funció de lideratge i impuls directiu va quedar difuminada en el procés de disseny del Pla.

Aquesta conclusió queda resumida en les aportacions següents, obtingudes en les entrevistes a persones informants clau de la Comissió d'Igualtat (òrgan creat per a la implementació del Pla):

«Políticament, el va liderar Mercè Conesa, que en aquell moment era vicepresidenta de l'Àrea d'Atenció a les Persones. Ho va encarregar a la Gerència i des d'allà es van fer les feines transversals dels diferents tècnics, des d'Igualtat, Recursos Humans, des d'algun altre servei que no recordo. Es va fer un treball molt transversal per preparar-lo. I la predisposició dels òrgans dels treballadors, òbviament, també.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Cal dir també, pel que fa al tercer acord del Dictamen, que precisament un dels temes que no es va desenvolupar plenament en el moment de dissenyar el Pla va ser la participació i comunicació amb les organitzacions sindicals. Van participar poc en aquesta fase, se'ls facilitaven documents ja molt elaborats i el seu àmbit d'influència va quedar reduït. Aquest fet va suposar un cert malestar al si

d'algunes d'aquestes organitzacions perquè van considerar que no se les havia tingut en compte en la confecció d'un Pla tan rellevant per al personal de la Diputació de Barcelona.

«També s'ha d'entendre que és el primer pla, que va costar molt, que els sindicats pressionaven; però no es va comptar amb els sindicats per fer-ho, se'ls va donar mig fet. Fins i tot algun sindicat hi va votar en contra perquè no trobava que fos prou valent. [...] Ara el segon serà diferent, hi haurà de participar la part social, tenim una experiència [...]» [Informant de la Comissió d'Igualtat]

B2. AVALUACIÓ DEL DISSENY: L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

L'avaluació del disseny del procés de planificació estratègica analitza qüestions relacionades amb la solidesa tècnica i metodològica dels elements que formen el Pla.

En el cas de la diagnosi, aquesta és una etapa crucial per a l'elaboració d'un instrument de planificació estratègica. Permet conèixer la situació de partida, identificar els problemes més importants i urgents, i orientar els continguts sobre els quals hauria de centrar-se el Pla finalment aprovat.

Descripció	Valoració
Validesa dels components de la diagnosi amb la previsió normativa	
Adequació de la metodologia utilitzada	
Previsió de comunicació de la diagnosi	
Coherència entre la diagnosi i el Pla aprovat	

En aquest apartat de l'avaluació es proposa analitzar diversos elements que constitueixen l'elaboració de la diagnosi del Pla d'igualtat 2015-2019:

- Validesa dels components de la diagnosi amb la previsió normativa i altres referents.
- Adequació de la metodologia utilitzada.
- Previsió de comunicació de la diagnosi.
- Coherència entre la diagnosi i el Pla aprovat.

Val a dir que l'abast del Pla, i per tant de la diagnosi i de les mesures a implementar, s'adreçava als òrgans i personal directes de la corporació, i no tenien en compte els organismes autònoms o altres entitats vinculades i dependents de la Diputació.

En el quadre de més amunt es presenta el resum —en forma de valoració semafòrica— sobre la valoració d'aquests quatre elements que seran analitzats. La principal conclusió és que, en línies generals, la diagnosi fou un exercici sòlid metodològicament, però amb limitacions importants quant a la comunicació interna i externa, així com pel que fa a la connexió amb el document finalment aprovat.

B2.1. Validesa dels components de la diagnosi amb la previsió normativa

La primera consideració sobre la realització d'una diagnosi és si es tracta

d'un element pertinent des del punt de vista normatiu i tècnic.

Des de la normativa sectorial, tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada pel Parlament de Catalunya, preveien la realització d'una diagnosi com a element bàsic sobre el qual se sustentessin els plans d'igualtat.

En el cas de la Llei orgànica 3/2007, l'article 46 recull els conceptes i elements que componen els plans.[10] A més, s'estableix legalment que els plans s'han de negociar i acordar amb la representació legal de la plantilla.

Per la seva banda, tot i que la Llei 17/2015 no estava en vigor en el moment de redacció del Pla d'igualtat 2015-2019, a l'apartat 15.4 es determinen els elements bàsics dels plans d'igualtat de dones i homes al sector públic, incloent-hi la diagnosi i els àmbits sobre els quals calia enfocar aquest instrument.[11]

Per tal de valorar l'adequació de la diagnosi a la normativa, cal tenir en compte que la Llei 3/2007 estableix a l'article 46.2 nou àmbits d'actuació mínims.

El contingut previst al Dictamen d'elaboració del Pla de la Diputació de Barcelona recull aquests àmbits d'actuació de la diagnosi i n'afegeix d'altres, com ara la cultura i política d'igualtat de gènere, les condicions físiques de l'entorn de treball, la seguretat i salut laboral, i la transversalització de la perspectiva de gènere (vegeu la primera i segona columnes de la figura 2). Per tant, es pot concloure que la diagnosi és pertinent amb els requeriments normatius.

Ara bé, també sembla interessant analitzar si la diagnosi feta en aquest primer pla s'alineava amb altres diagnosis fetes en plans d'igualtat municipals realitzats en el mateix període de temps. Aquesta qüestió ha quedat confirmada mitjançant una consulta feta amb l'equip tècnic que va coordinar les tasques de diagnosi.

A més, s'ha contrastat amb el cas de la ciutat de Barcelona, que va aprovar el seu pla els darrers mesos del mandat 2011-2015. Tot i que s'empren noms diferents, la relació de temàtiques permet veure força semblances, si bé el cas de la Diputació de Barcelona incorpora un àmbit exclusivament dedicat a la transversalitat que no es preveu al cas de Barcelona (vegeu la primera i tercera columnes de la figura 2).

Finalment, cal tenir present els àmbits previstos per la Llei 17/2015. Aquesta llei no estava en vigor en el moment d'elaboració i aprovació del Pla de la Diputació de Barcelona, però és interessant comprovar que els àmbits són comparables amb un alt grau de correspondència. Per tant, es pot esperar que un futur segon pla d'igualtat intern de la Diputació de Barcelona es pugui elaborar amb la possibilitat d'observar l'evolució al llarg del temps d'alguns indicadors i problemàtiques detectades, perquè la selecció d'àmbits correspon força a les previstes per la normativa vigent.

[10] **Article 46. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**
[11] **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

Diagnosi Pla DIBA	Llei 3/2007. Article 46.2	II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona (2015-2019)
1. Cultura i política d'igualtat de gènere		1. Cultura de l'organització
2. Representativitat: segregació vertical i horitzontal	b) Classificació professional	2. Situació homes i dones
	g) Infrarepresentació femenina	
3. Accés, selecció, promoció, desenvolupament i avaluació	a) Selecció i contractació	3. Accés a l'organització: selecció
	d) Promoció professional	5. Promoció i desenvolupament professional
4. Condicions laborals, formació i retribució	c) Formació	4. Formació contínua
	e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre homes i dones	6. Política retributiva
	h) Retribucions	
5. Condicions físiques de l'entorn de treball i seguretat i salut laboral		9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament
6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	7. Ordenació del temps de treball
7. Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de la discriminació	i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament
8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge		8. Llenguatge i comunicació inclusius
9. Transversalització de la perspectiva de gènere en els productes, serveis i projectes de l'organització		

Figura 2. Àmbits inclosos en la diagnosi al Dictamen de la Diputació de Barcelona, la Llei 3/2007 i el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona. Font: elaboració pròpia.

Diagnosi Pla DIBA	Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	Estratègia i organització interna
2. Representativitat: segregació vertical i horitzontal	Representativitat de les dones
3. Accés, selecció, promoció, desenvolupament i avaluació	Accés, selecció, promoció i desenvolupament professionals
4. Condicions laborals, formació i retribució	Condicions laborals
5. Condicions físiques de l'entorn de treball i seguretat i salut laboral	Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
7. Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de la discriminació	Violència masclista
8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	Comunicació inclusiva i ús del llenguatge no sexista ni androcèntric
9. Transversalització de la perspectiva de gènere en els productes, serveis i projectes de l'organització	

Figura 3. Àmbits inclosos en la diagnosi al Dictamen de la Diputació de Barcelona i a la Llei 17/2015. Font: elaboració pròpia.

La normativa sectorial preveu que la diagnosi tingui la participació activa de les organitzacions sindicals.[12] Per tal de verificar si la diagnosi va considerar les organitzacions sindicals, s'ha valorat si els sindicats formaven part dels equips de redacció i aprovació del Pla i quin fou el seu rol.

El Dictamen aprovat el maig del 2014 va preveure tres grups d'actors participants en l'elaboració del Pla: la Comissió d'Impuls, el Comitè Executiu i el grup de treball de participació social. En la pràctica, durant el procés d'elaboració de la diagnosi i de redacció del Pla, van funcionar dos grups, un de més tècnic (Comitè Executiu) i un segon amb la participació de sindicats (grup de treball de participació social).

En el context d'aquest repartiment de la feina, les entrevistes a persones informants clau han posat de relleu que els sindicats es mantenien informats i podien donar la seva opinió, si bé no formaven part del grup que coordinava els continguts de la diagnosi i, per tant, no rebien informació.

«En tot el procés hi va haver la Comissió Executiva, que estava formada per aquestes persones i personal tècnic, i la comissió amb els sindicats, en què cada vegada que es tractava un tema (aprovar l'entrevista, aprovar el qüestionari, aprovar les propostes, aprovar la diagnosi...) es feia en la mateixa fase: es treballava i es decidia en l'àmbit executiu i després es traspassava a la Comissió Social, que era amb els sindicats.»
[Informant clau]

En canvi, les organitzacions sindicals han mostrat en les entrevistes una visió força crítica sobre el grau de negociació de les diverses etapes (diagnosi i document del Pla) i el paper reservat al Grup de treball de participació social, que es pot resumir en l'aportació següent:

«Hi havia dos grups: en el primer, més tècnic, es dissenyava –sense voler o volent–, el camí pel qual s'havia d'elaborar el Pla. Quan s'arribava al segon, al grup de discussió, a la part social, això estava molt marcat. La participació dins aquest marc podia ser-hi, però no s'obria el camp a una discussió més valenta, més participativa. Hi havia llums i ombres.
[Informant sindical]

B2.2. Adequació de la metodologia utilitzada en la diagnosi

L'anàlisi de la metodologia ha de permetre identificar si la diagnosi s'ha fet amb mètodes i recursos que permetin obtenir informació útil, fiable i representativa.

Per tal de valorar aquestes qüestions d'interès, hi ha diversos recursos que poden ser d'utilitat, com ara l'expertesa de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona en el suport a la realització de plans d'igualtat locals, el manual publicat per l'Associació Catalana de Munici-

[12] L'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualat efectiva de dones i homes, preveu que el diagnòstic sigui negociat amb la representació legal dels treballadors. L'article 15 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, preveu que els plans d'igualtat s'han de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball.

pis (ACM)[13] i el recurs de la Generalitat de Catalunya per a l'elaboració de diagnosis.

Sense voluntat de fer una anàlisi excessivament detallada d'aquesta qüestió, s'ha posat el focus en tres elements que s'han considerat clau: 1) els terminis d'elaboració de la diagnosi; 2) la idoneïtat de les persones implicades en l'elaboració de la diagnosi, i 3) les metodologies d'obtenció d'informació i la qualitat de la informació obtinguda.

En relació amb els terminis d'elaboració de la diagnosi

La durada dels terminis d'elaboració de la diagnosi depèn de les característiques de l'organització, l'accés a la informació necessària, els àmbits sobre els quals es vol obtenir informació estadística i si hi ha la voluntat d'obtenir informació addicional a través de mètodes quantitatius i qualitatius complementaris.

En el cas de la Diputació de Barcelona, la diagnosi no s'inicià fins a la constitució del Comitè Executiu del Pla i la identificació del calendari de treball previst. Un cop pactat el calendari i els mètodes d'obtenció d'informació, fou necessari redactar un document extens, de més de 200 pàgines. El temps per a la redacció del document fou limitat, d'acord amb el testimoni d'un informant en la fase de diagnosi:

«En un ajuntament, i no cal que sigui molt gran, s'hi dediquen almenys sis mesos. A la Diputació en dos mesos has de fer una diagnosi i això condiciona molt. Parteixo del fet que no pots fer la millor feina que podries fer... I jo tinc molt clar que en aquell moment concret va ser així perquè era qüestió d'acabar la legislatura i estar dins de termini.»
[Informant clau]

Idoneïtat de l'equip d'elaboració de la diagnosi

Com s'ha apuntat anteriorment, es va constituir el Comitè Executiu,[14] el qual tenia la responsabilitat de dur a terme la recollida, l'anàlisi i l'explotació de dades per a elaborar la diagnosi i la confecció del Pla, i fer el seguiment i l'avaluació dels indicadors per a fer-ho possible.

En la pràctica, la tasca d'elaboració de la diagnosi va concentrar-se en un equip tècnic, amb la participació de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local (Servei d'Assistència en Recursos Humans i Suport a la Gestió); la Direcció de Serveis de Recursos Humans, i la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania:

«El disseny el va liderar la Gerència, però tenia tota la part d'Assistència al Govern Local, la Gerència d'Igualtat i Ciutadania i dues tècniques de l'Oficina de les Dones. Per part de Recursos Humans, hi havia dues persones més. Bàsicament aquest era

[13] Macias, Marta; Cuentas, Sara; Pino, Esther (2018). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.* Associació Catalana de Municipis. Generalitat de Catalunya (2017). *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.*
[14] Format pel gerent, dos vocals coordinadors, set vocals i una secretària.

l'equip. Al gerent l'informàvem per fer la diagnosi. Jo també informava la meva coordinadora.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

En la pràctica, el funcionament d'aquest grup va comportar un repartiment desigual de les tasques d'elaboració de la diagnosi, ja que l'Oficina de les Dones i LGTBI és la que va assumir l'encàrrec d'incorporar tota la informació i elaborar la diagnosi. Dues aportacions extretes a les entrevistes exemplifiquen aquesta situació:

«Crec que es va centralitzar molt en l'Oficina de les Dones i es va assumir molt des d'allà malgrat que es va fer una tasca conjunta... Jo crec que es va fer així.» [Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Sé que hi havia una tècnica de l'Oficina de les Dones i LGTBI que feia tota la part de proposar mesures, recollir les propostes que es feien des dels diferents sindicats, harmonitzar-les i recollir-les als diferents documents. Crec que això sí que ho va fer. Hi havia persones de Recursos Humans que tenien accés a totes les dades...»
[Informant sindical]

Per les característiques dels àmbits de treball identificats, la selecció de tècniques participants en l'elaboració de la diagnosi fou adequada. En tot cas, cal tenir en compte que aquesta consideració no valora positivament o negativament el fet que les organitzacions sindicals no formessin part en la pràctica d'aquest grup de treball, com sí que es preveia inicialment al Dictamen i que podria haver ajudat a enriquir la diagnosi amb informació i orientació.

Aquesta omissió no impedia que les organitzacions sindicals estiguessin informades dels avenços en la fase de diagnosi i poguessin incidir mitjançant el grup de treball de participació social que es va crear i que operava en paral·lel al Comitè Executiu:

«Amb tot el procés hi va haver la Comissió Executiva, que estava formada per aquestes persones i personal tècnic, i després la comissió amb els sindicats, on cada vegada que cada tema que tractaven des d'aprovar l'entrevista, aprovar el qüestionari, aprovar les propostes, aprovar la diagnosi... Doncs ho fèiem en la mateixa fase: ho treballàvem a través de decidir en l'Executiu i es traspassava després a la comissió social... [no recordo com es deia] que era amb els sindicats.»
[Informant clau]

La idoneïtat de les metodologies d'obtenció d'informació i qualitat de la informació obtinguda

La base sobre la qual es constitueix una diagnosi és la disponibilitat d'informació sobre la realitat a la Diputació de Barcelona. En aquest cas, la diagnosi es va fer mitjançant la recollida d'informació proporcionada per diferents eines i mètodes que es valoren a continuació.

Abans de passar a l'anàlisi concret dels mètodes d'obtenció d'informació, convé tenir present que les entrevistes realitzades en el context d'aquesta avaluació han considerat que la metodologia i els mètodes emprats van funcionar correctament, i que va ser un procés pactat al Comitè Executiu i també amb les organitzacions sindicals:

«Es va suggerir metodologia per fer aquesta part de diagnosi. A banda de la metodologia que es fa habitualment: fer un qüestionari a la plantilla, etc., es va insistir molt en fer grups de participació, *focus groups.* [...] La part quantitativa està molt bé, es va analitzar i s'havia de fer.» [Informant sindical]

L'origen de la informació obtinguda en la diagnosi es va obtenir amb les fonts següents:

- Dades estadístiques i documentació d'interès sobre cadascun dels àmbits previstos a la diagnosi. El fet que la informació provingués directament dels serveis que disposaven de major coneixement i accés a la informació va garantir que fos una anàlisi feta amb informació fiable i que permetia diferenciar la situació entre dones i homes amb un nivell de detall important, com ara el treball diferenciat per gerències i direccions de serveis, col·lectius professionals, horaris, etc.
- Enquesta a tota la plantilla. El qüestionari es va difondre en línia entre els dies 29 de setembre i 20 d'octubre del 2014. El percentatge de participació fou d'un 34,7 % de la plantilla (1.310 qüestionaris), una xifra que es pot considerar elevada en el context de procediments de característiques similars. El testimoni d'una informant amb experiència en diagnosis d'igualtat a ajuntaments de la demarcació de Barcelona reforça aquesta idea:

«Nosaltres vam marcar el que consideràvem basant-nos en el que fèiem als ajuntaments (...) En totes les accions que fas el major problema és el volum de participació. I en aquest cas en els ajuntaments vèiem que la taxa de resposta estava al voltant del 30 %. Si arribàvem al 30 %, no era l'ideal, però no havíem quedat malament. I crec recordar que va ser un 34-35 %. Per tant, sí que es podien tenir en compte les respostes, perquè sinó, hauríem valorat que no era significatiu.» [Informant clau]

Tot i aquesta capacitat d'arribar a un percentatge important de la plantilla, cal considerar que el qüestionari era extens (superior a 15 minuts i 40 preguntes a respondre) i podia provocar abandonaments o la no finalització per part de persones que consideressin que el Pla d'igualtat no era del seu interès.[15]
- Entrevistes en profunditat a 29 persones seleccionades. El treball de camp va transcórrer entre el 9 i el 24 d'octubre del 2014. Per a fer aquestes entrevistes, es van preveure cinc criteris que pretenien arribar a totes les àrees, amb un criteri de proporcionalitat de sexe i de rellevància de la informació que es podria assolir en el cas del personal amb comandament.

L'ús d'aquest mètode d'obtenció d'informació és habitual en la planificació estratègica d'organitzacions públiques amb la voluntat de contrastar i obtenir informació per a l'elaboració d'un pla. S'han recollit dos testimonis que resumeixen aquesta finalitat:

[15] A tall informatiu, l'annex 1 de la *Guia pràctica de diagnosi de la Generalitat de Catalunya*, editada el 2017, incorpora un model de qüestionari amb 14 preguntes.
Generalitat de Catalunya (2017). *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.*

«Les entrevistes servien per copsar una mica la situació. La selecció la vam fer amb els criteris de representació homes i dones; comandament i no comandaments; vam fer una selecció una mica aleatòria per cobrir tots els flancs.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Les entrevistes estaven destinades a persones clau, és a dir, aquelles que crèiem fos qui fos i que en tot cas gerència, direcció o qui correspongués en cada moment, digués quina persona era la que tenia la informació que poguéssim necessitar fos qui si era tècnica o no (...) Persones que realment poguessin aportar informació sobre si realment s'estaven fent coses, en quin nivell, el que fos.... i érem conscients que la majoria de les respostes seria que no feien perquè sabíem quina era la realitat.»
[Informant clau]

Per tal de valorar la utilitat d'aquestes entrevistes, s'ha detectat que s'ha fet ús de la diagnosi com a reforç o complement de l'enquesta a la plantilla i de les dades estadístiques internes, si bé s'ha detectat marge de millora en la tasca de transcripció de les entrevistes a través de l'ús de literals, que exemplifiquin les opinions i percepcions explicades.[16]

- Dos grups de discussió (17 d'octubre del 2014), amb una selecció aleatòria de la plantilla atenent criteris similars de proporcionalitat d'àrees, sexes i cercant una representativitat interna. L'objectiu era buscar persones de perfils diferents i complementar l'ús de les entrevistes mitjançant els beneficis de les dinàmiques de grup. El seu ús al document de diagnosi va ser similar al de les entrevistes. És a dir, es van emprar conclusions generals però, en canvi, se'n va fer un ús limitat per remarcar elements de discussió o poc consens.

B2.3. Previsió de comunicació de la diagnosi

L'anàlisi anterior ha permès verificar que la diagnosi ha estat un document extens, detallat i amb l'ús d'informació d'origen divers.

En relació amb la comunicació de la diagnosi, cal dir que no ha estat possible descarregar el document al web corporatiu, al Portal de transparència i tampoc a l'espai de la Intradiba dedicat al Pla (es va publicar la tardor del 2019). La seva difusió per canals interns ha estat limitada.

En canvi, s'han trobat versions en altres webs institucionals, com ara al registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya,[17] fet que demostra que ha estat un document difós entre persones dedicades a aquesta qüestió, al qual han accedit per canals informals.

B2.4. Coherència entre la diagnosi i el Pla aprovat

En aquest apartat es connecta la diagnosi amb el Pla finalment aprovat que serà analitzat a l'apartat B3. Per a

[16] Sanz, Jordi (2011). *La metodologia qualitativa en l'avaluació de polítiques públiques. Ivàlua.* «Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques», núm. 8.
[17] Web: *https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/PI_Registrats/Diagnosi-Diputacio-BCN.pdf* [Consulta: 16-9-2019]

verificar si la diagnosi i el Pla aprovat tenen coherència, s'han considerat quatre criteris.

En primer lloc, s'ha verificat si els problemes o àmbits prioritzats a la diagnosi formen part finalment del Pla. Per a fer-ho, s'han alineat tots dos documents prenent en consideració els àmbits de la diagnosi i els deu objectius del Pla.

Amb l'excepció dels aspectes vinculats amb la segregació vertical i horitzontal, amb la retribució, les condicions físiques de l'entorn de treball i la comunicació i la imatge, els àmbits de la diagnosi es relacionen amb la descripció dels deu objectius principals del document del Pla.

Tot seguit, s'ha considerat si les mesures incorporades responen als problemes detectats a la diagnosi. Sense voluntat d'entrar en profunditat amb les accions realitzades pel Pla, que seran objecte d'anàlisi a l'apartat D del document, es pot arribar a la conclusió que el Pla no aborda de manera sistemàtica unes problemàtiques prèviament prioritzades. És a dir, tot i que la diagnosi fou útil i descrivia una situació agrupada en nou àmbits, no es van arribar a identificar els problemes que s'abordarien al document del Pla.

«Com a secció sindical vam mirar les desigualtats identificades a cadascun dels eixos d'anàlisi i proposar mesures concretes (...) Podràs comprovar que moltes coses que es proposaven i estaven lligades a la diagnosi no van ser incorporades. Algunes sí, però la gran majoria no van ser incorporades.» [Informant sindical]

En tercer lloc, si bé la diagnosi no identifica elements concrets per ser posteriorment abordats des del Pla, la naturalesa de les accions s'ha considerat que no especifica a quina

Àmbits de la diagnosi	Objectius del Pla
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	1. Reforçar els valors de la igualtat de gènere en el conjunt de la DIBA per garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promoure-la en la dimensió interna de l'organització.
2. Representativitat: segregació vertical i horitzontal	
3. Accés, selecció, promoció, desenvolupament i avaluació	4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.
4. Condicions laborals, formació i retribució	3. Formar el personal de la corporació en polítiques de gènere.
	8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.
	6. Incorporar la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball.
5. Condicions físiques de l'entorn de treball i seguretat i salut laboral	7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.
6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació disponibles.
7. Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de la discriminació	9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual.
8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	10. Impulsar l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge a la DIBA.
9. Transversalització de la perspectiva de gènere en els productes, serveis i projectes de l'organització	2. Integrar la transversalitat de gènere en totes les àrees de la DIBA.

Figura 4. Relació entre àmbits de la diagnosi i objectius del Pla. Font: elaboració pròpia.

problemàtica volen respondre. És a dir, la diagnosi no identificava prioritats concretes d'actuació i el document del Pla tampoc relacionava cadascuna de les accions amb unes problemàtiques.

Per acabar, cal constatar que hi ha elements, com ara la inclusió de mesures positives en plecs de contractació, en les quals hi havia visions contraposades entre organitzacions sindicals i personal directiu de la Diputació en relació amb la seva incorporació com a acció del Pla.

Com a resultat d'aquestes limitacions, la principal conclusió és que la relació entre la diagnosi i el document del Pla és més aviat feble i que l'orientació del Pla no incorpora el grau de detall de la diagnosi. Aquesta conclusió queda reflectida per l'aportació següent, feta per un vocal de la Comissió d'Igualtat del Pla:

«Les accions són de mínims. És el més bàsic i el més poc arriscat que podem tenir. També s'ha d'entendre que és el primer pla, que va costar molt, que els sindicats pressionaven... però no es va comptar amb els sindicats per fer-ho, se'ls va donar mig fet.» [Informant de la Comissió d'Igualtat]

B3. AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL DOCUMENT DEL PLA

En aquesta secció s'emet una valoració crítica, des del punt de vista tècnic, sobre el disseny del document del Pla, aprovat pel Ple de la Diputació l'abril del 2015. Per a fer-ho, s'analitzen diversos elements agrupats per blocs temàtics d'interès. Bona part de les valoracions concorden amb les recomanacions de manuals específics en matèria de planificació estratègica i d'igualtat d'oportunitats dona-home.[18]

Cal dir que el document del Pla no incorpora cap apartat referent al marc estratègic amb els elements que el caracteritzen (missió, visió, valors, etc.). De fet, aquest detall ja és un indicador que es tracta d'un document enfocat a l'àmbit operatiu, en què es considera especialment el disseny i la dotació d'instruments més que els resultats estratègics.

En el quadre següent es presenta el resum, en forma de valoració semafòrica, sobre la valoració dels elements que seran analitzats. La principal conclusió és que el document del Pla té limitacions importants i aspectes a millorar.

B3.1 Priorització de problemàtiques detectades

El document del Pla d'igualtat té un defecte important en la seva forma i és la manca de relació formal entre la diagnosi i el document estratègic, motiu pel qual s'ha valorat en vermell aquest àmbit.

El document comença amb una breu presentació en què s'explica que «El resultat de la diagnosi ha posat de manifest quines han de ser les línies d'actuació prioritàries i ha permès fixar

[18] Macias, Marta; Cuentas, Sara; Pino, Esther (2018). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.* Associació Catalana de Municipis Generalitat de Catalunya (2017). *https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/* [Consulta: 10/10/2019]

Descripció	Valoració
Priorització de problemàtiques detectades	
Definició dels objectius, les accions i les actuacions	
Identificació de responsables i terminis d'actuació	
Valoració dels recursos (humans, econòmics i materials) previstos abans d'implementar el Pla	
Valoració sobre la definició dels indicadors de resultat	
Valoració sobre la previsió de seguiment i avaluació del Pla	
Valoració sobre la previsió de comunicació del Pla i les actuacions	

els objectius i les accions del primer Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona a desenvolupar en els propers quatre anys», però no hi ha un apartat o annex que incorpori o sintetitzi la diagnosi, on s'identifiquin les problemàtiques que es consideren més rellevants per a l'organització, i que justifiqui les accions que es defineixen al Pla.

Cal considerar que els plans d'Igualtat als quals ha tingut accés l'equip avaluador connecten la diagnosi i el document estratègic de manera més o menys sistemàtica. En el cas de la Generalitat de Catalunya, la identificació dels principals àmbits prioritzats per la diagnosi és més aviat sintètica i es relaciona amb els objectius definits.[19] En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, la diagnosi forma part del pla de manera extensa i concreta, i s'inclou un resum de conclusions per connectar amb el pla d'acció.[20] La consulta d'altres plans ha permès detectar una tercera modalitat, com per exemple Sant Boi de Llobregat, que inclou una síntesi de la diagnosi associada a cadascun dels àmbits d'actuació.[21] Aquesta mancança no permet generar el relat que expliqui i justifiqui el contingut recollit al Pla d'igualtat.

B3.2 Definició d'objectius, accions i actuacions

El document del Pla s'estructura en deu objectius, cadascun dels quals es concreta en una sèrie d'accions que es despleguen en actuacions d'una forma molt escarida.

Una primera observació general a considerar és que la nomenclatura acció-actuació probablement no ajuda a situar-se dins del Pla, ja que aparentment no hi ha cap diferència entre tots dos termes.[22] Una alternativa seria parlar de línia d'acció i actuacions, entenent que una mateixa línia d'acció que desplega un objectiu pot concretar-se en diverses actuacions. Aquest fet ajudaria a fixar com a elements diferenciats els objectius,

[19] Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Pàgina 11.
[20] II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona. Pàgines 25-175.
[21] Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat 2018-2021.
[22] El *Diccionari de la llengua catalana* de l'Institut d'Estudis Catalans defineix *actuació* com a 'acció d'actuar'. I els dos termes apareixen com a sinònims al *Diccionari de sinònims i antònims*.

les línies d'acció i les actuacions específiques del Pla, que en tot cas haurien d'estar alineades amb els objectius del Pla.

El quadre següent presenta els objectius que s'han definit en aquest pla, en correspondència amb el nombre d'accions associades que els despleguen:

Els objectius són un element central i essencial en la composició dels plans, ja que són els factors que determinen el full de ruta i les fites a assolir, i l'estratègia del pla dirigida a la mitigació o resolució de la problemàtica o necessitat que el va generar.

Els deu objectius del Pla (excepte en el cas de l'objectiu 6) estan definits en infinitiu, de forma intencionada, i s'entén fàcilment quin és l'àmbit d'actuació al qual fan referència.[23]

Cal distingir, però, que, tot i que apareixen al mateix nivell tots, els dos primers objectius abasten un àmbit més estratègic i general, mentre que la resta són d'àmbit més operatiu i concret. En aquest sentit, una possible millora que proporcionaria més coherència i relat al Pla seria situar en diferents nivells els dos tipus d'objectius (estratègics i operatius).

Objectius del Pla d'igualtat	Nre. accions
1. Reforçar els valors de la igualtat de gènere en el conjunt de la Diputació de Barcelona per garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promoure-la en la dimensió interna de l'organització.	8
2. Integrar la transversalitat de gènere a totes les àrees de la Diputació.	7
3. Formar el personal de la corporació en polítiques de gènere.	4
4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.	4
5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació.	2
6. Incorporar la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball.	2
7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.	2
8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.	1
9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat o orientació sexual.	2
10. Impulsar l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge a la Diputació de Barcelona.	3

Font: elaboració pròpia

[23] Segons la *Guia de criteris per a l'elaboració de plans i programes* de la Generalitat de Catalunya, per poder obtenir un conjunt d'objectius ben formulats a nivell tècnic i facilitar un bon disseny estratègic així com un seguiment i una avaluació adequats, caldrà que compleixin una sèrie de requisits: que siguin específics, mesurables, assolibles però engrescadors, rellevants i orientats a resultats, i situats en el temps.

Quant a l'orientació dels objectius, s'ha verificat prèviament que encaixen bé en les previsions normatives i d'altres experiències de plans d'igualtat amb perspectiva interna a l'organització. Ara bé, l'objectiu 2 (transversalitat de gènere en les actuacions de la Diputació de Barcelona) té una vocació externa a la Diputació i el 10 (ús no sexista del llenguatge i no androcèntric), té una doble vocació, interna i externa.També en l'àmbit descriptiu, es pot observar que el desplegament dels objectius en accions és molt divers; en alguns casos es preveu fer només una acció (com és el cas de l'objectiu 8, que comentarem tot seguit) i en altres casos, 7 o 8 (com en els objectius 2 i 1, respectivament). Precisament, els objectius més estratègics tenen un volum d'actuacions associades més elevat que els objectius operatius.

Probablement, aquest fet respon també al fet que el nivell de concreció en la formulació dels objectius més «operatius» és tan gran que amb una altra formulació podrien esdevenir accions que despleguen objectius més generals.

Més enllà de la formulació i la tipificació, pel que fa al contingut, cal fer les observacions següents:

- L'objectiu 3, referit a formació, és instrumental d'aplicació transversal i, de fet, inclou accions que es relacionen amb altres objectius definits al Pla (especialment en l'àmbit d'actuació 9 i 10).

Aquest fet no és necessàriament negatiu, però cal tenir present que la formació podria haver estat incorporada com a acció en cadascun dels àmbits temàtics identificats, sense que aparegués com a objectiu.

- L'objectiu 8 està definit amb la finalitat d'incrementar el coneixement[24], que no es correspon amb l'única acció prevista (revisar el procediment per comunicar la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació). Una alternativa seria haver definit l'objectiu de manera similar al 6, que també respon a accions de revisió tècnica d'aspectes relacionats amb recursos humans.

D'altra banda, encara que el document del Pla no recollís una síntesi de la diagnosi i dels problemes prioritzats, els objectius, les accions i les actuacions tampoc donen resposta als problemes o necessitats prèviament identificats.[25] De fet, si n'observem la descripció concreta, en la majoria de casos es tracta d'accions instrumentals que no generen per se un canvi de situació cap al que es pretén aconseguir, sinó que tan sols doten d'eines que possibiliten accions adreçades als diferents àmbits tractats.

El Pla d'igualtat de gènere de la Diputació passa del nivell d'objectius a un nivell d'acció definida en infinitiu i sense valors objectius. Per a cada objectiu hi ha diverses accions i cada acció incorpora una actuació que l'explica.

L'anàlisi de les accions que constitueixen el Pla permet identificar una

[24] **És a dir, a incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.**

[25] **L'eina de disseny de plans d'igualtat creada per la Generalitat de Catalunya incorpora un element visual que ajuda a explicar aquesta relació necessària entre aspectes detectats a la diagnosi i objectius específics. *https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/Eina_disseny_pla/* [Consulta: 2 octubre 2019]**

7.2. Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció	
Àrea responsable	Àrea d'Hisenda. Recursos Interns i Noves Tecnologies
Àrees que hi participen	
Calendari	2017
Actuació	Campanya de sensibilització d'assumpció de càrrecs
Recursos	Propis
Observacions	L'assumpció de càrrecs en els equips d'emergència té caràcter voluntari i cal promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció.
Indicadors	Percentatge d'increment durant un any dels càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció

Figura 5. Exemple d'acció del Pla d'igualtat. Font: Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

disfunció en la definició de les accions pensant en l'actuació més que no pas arribar a les actuacions mitjançant un procediment d'identificació d'objectius operatius, línies d'acció i actuacions, com ja s'ha comentat anteriorment. Per a evitar aquesta mancança en el disseny dels plans, cada línia d'acció (en aquest cas anomenada *acció*) hauria de correspondre al mateix àmbit d'intervenció al qual fa referència i es podria desplegar en diferents actuacions.

Aquesta conclusió permet afirmar que les actuacions del Pla no són suficients per donar resposta a les finalitats principals per les quals es realitzen plans d'igualtat: reduir situacions i problemàtiques prèviament definides.

Per exemple, les accions 1.2 i 1.3 tracten sobre una mateixa temàtica, «l'elaboració i la difusió d'una guia per a fomentar la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius», que responen a una mateixa finalitat, relacionada amb la millora del coneixement de la igualtat d'oportunitats, i s'entronquen en una mateixa intervenció pública, dividida en dues fases. Amb les dues accions, la d'elaboració de la guia i la de difusió de la guia, es defineix una única actuació: «Guia "Igualtat de gènere com a valor corporatiu"».

D'altra banda, el fet de dissenyar les accions amb aquesta relació d'una actuació per a cada acció no impedeix que, en la pràctica, el seguiment i la implementació del Pla acabi per detectar actuacions no previstes prèviament i algunes accions acabin tenint, de facto, més d'una actuació.

En conclusió, l'estructura del pla d'objectius, accions i actuacions tal com estan dissenyats en aquest pla no facilita la seva comprensió. De facto, la seva formulació no acaba de ser correcta i no hi ha una diferenciació evident.

Algunes propostes per millorar la comprensió i el nivell de concreció dels diversos elements passarien per utilitzar una nomenclatura notablement diferent per no confondre, establir objectius estratègics, i mantenir objectius operatius o bé línies d'acció que després es concretin en accions. Aquests elements han de ser també diferents, i cal evitar que siguin instrumentals i es puguin confondre. En

aquesta línia, també cal afegir com a proposta de millora que la formulació hauria de ser diferent. Els objectius, per exemple, haurien de definir-se en infinitiu, sense fer referència a actuacions específiques ni fites numèriques a assolir; tampoc haurien de descriure els instruments que s'empraran, sinó que haurien de definir l'estratègia, el full de ruta a seguir i deixar un espai més concret per a les línies d'acció i actuacions específiques.

B3.3 Identificació de responsables i terminis d'actuació

El Pla identifica l'àrea responsable, però no es concreta un òrgan (gerència o direcció de serveis) que en el context de la Diputació de Barcelona té un grau d'estabilitat superior en la nomenclatura i resulta més operatiu per a situar les accions, sobretot en el cas d'àrees més grans.

Quant als terminis d'actuació, se'ns en defineixen uns d'orientatius, però en la pràctica no se sap si es tracta del moment d'inici o bé de finalització de les actuacions previstes. Per tal d'evitar confusions, és recomanable que es defineixi si es tracta de l'inici o bé de la finalització, o bé incloure dos terminis en casos d'actuacions fetes durant un llarg període de temps.

B3.4 Valoració dels recursos (humans, econòmics i materials) previstos abans d'implementar el Pla

Per a valorar aquest element, s'ha considerat el Dictamen 2014/3908 i el document del Pla. La lectura d'aquests dos documents posa de manifest que aquesta qüestió no es va preveure amb detall o bé es confiava que no seria un impediment durant la implementació.

El Dictamen va determinar una dedicació en recursos humans per a la fase de diagnosi, però va deixar en mans dels grups de treball la previsió de recursos econòmics per al desplegament del Pla. Inicialment, el desplegament del Pla es va deixar obert a les «disponibilitats pressupostàries».

El document del Pla aprovat l'abril del 2015 va concretar per a cada acció si els recursos previstos serien propis i/o externs, però no es va identificar més concretament la disponibilitat econòmica dels encàrrecs externs. Per tant, en aquest sentit el Pla resulta imprecís en relació amb els recursos.

Pel que fa a aquesta qüestió, hi ha hagut consens en les entrevistes fetes a membres de les comissions d'impuls i seguiment del Pla sobre la suficiència de recursos per a desplegar-lo. Tanmateix, els testimonis següents valoren la idoneïtat de disposar d'una previsió dels recursos disponibles:

«Si hi hagués una partida pressupostària, on sigui, que fos per al Pla, també estaria bé. Bàsicament tots aquests estudis, tot això també hauria pogut tenir més força. Tampoc parlo de molts diners, no sé, potser amb 6 o 7 mil euros anuals passaríem.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«S'ha comptat amb el pressupost de cadascuna de les direccions sense que... bé... tinguessin massa clar l'origen; després, al llarg del temps, ja hem fet les previsions aproximades, però en l'origen no ho tenim. Ningú ens va comunicar en el seu moment que s'hauria de preveure una partida important de formació per a aquest tema [Pla d'igualtat].»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

B3.5 Valoració sobre la definició dels indicadors de resultat

En aquesta qüestió, s'han revisat els indicadors de resultat previstos al document aprovat pel Pla per a cada una de les accions.[26]

La principal conclusió és que els indicadors inicialment previstos al Pla estaven construïts de forma deficient i, tot i que permetien valorar la consecució de les accions, no permetien donar resposta sobre els avenços en els deu objectius estratègics del Pla. Aquestes són algunes de les mancances identificades:

- Una gran part dels indicadors estan definits com a actuació, no pas com a indicador. Per exemple, «Circuit institucional de respecte a les dones víctimes de la violència de gènere».
- Hi ha indicadors que no permeten analitzar l'evolució sobre un objectiu, sinó més aviat la realització d'actuacions. Per exemple, «Campanya de comunicació interna del Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona».
- La definició d'alguns indicadors fou poc clara o detallada, i va ser difícil la interpretació per a aplicar-los. Per exemple, «Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere» defineix de manera poc clara i poc concreta el que implica que un projecte s'entengui amb perspectiva de gènere. Un altre exemple seria «Nombre de millores detectades» en el marc de la revisió del procediment per a comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació.
- En alguns casos, un mateix descriptor pot esdevenir indicador, actuació i acció. Per exemple, la guia és l'acció 1.2, l'actuació de la mateixa acció i també és un dels seus indicadors. També és el cas de la Xarxa de Referents d'Igualtat, que és acció, actuació i indicador a l'apartat 2.2.
- En cap cas apareix una base dels indicadors ni un valor objectiu, de manera que no tenim cap garantia d'arribar als resultats desitjats amb aquest pla, ja que no queden recollits enlloc.
- Alguns indicadors es repeteixen en diferents accions i actuacions. Aquest fet evidencia la confusió entre els diferents elements que configuren el Pla. Per exemple, la campanya de comunicació apareix com a indicador de l'acció 1.1 a la 1.6.

B3.6 Valoració sobre la previsió de seguiment i avaluació del Pla

L'acord quart del Dictamen preveu que siguin la Comissió d'Impuls i el Comitè Executiu els que «vetllaran per l'execució del Pla i anualment es prioritzaran les diferents mesures, escoltant el grup de treball de participació social i atenent les disponibilitats pressupostàries. El Comitè Executiu delegarà en l'òrgan que cregui oportú l'elaboració d'un informe anual sobre l'execució de les mesures del Pla, del qual es donarà compte al Ple i al grup de treball de participació social. Abans de finalitzar la vigència, el Comitè Executiu elaborarà un informe amb l'avaluació global del Pla i se'n donarà compte al grup de participació social».

La principal conclusió és que la previsió de com es faria el seguiment del Pla quedava ajornada a l'espera que el Comitè Executiu delegués aquesta funció a un òrgan, que va acabar sent

[26] **Vegeu l'annex 6. «Indicadors de seguiment de les accions del Pla d'igualtat 2015-2019, a 30 de juny de 2019».**

la Comissió d'Igualtat i, en la relació amb els sindicats, la Comissió de Seguiment.

D'altra banda, el text limità el seguiment del Pla a la finalitat de retre comptes sobre les actuacions fetes durant cada any de vigència i preveia que l'avaluació s'encarregués abans de finalitzar el Pla.

B3.7 Valoració sobre la previsió de comunicació del Pla i les actuacions

No es preveuen al Dictamen 2014/3908 ni al document del Pla aprovat mecanismes de publicitat i difusió globals, més enllà de publicar el Pla i difondre'l genèricament (acció 1.1). A la pràctica, hi ha hagut espais de publicitat del document com ara la Intradiba i el Portal de transparència.[27]

Quant a les actuacions, no es va definir inicialment un criteri de comunicació comú en tot el Pla. Aquesta funció va ser definida a mesura que s'avançava en la implementació.

[27] Vegeu l'apartat C3, «Valoració sobre la difusió del document del Pla i el coneixement general a la plantilla», i l'apartat C4, «Valoració sobre la difusió de les actuacions del Pla».

=

C. AVALUACIÓ DE LA IMPLEMENTACIÓ

Aquest bloc analitza si el Pla s'ha implantat d'acord amb les previsions. En concret, les preguntes d'avaluació que respon són les següents:

- S'han dut a terme les accions previstes al Pla?
- Han funcionat correctament els òrgans d'impuls i seguiment del Pla?
- Han estat suficients i han funcionat correctament els instruments de seguiment del Pla?
- Ha estat correcta la difusió del Pla i de les seves actuacions?

Per a elaborar aquest apartat s'han considerat les fonts d'informació següents:

- Enquesta a la plantilla de la Diputació de Barcelona feta el 2019.
- Entrevistes en profunditat.
- Accés a documentació d'interès, com ara espais web corporatius, el Decret de creació de la Comissió d'Igualtat i del grup de seguiment del Pla.

Cadascuna de les seccions que constitueixen aquest apartat incorpora un resum, en format semafòric, de la valoració que posteriorment es desenvolupa i es justifica d'acord amb la informació disponible.

C1. GRAU D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS PREVISTES AL PLA

L'equip d'avaluació ha valorat el grau d'execució de les actuacions basant-se en la documentació que ha tingut a l'abast, així com la informació extreta de les entrevistes fetes als membres responsables de les accions de la Comissió d'Igualtat.

En el quadre següent, es mostra en format semafòric[28] la valoració de les 35 accions del Pla. S'han portat a terme la pràctica totalitat de les accions previstes al Pla d'igualtat (34 accions), tot i que un 40 % tenen un marge de millora significatiu (14 accions). Tan sols hi ha hagut una acció que no s'ha dut a terme.

Val a dir que cada objectiu té accions i actuacions de naturalesa diversa, tant pel que fa al tipus d'actuació com de la dedicació tècnica i econòmica que se'n deriva. Així, el desenvolupament d'una guia o la realització d'una formació generalista a la plantilla tenen un grau de dificultat superior a altres accions.

L'apartat D d'aquest informe d'avaluació recull una anàlisi sistemàtica de les accions dutes a terme, el context de la seva execució, així com alguns resultats identificats durant l'avaluació.

[26] S'empra un sistema semafòric adaptat al grau d'execució de les accions. En verd: accions globalment realitzades, en groc: accions realitzades amb marge de millora, en vermell: accions no realitzades

Objectius	Accions globalment realitzades	Accions realitzades amb marge de millora	Accions no realitzades
Objectiu 1. Reforçar els valors de la igualtat de gènere en el conjunt de la Diputació de Barcelona, per garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promoure-la en la dimensió interna de l'organització.	3	5	
Objectiu 2. Integrar la transversalitat de gènere en totes les àrees de la Diputació.	3	4	
Objectiu 3. Formar el personal de la corporació en polítiques de gènere.	3		1
Objectiu 4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.	3	1	
Objectiu 5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació disponibles.	1	1	
Objectiu 6. Incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball.	2		
Objectiu 7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laborals.	2		
Objectiu 8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.		1	
Objectiu 9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual.	1	1	
Objectiu 10. Impulsar l'ús no sexista del llenguatge i no androcèntric a la Diputació de Barcelona.	2	1	
	20	**14**	**1**

C2. VALORACIONS SOBRE ELS ÒRGANS D'IMPULS I SEGUIMENT DEL PLA

L'apartat B d'aquest informe esmenta els tres grups de treball previstos a la fase d'elaboració del Pla d'igualtat. Uns mesos després de l'aprovació del Pla, al Ple corporatiu del 30 d'abril de 2015, es va aprovar el Decret 2015/8773, per a la constitució de dos grups de treball que fessin seguiment del Pla i garantissin la implementació de les accions previstes al Pla.

A continuació, es valoren diversos aspectes per a entendre el funcionament d'aquestes comissions, que han estat fonamentals per a impulsar i fer el seguiment del Pla durant els quatre anys de vigència:

- Formació i composició dels òrgans d'impuls i seguiment.
- Funcionament de les reunions de la Comissió d'Igualtat.
- Funcionament de les reunions de la Comissió de Seguiment (amb sindicats).
- Freqüència i contingut de les reunions.
- Rol del personal tècnic a les comissions.

La principal conclusió és que els òrgans d'impuls i seguiment es van crear amb la composició prevista i les dues comissions han operat d'acord amb les previsions inicials. Quant al seu funcionament, la Comissió d'Igualtat ha anat evolucionant d'acord amb les necessitats identificades per les persones que el formaven, mentre que la Comissió de Seguiment amb les organitzacions sindicals ha operat amb unes funcions menys clares. El paper del personal tècnic de la Diputació de Barcelona en aquestes comissions ha estat més aviat residual.

Descripció	Valoració
Formació i composició dels òrgans d'impuls i seguiment	
Funcionament de les reunions de la Comissió d'Igualtat	
Funcionament de les reunions de la Comissió de Seguiment (amb sindicats)	
Freqüència i contingut de les reunions	
Rol del personal tècnic a les comissions	

C2.1 Formació i composició dels òrgans d'impuls i seguiment

La primera decisió fou transformar el Comitè Executiu de la fase prèvia a l'aprovació del Pla en una comissió d'igualtat per a la implementació del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona (en endavant, Comissió d'Igualtat). Aquesta comissió es va constituir el desembre del 2015, poques setmanes després de l'aprovació del Decret 2015/8773, i set mesos després de l'aprovació del Pla.

La Comissió d'Igualtat estava presidida per la persona que ha ocupat la Coordinació de l'Àrea d'Hisenda, Recursos Humans, Processos i Societat de la Informació i estava formada pels vocals següents:

- Directora de Serveis de Recursos Humans o persona suplent en qui delegui.
- Gerent de Serveis d'Igualtat i Ciutadania o persona suplent en qui delegui.
- Director de Serveis de Formació o persona suplent en qui delegui.
- Cap del Gabinet de Premsa i Comunicació o persona suplent en qui delegui.

La Presidència tenia previst designar una persona que formaria part de la Comissió en qualitat de secretària.

Des del punt de vista de la coherència en la implementació, val a dir que s'ha complert la composició

d'aquesta comissió durant tot el procés d'implementació.[29]

El Decret 2015/8773 fa poca referència al funcionament i orientació de les reunions de la Comissió d'Igualtat. Determina que la seva funció és garantir la implementació de les accions previstes i fer-ne el seguiment; també identifica la composició i preveu que pugui comptar amb la presència de personal assessor quan es consideri necessari en funció dels temes a tractar.

Paral·lelament, es va constituir, d'acord amb les previsions del Decret, un grup de seguiment del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona (en endavant, Comissió de Seguiment amb sindicats), format per les mateixes persones de la Comissió d'Igualtat així com una representant del sindicat CGT, una representant de Comissions Obreres, una representant d'UGT, un representant de CTeC,[30] i una representant dels òrgans unitaris de representació del personal.

D'altra banda, cal destacar que al punt quart del Decret preveia que s'informés la Junta de Portaveus sobre el seguiment de la implementació del Pla d'igualtat a través d'un informe anual. Mitjançant diverses entrevistes s'ha constatat que aquesta funció l'ha feta Jordi Roca, el president de la Comissió d'Igualtat.

Per tant, en termes de compliment dels requeriments previstos pel Decret 2015/8773, s'han creat i han operat fins al final de la vigència del Pla tots els grups de treball i espais previstos per a donar compliment al Pla i fer-ne el seguiment.

C2.2 Funcionament de les reunions de la Comissió d'Igualtat

Els participants a la Comissió d'Igualtat reconeixen a les entrevistes que les seves funcions eren les descrites al Decret de creació de la Comissió: la garantia d'implementar les accions previstes i fer-ne el seguiment.[31]

En relació amb les funcions de seguiment, en les entrevistes es va constatar que van consistir principalment en el seguiment del cronograma previst:

«Era bàsicament fer el seguiment de totes les accions, en quin punt estàvem i consensuar les accions i que tothom estigués assabentat de què fèiem i de com ho fèiem.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Vaig ser bastant punyent per dir... això al 2017 ha d'estar i no està! Hi havia un cronograma que s'anava complint gairebé tot en el període que s'havia establert.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Ara bé, aquesta funció de seguiment ha conviscut amb una de revisió per tal

[29] Les persones que han constituït la Comissió els darrers anys de vigència del Pla han estat les següents: Jordi Roca i Ventura (president de la Comissió), Lola Miró Folgado (Direcció de Serveis de Recursos Humans), Elena Lledós Monsó (gerent d'Igualtat), Enric Herranz Moral (Direcció de Serveis de Formació), Carles Sabater i Tarrago i Àngels Prats Nadal (Premsa i Comunicació), i Gemma Plana Villamor (com a secretària de la Comissió).
[30] En el moment de la creació de la Comissió de seguiment, CTeC tenia representació sindical a la corporació.
[31] Punt primer del Decret 2015/8773.

que les actuacions previstes es fessin. Per a aquesta finalitat, la Comissió d'Igualtat ha funcionat com un òrgan més aviat col·legiat, que ha requerit coordinació i feina conjunta, fins i tot endarrerint terminis previstos si es garantia millor qualitat, com ara en guies, el protocol d'assetjament o formacions dirigides a tota la plantilla. En algunes ocasions aquesta feina conjunta ha estat costosa en temps i esforç:

«La guia s'havia de fer el 2015 i al final no sé si va sortir el 2017 o el 2018, perquè va costar molt. Primer pensar-la (..) Però per fer-la vam donar moltes voltes. Vam anar endavant, enrere, quan més o menys teníem clar plasmar la idea amb Comunicació... També costa, la imatge compta, com expliques la imatge compta. Tot això, ara ja a Comunicació hem avançat molt i ara ja tenen moltes coses més integrades, però va costar molt aquesta guia. Va costar més de dos anys i al final va sortir una cosa que... tampoc és per tocar campanes, però va sortir una guia (...) Si no fas alguna cosa molt bàsica tampoc s'ho miren perquè és molt feixuc.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Algunes d'elles més agosarades que per raons diverses no han vist la llum... i sí que durant totes les sessions del Pla d'igualtat on ens hem reunit jo us asseguro que en aquestes reunions (...) hem criticat coses dels documents que s'havien preparat... que hem dit això no... és "más de lo mismo", no serveix».
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Si no recordo malament en les accions formatives que estaven previstes vam planificar-les de manera diferent perquè vam pensar que era interessant primer que tots els empleats i empleades tinguéssim una primera capa de formació generalista i que després ja avançaríem.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Malgrat aquestes situacions concretes que mostren una feina de revisió i coordinació important, la percepció general de les entrevistes és que la coordinació feta a aquesta Comissió ha estat globalment satisfactòria:

«Aquests quatre anys hem intentat complir tot allò que el mandat del Ple del mes d'abril de fa quatre anys va aprovar. Jo crec que satisfactòriament.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Ara bé, cal posar en relleu una veu autocrítica amb la dedicació als temes previstos a les diverses reunions.

«Llavors sí que és veritat que exigeix un esforç... El Pla d'igualtat no és cap ximpleria, darrera hi ha molta feina a fer. Llavors jo crec que hem treballat molt bé però sí que...jo és que soc molt, molt crítica, crec que tots nosaltres ens hauríem d'haver esforçat una mica més quan anàvem a les comissions a portar els temes amb més profunditat, (....) si no acaba essent una cosa més de 'lugares comunes'. Però ens hem coordinat bé.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

C2.3 Funcionament de les reunions de la Comissió de Seguiment amb sindicats

El Decret 2015/8773 preveia constituir la Comissió de Seguiment amb les organitzacions sindicals, però en l'articulat de creació no determinava quina era la seva funció bàsica.

Les entrevistes fetes en el context d'aquesta avaluació han posat de manifest un decalatge entre les expectatives de les organitzacions sindicals i les dels membres de la Comissió d'Igualtat que també formaven part d'aquesta comissió.

L'orientació percebuda majoritàriament pels membres de la Comissió d'Igualtat és que la Comissió de Seguiment amb les organitzacions sindicals tenia un paper informatiu i de contrast en aspectes que s'havien treballat en la Comissió d'Igualtat:

«Fins ara el que fèiem era exposar l'estat de la situació, i si tenien alguna observació la feien (...) Excepte un sindicat que ha anat puntualitzant més, sempre han sigut coses de llenguatge, no d'actuacions en si. En l'última sí que han volgut participar més en unes píndoles que no han sortit, sobre conciliació.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

En canvi, els sindicats consideren que va ser dificultós i van mostrar el seu desacord per l'orientació de la Comissió de Seguiment en el context d'impuls de les accions del Pla. Els testimonis següents posen en relleu aquest plantejament:

«S'havia aprovat el Pla i al cap d'un temps encara no s'havien presentat mesures. Vam presentar una instància per demanar que s'apliquessin les mesures que s'havien previst.»
[Informant sindical]

«Quan arribes allà ja està fet. L'últim cas va ser la guia aquella, que es van rebotar... Com que ja la van donar feta i estaven a punt de donar-li publicitat... Si hi hagués hagut la participació en el moment de l'elaboració... A diferència d'altres temes que poden anar per llei, aquí creiem que s'ha de convèncer. I per això és necessària la participació.»
[Informant sindical]

També s'han detectat accions en què les organitzacions sindicals consideren que la seva participació no es va limitar a rebre informació de productes acabats sinó que van participar de manera activa fent aportacions o millorant els productes. Ara bé, aquesta funció de coordinació interna ha estat més feble i menys sistemàtica que en la Comissió d'Igualtat.

«L'objectiu no era fer unes sessions magistrals de com anava la cosa, sinó sobretot veure com va l'evolució i també involucrar-los sobretot en aquesta sensibilitat (...) allà hi ha representades cinc persones, però possiblement, a l'efecte d'estendre el Pla als representants dels empleats també han de tenir la seva tasca de difusió, detecció, etc. (...) Jo diria que era un grup que es retroalimentava a partir de les millores detectades.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

La percepció general dels membres de la Comissió d'Igualtat ha estat que l'aportació de les organitzacions sindicals ha estat positiva i constructiva:

«En general, els sindicats mostraven satisfacció. Sí que podien dir "potser en aquesta formació no esteu arribant...", o "cal buscar mecanismes per arreglar això". A vegades ho solucionàvem, d'altres no.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Amb els productes (de la meva responsabilitat) jo no he tingut problemes... Sí que s'han revisat les maquetes finals de les coses, s'ha fet algun comentari, però res que ens hagi invalidat el treball en principi.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

C2.4 La freqüència i el contingut de les reunions

Els testimonis següents extrets de les entrevistes resumeixen la freqüència d'aquestes comissions i apunten que la Comissió de Seguiment amb sindicats es reunia amb menor regularitat. En total, des del desembre del 2015 fins al maig del 2019 la Comissió d'Igualtat s'ha reunit en dinou ocasions i la Comissió de Seguiment amb els sindicats, set. La freqüència de les reunions s'ha activat a mesura que s'avançava en l'execució del Pla:

«Sabem que en principi estaven previstes dues reunions cada any... A la pràctica hem fet una mica més i, a part de les nostres reunions, hi havia les dues reunions amb la part social cada any, que s'han fet i hi anàvem nosaltres també. I després el Jordi Roca donava compte als polítics, que ho sabíem perquè trucava sempre "i això, i allò" i dèiem, "deu tenir reunió amb els polítics pel Pla d'igualtat", però nosaltres no hi havíem anat. En aquesta ell us ho dirà, no sé si era una l'any.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Ara funcionem bastant per temes que vagin sortint. Potser tens una reunió fa un mes i ara la tornes a tenir. Però, si no, no hi ha un calendari establert. (...). Crec que dels quatre anys que ha estat, els tres ha estat "anem fent", alguns sí que ens ho hem pres més seriosament que d'altres. Però sí que s'ha anat bastant a correcuita. Compte, que s'acaba i s'han de donar comptes. I llavors sí que la gent s'ha posat les piles.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

El motiu de l'increment de freqüència dels darrers anys s'explica per la proximitat del final del Pla i per la necessitat de treballar a fons algunes accions previstes que requerien un cert debat sobre la seva aproximació:

«Era dos cops l'any, però en alguns casos crítics ens hem reunit dos o tres cops, per a l'avaluació, bastant seguides (...) Vam fer més reunions seguides per poder avançar en la guia. I quan vam fer la campanya de comunicació, també vam fer diverses reunions.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

C2.5 El rol del personal tècnic a les comissions

En la fase d'implementació del Pla, s'ha verificat que el personal tècnic ha participat en les comissions per definir o millorar actuacions previstes al Pla.

La principal conclusió detectada a les entrevistes és que el treball a les comissions corresponia als seus membres, i la participació del personal tècnic ha estat força limitada.

En aquest sentit, en el transcurs de les entrevistes s'ha recollit una proposta per tal de facilitar la coordinació interna del personal tècnic dels diversos òrgans que formen part de l'impuls del Pla: la creació d'una secretaria tècnica del Pla, o la creació sistemàtica de grups de treball tècnics per al desenvolupament d'actuacions.

«Una cosa que veig és que s'ha creat una comissió, l'estructura organitzativa de seguiment, que és una comissió amb càrrecs molt directius i gerencials i potser ha faltat un grup més tècnic. (...) Falta més un paper més tècnic o de suport a la secretaria tècnica, que sigui més fàcil, més flexible i més ràpid que no passar tot per la direcció, baixar a la persona.»
[Informant clau]

«No té sentit que nosaltres centralitzem el web quan no tenim relació amb els departaments que elaboren les actuacions. Té sentit que hi hagi un grup de suport tècnic, que sigui específic i hi dediqui una part del seu temps, i es plantegi què comunicar, com fer-ho, actualitzar el web, quan hi ha les reunions de la Comissió d'Igualtat, ser la que fa les actes, dinamitza; si s'ha de crear un grup de treball, ser qui tira del carro.»
[Informant clau]

Descripció	Valoració
Valoració sobre els instruments de seguiment del Pla	

C3. VALORACIÓ SOBRE ELS INSTRUMENTS DE SEGUIMENT DEL PLA

Les funcions de seguiment i impuls al Pla previstes per a les Comissions van tenir com a principal instrument un quadre de seguiment d'indicadors. Així mateix, es van elaborar presentacions dels membres de la Comissió responsables de cadascuna de les actuacions i altres documents que es van posar a disposició de les comissions.

La conclusió general en aquest àmbit és que els instruments de seguiment no han estat els òptims per a conèixer els resultats d'algunes accions incloses al Pla, no van ser pensats per a una futura avaluació i tampoc van ser publicats per al coneixement del conjunt de l'organització. Per tots aquests motius, la valoració semafòrica d'aquesta secció és més aviat negativa.

Un membre de la Comissió d'Igualtat resumeix la limitació de les eines de seguiment per a valorar l'efectivitat d'algunes actuacions:

«És un tema que em preocupava perquè en formació saps quanta gent hi ha anat, tampoc saps quants s'ho han cregut o no, però hi havia satisfacció a l'hora de valorar-ho. En aquestes altres eines... no ho sé. És la part que em genera més dubte amb els resultats obtinguts. Fas les guies perquè la gent se les miri, sinó en aquell moment, quan pugui necessitar mirar-la. Fas uns vídeos perquè la gent obri els ulls davant unes realitats; quanta gent se l'ha mirat? Està bé que surti a les pantalles, però si surten a les pantalles no surten amb veu. Si passes per allà davant dius: "Ah, sí, ja ho miraré".»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

A continuació, es valora el principal instrument emprat en la Comissió i que ha estat objecte de tractament a les entrevistes: el quadre de seguiment d'indicadors.[32]

La Comissió d'Igualtat va promoure l'elaboració d'un document de seguiment dels principals indicadors de seguiment de les accions previstes al Pla. Aquesta funció es va encarregar al Servei de Programació, el qual va centralitzar la petició d'informació amb una periodicitat semestral d'acord amb els indicadors previstos al Pla d'igualtat:

«Vam quedar que, semestralment, perquè no era un tema per fer un seguiment més a curt termini, agafaríem els indicadors que teníem al Pla i els enviaríem als centres de referència. Nosaltres recollíem la informació i l'hi donàvem al coordinador. El coordinador últimament ho passava a una noia de Recursos Humans que feia de secretària.»
[Informant clau]

El problema d'aquest instrument és que va néixer amb una mancança prèvia en el disseny dels indicadors que l'havien d'alimentar.[33] És a dir, els indicadors previstos estaven construïts de forma deficient, amb la qual cosa el quadre de seguiment no esdevenia útil per a valorar aspectes sobre el funcionament de les accions i la seva avaluació. Els testimonis següents resumeixen aquest posicionament:

«Els indicadors són molt deficients. Dels 50 que hi ha, només 5 o 6 són indicadors. La resta són temes de s'ha fet/no s'ha fet. Per exemple, es farà una bústia de suggeriments... s'ha fet, i ja està.»
[Informant clau]

«Em va semblar simple, els indicadors que s'havien de recollir o no, però em va semblar simple pensant sempre que s'hauria d'avaluar algun dia... Caldria més informació i si volies poder dir alguna cosa havies de poder portar material.»
[Informant clau]

Per acabar, cal apuntar que el seguiment d'aquests indicadors no es va publicar al Portal de transparència ni a l'espai de la Intradiba del Pla d'igualtat, amb la qual cosa l'organització tampoc disposava de la possibilitat de conèixer l'evolució de les actuacions previstes al Pla.

[32] L'annex 6 presenta una versió actualitzada a 30 de juny del 2019, amb informació addicional realitzada per l'equip d'avaluació a partir d'un quadre de seguiment d'indicadors que la Comissió d'Igualtat havia actualitzat fins al desembre del 2018.
[33] Vegeu l'apartat B3.5. «Valoració sobre la definició dels indicadors de resultat».

Descripció	Valoració
Difusió del document a la plantilla	
Disponibilitat del document per mitjans web	

C4. VALORACIÓ SOBRE LA DIFUSIÓ DEL DOCUMENT DEL PLA I EL CONEIXEMENT GENERAL A LA PLANTILLA

El document del Pla tan sols ha estat consultat per un 31 % de la plantilla de la Diputació de Barcelona, si bé un 87 % de les 1.039 persones que han emplenat l'enquesta tenen coneixement sobre l'existència del Pla d'igualtat. Aquest valor s'explicaria per la manca de difusió del document del Pla a tota la plantilla un cop aprovat pel Ple municipal, si bé hi ha hagut espais on es podia tenir disponible a través de canals en línia.

Com a actuació prèvia a la difusió, l'organització ha d'informar internament i externament sobre l'aprovació del document. En aquest cas, la comunicació sobre la seva aprovació es va fer amb instruments corporatius, com ara una nota de premsa.[34]

Quant a la difusió i disponibilitat dels continguts del Pla, cal diferenciar-ne dos elements d'interès: *a*) la difusió del document del Pla a la plantilla de la corporació un cop aprovat el document, i *b*) la disponibilitat del document per mitjans web.

C4.1 Difusió del document a la plantilla

La difusió d'un pla d'aquestes característiques s'hauria d'haver realitzat, preferentment, amb un enviament a tota la plantilla.[35,36] Ara bé, tal com s'ha contrastat a les entrevistes realitzades, no es va fer cap enviament del Pla a la plantilla, cosa que en va dificultar el coneixement.

«El Pla es va publicar a l'apartat del Pla intern a la Intradiba, però no es va enviar a la plantilla.»
[Informant clau]

«Quan es va elaborar el Pla d'igualtat intern, jo ni me'n vaig assabentar. Estava en un altre departament, es va fer la difusió com s'ha fet ara de les enquestes, el qüestionari, i segur que es va fer una campanya i altres coses. Però jo, ho he comentat amb companys i companyes que tenia, i tampoc n'estaven gaire al cas al 2015.»
[Informant clau]

[34] Enllaç a la notícia en la data d'aprovació. [Consulta: 9 octubre 2019]: *https://www.diba.cat/web/sala-de-premsa/-/la-diputacio-de-barcelona-aprova-el-seu-pla-d-igualtat-de-genere*
[35] Manual del curs «Planificació Orientada a Resultats per a Comandaments Públics». Direcció de Serveis de Formació. Diputació de Barcelona. Pàgina 33.
[36] *Guia de criteris per a l'elaboració de plans i programes de la Generalitat de Catalunya.* Generalitat de Catalunya. Pàgina 42 [Consulta: 22-10-2019]: *http://economia.gencat.cat/web/.content/70_analisi_finances_publiques_avaluacio_politiques_publiques/proava/guia-criteris-elaboracio-plans-programes.pdf*

«La veritat és que no tenia coneixement del Pla... jo ja fa anys que treballo a la Diputació i més enllà d'una notícia d'Intradiba no havia vist gran cosa més.»
[Informant clau]

C4.2 Disponibilitat del Pla per mitjans web

Quant a la disponibilitat del document del Pla, es troba disponible a dos espais web corporatius, un d'ells mitjançant un accés extern i un altre d'accés intern a la corporació, però no apareixen en un lloc d'accés ràpid.

- Accés extern, mitjançant el Portal de transparència, al menú «Acció de Govern» i l'apartat «Plans transversals».[37]
- Accés intern. El personal amb accés a la Intradiba pot accedir al Pla a través del menú «Pla d'igualtat» > apartat "Informació corporativa".

En canvi, al web corporatiu (www.diba.cat), en el moment d'elaborar aquest informe d'avaluació, no hi havia cap accés directe al Pla d'igualtat, o una manera senzilla d'accedir-hi a través dels temes destacats.

Descripció	Valoració
Espais a la Intradiba	
Campanyes de comunicació d'actuacions relacionades amb el Pla	
Notícies a la Intradiba	

C5. VALORACIÓ SOBRE LA DIFUSIÓ DE LES ACTUACIONS DEL PLA

En el context de la Comissió d'Igualtat s'han impulsat mesures per a la comunicació d'actuacions concretes. Prèviament, a la secció C4, s'ha comprovat que el document del Pla va tenir una comunicació limitada en la plantilla de la corporació. En aquest cas, es valoren els instruments impulsats per a donar a conèixer les actuacions concretes.

La conclusió general a la qual s'ha arribat amb l'enquesta feta al final del període de vigència del Pla és que la plantilla té un coneixement baix de les actuacions, ja que a l'enquesta un 69 % no han pogut identificar-ne cap actuació, amb la qual cosa es pot interpretar que els mitjans emprats tenen marge de millora en el context d'una política de comunicació del Pla. La representant del Gabinet de Premsa i Comunicació a la Comissió d'Igualtat resumeix aquesta limitació detectada: «La casa es va fer un cert embolic al començament en el moment d'abordar aquests temes d'igualtat: va aparèixer el Pla, van aparèixer els accions de comunicació interna, van aparèixer les accions que sortien de Gerència, van aparèixer les accions de formació i fins que tot això no va agafar un caire [...] Al començament va costar molt d'organitzar a nivell intern.... Jo fins i tot em vaig arribar a fer un gràfic personalment per aclarir-me, perquè ens arribaven els encàrrecs respecte al tema d'igualtat i no sabíem per on tirar.»

[37] [Consulta: 9 octubre 2019]: *https://transparencia.diba.cat/ca/plans-transversals*

Intradiba

Diputació Barcelona | #DibaOberta

Informació corporativa / Eines de gestió / Espai de trobada

La igualtat de gènere un valor corporatiu

Pla d'igualtat > Presentació

- Presentació
- Referents d'Igualtat
- Novetats
- Guia d'igualtat de gènere
- Guia de conciliació
- Guia d'indicadors de gènere
- Protocol d'assetjament sexual de la DB
- De què parlem respecte la Igualtat de Gènere
- Marc legal de les polítiques de gènere
- Formació interna
- Jornades
- Bústia de suggeriments

Oficina de les Dones i LGTBI
Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere Més Baix, 7 08003
Barcelona
Web: www.diba.cat/dones
Tel. 934 048 086

Contacte

Pla d'Igualtat de gènere

El Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona s'estructura en 10 objectius i recull les mesures per assolir una igualtat efectiva entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions per raó de sexe en el si de la corporació.

La metodologia participativa i transversal ha permès una diagnosi que recull la realitat existent i determinar les línies d'actuació prioritàries.

10 objectius:

- Reforçar els valors de la igualtat de gènere en el conjunt de la Diputació
- Integrar la transversalitat de gènere en totes les àrees de la Diputació
- Formar al personal de la Corporació en polítiques de gènere
- Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió
- Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació disponibles per part de tota la plantilla
- Incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut funcional del lloc de treball
- Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut laboral
- Incrementar el coneixement entre el personal de la Corporació de les mesures existents de la protecció de la maternitat
- Millorar les eines de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Impulsar l'ús no sexista del llenguatge a la Diputació de Barcelona

Documentació

- Diagnosi
- Pla d'igualtat de gènere

Imatge 1. Apartat del Pla d'igualtat a la Intradiba. Font: *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/presentacio* [Consulta: 10-10-2019]

C5.1 Espais a la Intradiba

Per a la difusió d'actuacions relacionades amb el Pla, es va activar un espai a la intranet corporativa (Intradiba) dedicat al Pla d'igualtat dins de l'àmbit «Informació corporativa».

La finalitat d'aquest espai era difondre la informació relacionada amb el desplegament del Pla d'igualtat. L'actualització d'aquest espai corre a càrrec de l'Oficina de les Dones i LGTBI.

D'acord amb les entrevistes fetes, l'ús d'aquest espai per a informar sobre totes les accions del Pla ha estat irregular. Si bé s'hi troben bona part dels materials generals en el context del Pla, en la pràctica, no ha servit com a eina per a la difusió del seguiment del Pla, sobre les actuacions fetes i pendents de realitzar. Com a elements concrets, l'espai no ha transmès el calendari de reunions de les comissions de seguiment i no ha servit per difondre el seguiment dels principals indicadors.

«El nostre espai del Pla d'igualtat hauria de tenir un apartat sobre què s'està fent, què no s'està fent, en quin punt estem, perquè qualsevol persona ho pugui saber.»
[Informant clau]

D'altra banda, cal tenir en compte l'existència paral·lela d'un altre espai a la Intradiba que no està dedicat exclusivament al Pla d'igualtat i que actualitza la Unitat de Comunicació Digital Corporativa. L'espai, anomenat «Treballem per la igualtat» és dins el menú «Espai de trobada» i recull un conjunt de campanyes i enllaços d'interès en matèria d'igualtat. S'inclou un enllaç directe a l'espai de la Intradiba dedicat al Pla d'igualtat, així com al butlletí de notícies *Diari de la Igualtat*, que coordina l'Oficina de les Dones i LGTBI.[38]

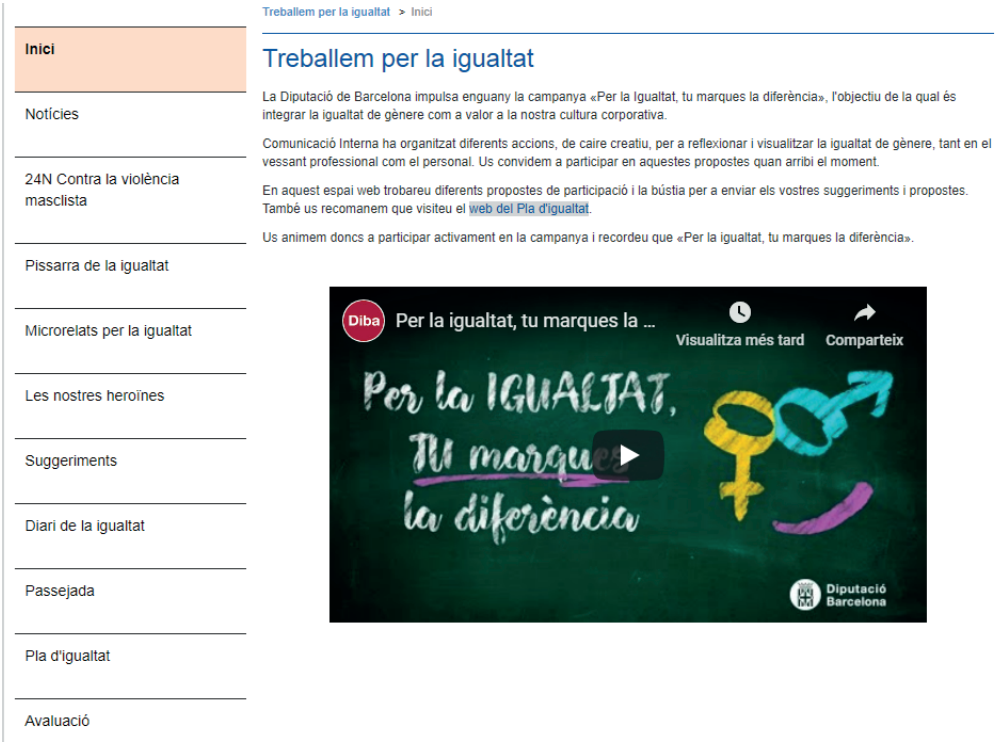
Tot i que els temes centrals del «Treballem per la igualtat» se centren en una campanya de comunicació interna feta al llarg del 2017, convé plantejar la idoneïtat de reconduir en un futur els espais de comunicació de la Intradiba que tractin sobre actualitat de les actuacions del Pla d'igualtat.

C5.2 Campanyes de comunicació d'actuacions relacionades amb el Pla

L'objecte concret de les campanyes serà analitzat a l'apartat D d'aquest informe. Aquí s'analitza la capacitat d'aquests instruments per donar a conèixer el Pla i els objectius als quals pretén donar resposta.

Els resultats de l'enquesta i les entrevistes fetes posen de manifest que hi ha un col·lectiu significatiu de persones que no coneix o bé no percep algunes actuacions com a pròpies del Pla. En el cas de les enquestes, anteriorment s'ha posat de manifest que un 69 % de la plantilla no reconeix cap acció en concret en el marc del Pla. Quant a les entrevistes, les persones entrevistades sense implicació directa amb les comissions creades o bé sense relació directa amb l'execució d'actuacions concretes han tingut problemes en no detectar-ne cap, a excepció de les accions formatives.

[38] **Aquest butlletí tracta les temàtiques d'igualtat de gènere, incloent-hi actuacions en el marc del Pla.**



Imatge 2. «Treballem per la igualtat». Intradiba. Font: *https://intradiba2.diba.cat/web/treballem-per-la-igualtat* [Consulta: 10-10-2019]

En aquest sentit, en el transcurs d'una de les entrevistes, es proposava que les campanyes es pensessin en clau participativa, per a incrementar l'efecte de la seva difusió:

«S'haurien de fer [accions] més participatives i implicar més gent. En aquesta campanya del 2017 es va demanar a les treballadores i treballadors de la casa quina era la dona que més els havia marcat i es va fer una exposició fotogràfica. Doncs intentar fer actuacions per intentar implicar els treballadors i treballadores en aquests dies perquè també ens les sentim més pròpies.» [Informant clau]

C5.3 Notícies a la Intradiba

A la Intradiba hi ha un mitjà de difusió de notícies corporatives que arriba a tota la plantilla. Entre el maig del 2017 i el juny del 2019 s'han difós 46 notícies sobre igualtat, que inclouen algunes de les actuacions vinculades al Pla d'igualtat.

La percepció del president de la Comissió d'Igualtat ha estat que aquest canal en general funciona, en el sentit que s'hi publica tot allò rellevant, però no té la certesa que sigui un mitjà eficaç per fer arribar informació a la plantilla, fet que posa de manifest la manca d'informació concreta sobre l'efectivitat d'aquests instruments comunicatius.

«A efectes de mitjans que s'han fet servir, són correctes (...) Una altra cosa és si ha funcionat. Deies el carrusel, se'l mira tothom? Quanta gent se'l mira? Quanta gent mira aquella notícia que surt? Aquest és l'altre dubte.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Aquestes limitacions no impedeixen que diversos informants que no han estat directament relacionats amb l'execució del Pla reconeguin les notícies de la Intradiba com a transmissor de l'actualitat sobre polítiques de gènere i, més concretament, sobre el Pla:

«Tot el que és la Intradiba i la pantalla que tenim fora i que constantment ens informa sobre temes d'aquests. Sobretot la Intradiba.»
[Informant clau]

«Sí que algun destacat via Intradiba (...) més enllà de correus electrònics.»
[Informant clau]

D. AVALUACIÓ DELS RESULTATS DE LES ACCIONS

Aquest apartat s'inicia amb una valoració global del conjunt de les accions del Pla i, a continuació, es fa una valoració dels resultats de les accions (ordenades per objectius). La valoració es concentra en els resultats de les accions del Pla, sense considerar que les accions s'ajustin amb els objectius previstos.[39]

Així doncs, s'han intentat respondre les preguntes d'avaluació de resultats següents:

- Quin ha estat el grau d'assoliment de les accions previstes?
- Quina ha estat la cobertura de les accions previstes en el personal de la Diputació?

Per a desenvolupar aquest apartat, s'han considerat les fonts d'informació següents:

- Documentació lliurada per la Comissió d'Igualtat i altra documentació disponible a la Intradiba.
- Indicadors de seguiment del Pla d'igualtat a 30 de juny del 2019.[40]
- Entrevistes en profunditat fetes a informants clau.
- Resultats de l'enquesta als treballadors de la Diputació.
- Informes dels dos grups de discussió dirigits a la Xarxa de Referents d'Igualtat.

D1. VALORACIÓ GLOBAL SOBRE ELS RESULTATS DE LES ACCIONS DEL PLA

Pel que fa als resultats globals, diverses persones entrevistades destaquen que el principal benefici del Pla d'igualtat ha estat la conscienciació en la igualtat de gènere:

«Crec que el principal benefici és de conscienciació.»
[Informant clau]

«Crec que s'ha aconseguit això que et deia: la conscienciació per part de tothom.»
[Informant clau]

De fet, a través de l'enquesta al personal es constata que, entre el 2015 i el 2019, s'ha incrementat la percepció que la Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal, i s'ha passat d'un 50 % a un 73 %.

Ara bé, algunes persones entrevistades incideixen en el fet que aquesta conscienciació ha estat el resultat d'un canvi social, i no és atribuïble al Pla d'igualtat.

[39] Vegeu l'apartat B3.5. «Valoració sobre la definició dels indicadors de resultat».
[40] L'equip avaluador va fer una actualització a 30-6-2019 a partir de la informació facilitada pels membres de la Comissió d'Igualtat.

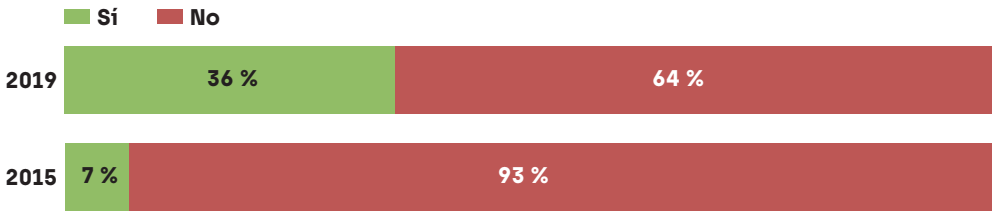


Figura 6. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «La Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal».

«Hi ha una part de sensibilització que probablement s'ha aconseguit, no sé si pel Pla en concret o per la societat en general.»
[Informant clau]

«No tot és fruit de l'existència del Pla, però respecte als anys que no hi havia Pla, sí que hi ha hagut un canvi important.»
[Informant clau]

Pel que fa a les accions concretes, hi ha gairebé unanimitat entre les persones entrevistades que el que millor ha funcionat del Pla d'igualtat ha estat la formació:

«Per a mi la gran actuació ha estat la formació a personal. És l'estrella de les estrelles.»
[Informant clau]

«Jo crec que s'han posat molts recursos en el tema de la formació i això ha funcionat.»
[Informant clau]

De fet, en l'enquesta a personal de la corporació, les accions més recordades han estat precisament les accions formatives, a força distància de la resta d'accions.

En relació amb el que no ha funcionat, la majoria de persones entrevistades apunten a la difusió de les accions.[41]

«El que potser no ha funcionat és arribar a tot el personal.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«No serveix de res tenir un pla si la gent no el coneix, si no el fa seu i si no li donen importància de res.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

D2. VALORACIÓ SOBRE ELS RESULTATS DE LES ACCIONS DEL PLA

Com s'indicava a l'apartat C1, s'han portat a terme la pràctica totalitat de les accions previstes al Pla d'igualtat (34 accions), tot i que un 40 % tenen un marge de millora significatiu (14 accions), i tan sols hi ha hagut una acció que no s'ha dut a terme. A continuació es detallen els principals resultats de cada acció, ordenades per objectius:

[41] Com es veurà a continuació, diverses accions del Pla d'igualtat han tingut una difusió limitada.

Figura 7. Quina és l'acció que més recordes a favor de la igualtat de gènere duta a terme per la Diputació de Barcelona?

S'ha emprat el sistema semafòric comú a tot l'informe.[42] En relació amb la difusió de les accions, s'ha valorat especialment el percentatge de personal de la corporació que a l'enquesta va afirmar haver consultat guies i documents.

Objectiu 1. Reforçar els valors de la igualtat en el conjunt de la Diputació de Barcelona per garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promoure-la en la dimensió interna de l'organització.

Tot i que la difusió del Pla d'igualtat ha estat àmplia, ha estat poc consultat pel personal de la corporació. Així mateix, hi ha força marge de millora en la difusió de diverses accions (difusió de la guia i l'interactiu del Pla d'igualtat, ús de la bústia de suggeriments, difusió de les polítiques de gènere en l'àmbit extern).

Acció 1.1 Publicar i difondre el Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona.

El Pla d'igualtat es va aprovar l'abril del 2015 amb la finalitat de promoure el principi d'igualtat de gènere a la Diputació de Barcelona en tots els àmbits i eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que en dificulten l'assoliment.

[42] Vegeu l'explicació a l'apartat B. «Avaluació del disseny».

Acció	Descripció	Valoració
1.1	Publicar i difondre el Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona.	
1.2	Elaborar una guia per a tot el personal per a fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius.	
1.3	Difondre una guia per a tot el personal per a fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius.	
1.4	Mantenir i dinamitzar l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona de la Intradiba.	
1.5	Crear una bústia de suggeriments per a recollir propostes de millora.	
1.6	Fer difusió de les polítiques de gènere promogudes per la Diputació de Barcelona en l'àmbit intern i extern.	
1.7	Establir el circuit institucional de respecte per a visibilitzar els casos de dones víctimes de la violència de gènere.	
1.8	Implicar el personal de la Diputació de Barcelona en els actes o campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les Dones i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.	

L'enquesta feta a la plantilla el 2019 ha posat de manifest que el coneixement sobre l'existència del Pla d'igualtat és del 87 %, però únicament l'ha consultat un terç de la plantilla (31 %).[43]

A l'apartat C es valora de forma més desenvolupada aquesta acció.[44]

Acció 1.2 Elaborar una guia per a tot el personal per a fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius.

Acció 1.3 Difondre una guia per a tot el personal per a fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius.

La guia i l'interactiu del Pla d'igualtat es va finalitzar a principis del 2018.[45] Consistia en una guia en format PDF i amb un interactiu en format web creats amb la finalitat de reforçar els valors de la igualtat de gènere en la dimensió interna de la Diputació de Barcelona.

Diverses persones entrevistades van emfasitzar que la guia i l'interactiu van requerir molta dedicació fins a aprovar-los:

[43] Un 11 % del personal de la Diputació s'ha descarregat el Pla d'igualtat; és a dir, aproximadament una tercera part del 31 % dels enquestats que afirmen haver-lo consultat, i una novena part del 87 % que afirmen que el coneixen.
[44] Apartat C3. «Valoració sobre la difusió del document del Pla i el coneixement general a la plantilla.»
[45] Disponible a *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/interactiu* [Consulta: 10-10-2019]

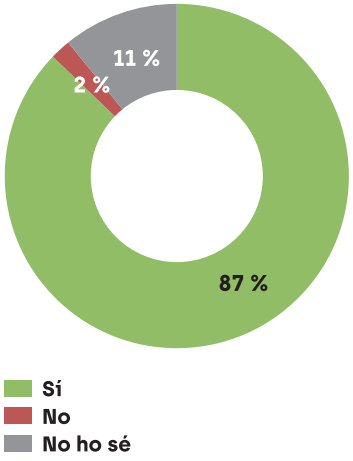


Figura 8. Saps si la Diputació disposa d'un Pla d'igualtat?

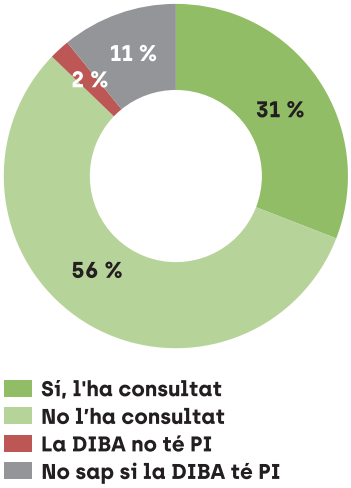


Figura 9. L'has consultat?

«Fer una guia així és molt difícil. Crec que aquesta guia ha tingut 20 versions, ha passat per moltes mans.» [Informant clau]

Es va difondre a través del butlletí Diari de la Igualtat del primer quadrimestre del 2018,[46] i a través d'una notícia a la Intradiba.

La difusió d'aquesta guia ha estat modesta: el 54 % de les persones enquestades afirmen conèixer la guia, però aquest coneixement ha suposat que s'ha consultat molt poc (un 11 % admeten haver-ho fet).

1.4 Mantenir i dinamitzar l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona de la Intradiba.

L'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona de la Intradiba[47] es va crear amb la finalitat d'incorporar la informació sobre la implementació de les actuacions del Pla d'igualtat de gènere. El seu contingut s'ha actualitzat de forma periòdica i les novetats principals s'han difós a través del butlletí Diari de la Igualtat, amb periodicitat quadrimestral.

Tot i així, diverses persones entrevistades van manifestar la dificultat de conèixer on es troba l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere a la Intradiba.

[46] *https://intradiba.diba.cat/web/treballem-per-la-igualtat/diari-de-la-igualtat/-/newsletter/106197101/4* [Consulta: 10-10-2019]
[47] *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/inici* [Consulta: 10-10-2019]

«Jo busco i sé on surt a la Intradiba, però si no busques és molt difícil de trobar.»
[Informant sindical]

«Quan hem anat a les sessions de Claus, el primer que explicàvem era això del Pla i preguntàvem "sabeu que hi ha un apartat..", normalment només el 20 % de la gent sabia que hi havia l'apartat del Pla d'igualtat, el 80 % restant no en tenia ni idea, t'estic dient al 2018. Segurament, la gent va sortir d'aquella formació i va mirar-s'ho.»
[Informant clau]

Més enllà de conèixer l'apartat a la Intradiba, s'esmenta la dificultat d'entrar-hi i llegir-ne els continguts.

«A la Intradiba per norma general hi ha tota la informació que hi ha d'haver. El problema és que hi hem d'entrar i hem de llegir, i això costa.»
[Informant clau]

El 57 % de les persones enquestades afirmen conèixer l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Intradiba, tot i que tan sols un 14 % afirmen que l'han consultat. És l'acció més coneguda i consultada entre aquelles persones a les quals es preguntava.[48]

1.5 Crear una bústia de suggeriments per a recollir propostes de millora.

La bústia de suggeriments està ubicada a l'apartat «Pla d'igualtat de gènere» de la Intradiba.[49] El personal de la Diputació de Barcelona hi pot enviar missatges per a aportar propostes de millora que incorporin la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit.

El 44 % de les persones enquestades afirmen conèixer que hi ha una bústia de suggeriments sobre el Pla d'igualtat de gènere, tot i que únicament un 4 % afirmen haver-lo consultat o emprat. La bústia de suggeriments ha rebut un nombre de suggeriments escàs i amb tendència negativa: 6 el 2016, 3 el 2017, i 0 el 2018 i 2019. De fet, diverses persones entrevistades constaten que no s'ha fet prou difusió de la bústia de suggeriments:

«Està bé com a idea, però no li hem sabut donar visibilitat, o la gent pel que sigui no l'utilitza.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

1.6 Fer difusió de les polítiques de gènere promogudes per la Diputació en l'àmbit intern i extern.

Aquesta acció preveia la realització de campanyes de comunicació en l'àmbit intern i extern.

En l'àmbit intern,[50] es va fer la campanya «Per la igualtat, tu marques la diferència», desenvolupada al llarg del 2017.[51] En relació amb aquesta campanya, es va fer una enquesta de resultats[52]

[48] També es preguntava pel coneixement i l'ús de la guia d'Igualtat de gènere (acció 1.3), la bústia de suggeriments (acció 1.5) i l'apartat informatiu del Pla al web (acció 1.6).
[49] *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/bustia-de-suggeriments* [Consulta: 10-10-2019]
[50] La campanya contra l'assetjament vinculat al gènere serà tractada a l'objectiu 9: «Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual».
[51] *https://intradiba.diba.cat/web/treballem-per-la-igualtat/inici* [Consulta: 10-10-2019]
[52] *https://intradiba.diba.cat/web/noticies/-/valoracio-de-la-campanya-per-la-igualtat-tu-marques-la-diferencia-* [Consulta: 10-10-2019]

i, entre les accions més recordades, hi havia l'exposició «Les nostres heroïnes», els vinils als ascensors, el concurs de microrelats per a la igualtat i l'acte contra la violència masclista a l'Institut del Teatre (16 %).[53] La campanya va arribar àmpliament al públic destinatari: un 89 % de les persones enquestades afirmaven conèixer la campanya.

En l'àmbit extern, no es va fer cap campanya específica. I tot i que aquesta acció preveia la creació d'un apartat informatiu del Pla d'igualtat de gènere al web de la Diputació de Barcelona, al juny de 2019 no s'ha realitzat.

1.7 Establir el circuit institucional de respecte per a visibilitzar els casos de dones víctimes de la violència de gènere.

Es va establir un circuit institucional de respecte a les dones víctimes de la violència de gènere, que té com a objectiu visibilitzar i condemnar aquesta xacra, i es va fer pública a través dels mitjans de comunicació de la mateixa corporació. Així mateix, al Ple del 25 de novembre es menciona el nombre de víctimes de la violència de gènere de l'any anterior.

El circuit institucional s'activa cada vegada que hi ha un cas a Catalunya, i es plasma principalment en un comunicat que apareix en un bàner a la Intradiba. La valoració que en fan les persones que treballen en el circuit institucional és positiva:

«Com a circuit funciona molt bé.»
[Informant clau]

Ara bé, diverses entrevistes fetes en aquesta avaluació han qüestionat que tan sols es faci quan es tracta de víctimes de violència de gènere a Catalunya i no a la resta d'Espanya. A tall d'exemple, se'n destaca un testimoni:

«Em sap greu que només sigui quan és una dona assassinada a Catalunya.»
[Informant clau]

1.8 Implicar el personal de la corporació en els actes o les campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les Dones i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones.

La implicació del personal, a través de les àrees de la Diputació, en els actes del Dia Internacional de les Dones (8 de març) i en el Dia internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25 de novembre) ha estat elevada: 3 o 4 àrees (d'un total de 5 àrees) han participat en la gran majoria d'actes.

Val a dir que la participació de les àrees és principalment de persones de la Xarxa de Referents d'Igualtat. Com indica una persona de la Gerència d'Igualtat i Ciutadania:

«Sempre venen 3-4-5 persones de la Xarxa. Comparat amb èpoques anteriors, que es feien jornades que no se n'assabentava gent de la resta de l'organització, a poc a poc en aquest cas es van fent coses.»
[Informant clau]

[53] Vegeu més informació a l'apartat C, subapartat «Comunicació».

Ara bé, la implicació del personal a títol individual ha estat inferior. D'acord amb les dades de l'enquesta, la participació en els actes del 8 de març ha estat del 54 % (i el 95 % sap què es commemora), i la participació en els actes del 25 de novembre ha estat del 23 % (i el 52 % sap què es commemora).[54]

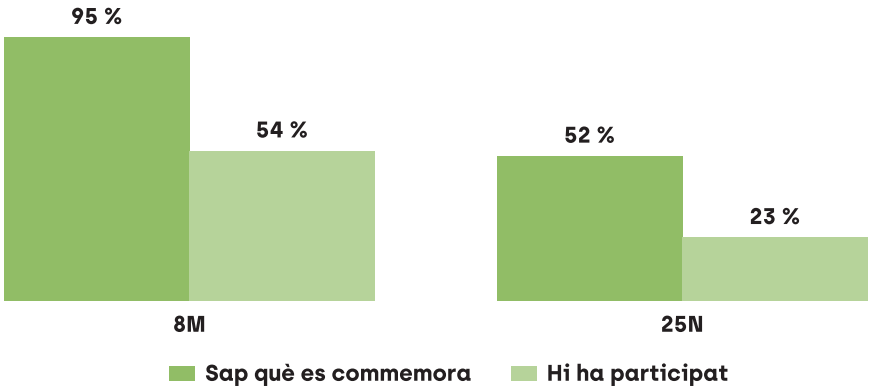


Figura 10. Coneixement i participació en el 8 de març i coneixement i participació en el 25 de novembre (sobre el total de persones enquestades).

Objectiu 2. Integrar la transversalitat en totes les àrees de la Diputació de Barcelona.

La integració de la perspectiva de gènere s'ha incorporat parcialment en les àrees de la Diputació de Barcelona. S'ha fet de forma generalitzada en la memòria anual de la corporació, però en alguns àmbits queda força recorregut a desenvolupar (Xarxa de Referents d'Igualtat, polítiques amb perspectiva de gènere, ús de dades desagregades i indicadors per gènere...).

2.1 Crear la Comissió d'Igualtat per a la implementació del Pla.

La Comissió d'Igualtat es va crear el 2015, i s'han fet periòdicament reunions (1 el 2015, 7 el 2016, 4 el 2017, 3 el 2018, i 4 en el primer semestre del 2019).

En aquest sentit, l'acció de crear la Comissió d'Igualtat s'ha acomplert, tot i que els indicadors associats a aquesta acció[55] no permeten valorar-ne l'activitat.

[54] A l'enquesta, es preguntava de forma general si s'havia participat alguna vegada en actes commemoratius del 8 de març i del 25 de novembre (ja fossin actes de la corporació o externs).
[55] Els indicadors associats són:
- Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla (és a dir, la creació d'aquesta comissió).
- Nombre de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat per a la implementació del Pla.

Acció	Descripció	Valoració
2.1	Crear la Comissió d'Igualtat per a la implementació del Pla.	
2.2	Crear una xarxa de referents d'igualtat.	
2.3	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques que es portin a terme a la corporació amb l'assessorament i col·laboració de l'Oficina de Pla d'Igualtat i Drets Civils.	
2.4	Incorporar la variable sexe en totes les dades estadístiques registrades de la corporació per a avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.	
2.5	Incloure la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona.	
2.6	Elaborar una sèrie d'indicadors de gènere per a avaluar els projectes i programes promoguts per la corporació.	
2.7	Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la corporació en funció del sexe.	

2.2 Crear una xarxa de referents d'igualtat.

La Xarxa de Referents d'Igualtat (en endavant, XRI), creada l'any 2016 amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees de la corporació, està formada per 33 persones, una per cada gerència o direcció de serveis.

La XRI es va reunir més intensament el 2016 (5 reunions) que el 2017 i 2018 (2 reunions) o el 2019 (cap reunió en el primer semestre). En aquestes reunions es van tractar diverses possibles accions amb perspectiva de gènere. Així mateix, es van fer tres cursos de formació específicament adreçats a les persones de la XRI.

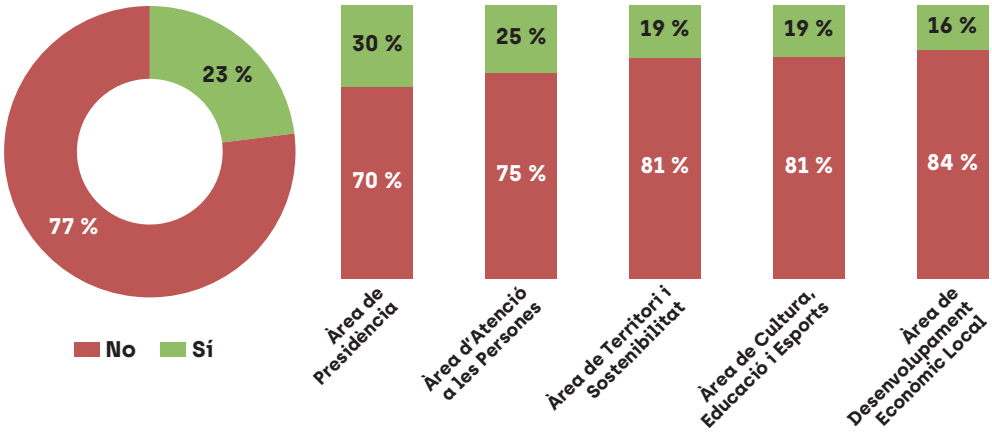


Figura 11. Saps qui és el referent d'igualtat del teu servei? Total i per àrea.

Segons els resultats de l'enquesta, hi ha un ampli desconeixement de la Xarxa de Referents d'Igualtat: 3 de cada 4 persones enquestades no saben qui és el referent d'igualtat al seu servei. El desconeixement és ampli en totes les àrees.

Així mateix, només un 15 % de les persones enquestades coneixen quines són les seves funcions.

En els grups de discussió[56] amb les persones participants de la XRI, s'identifiquen alguns punts d'atenció:

- Hi ha hagut un ampli consens per part de les persones referents sobre la visibilitat de la XRI i la manca de directrius estratègiques –objectius, accions–, funcions, rols i tasques envers la figura del referent d'igualtat.
- El grup de referents és heterogeni, tant pel que fa al lloc que ocupen en el si de la seva gerència, així com pel grau de motivació, sensibilització i predisposició envers el foment de la igualtat de gènere.
- Una de les principals causes d'aquesta heterogeneïtat és que no hi ha hagut cap procés sistematitzat ni protocol·litzat per a la selecció de la figura referent i, per tant, cada cap ha seleccionat la persona referent amb criteris propis i basats en la percepció personal sobre el rol i les voluntats de la gerència envers les qüestions d'igualtat.
- La inexistència d'una estratègia de comunicació clara i amb objectius definits ha provocat desconeixement, inconnexió i la percepció de manca d'impacte de les accions realitzades.

2.3 Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques que es portin a terme a la corporació amb l'assessorament i col·laboració de l'Oficina de Pla d'Igualtat i Drets Civils.[57]

Aquesta acció consistia a fomentar que els diferents àmbits de la corporació incorporessin la perspectiva de gènere en els projectes i programes que elaborin amb l'assessorament de l'Oficina de les Dones i LGTBI.

Es van fer 15 assessoraments, i es van concretar 12 projectes que incorporaven la perspectiva de gènere. Entre aquests projectes, cal destacar-ne els següents:

- Formació de pressupostos amb perspectiva de gènere, amb la Direcció de Serveis de Planificació Econòmica. Servei de Programació.
- Incorporació de la perspectiva de gènere dins la plataforma Hermes, amb l'Oficina Tècnica d'Estratègies per al Desenvolupament Econòmic.
- Formació en economia social i solidària i gènere, amb l'Oficina Tècnica d'Estratègies per al Desenvolupament Econòmic.
- Congrés sobre transport públic i gènere, amb l'Oficina Tècnica de Promoció i Educació Ambiental.
- Curs de polítiques culturals i gènere, amb l'Oficina d'Estudis i Recursos Culturals.
- Diversos projectes de transversalitat de gènere, amb la Gerència de Serveis de Biblioteques.
- Disseny del Pla d'igualtat de gènere i desenvolupament rural sostenible a la Reserva de la Biosfera del Montseny, amb la Gerència de Parcs Naturals.

[56] Vegeu l'annex 5 amb l'informe complet sobre el grup de discussió.
[57] Actualment, Oficina de les Dones i LGTBI.

- Elaboració del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en l'àmbit de l'alumnat de l'Institut del Teatre.

La valoració de les accions transversals per part de la Gerència d'Igualtat i Ciutadania ha estat positiva:

«Les accions que s'han fet han estat molt bé.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Ho valoro molt positivament per la demanda, de fora cap a nosaltres. I quan hem fet propostes la resposta ha estat molt positiva.»
[Informant clau]

Així mateix, la valoració que han fet les gerències amb les quals s'han treballat aquests projectes transversals també ha estat positiva:

«La implementació ha sigut molt bona i molt fàcil.»
[Informant clau]

«La implementació ha sigut bona, satisfactòria.»
[Informant clau]

Pel que fa al nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere, la Gerència d'Igualtat i Ciutadania valora que ha tingut un volum limitat i que ha mancat més embranzida:

«Jo del volum... no ha estat massa.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Però el Pla d'igualtat no és de la Gerència, és de la Diputació. Penso que si haguessin donat més *pistoletada*... els projectes no crec que haguessin sigut més, però haguéssim fet un treball qualitatiu de base, de la XRI, de preparar tota l'estratègia, tot el mapa i el desplegament preparat per fer-ne més per a la transversalitat.»
[Informant clau]

A l'enquesta es preguntava si als serveis s'havia dut a terme algun projecte i/o acció amb perspectiva de gènere (més enllà de si s'havien fet amb l'assessorament de l'Oficina de les Dones i LGTBI o no). La majoria dels enquestats desconeixen si s'havia fet: el 57 % afirma que no sap si en el seu servei s'ha fet algun projecte o acció amb perspectiva de gènere. Ara bé, respecte el 2015 s'incrementa el nombre de respostes afirmatives (2019: 19 %, 2015: 9 %).

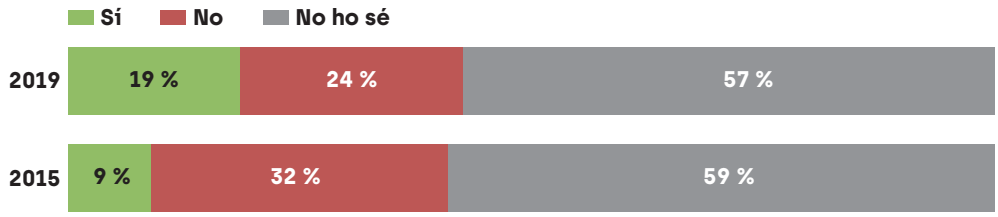


Figura 12. Al teu servei s'ha dut a terme o s'està duent a terme algun projecte o acció amb perspectiva de gènere?

2.4 Incorporar la variable sexe en totes les dades estadístiques registrades de la corporació per a avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.

La recollida de dades segregades per sexe en totes les dades estadístiques registrades de la corporació té la finalitat de permetre fer anàlisis amb perspectiva de gènere i valorar si una actuació afecta de diferent manera tots dos sexes.

No es disposa de dades quantitatives sobre el nombre d'unitats orgàniques ni sobre el grau de dades desagregades per sexe (més enllà de la memòria anual, acció 2.5)

A l'enquesta, es va preguntar sobre l'ús de dades desagregades per sexe al seu servei. Un 38 % de les persones enquestades treballa amb dades desagregades, amb un clar augment respecte al 22 % del 2015. Tot i això, hi ha un clar marge de millora: un 44 % desconeix si es treballa amb dades desagregades, i un 18 % diu que no.

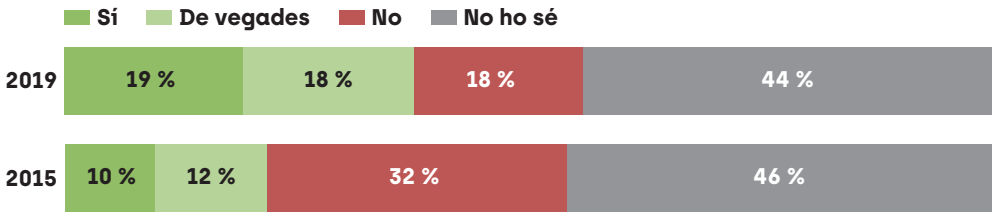


Figura 13. El teu servei treballa amb dades desagregades per sexe?

2.5 Incloure la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona.

La incorporació de la perspectiva de gènere en la memòria anual de la Diputació de Barcelona té l'objectiu de fer visibles les diferències existents entre homes i dones, i alhora identificar si les polítiques públiques que dissenya i desplega la corporació contribueixen a reduir o eliminar les desigualtats de gènere existent a la nostra societat.

L'any 2016, es va incloure la perspectiva de gènere en la Memòria anual de la corporació, i s'ha mantingut des de l'aleshores.[58]

Així mateix, es van elaborar informes de «Valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere a la memòria corporativa» tant per al 2016 com per al 2017. En aquest darrer informe se'n fa una valoració globalment positiva:

«A nivell general el que més s'ha incorporat és informació desagregada per sexe de les persones que treballen a les oficines i serveis. Parcialment tam-

[58] Cal destacar també que en la memòria del pressupost dels anys 2018 i 2019 s'ha incorporat específicament un apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere.

bé es comencen a detectar canvis en la comunicació lingüística, de manera que cada vegada més s'incorpora un llenguatge inclusiu i no sexista.»

2.6 Elaborar una sèrie d'indicadors de gènere per a avaluar els projectes i programes promoguts per la corporació.

La Guia d'indicadors de gènere per avaluar projectes i programes[59] ofereix recomanacions i indicadors de gènere amb la finalitat principal d'incorporar l'avaluació amb enfocament de gènere en l'àmbit de la comunicació, la participació i els rols de gènere dels projectes i programes que impulsa la Diputació de Barcelona.

La guia es va editar el juliol de 2018, poc després de la formació «Eina per a l'avaluació de polítiques de gènere» impartida l'abril del 2018, adreçada a les persones de la XRI, que va servir per a testejar la guia:

«La xarxa de referents no va participar en l'elaboració de la guia, va participar en la fase de testeig.» [Informant clau]

Més enllà de la XRI, aquesta guia es va donar a conèixer a través del Diari de la igualtat del tercer trimestre del 2018[60] i, alhora, es va publicar a l'espai web «Pla d'igualtat» de la Intradiba.

Amb els resultats de l'enquesta, es constata que el coneixement i ús d'aquesta guia és molt limitat per part de la plantilla: només és coneguda pel 10 % de les persones enquestades, i només un 5 % afirmen que l'ha consultat o utilitzat.[61]

Hi ha, per tant, un marge de millora en el coneixement i ús d'aquesta guia, tot i que cal tenir en compte que la guia va adreçada a persones que treballen amb indicadors (i no tot el personal de la Diputació potencialment en pot fer ús).

2.7 Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la corporació en funció del sexe.

El mes de març del 2018 es va finalitzar l'«Informe d'ampliació de l'anàlisi de les retribucions de la Diputació de Barcelona – perspectiva de gènere», que tenia com a finalitat verificar si hi havia diferències en les retribucions per gènere.

En aquest informe s'analitzaven els complements de destinació per gènere per al conjunt de la Diputació, i es comparaven aquests complements per a la Gerència de Serveis d'Infraestructures Viàries i Mobilitat (en què el col·lectiu de les dones és significativament reduït), i per a la Gerència de Serveis de Biblioteques (en què el col·lectiu de les dones és significativament elevat).

En l'anàlisi del conjunt de la Diputació el nivell de complement de destinació mostrava una escassa diferència entre

[59] Disponible a la Intradiba: https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/guia-d-indicadors-de-gener [Consulta: 10 octubre 2019]
[60] https://intradiba.diba.cat/web/treballem-per-la-igualtat/diari-de-la-igualtat/-/newsletter/106197101/5 [Consulta: 10 octubre 2019]
[61] De fet, la guia ha estat descarregada per gairebé un centenar de persones, que representen al voltant d'un 2 % de les persones de la corporació.

el col·lectiu de dones i homes (únicament dues centèsimes de diferència de nivell). D'altra banda, constava que, específicament en els llocs de comandament, tant a la Gerència de Serveis de Biblioteques com a la Gerència de Serveis d'Infraestructures Viàries i Mobilitat, el nivell de complement de destinació era superior per al col·lectiu de dones que per al d'homes. Així doncs, l'informe constatava que no hi havia cap biaix en les retribucions cap al col·lectiu de les dones:

«El que volíem veure és si allà on les feines, per tradició, per cultura, les fan més els homes (a Vies Locals) tendim inconscientment a incrementar més els complements de nivell de destinació, i, en canvi, en gerències on les desenvolupen les dones (a Biblioteques), tendim a ser més reacis a considerar que eixos llocs de treball han de tenir un complement de destinació més alt. I va resultar que no, que no hi havia biaix, la Gerència de Biblioteques tenia el complement de destinació més alt.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Aquest informe es va lliurar a la Comissió d'Igualtat i a la Comissió de Seguiment, però no es va publicar a la Intradiba i, per tant, no és consultable pel conjunt del personal de la corporació.

Objectiu 3. Formar el personal de la corporació en polítiques de gènere.

La formació del personal de la Diputació de Barcelona en polítiques de gènere ha estat l'element estrella del Pla d'igualtat. I de fet, les accions formatives són l'acció més recordada de manera espontània en l'enquesta realitzada en el marc de l'avaluació (18 %).

Tot i que la cobertura plantejada era del 100 % de la plantilla i és una fita que no s'ha assolit, es valora positivament la cobertura del 65 % de l'acció 3.1, el replantejament de l'acció 3.2 per orientar-la a tota la plantilla, i les valoracions favorables dels cursos, tant per part dels participants com per part dels impulsors del Pla d'igualtat.

Des del punt de vista de la cobertura i de la sensibilització, la formació és vista pels informants com un instrument bàsic que ha funcionat molt bé i posen en valor la tasca realitzada, una percepció alineada amb les valoracions positives dels assistents tant de la formació en matèria d'igualtat com de la formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe (3,28 sobre 4 i 8,82 sobre 10 respectivament).

La formació del personal sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge és una acció no realitzada el juny de 2019.

Acció	Descripció	Valoració
3.1	Formar en matèria d'igualtat de gènere.	
3.2	Formar el personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.	
3.3	Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.	
3.4	Elaborar píndoles formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.	

Acció 3.1 Formar en matèria d'igualtat de gènere.

La formació del personal en matèria d'igualtat de gènere s'ha fet a partir del disseny de diverses accions formatives, impartides en diferents períodes amb l'objectiu final d'arribar a tota la plantilla. Entre els anys 2017 i 2018 s'han dut a terme 54 edicions, en les quals han participat 1.544 dones i 771 homes.[62]

Tot i que no s'ha arribat a la cobertura del 100 % de la plantilla, l'assoliment de l'objectiu ha estat ampli: un 65 % del total de la corporació, segons dades del Servei de Formació.

Val a dir, però, que la cobertura ha estat superior en dones (70 %) que en homes (56 %). Així mateix, cal esmentar que un 35 % del personal no ha fet aquests cursos. Diverses persones entrevistades assenyalaven com un repte pendent arribar a alguns col·lectius que no han fet la formació:

«Hi ha col·lectius que necessiten aquesta formació i no hi hem arribat. (...) S'hi ha d'arribar i trobar un mecanisme per fer-ho. I tampoc és fàcil. Aquí no hi hem arribat del tot, requereix temps.» [Informant de la Comissió d'Igualtat]

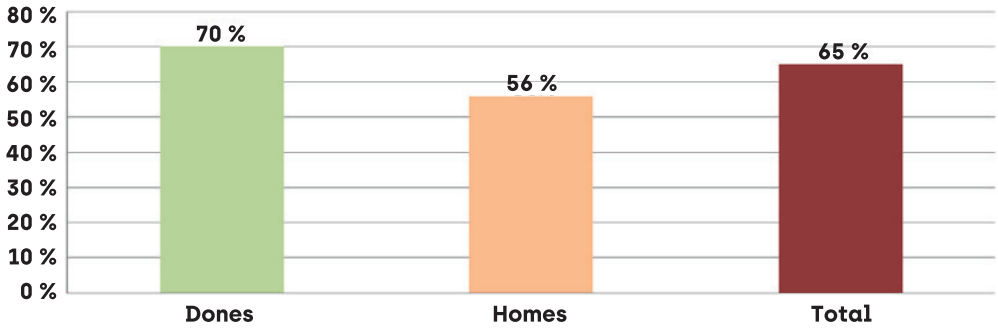


Figura 14. Percentatge de cobertura formativa. Període 2016-2018. Font: Informe de seguiment de les accions formatives del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona. Desembre de 2018.

[62] Es mostren les dades de les formacions dirigides a tota la plantilla, «Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere» (adreçat a tot el personal de la corporació) i «Introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'atenció a les persones» (adreçat al personal del Respir amb tasques d'atenció directa a les persones).

Figura 15. Has participat en alguna de les accions formatives sobre igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona?

«Un dels reptes és arribar a tota aquesta gent que no ha tingut aquesta formació.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Una dada alineada amb el record de les persones enquestades: un 64 % diu haver participat en alguna de les accions formatives impartides.

El curs «Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere de la DIBA» és el més recordat pels enquestats, i un 51 % diu haver-hi participat. En aquest sentit, cal recordar que algunes de les formacions, com és el cas d'aquest curs en concret, es van impartir amb la condició d'obligatorietat.

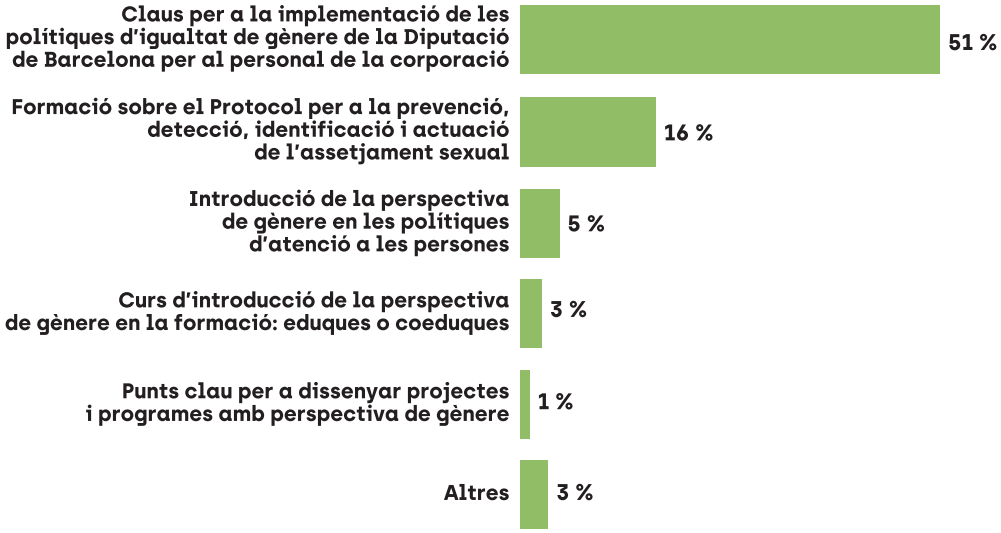


Figura 16. Indica en quines.

Acció 3.2 Formar el personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Pel que fa a l'acció formativa sobre el «Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual», cal tenir present que les primeres edicions del curs anaven adreçades específicament a comandaments (16 % de les persones enquestades afirmen haver-lo realitzat). Entre l'any 2018 i el primer semestre del 2019, se n'han fet 21 edicions.

Acció 3.3 Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.

Pel que fa a l'acció 3.3 «Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge», es plantejava oferir formacions específiques, però el juny de 2019 no s'havien dut a terme.

Acció 3.4 Elaborar píndoles formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

L'objectiu de formar el personal en polítiques de gènere s'articula també a través de píndoles formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere. Es van elaborar tres píndoles[63] de micromasclismes, disponibles a partir de març de 2018 i que es van mantenir operatives fins al juliol de 2019, que són els indicadors mesurables que es van establir. A més, es van difondre a través de la Intradiba notícies generades i redireccionades a YouTube.

Aquestes accions formatives es poden vincular amb l'objectiu 1, que planteja reforçar el valor de la igualtat de gènere en el conjunt de la Diputació en el sentit que l'elaboració de les píndoles formatives tenien com a objectiu difondre la igualtat de gènere. En aquest sentit, la qualitat dels productes resultants és alta i ben valorada pels informants clau:

«Els vídeos [píndoles sobre els micromasclismes] que es van fer fa un temps estaven molt bé.»
[Informant clau]

Objectiu 4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.

La valoració global de l'objectiu 4 és positiva, ja que les accions plantejades (elaborar informes i estudis, incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos de selecció i elaborar un procediment per a garantir la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió) han estat assolides. En el cas de l'acció 4.1, l'estudi jurídic recollia la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció que finalment no s'han implementat, motiu pel qual s'assenyala amb un semàfor groc.

Acció	Descripció	Valoració
4.1	Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.	
4.2	Estudiar la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació.	
4.3	Incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos de selecció.	
4.4	Elaborar un procediment que garanteixi la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió.	

[63] *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/-/fem-visibles-els-micromasclismes* [Consulta: 10 octubre 2019]

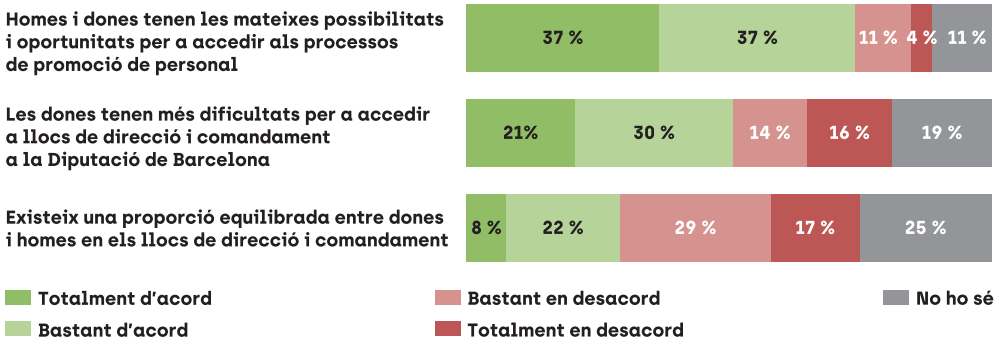


Figura 17. Pel que fa als processos de promoció del personal promoguts per la Diputació de Barcelona, indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents:

Acció 4.1 Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.

L'estudi jurídic que recull l'acció 4.1 es va elaborar i finalitzar durant el primer trimestre del 2016, i posteriorment el va validar la Comissió d'Igualtat (maig 2016). En aquest informe es plantejava la inclusió d'accions positives en els processos de selecció, però aquestes accions segueixen en fase d'estudi i, com apunten alguns informants, no s'han implementat al juny de 2019.

«(...) És l'únic que la Comissió no ha aprovat, perquè era un informe molt agosarat... Era un informe que proposava mesures de discriminació positiva.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

«Pot ser un instrument molt potent [l'estudi], però, per exemple, totes les qüestions de selecció de personal amb perspectiva de gènere no s'han fet.»
[Informant sindical]

Pel que fa a la percepció de les persones enquestades:

- un 74 % està d'acord que homes i dones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per accedir als processos de promoció de personal;
- el 51 % creu que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de direcció i comandament, i
- un 46 % creu que no hi ha una proporció equilibrada entre dones i homes en els llocs de comandament.

En resum, s'assenyala que objectivament les dones i els homes tenen les mateixes condicions per accedir als processos de promoció, però a la pràctica el gènere pot facilitar o dificultar la promoció efectiva per certs condicionats, i fa que als llocs de direcció i comandament hi pugui haver més homes. Com apunta una de les persones entrevistades:

«Aquest temps que m'he dedicat a tenir cura [dels infants o de gent gran] i que té una tasca social resulta que, quan em vull presentar a un procés selectiu, a la part de mèrits, no hi ha una part que digui que la persona que s'hagi agafat una excedència té 10 punts de mèrits.»
[Informant sindical]

Acció 4.2 Estudiar la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació.

Al març de 2018, es va tancar l'estudi de la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació, corresponent a l'acció 4.2.

L'estudi es va elaborar a partir de les dades obtingudes per la Subsecció de Selecció de la Base de Dades de Seguiment dels PAMO 2014 i 2015,[64] i l'anàlisi del nombre de candidats presentats i admesos per gènere, els aspirants aprovats per gènere i les persones proposades per ocupar el lloc de treball per gènere.

A l'informe es recull que les categories convocades en cadascun dels PAMO incideixen en el gènere predominant: en el cas de la promoció interna 2014 es van convocar destinacions de l'àmbit «Administració general i especialista», on predominava el percentatge de dones en totes les fases, mentre que en el PAMO 2015 la majoria de categories convocades corresponien a l'àmbit de personal d'oficis, tradicionalment masculinitzat.

L'informe també destacava que la promoció interna «es troba condicionada a uns determinats requisits i especificitats de les persones aspirants potencials i que, per tant, l'estudi de gènere n'està condicionat».[65]

Acció 4.3 Incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos de selecció.

Aquesta acció es basava en la incorporació d'un tema sobre gènere en el temari general de totes les convocatòries.

L'acció es va implementar durant el segon trimestre de 2016, per a incloure-la a partir del PAMO 2016.

Acció 4.4 Elaborar un procediment que garanteixi la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió.

El procediment està elaborat i s'ha implementat, s'ha aconseguit paritat en els tribunals de selecció dels processos convocats en el 2014 (46,51 % homes i 53,49 % dones) i 2015 (49,09 % homes i 50,91 %).[66]

«Un dels elements que nosaltres hem fet i que ens tocava fer (...) Ens pensem que no té més importància el fet que la immensa majoria d'ells estiguessin formats per homes, però és quelcom que cal corregir.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

[64] Els resultats de la promoció interna de PAMO 2014 i del PAMO 2015 no incloïen la resolució de tots els processos selectius, ja que dos d'ells (P-01/14 i P-03/15) estaven en curs en el moment de fer l'estudi.
[65] «Informe sobre la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la Diputació de Barcelona. Pla d'Actuació en matèria d'ocupació 2014 i 2015». Direcció dels Serveis de Recursos Humans. Març 2018. Pàgina 5.
[66] El 30-6-2019 no es disposava de les dades de 2016.

Objectiu 5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació disponibles.

L'objectiu es desplega en dues accions. Pel que fa a la valoració semafòrica, l'elaboració de la guia sobre mesures de conciliació i usos del temps es valora positivament.

D'altra banda, tot i que s'ha treballat en la difusió de les mesures de conciliació entre la plantilla, a partir dels resultats de l'enquesta es valora que se'n pot estendre la difusió. D'altra banda, l'ús d'aquestes mesures es concentra entre les treballadores. Així doncs, s'entén que hi ha marge de millora per a potenciar la utilització de les mesures de manera més paritària.

Acció	Descripció	Valoració
5.1	Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.	
5.2	Difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.	

Acció 5.1 Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.

L'acció 5.1 comprenia l'elaboració d'una guia sobre les mesures de conciliació i usos,[67] finalitzada durant el quart trimestre de 2016 (i publicada a principis del 2017), i l'elaboració d'informes anuals per sexe sobre l'ús de les mesures de conciliació (realitzats per als anys 2016, 2017 i 2018).

A la Diputació de Barcelona el gènere femení predomina en relació amb el masculí (la distribució de la plantilla és de 60 % de dones i 40 % d'homes[68]), un fet tingut en compte en l'anàlisi de l'ús de les mesures de conciliació, mitjançant la ponderació dels resultats en funció del pes real de cada grup.

Tenint en compte aquesta circumstància, els informes destaquen que les mesures de flexibilitat són les més sol·licitades per la plantilla, seguides a distància dels permisos i les reduccions de jornada. I aquestes mesures de conciliació, segons els resultats dels informes, són més sol·licitades per dones que per homes. A tall d'exemple, les mesures de flexibilitat són sol·licitades per un 30 % de les dones enfront del 20 % dels homes.

L'ús més femení de les mesures de conciliació és percebut també per la plantilla: a l'enquesta el 44 % va respondre que homes i dones fan un ús diferent de les mesures de conciliació. Segons

[67] Disponible a *https://intradiba.diba.cat/documents/28820141/36470549/GUIA+CONCILIACI%c3%93/6ff2bcfb-a875-46fe-a431-6e452bd52d71* [Consulta: 10 octubre 2019]
[68] Segons les dades facilitades per la Direcció dels Serveis de Recursos Humans per a l'avaluació, la distribució de la plantilla és de 61 % de dones i 39 % d'homes.

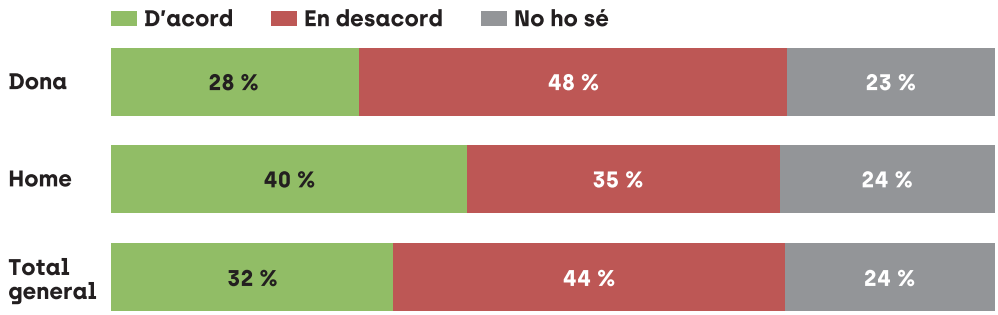


Figura 18. Grau d'acord amb l'afirmació «Homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació». Total i per identitat de sexe (2019)

la identitat de gènere, les dones creuen més que l'ús és diferent, mentre que els homes creuen que fan el mateix ús.

Acció 5.2 Difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació de Barcelona.

L'acció 5.2 es basava en la difusió de la guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació. La difusió es va fer a través de la web de Recursos Humans, de la Intradiba i amb informacions recollides al butlletí electrònic e-RH.

El 78 % del personal enquestat coneix les mesures de conciliació de la Diputació de Barcelona; i el 78 % també considera que la corporació afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral.

El 59 % del personal enquestat considera que les mesures de conciliació establertes són adequades i suficients, amb un clar increment respecte al 2015.

És a dir, a partir de l'enquesta s'observa que les mesures són àmpliament conegudes per la plantilla enquestada, i alhora que el coneixement d'aquestes

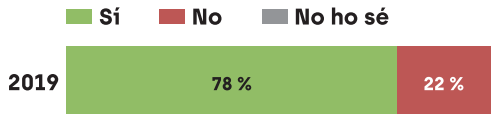


Figura 19. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de la Diputació de Barcelona?

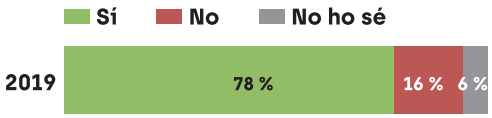


Figura 20. Grau d'acord amb l'afirmació «La Diputació de Barcelona afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral»

Figura 21. Grau d'acord amb l'afirmació «Les mesures de conciliació que la Diputació de Barcelona té establertes són adequades i suficients»

s'ha incrementat respecte al 2015. Ara bé, hi ha un 22 % de les persones enquestades que no coneix les mesures, i un 25 % les considera insuficients.

Com apunta una de les persones entrevistades, el marge de millora de l'objectiu 5 seria promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació:

«Podem incidir molt poc en matèria de permisos; el que podem fer és conscienciar [...] que sigui l'home qui el gaudeixi [el permís] i no la dona.» [Informant de la Comissió d'Igualtat]

Objectiu 6. Incorporar la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball.

La incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball forma part de la tasca de visibilitzar i impulsar la perspectiva de la igualtat en diferents àmbits de funcionament i de gestió habituals de la Diputació de Barcelona.

Les accions descrites en l'objectiu s'han assolit i es valoren positivament.

Acció	Descripció	Valoració
6.1	Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball.	
6.2	Incloure els dos sexes en la denominació dels llocs de treball.	

Acció 6.1 Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball.

Acció 6.2 Incloure els dos sexes en la denominació dels llocs de treball.

La incorporació de la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball implica incloure en la descripció funcional del lloc una referència genèrica a la perspectiva de gènere, una tasca que es va dur a terme durant el tercer i quart trimestre de 2016.

Així mateix, es van revisar el 100 % dels llocs de treball i es van incloure els dos sexes en la seva denominació en relació amb la totalitat de llocs de la relació de llocs de treball, l'instrument organitzatiu que incorpora el nombre de dotacions per a cadascun dels llocs existents, amb la corresponent denominació, adscripció organitzativa, dedicació o jornada, tipologia horària, forma de provisió, nivell de destinació i codi del complement específic.

Objectiu 7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.

La valoració de l'objectiu 7, que consisteix a incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral, és positiva ja que s'han assolit les accions previstes en el desplegament de l'objectiu.

Acció	Descripció	Valoració
7.1	Revisar que els manuals de prevenció de riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.	
7.2	Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció.	

Acció 7.1 Revisar que els manuals de prevenció de riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

La revisió dels manuals de prevenció de riscos laborals perquè tinguin en compte la perspectiva de gènere consisteix principalment en l'adaptació de diferents manuals i tríptics. Aquesta tasca l'ha feta Recursos Humans. Així mateix, s'han fet 15 avaluacions de riscos que inclouen la perspectiva de gènere el 2018 i 18 el 2019 fins al mes d'octubre.

En relació amb la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, es constata força desconeixement entre la plantilla enquestada: un 46 % no sap respondre si les accions informatives sobre salut i riscos laborals diferencien entre homes i dones.

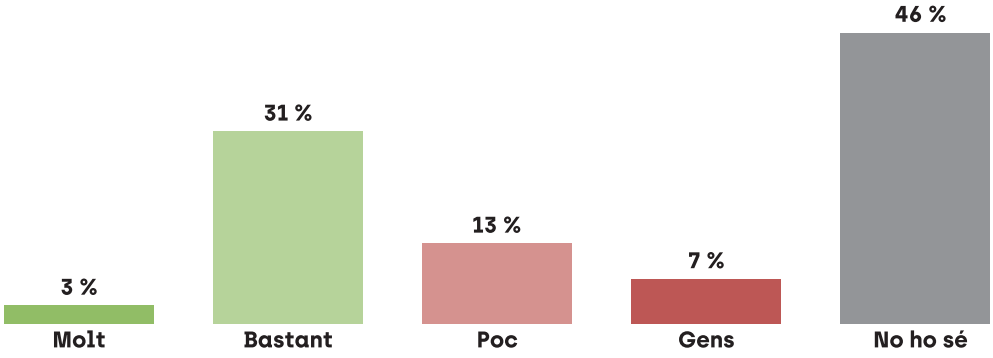


Figura 22. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones?

Acció 7.2 Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i de cap d'intervenció.

Els plans d'emergència s'estableixen per a planificar les actuacions que s'han d'emprendre per fer front de manera preventiva i de protecció a les situacions d'emergència que es puguin donar en les instal·lacions de la corporació.

En aquests plans es configuren equips d'emergència, dirigits i coordinats per caps d'emergència i caps d'intervenció, funcions que són assumides de manera voluntària. El 2016, la distribució entre homes i dones d'aquestes figures eren del 72 % d'homes i el 28 % de dones entre el personal que fa les tasques de caps d'emergència, i el 83 % d'homes i el 17 % de dones entre caps d'intervenció. Com apunta una de les persones entrevistades:

«En els plans d'emergència (...) era flagrant la tendència que hi havia que sempre fossin homes.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Aquesta acció anava dirigida a incrementar el sexe menys representat (dones) en l'assumpció de càrrecs en els equips d'emergència.

L'acció ha assolit uns resultats satisfactoris: el 2019, la distribució de caps d'emergència va ser de 47 % de dones i 53 % d'homes, la qual cosa representa un augment considerable de la presència de dones en aquest tipus de càrrec respecte al 2016. També es va incrementar la presència de dones entre les figures de caps d'intervenció, tot i que amb menys intensitat (38 % de dones i 62 % d'homes).

Objectiu 8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.

L'increment del coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la Diputació es desplega en una única acció: revisar el procediment per a comunicar la protecció de la maternitat. Tot i ser una acció en què s'ha treballat, es valora com una acció amb marge de millora quant a la comunicació.

Acció	Descripció	Valoració
8.1	Revisar el procediment per a comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació.	

Acció 8.1 Revisar el procediment per a comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació.

La comunicació de la protecció de la maternitat al personal de la corporació es fa a través de la Intradiba (Prevenció de riscos laborals > Promoció de la salut) i a través d'un fullet que es lliura i s'explica en les acollides en matèria de prevenció de riscos laborals.

Només el 26 % de les persones enquestades afirma conèixer les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància a la Diputació de Barcelona, i aquest percentatge no s'ha incrementat respecte al 2015. D'altra banda, només un 25 % afirma conèixer el protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància.

L'objectiu d'incrementar el coneixement d'aquestes mesures, per tant, té un ampli marge de millora.

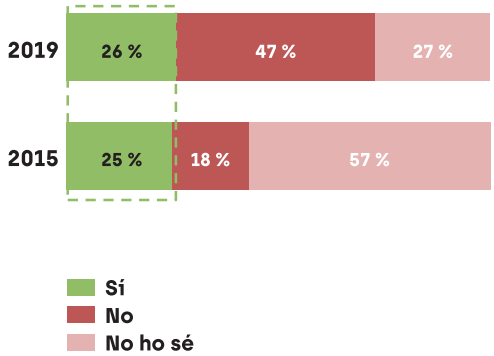


Figura 23. Coneixes les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància a la Diputació de Barcelona?

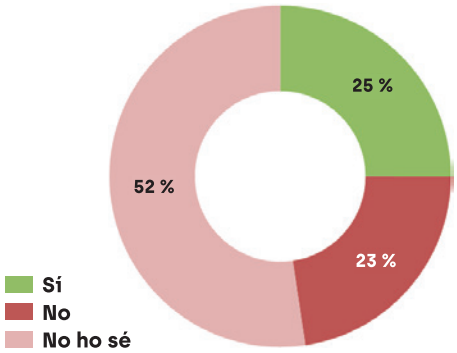


Figura 24. Saps si hi ha un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància?

Objectiu 9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Per a la majoria de persones enquestades (78 %), la Diputació és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. Tot i així un 19 % ha afirmat sentir-se discriminat en l'entorn laboral.

En aquest sentit, la Diputació de Barcelona va establir com a objectiu millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat i orientació sexual, i va desplegar dues accions: l'elaboració d'un protocol i la seva difusió. Totes dues accions han estat implementades, tot i que en el cas de la difusió s'ha valorat que té marge de millora.

Acció	Descripció	Valoració
9.1	Elaborar un protocol per a prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.	
9.2	Difondre el protocol per a prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.	

Acció 9.1 Elaborar un protocol per a prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Durant el segon trimestre de 2016, es va crear la Comissió de Riscos Psicosocials que va treballar el Protocol durant el 2017, juntament amb el Comitè de Seguretat i Salut.[69]

Finalment, el març de 2018, el Ple de la Diputació de Barcelona va aprovar, en sessió ordinària, el Protocol per a prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjaments sexuals, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Acció 9.2 Difondre el protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Durant el 2018 i el 2019, es va engegar una campanya de comunicació del protocol en diferents suports (un opuscle, una infografia) per difondre l'instrument, un tema valorat per alguna de les persones informants:

«Era un tema invisible i important fins ara (...) els treballadors i les treballadores han de saber que tenen una eina que es pot posar en marxa.» [Informant sindical]

En el marc de la difusió del protocol, cal assenyalar també l'acció 3.2, que feia referència a la formació del personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, una acció de formació inicialment dirigida a comandaments. Més recentment, s'ha començat a adreçar a tota la plantilla.

De l'enquesta es desprèn que el protocol és conegut pel 36 % de la plantilla enquestada, enfront de la majoria del 64 % que el desconeix.

Un 56 % creu que sí que té informació suficient, un 38 % sabria a qui cal

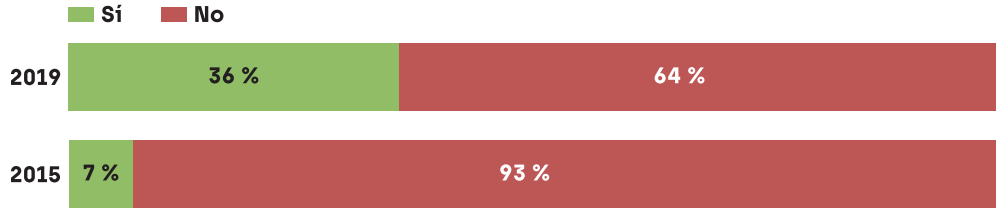


Figura 25. Coneixes el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat i orientació sexuals de la Diputació de Barcelona?

[69] Dictamen de ratificació de l'aprovació del Protocol d'assetjament de la Diputació de Barcelona (2017).

adreçar-se en cas de conèixer alguna situació d'assetjament, i el 62 % no sabria on s'ha d'adreçar.

El que es desprèn dels resultats de l'enquesta és que l'acció de difusió del Protocol té un elevat marge de millora. Ara bé, es valora positivament l'evolució del tema respecte al 2015.

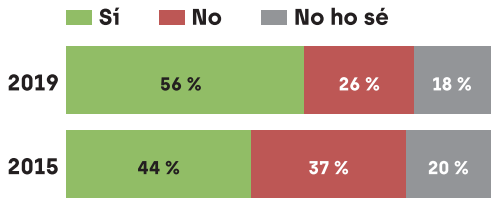


Figura 26. Creus que tens informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?

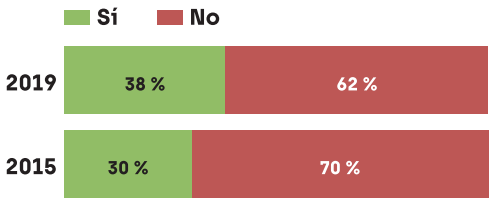


Figura 27. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, sabries on o a qui t'has d'adreçar?

Objectiu 10. Impulsar l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge a la Diputació de Barcelona.

Segons els resultats de l'enquesta realitzada al maig en el marc de l'avaluació, la gran majoria de les persones enquestades no utilitza cap manual de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista (80 %). Tot i així, es detecta un lleuger increment en l'ús respecte al 2015 (2019: 20 %, 2015: 15 %).

És per aquest motiu que es valora de manera positiva l'assoliment de l'objectiu i es destaca el marge de millora pel que fa a la difusió (si bé en aquesta avaluació no s'entra a valorar el contingut tècnic d'aquesta guia).

Acció	Descripció	Valoració
10.1	Crear un grup de treball per a elaborar les recomanacions per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.	
10.2	Elaborar una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge.	
10.3	Difondre la guia i sensibilitzar el personal de la Diputació perquè l'apliqui.	

Acció 10.1 Crear un grup de treball per a elaborar recomanacions per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.

Quant a l'impuls de l'ús no sexista del llenguatge, l'acció 10.1 comprenia la creació d'un grup de treball per a elaborar recomanacions. El grup es va crear el segon trimestre del 2018 i l'acció, per tant, es recull com a realitzada.

Acció 10.2 Elaborar una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge.

El grup de treball s'impulsava amb l'encàrrec d'elaborar les recomanacions sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge, que donarien forma a una guia d'ús. La guia, que es va acabar el segon trimestre del 2019, finalment es referia a la comunicació no sexista i no només al llenguatge, com van apuntar diverses persones entrevistades:

«D'una guia de llenguatge es va passar a una guia de comunicació no sexista perquè si fèiem només llenguatge no sexista no teníem en compte el Manual d'Estil de la Diputació, era molt complicat.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Acció 10.3 Difondre la guia i sensibilitzar el personal de la Diputació perquè l'apliqui.

La guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge es va difondre a partir de l'abril de 2019, i es va ubicar a la Intradiba, des d'on es pot consultar i descarregar, tot i que no disposa d'un apartat concret. Com apunta una persona entrevistada:

«(La guia) està (ubicada) a (...) "Novetats", però no apareix com un apartat.»
[Informant de la Comissió d'Igualtat]

Pel que fa a la difusió de la guia per a una comunicació no sexista, a partir dels resultats de l'enquesta es pot observar que la guia clarament s'ha difós, sobretot en comparació amb el 2015:[70] el 2019 un 45 % de les persones enquestades sap que hi ha una guia per a una comunicació no sexista.

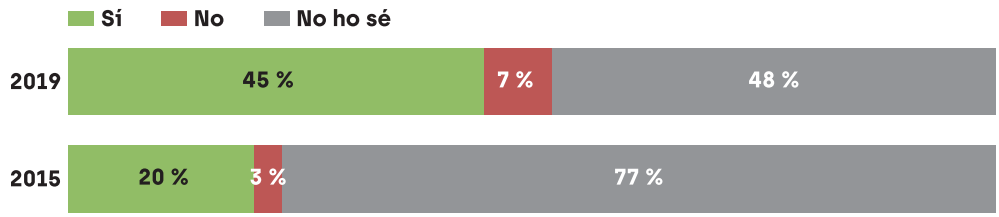


Figura 28. Saps si la Diputació de Barcelona disposa d'una guia per a una comunicació no sexista?

[70] El 2015, la Diputació de Barcelona no disposava d'una guia de recomanacions d'ús no sexista del llenguatge, però en aquell moment el Gabinet de Premsa i Comunicació estava elaborant un manual d'estil que recollia un apartat dedicat a l'ús respectuós del llenguatge. Aquest apartat es podia consultar a la Intradiba (diagnosi del PI 2015, pàg. 198).

Ara bé, hi ha un 48 % que no sap respondre si la corporació disposa d'una guia, i com s'apuntava a l'inici de l'apartat, la gran majora de les persones enquestades (80 %) no utilitza cap manual de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista, igual que el 2015. Per tant, l'acció de sensibilització del personal de la Diputació de Barcelona perquè l'apliqui té marge de millora.

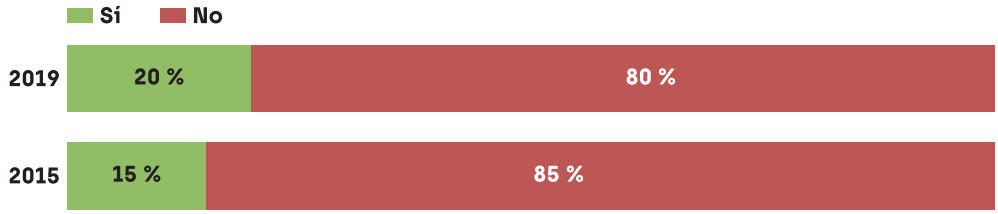


Figura 29. A la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista?

ANNEX 1.
ENQUESTA ALS TREBALLADORS DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

DADES GENERALS

Identitat de gènere

Home
Dona
Gènere no-binari[71]

Edat

Menys de 30
De 31 a 40
De 41 a 50
De 51 a 60
Més de 60

Tipus d'unitat de convivència

Parella sense descendència
Parella amb descendència
Mare amb descendència
Pare amb descendència
Sol/a
Altres (especifiqueu-los)

Tens persones dependents al teu càrrec?

Sí No
(En cas afirmatiu) Indica quin tipus de persona dependent tens al teu càrrec (multiresposta)
Menor
Gent gran
Persona amb capacitats diverses
Altres (indica quin)

[71] Persona que no s'identifica amb el gènere adscrit al néixer. Pot incloure, entre d'altres, homes trans i dones trans.

Nivell formatiu màxim assolit

Certificat d'escolaritat
ESO, EGB, FP de 1r grau; cicle formatiu de grau mitjà
Batxillerat, FP de 2n grau o cicle formatiu de grau superior
Diplomatura, enginyeria tècnica, arquitectura tècnica o formació equivalent
Llicenciatura, enginyeria superior, arquitectura i títol de grau
Postgrau i/o màster
Doctorat
Altres (especifiqueu-lo)

Grup professional

A1
A2
C1
C2
AP/E
Personal eventual

Quin és el teu horari?

Intensiu matí (GM – 37,5)
Intensiu tarda (GT – 37,5)
Ampliat partit (AP – 40)
Ampliat flexible (AF – 40)
Torn matí (TGM – 37,5)
Torn tarda (TGT – 37,5)
Torn nit (TGN – 37,5)
General específic (GE – 37,5)
Torn ampliat continuat (TAC – 40)
Ampliat específic (AE – 40)
Plena dedicació (TA – 42,5)

Quin tipus de relació laboral tens amb la Diputació de Barcelona?

De carrera / Indefinida
Interina/Temporal
Eventual
Personal directiu

Antiguitat a la Diputació de Barcelona

Menys d'1 any
d'1 a 5 anys
de 6 a 10 anys
d'11 a 20 anys
de 21 a 30 anys
Més de 30 anys

A quina àrea treballes?

A quina direcció o gerència treballes?

(S'afegiran els subnivells per direccions o gerències en el desplegable de resposta.)

VALORS D'IGUALTAT DE GÈNERE

1. Quina és l'acció que més recordes a favor de la igualtat de gènere duta a terme per la Diputació de Barcelona?

---

2. Saps si la Diputació disposa d'un pla d'igualtat?

Sí No No ho sé

2.1. (Si la resposta és afirmativa) L'has consultat?

Sí No

3. Indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents:

Totalment d'acord
Bastant d'acord
Bastant en desacord
Totalment en desacord
No ho sé

3.1. Un pla d'igualtat és necessari per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, el desenvolupament professional i les condicions de treball entre dones i homes.

3.2. La Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal.

(Si la resposta és «Bastant» o «Totalment en desacord») **Indica'n el perquè.**

---

4. Indica si els coneixes (sí/no) i si els has consultat o utilitzat alguna vegada (sí/no):

	El conec	L'he consultat/ utilitzat
La guia d'igualtat de gènere		
L'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona a la Intradiba		
La bústia de suggeriments per a recollir propostes de millora sobre igualtat		
L'apartat informatiu del Pla d'igualtat al web de la Diputació de Barcelona		

5. Saps què es commemora el 8 de març?

Sí No

5.1. (Si la resposta és afirmativa) Què es commemora el 8 de març?

5.2. (Si la resposta a la pregunta 5 és afirmativa) Has participat alguna vegada en els actes commemoratius?

Sí No

5.3. (Si la resposta és afirmativa) En quins?

---

6. Saps què es commemora el 25 de novembre?

Sí No

6.1. (Si la resposta és afirmativa) Què es commemora el 25 de novembre?

6.2 (Si la resposta a la pregunta 6 és afirmativa) Has participat alguna vegada en els actes commemoratius?

Sí No

6.3. (Si la resposta és afirmativa) En quins?

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES ÀREES DE LA DIPUTACIÓ

7. Saps qui és el referent d'igualtat del teu servei?

Sí No

8. Saps quines són les seves funcions?

Sí No

En cas afirmatiu, assenyala-les (es pot triar més d'una opció —desplegable aleatòria)

☐ Informar el personal de les accions del Pla d'igualtat.
☐ Difondre els actes de promoció de la igualtat i incentivar-ne la participació.
☐ Derivar les aportacions del personal a la Comissió del Pla d'igualtat.
☐ Vetllar per incorporar la variable sexe en totes les dades registrades i estadístiques.
☐ Vetllar perquè la documentació que s'elabori incorpori la perspectiva de gènere.
☐ Resoldre dubtes sobre les mesures de conciliació.
☐ Revisar i, si escau, incorporar, si els programes i projectes que s'impulsin en el seu àmbit d'actuació incorporen la perspectiva de gènere.
☐ Proposar accions amb perspectiva de gènere.

9. Creus que és necessari o innecessari incorporar la perspectiva de gènere als projectes i accions del teu servei?

La perspectiva de gènere és la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera que les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones (Article 2 de la Llei 15/2017, d'igualtat efectiva de dones i homes).

Totalment necessari
Bastant necessari
Poc necessari
Gens necessari
No ho sé

9.1. Per què?

---

10. Al teu servei s'ha dut a terme o s'està duent a terme algun projecte i/o acció amb perspectiva de gènere?

Sí No No ho sé

10.1. (Si la resposta és afirmativa) Pots especificar-ne quin o quins?

---

11. Coneixes la guia d'indicadors de gènere per a avaluar projectes i programes?

Sí No

11.1 (Si la resposta és afirmativa) L'has consultada alguna vegada?

Sí No

12. El teu servei treballa amb dades desagregades per sexe?
Dades desagregades per sexe: conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per a detectar les diferències de sexe i les possibles discriminacions.

Sí De vegades No No ho sé

FORMACIÓ AL PERSONAL DE LA CORPORACIÓ

13. Has participat en alguna de les accions formatives sobre igualtat de gènere que ha fet la Diputació de Barcelona?

Sí No

13.1. (Si la resposta és afirmativa) Indica'n quina o quines.

☐ Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona per al personal de la corporació
☐ Formació «Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual»
☐ Curs d'introducció de la perspectiva de gènere en la formació: eduques o coeduques
☐ Introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'atenció a les persones
☐ Punts clau per a dissenyar projectes i programes amb perspectiva de gènere
☐ Altres (especifiqueu-los)

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ I PROVISIÓ

14. Creus que la política d'accés de personal a la Diputació de Barcelona garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes?

Sí No No ho sé

14.1. (Si la resposta és negativa) Indica'n el motiu.

---

15. Pel que fa als processos de promoció de personal promoguts per la Diputació de Barcelona, indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents (Totalment d'acord, Bastant d'acord, Bastant en desacord, Totalment en desacord, No ho sé):

15.1 Homes i dones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per a accedir als processos de promoció de personal.
15.2 Les dones tenen més dificultats per a accedir a llocs de direcció i comandament a la Diputació de Barcelona.
15.3 Hi ha una proporció equilibrada entre dones i homes en els llocs de direcció i comandament.

16. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament de la corporació?

Sí No No ho sé

16.1 (Si la resposta és negativa) Indica quin sexe creus que està més representat als llocs de comandament.

Homes
Dones

17. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament del teu servei?

Sí No No ho sé

17.1. (Si la resposta és negativa) Indica quin sexe creus que està més representat als llocs de comandament del teu servei.

Homes
Dones

18. Creus que determinades obligacions personals i/o familiars poden influir negativament en la promoció professional?

Molt Bastant Poc Gens No ho sé

18.1. (Si la resposta és «Molt» o «Bastant») Quines obligacions?

---

19. Creus que la teva necessitat de conciliació personal i/o familiar et perjudica a l'hora de promocionar-te?

Molt Bastant Poc Gens No ho sé

19.1. (Si la resposta és «molt» o «bastant») Quines necessitats?

MESURES DE CONCILIACIÓ

20. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral que hi ha a la Diputació de Barcelona?

Sí No

21. Valora el teu grau d'acord amb les afirmacions següents:

Totalment d'acord
Bastant d'acord
Bastant en desacord
Totalment en desacord
No ho sé

21.1 La Diputació de Barcelona afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral.

21.2 Homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació.

21.3. Estàs d'acord o en desacord que les mesures de conciliació existents a la Diputació de Barcelona són adequades i suficients?

Totalment d'acord, Bastant d'acord, Bastant en desacord, Totalment en desacord, No ho sé

21.3.1 (En cas de desacord) Indica quina mesura o mesures creus que caldria incorporar.

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA SEGURETAT I LA SALUT LABORAL

22. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones?

Molt Bastant Poc Gens No ho sé

23. (Si la resposta és «Poc» o «Gens») Pots posar-ne un exemple?

CONEIXEMENT DE LES MESURES DE PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA ENTRE EL PERSONAL

24. Coneixes les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància que hi ha a la Diputació de Barcelona?

Sí No No ho sé

24.1 (Si la resposta és afirmativa) Sabries indicar-ne alguna?

---

25. Saps si hi ha un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància?

Sí No No ho sé

EINES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE

26. Consideres que la Diputació de Barcelona és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?

Sí, sempre Habitualment sí

No No ho sé

27. En els últims 4 anys has sentit comentaris masclistes o acudits de mal gust amb contingut sexista per part del personal de la Diputació de Barcelona?

Sí No

28. Coneixes el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexuals de la Diputació de Barcelona?

Sí No

29. Creus que tens informació suficient per a conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere:

Sí No No ho sé

30. De les situacions que es descriuen a continuació, digues si creus que són o no assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere:

Sí No No ho sé

- ☐ Fer bromes sexuals
- ☐ Preguntar o explicar fantasies sexuals
- ☐ Fer comentaris sobre el cos o l'aparença física d'una persona
- ☐ Comentar la sexualitat d'una persona
- ☐ Fer comentaris masclistes o homòfobs sense intencionalitat
- ☐ Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual

31. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, sabries on o a qui t'has d'adreçar?

Sí No

31.1. (Si la resposta és afirmativa) Indica-ho.

---

32. T'has sentit algun cop discriminat/ada en el teu entorn laboral per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?

Sí No

ÚS NO SEXISTA I NO ANDROCÈNTRIC DEL LLENGUATGE A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

33. A la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista?

Sí No

34. Saps si la Diputació de Barcelona disposa d'una guia per a una comunicació no sexista ?

Sí No No ho sé

35. Creus que la Intradiba fa un ús no sexista del llenguatge, tant de l'escrit com del visual?

Sí No No ho sé

36. Creus que el material de difusió intern i extern que genera el teu servei té en compte l'ús d'un llenguatge escrit, oral i visual no sexista?

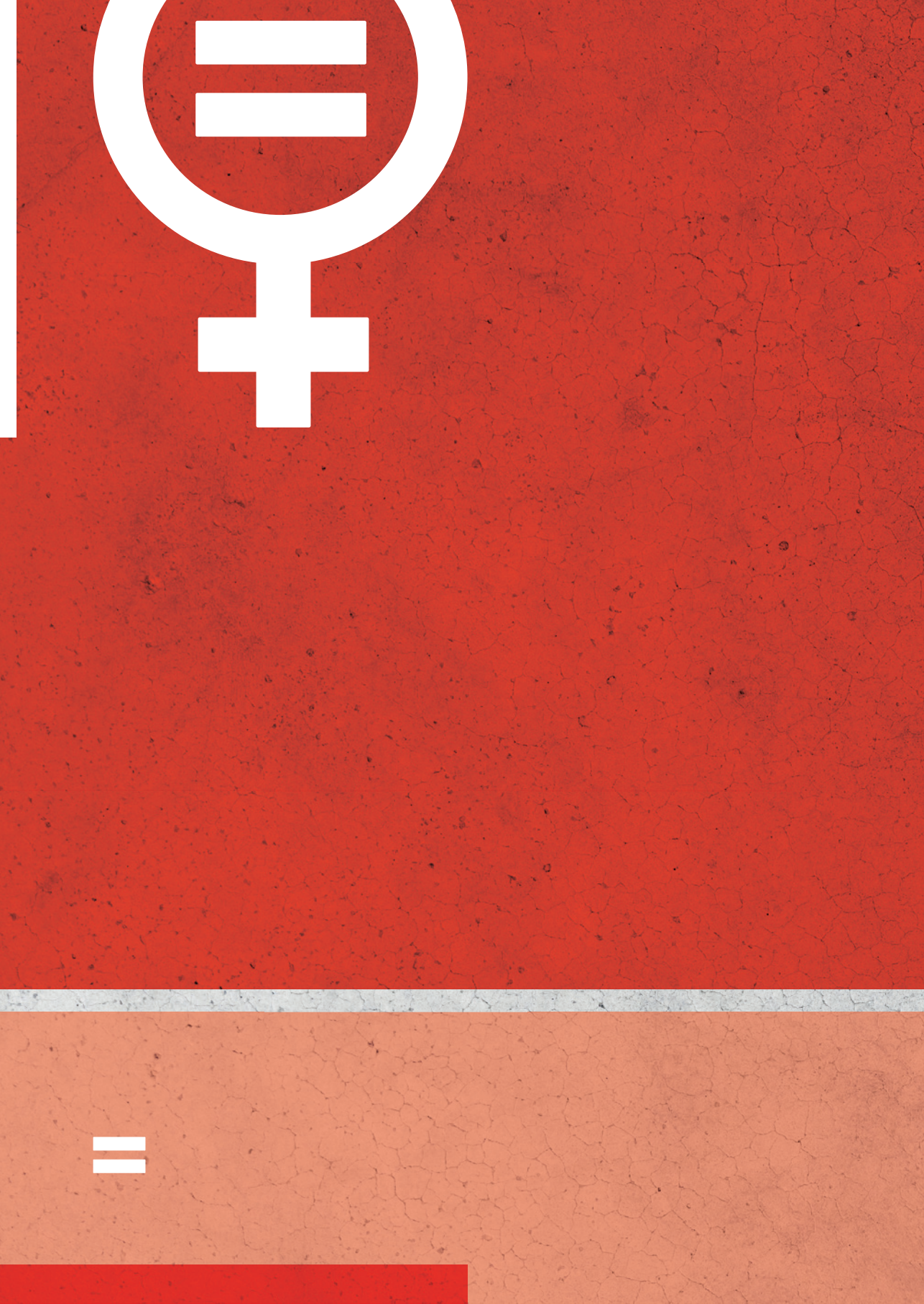
Sí No No ho sé

VISIÓ DE FUTUR

37. Què creus que s'hauria de fer per avançar més en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i projectes impulsats per la corporació?

---

38. Vols afegir algun comentari?



ANNEX 2.
RESULTATS DE L'ENQUESTA

INTRODUCCIÓ

L'enquesta s'emmarca en l'avaluació del Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona. En aquest sentit, es va dissenyar un qüestionari basat en els objectius previstos en el Pla, així com en les accions concretes que es desplegaven. Per a obtenir una comparació temporal per analitzar l'assoliment dels objectius previstos, es van incloure, en la mesura del possible, aquells temes recollits durant l'enquesta feta a la fase de diagnosi el 2015.[72]

Els resultats obtinguts també permeten llegir l'enquesta com un instrument de diagnosi de cara al proper pla, i apunten algunes línies principals quant a implementació i desenvolupament de les accions que podria contenir.

FITXA TÈCNICA

El 28 de maig de 2019, es va enviar un qüestionari en línia a tots els empleats de la Diputació (excepte organismes autònoms), mitjançant un formulari programat per l'Oficina Tècnica d'Internet. El qüestionari es va mantenir operatiu fins al 20 de juny i es van recollir 1.039 enquestes, que representen un 26% de resposta.

PRINCIPALS RESULTATS DE L'ENQUESTA

A continuació es presenten els principals resultats de l'enquesta, agrupats per blocs temàtics, que alhora s'identifiquen amb els objectius[73] i les accions del Pla a les quals corresponen.

DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES

Les dades sociodemogràfiques serveixen, per una banda, per dibuixar el perfil de les persones que han contestat l'enquesta, i per l'altra, per conèixer el grau de representativitat de l'enquesta en relació amb la plantilla de la Diputació de Barcelona.

Les dades sobre la plantilla han estat proporcionades per la Direcció dels Serveis de Recursos Humans.[74]

[72] Als gràfics amb comparació temporal que es mostraran a continuació, s'empra la llegenda «2015» per a les dades de l'enquesta feta a la fase de diagnosi del 2015.
[73] Val a dir que no hi havia cap pregunta a l'enquesta relacionada amb l'objectiu 6 del Pla («Incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut funcional dels llocs de treball»).
[74] En els gràfics que es mostraran a continuació, s'empra la llegenda «RH» per les dades proporcionades per la Direcció dels Serveis de Recursos Humans.

En termes generals, la distribució de les persones enquestades segons les variables sociodemogràfiques encaixa amb les característiques de la plantilla de la Diputació de Barcelona, amb algunes consideracions.

La distribució per identitat de gènere[75] i per edat es correspon amb la de la plantilla de la Diputació, tot i que les dones han respost més l'enquesta. El 77 % del personal enquestat té estudis superiors.

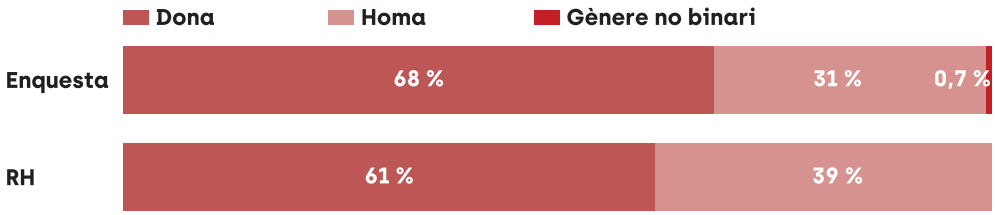


Figura 30. Identitat de gènere.

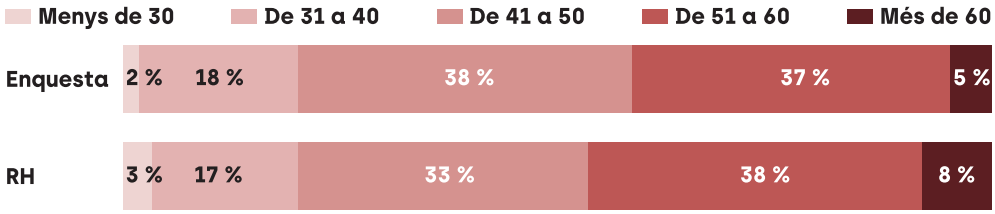


Figura 31. Edat.

[75] En algunes preguntes s'han analitzat els resultats per identitat de gènere. S'ha exclòs de l'anàlisi el gènere no binari perquè representen un 0,7 % del total d'enquestats, i les variacions que mostren no són estadísticament representatives.

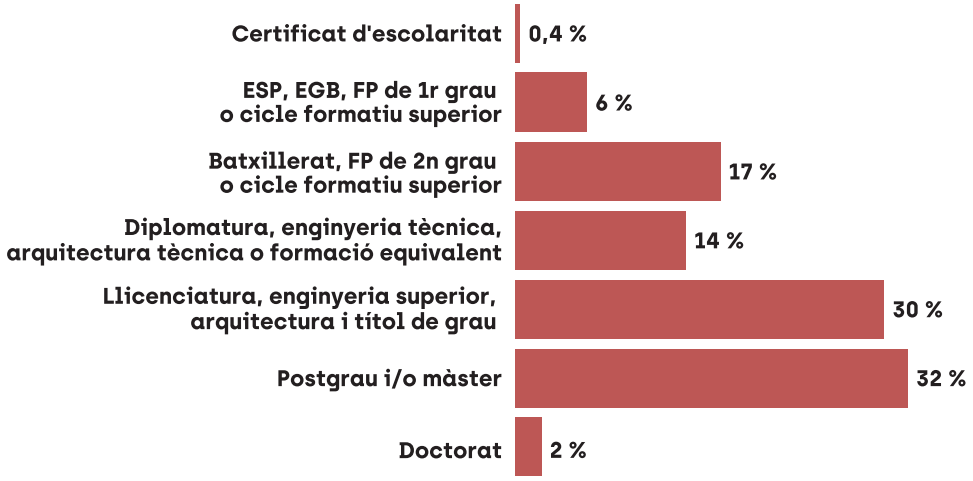


Figura 32. Nivell formatiu màxim assolit.

La majoria dels enquestats són funcionaris de carrera, la qual cosa coincideix amb la distribució real de la plantilla. En relació amb el pes en la distribució, els interins han contestat proporcionalment més l'enquesta.

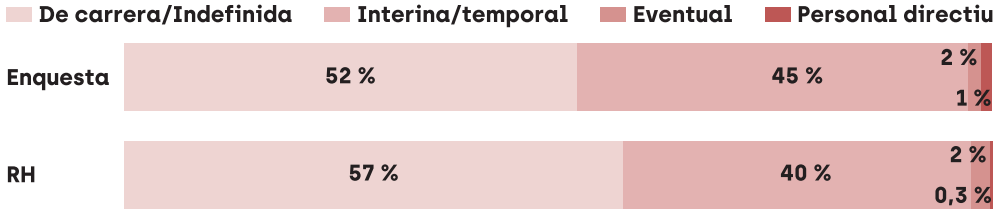


Figura 33. Quin tipus de relació laboral tens amb la Diputació de Barcelona?

Per antiguitat, l'enquesta també dibuixa una distribució molt similar a la plantilla real, tot i que s'observa que les persones que fa més de 30 anys que treballen a la corporació estan lleugerament infrarepresentades.

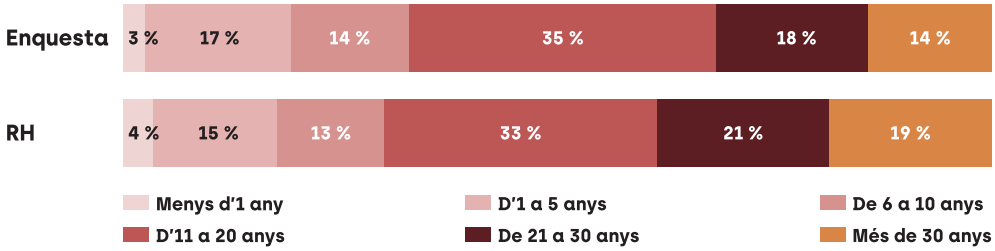


Figura 34. Antiguitat a la Diputació de Barcelona.

Els grups A1 i A2 són els més nombrosos a la Diputació, i també han contestat més l'enquesta.

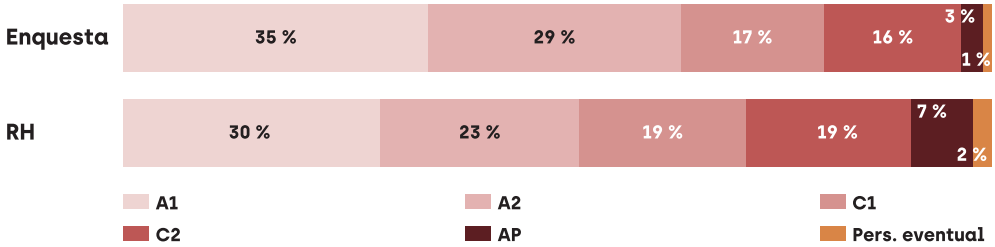


Figura 35. Grup professional.

Els horaris generals de 37,5 hores estan lleugerament sobrerepresentats, un fet que es pot relacionar amb el tipus de feina i l'ús laboral d'Internet.

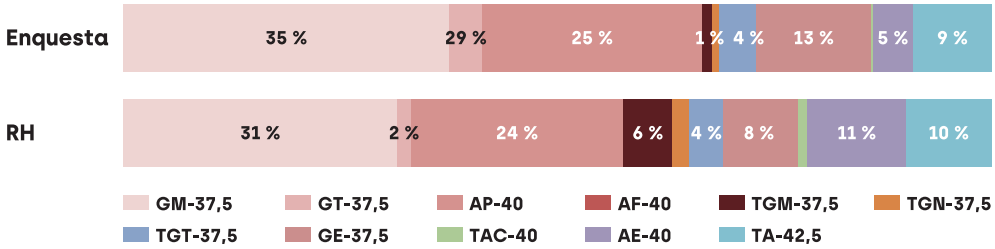


Figura 36. Horari.

Per àrea, s'observa que a Atenció a les Persones han contestat menys en comparació amb el seu pes real a la plantilla. Aquest fet també es pot explicar pel tipus de feina i l'accés a l'ordinador durant la jornada laboral, que en aquelles tasques assistencials és més limitat (seria el cas del Respir).

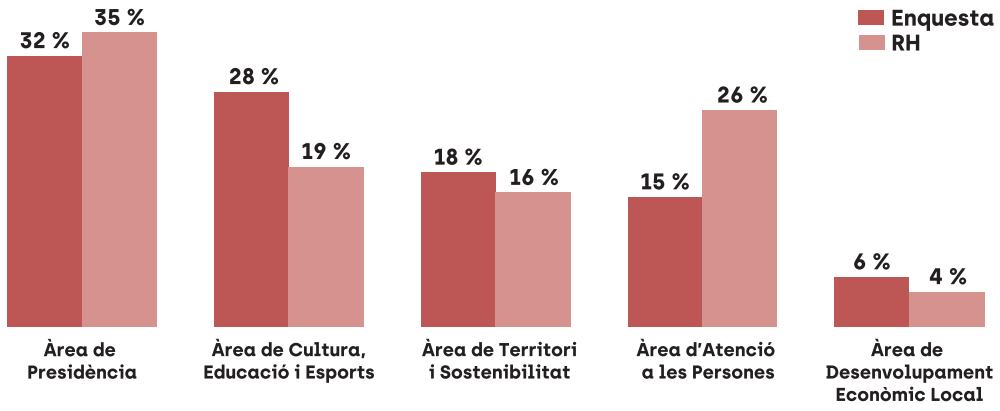


Figura 37. A quina àrea treballes?

La majoria de les persones enquestades conviuen en parella i amb la descendència (54 %).

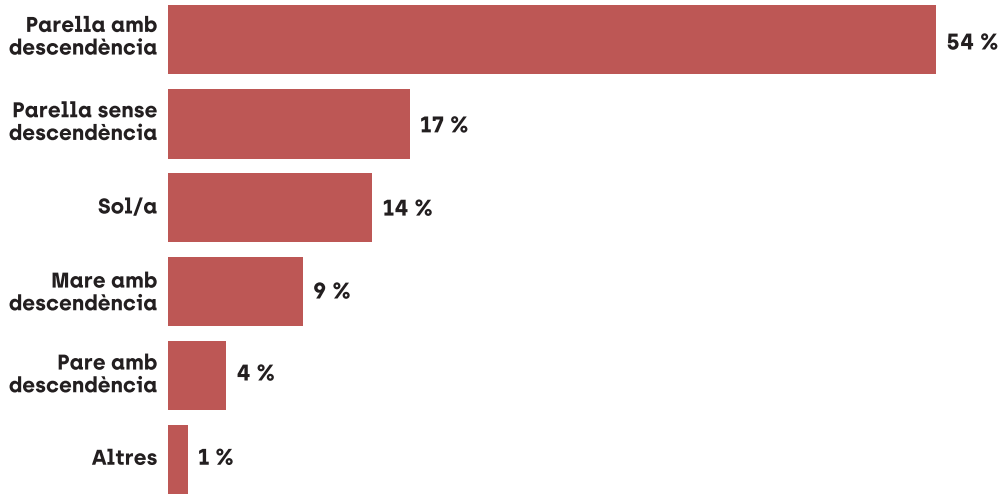


Figura 38. Tipus d'unitat de convivència.

Un 41 % afirma tenir persones dependents a càrrec: un 66 %, a càrrec de menors d'edat i un 22 %, a càrrec de gent gran.

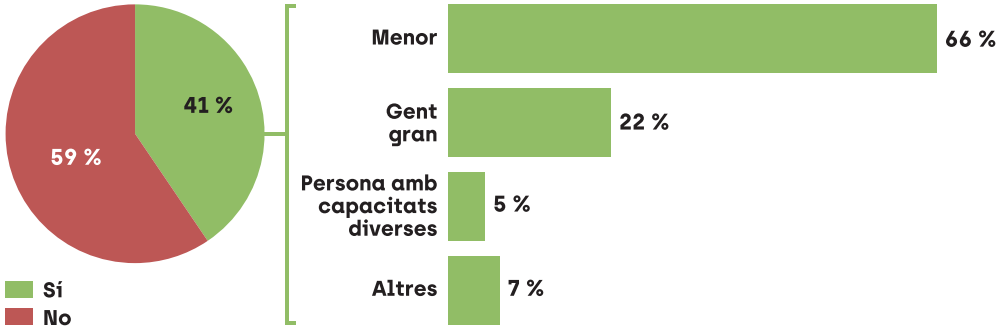


Figura 39. Persones dependents a càrrec.

VALORS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Objectiu 1. Reforçar els valors de la igualtat en el conjunt de la Diputació de Barcelona per a garantir la continuïtat de les polítiques adreçades a promou-re-la en la dimensió interna de l'organització.

La majoria de les persones enquestades no han pogut identificar una acció a favor de la igualtat de gènere impulsada per la Diputació (63 %). Entre les que sí que han concretat, les accions formatives són l'actuació més esmentada (18 %).

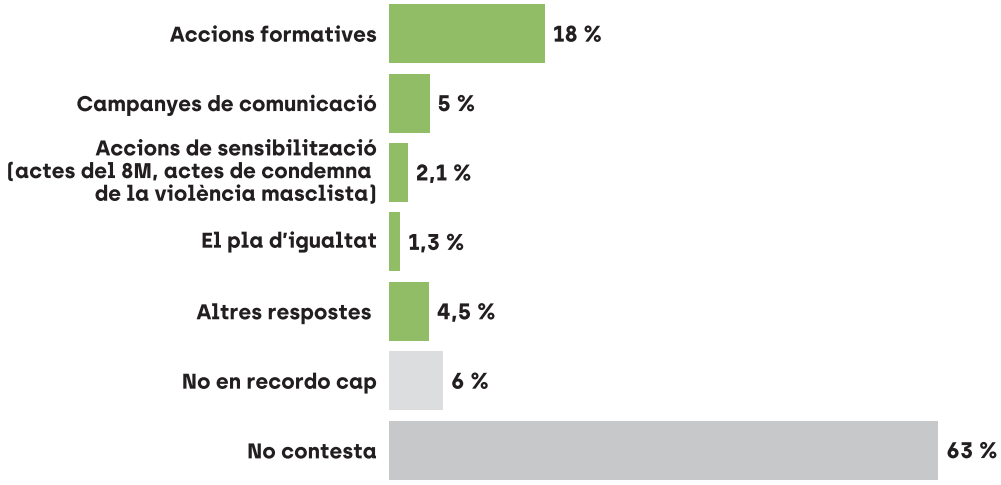


Figura 40. Quina és l'acció que més recordes a favor de la igualtat de gènere duta a terme per la Diputació de Barcelona?

La gran majoria sap que la Diputació de Barcelona disposa d'un pla d'igualtat (87 %), però només l'ha consultat un terç del total (31 %). **Acció 1.1**

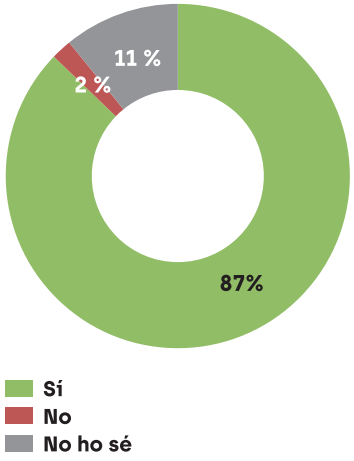


Figura 41. Saps si la Diputació disposa d'un pla d'igualtat?

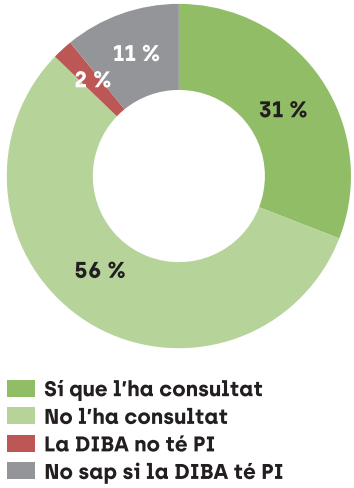


Figura 42. L'has consultat?

La incidència de la necessitat d'un pla d'igualtat s'ha incrementat respecte al 2015, any en què es va elaborar la diagnosi. Si bé aleshores ja el 74 % considerava que un pla d'igualtat era necessari per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en l'enquesta actual aquesta percepció arriba al 96 %.

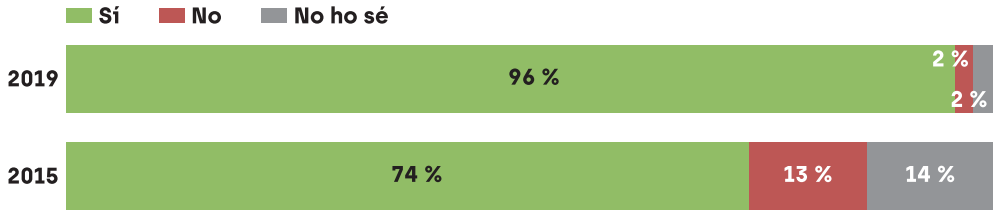


Figura 43. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «Un pla d'igualtat és necessari per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, el desenvolupament professional i les condicions de treball entre dones i homes».

Així mateix, s'ha incrementat la percepció positiva de la Diputació de Barcelona quant a l'assumpció del principi d'igualtat en la seva organització interna i en les polítiques de personal (73 %). Tot i així, un 13 % es mostra en desacord amb aquesta percepció positiva de la Diputació en aquest tema, i esmenten com a principals motius del desacord que els llocs directius són majoritàriament homes, i que hi ha diferències entre homes i dones en ocupacions i llocs de treball.

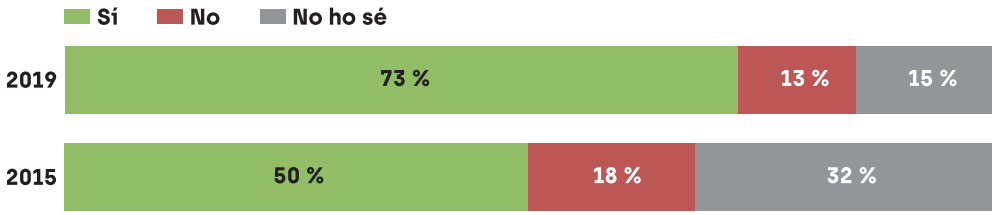


Figura 44. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «La Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal».

Entre les accions previstes per a desenvolupar l'objectiu 1 del Pla consta la seva difusió a través de diferents instruments. L'apartat del Pla a la Intradiba i la guia d'igualtat de gènere són coneguts per més de la meitat de les persones enquestades (57 % i 54 % respectivament). Ara bé, només han estat consultats per menys del 15 %. L'apartat informatiu del Pla al web[76] i la bústia de suggeriments activada són coneguts per menys del 50 % de les persones enquestades (49 % i 44 %). **Acció 1.3 Acció 1.4 Acció 1.5 Acció 1.6**

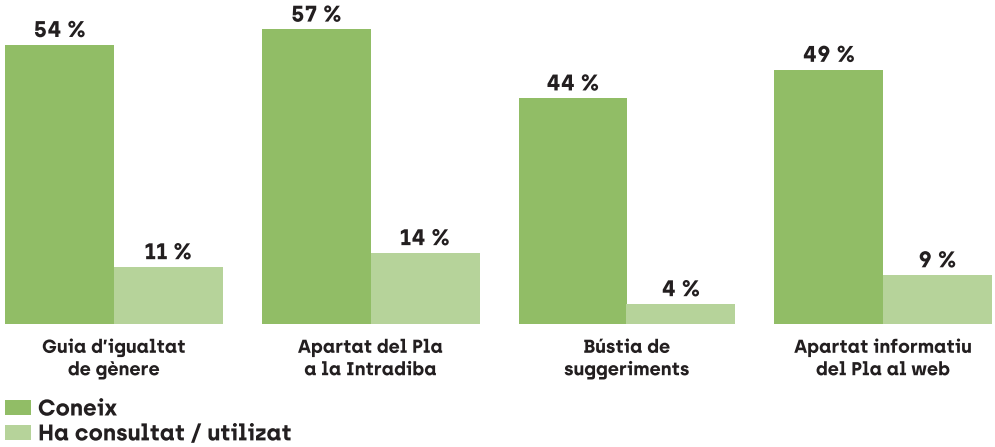


Figura 45. Coneixement i ús dels mitjans de difusió del Pla d'igualtat.[77]

L'objectiu 1 del Pla també recull la voluntat de la institució d'implicar el personal en els actes i les campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les Dones (8 de març) i en el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25 de novembre). Si bé el 8-M és àmpliament conegut entre el personal enquestat (95 % sap què es commemora), la participació en els actes és del 54 %. El 25-N és menys conegut (52 % sap què es commemora) i la participació en els actes és del 23 %. **Relacionat amb l'Acció 1.8**

[76] Aquesta acció finalment no s'ha implementat.
[77] Els percentatges estan calculats sobre el total de 1.039 enquestes contestades.

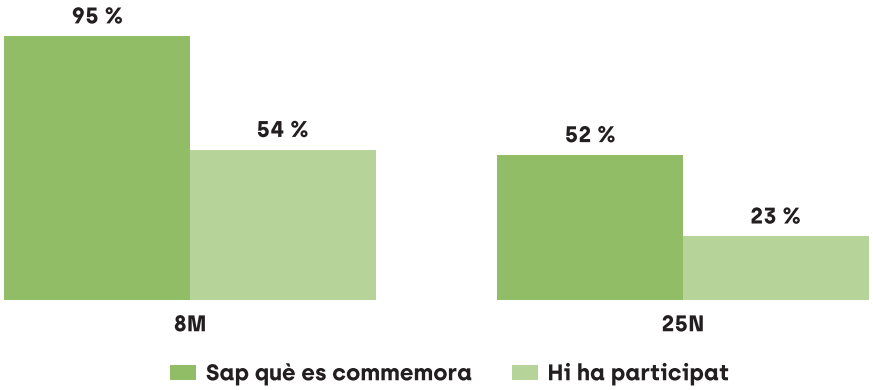


Figura 46. Coneixement i participació en el 8 de març i coneixement i participació en el 25 de novembre (sobre el total de persones enquestades).

En resum, es pot dir que la difusió del Pla ha estat àmplia, però la difusió de les accions relacionades amb el Pla té força marge de millora.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE A LES ÀREES DE LA DIPUTACIÓ

Objectiu 2. Integrar la transversalitat en totes les àrees de la Diputació.

Tres de cada quatre persones enquestades no saben qui és el referent d'igualtat en el seu servei. El desconeixement és ampli en totes les àrees.

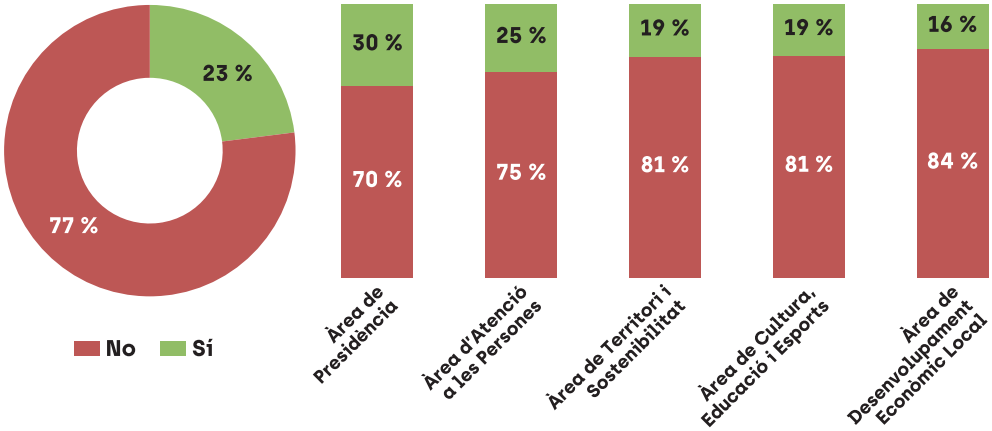


Figura 47. Saps qui és el referent d'igualtat del teu servei? Total i per àrea.

Només un 15 % afirma conèixer quines són les seves funcions. A les persones que afirmaven conèixer les funcions se'ls demanava, mitjançant un desplegable (amb ordenació aleatòria), que assenyalessin les funcions correctes. Les funcions més esmentades són informar el personal de les accions del Pla, difondre els actes de promoció de la igualtat, derivar les aportacions del personal a la Comissió i vetllar perquè la documentació que s'elabori incorpori la perspectiva de gènere. **Acció 2.2**

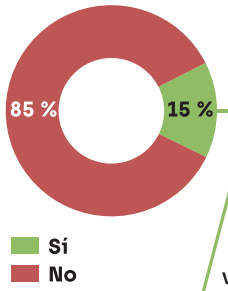


Figura 48. Saps quines són les seves funcions?

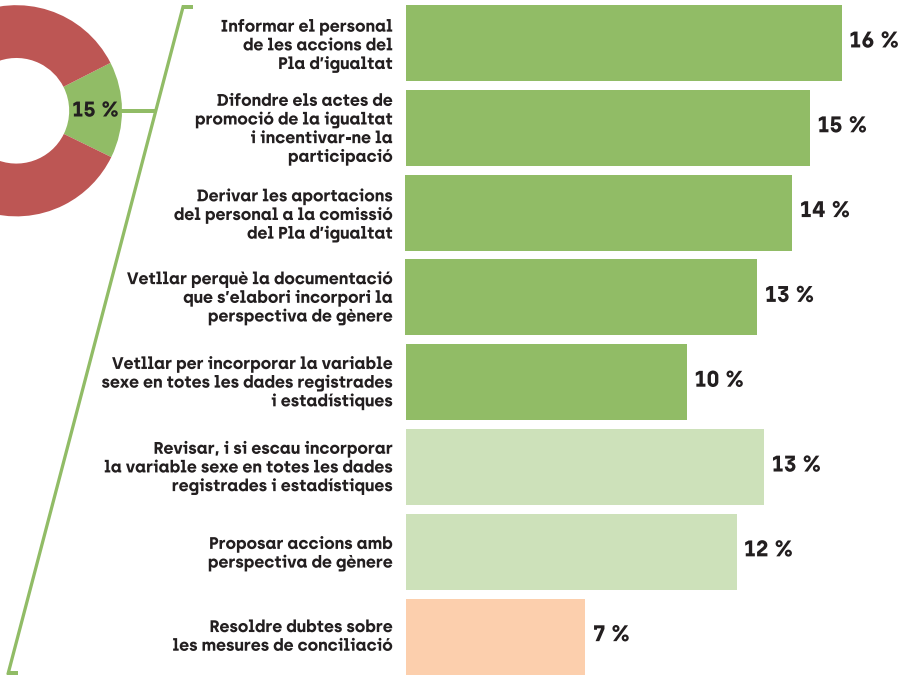


Figura 49. (Responen «sí» 153 persones). Assenyala-les. Més d'una opció de resposta. En verd, les funcions correctes.

La sensibilització pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes i accions del servei és elevada i per a un 75 % de les persones enquestades és necessària.

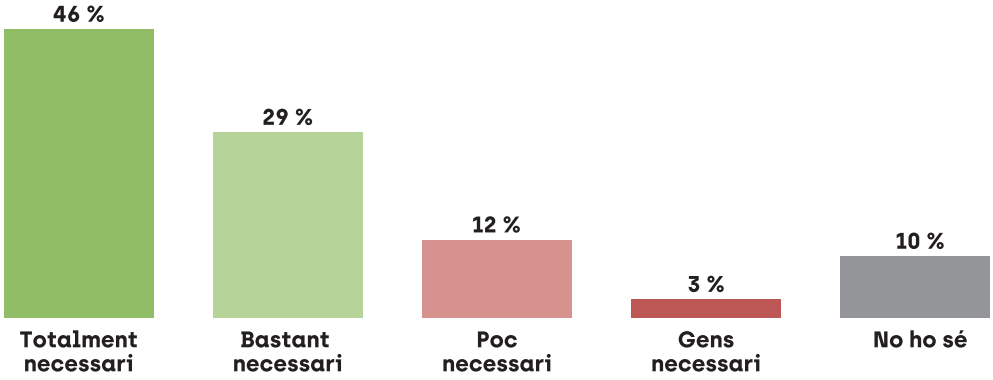


Figura 50. Creus que és necessari o innecessari incorporar la perspectiva de gènere als projectes i accions del teu servei?

La posada en pràctica d'aquest tema continua sent desconeguda (un 57 % afirma que no sap si en el seu servei s'ha fet algun projecte o acció amb perspectiva de gènere). Ara bé, respecte al 2015 puja el nombre de respostes afirmatives en referència als projectes i accions amb perspectiva de gènere (2019: 19 %, 2015: 9 %). **Relacionat amb l'Acció 2.3**

Figura 51. Al teu servei s'ha dut a terme o s'està duent a terme algun projecte o acció amb perspectiva de gènere?

Quant a l'ús de dades desagregades per sexe, tot i el marge de millora que hi ha, també augmenta en comparació amb el 2015 (2019: 38 %; 2015: 22 %). **Acció 2.4**

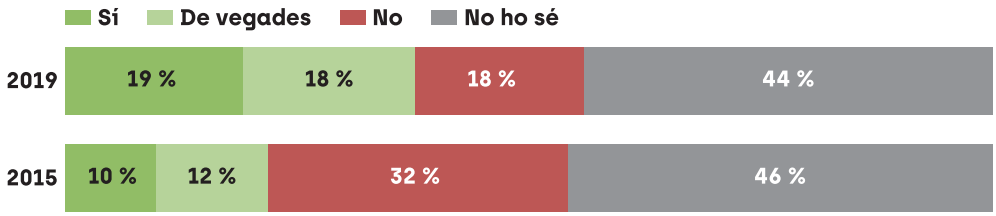


Figura 52. El teu servei treballa amb dades desagregades per sexe?

Una de les accions de l'objectiu 2 per a integrar la transversalitat de gènere en les àrees era l'elaboració d'una sèrie d'indicadors per a avaluar projectes i programes. En aquest sentit, és l'acció menys difosa d'aquest objectiu, ja que la guia només és coneguda pel 10 % de les persones enquestades, i només un 5 % l'ha utilitzat. Cal tenir en compte que la guia va adreçada a persones que treballen amb indicadors i, per tant, no tot el personal de la corporació potencialment en pot fer ús.[78] **Acció 2.6**

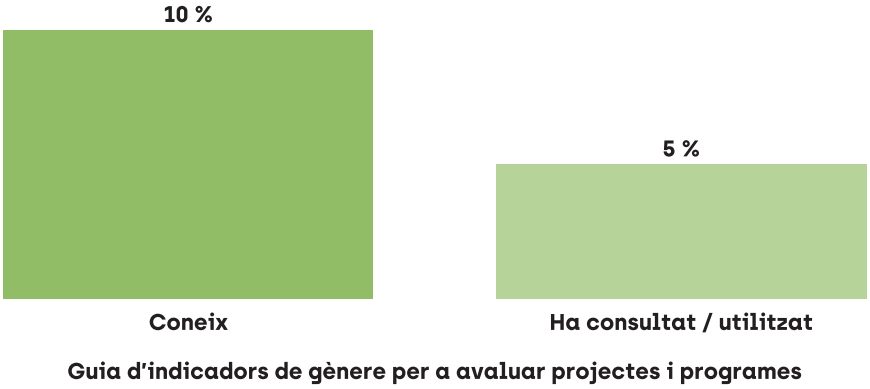


Figura 53. Coneixement i ús de la guia d'indicadors de gènere.[79]

En resum, la idea d'integrar la perspectiva de gènere és presa en consideració per la plantilla, però a la pràctica (amb la Xarxa de Referents d'Igualtat, amb el desenvolupament d'accions, amb l'ús de dades desagregades), no està prou estesa. Tot i així, es detecta millora respecte al 2015.

[78] L'objectiu 1 del Pla recull accions de difusió dels valors d'igualtat a través de la guia d'igualtat de gènere, l'apartat del Pla a la Intradiba, la bústia de suggeriments i l'apartat informatiu del Pla al web (no implementat finalment). Aquestes accions es coneixen més que la guia (l'indicador més baix és del 44 % de la bústia de suggeriments), tot i que amb l'ús d'aquests instruments no arriba al 15 % en cap d'ells.
[79] Els percentatges estan calculats sobre el total de 1.039 enquestes contestades.

FORMACIÓ AL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓ

Objectiu 3. Formar el personal de la corporació en polítiques de gènere.

La formació del personal en polítiques de gènere s'ha fet a partir del disseny de diverses accions formatives, impartides en diferents períodes amb l'objectiu final d'arribar a tota la plantilla, amb la condició d'obligatorietat d'alguna d'elles. La majoria de les persones enquestades diu que ha participat en alguna acció formativa (64 %), i aquesta dada és especialment significativa amb relació al 2015, en què era només del 6 %. L'Àrea de Desenvolupament Econòmic ha estat la més participativa en les formacions (84 %), seguida d'Atenció a les Persones (70 %). **Accions 3.1 i 3.2**

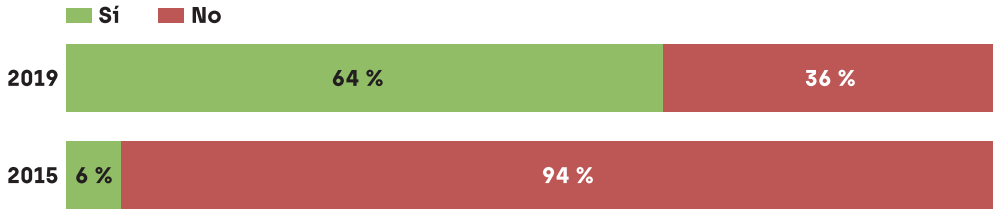


Figura 54. Has participat en alguna de les accions formatives sobre igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona?

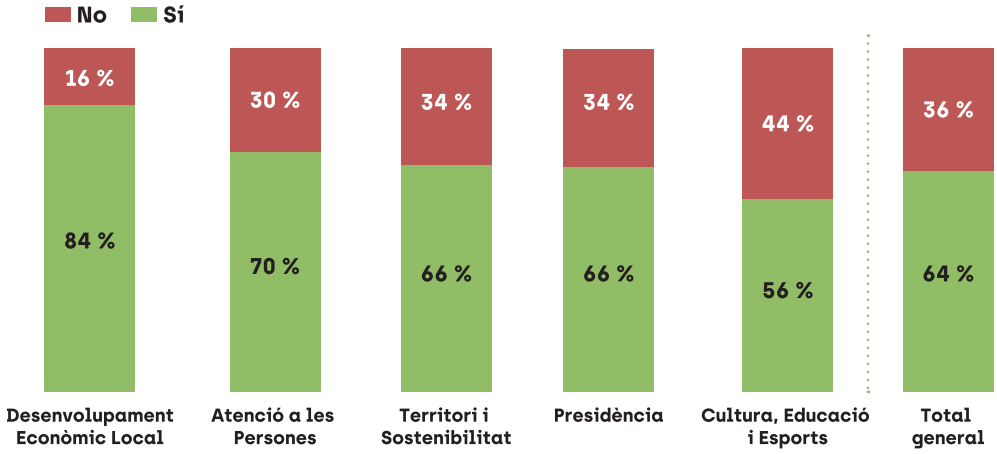


Figura 55. Participació en alguna de les accions per àrees.

A l'hora d'especificar les formacions, el curs «Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere» és el més mencionat (51 %), una formació de la qual s'han fet diverses edicions.

Pel que fa a l'acció formativa sobre el Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, cal tenir present que les primeres edicions del curs anaven adreçades específicament a comandaments (16 % dels enquestats afirmen haver-lo fet). **Acció 3.2**

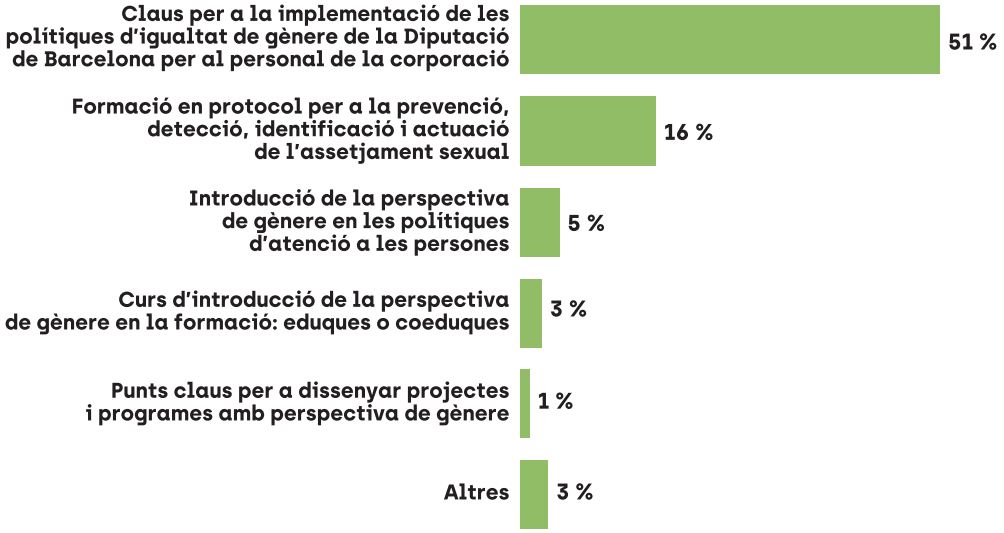


Figura 56. Indica en quines.

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ I PROVISIÓ

Objectiu 4. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, promoció i provisió.

Per a la majoria de les persones enquestades (66 %) la política d'accés de personal a la Diputació garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes. El 6 % que creu que no es garanteix considera que els alts càrrecs són homes (25 %) i que la promoció és incompatible amb la conciliació (22 %).

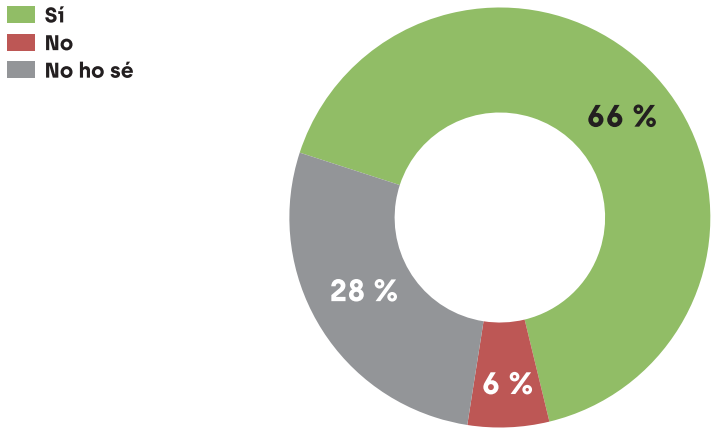


Figura 57. Creus que la política d'accés de personal a la Diputació de Barcelona garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes?

Així mateix, el 74 % està d'acord amb l'afirmació que homes i dones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per a accedir als processos de promoció de personal, i la majoria (51 %) també està d'acord que les dones tenen més dificultats per a accedir a llocs de direcció i comandament. Sobre si hi ha una proporció equilibrada entre dones i homes en els llocs de comandament, el desacord amb aquesta afirmació té més incidència (46 %). Aquestes preguntes també es van recollir el 2015, i no es detecten canvis.

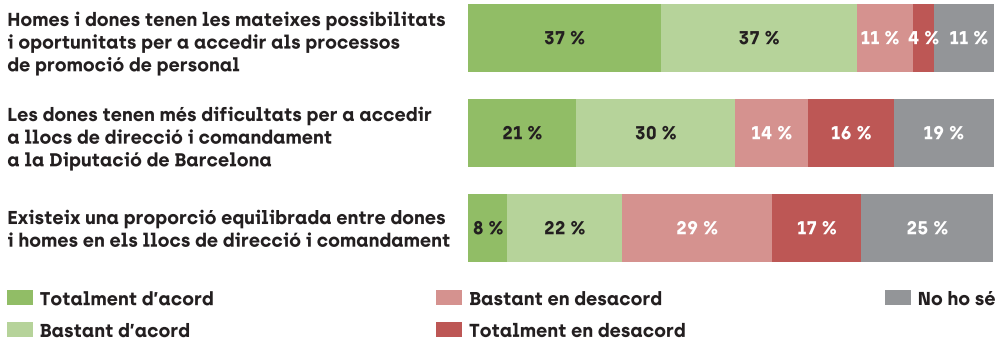


Figura 58. Pel que fa als processos de promoció del personal promoguts per la Diputació de Barcelona, indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents:

Aquesta opinió sobre la distribució entre homes i dones es manté ja que fa referència a tota la corporació, amb un 50 % que creu que no hi ha una proporció equilibrada (cal remarcar també que hi ha un 42 % que no sap respondre), i que aquesta desproporció es tradueix en més homes als llocs de comandament per al 97 % de les persones que han indicat un sexe predominant. Aquesta percepció

es recull més entre les dones en comparació amb els homes i en l'Àrea de Desenvolupament Econòmic Local (61 %) i Territori i Sostenibilitat (60 %).

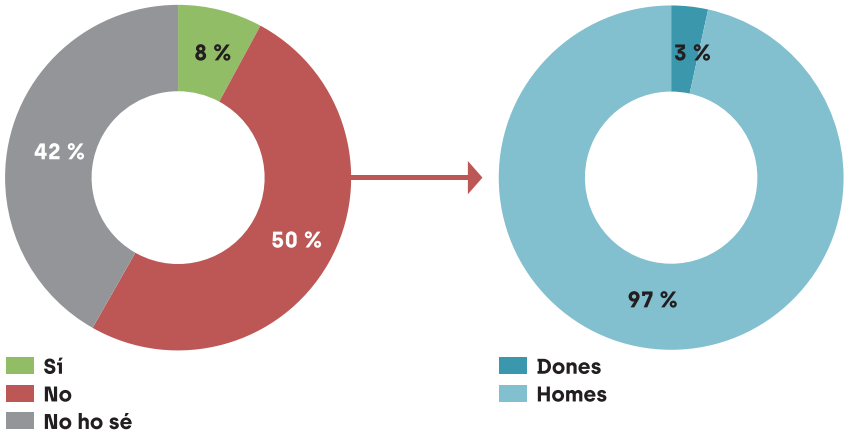


Figura 59. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament de la corporació?

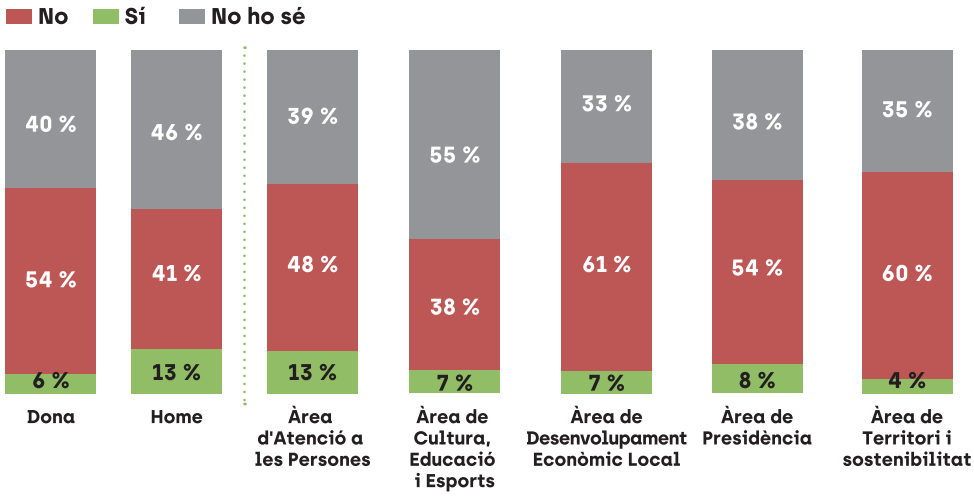


Figura 60. Indica quin sexe creus que està més representat en els llocs de comandament (523 persones).

En preguntar específicament pel servei propi, es manté el 52 % que creu que no hi ha el mateix nombre de dones i d'homes en els llocs de comandament. Ara bé, el 35 % considera que la proporció sí que és equilibrada. I a l'hora d'indicar quin és el sexe més representat, el 55 % creu que hi ha més homes i el 45 % creu que hi ha més dones. Per identitat de gènere, no hi ha diferències en la percepció entre dones i homes. **Relacionat amb l'Acció 4.2**

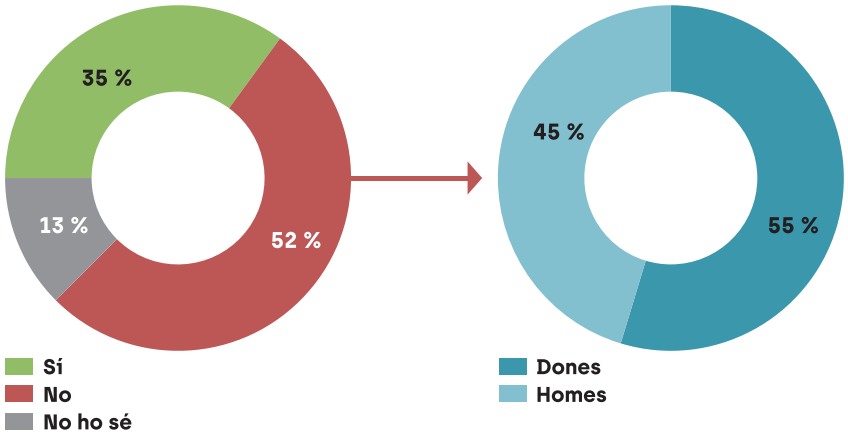


Figura 61. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament del teu servei?

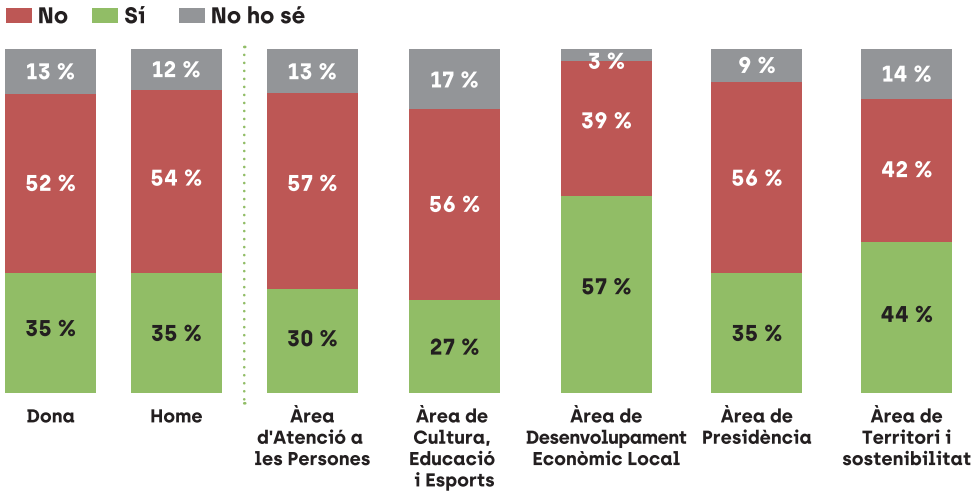


Figura 62. Indica quin sexe creus que està més representat en els llocs de comandament del teu servei (545 persones).

Igual que el 2015, per al 77 % de les persones enquestades determinades obligacions personals i/o familiars poden influir negativament en la promoció professional, i les dones ho creuen més que els homes (82 % i 66 % respectivament).

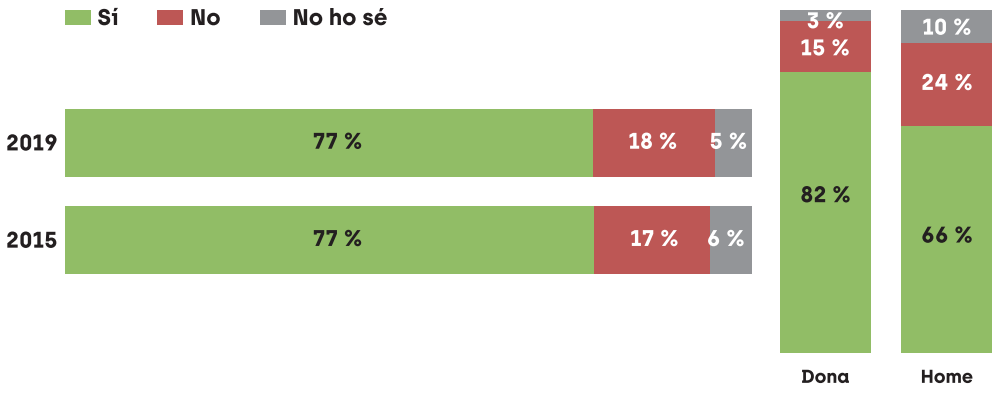


Figura 63. Creus que determinades obligacions personals i/o familiars poden influir negativament en la promoció professional? Total i per identitat de gènere (2019).

En el terreny més individual, un 34 % creu que la seva necessitat de conciliació personal i/o familiar el perjudiquen a l'hora de promocionar, enfront del 55 % que considera que no el perjudica, una resposta que ha augmentat en relació amb el 2015 (48 %), i que permet una lectura positiva de la qüestió. Ara bé, en analitzar la pregunta per identitat de gènere, les dones reconeixen més que els homes que la seva situació personal afecta la promoció (37 % i 24 %, respectivament).

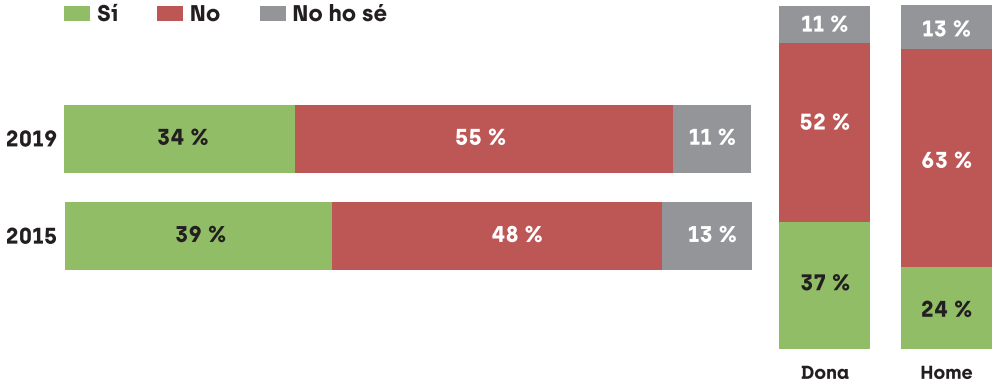


Figura 64. Creus que la teva necessitat de conciliació personal i/o familiar et perjudica a l'hora de promocionar-te? Total i per identitat de gènere (2019).

MESURES DE CONCILIACIÓ

Objectiu 5. Promoure l'accés de tota la plantilla a les diferents mesures de conciliació disponibles.

Una de les accions previstes per a assolir aquest objectiu era l'elaboració i posterior difusió d'una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la Diputació. **Acció 5.2**

El 78 % del personal enquestat coneix les mesures de conciliació de la Diputació de Barcelona; i el 78 % també considera que la corporació afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral. Per identitat de gènere, es recull lleugerament més desconeixement de les mesures de conciliació entre els homes i no es detecten diferències significatives a l'hora de valorar la tasca de la Diputació en termes de conciliació.

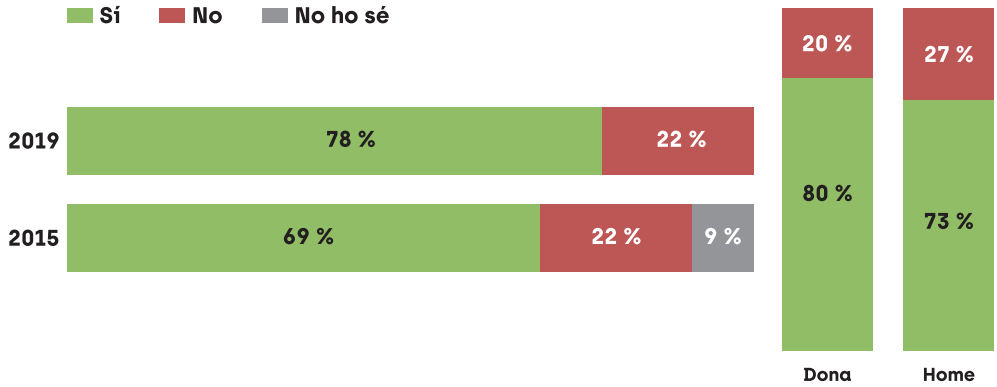


Figura 65. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de la Diputació de Barcelona? Total i per identitat de gènere (2019).

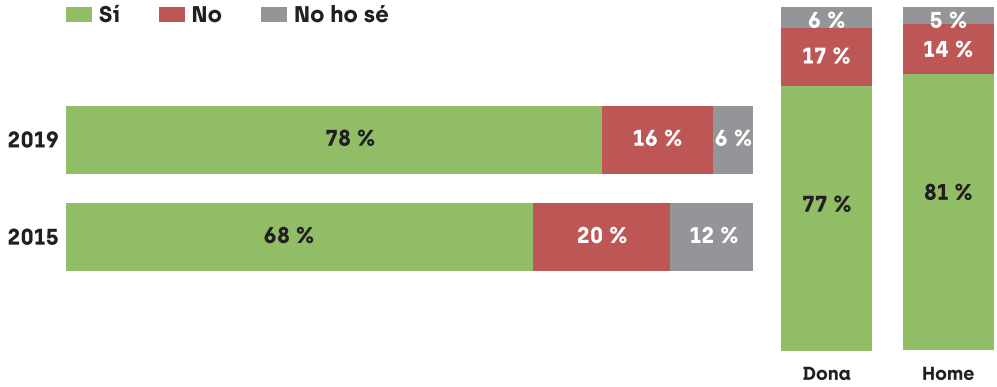


Figura 66. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «La Diputació de Barcelona afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral». Total i per identitat de gènere (2019).

El 59 % del personal enquestat considera que les mesures de conciliació establertes són adequades i suficients, amb un clar increment respecte al 2015. Entre les mesures que caldria incorporar destaca de forma espontània la flexibilitat horària (29 % de les respostes), el teletreball (23 %) i el permís per acompanyar fills al metge (20 %).

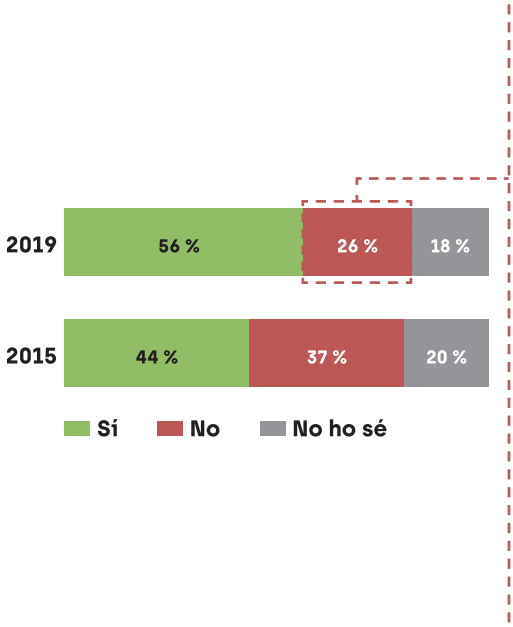


Figura 67. Grau de conformitat amb l'afirmació següent: «Les mesures de conciliació que la Diputació de Barcelona té establertes són adequades i suficients».

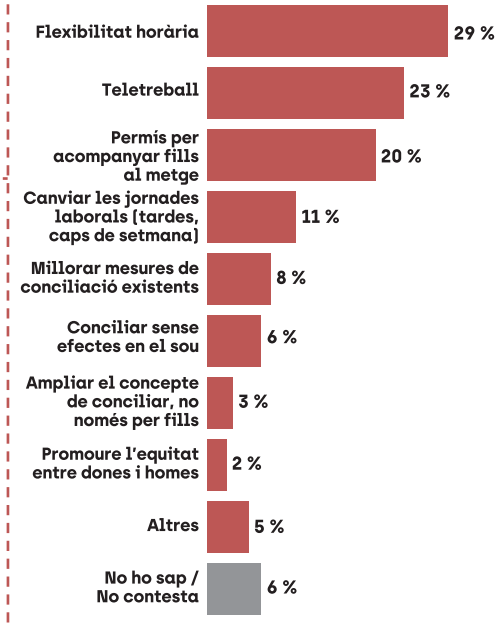


Figura 68. (Desacord amb les mesures, 264 persones) Quines mesures caldria incorporar?

Sobre l'ús que fan els homes i les dones de les mesures de conciliació, el 32 % creu que en fan el mateix ús, mentre que el 44 % considera que és diferent. Segons la identitat de gènere, les dones creuen més que l'ús és diferent, mentre que els homes creuen que en fan el mateix ús.

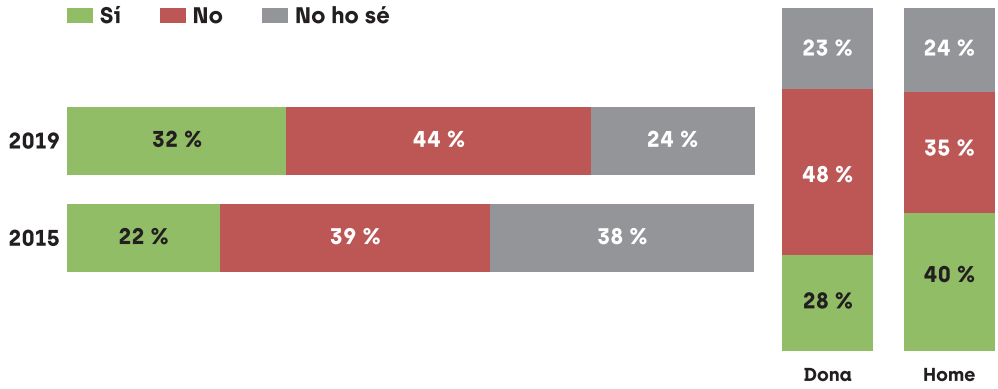


Figura 69. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «Homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació». Total i per identitat de gènere (2019).

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA SEGURETAT I LA SALUT LABORAL

Objectiu 7. Incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.

El 46 % de les persones enquestades no sap respondre si les accions informatives sobre salut i riscos laborals tenen en compte les diferències de gènere; un 34 % creu que sí que tenen en compte la salut física i psicosocial diferenciada i un 20 % considera que ho tenen en compte poc o gens. En aquests casos es va demanar que especifiquessin algun exemple: un 23 % no especifiquen que les accions formatives siguin diferents, un 16 % apunta que no es tenen en compte les afectacions dels embarassos, la menstruació o la menopausa, i un 13 % fa èmfasi en la visió patriarcal de la salut. **Relacionat amb l'Acció 7.1**

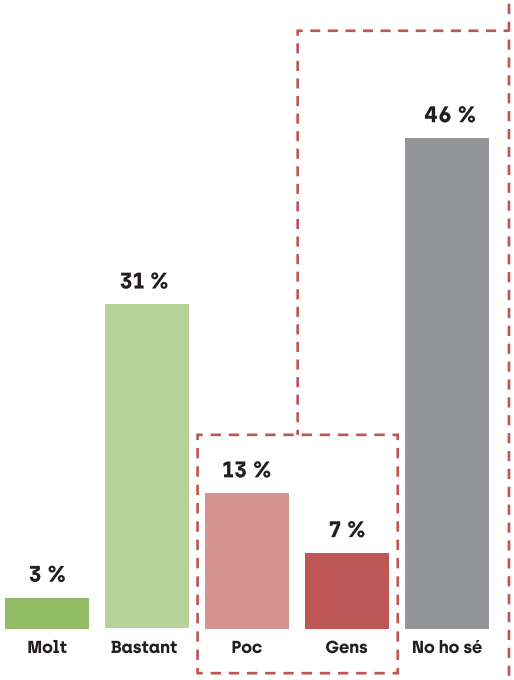


Figura 70. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones?

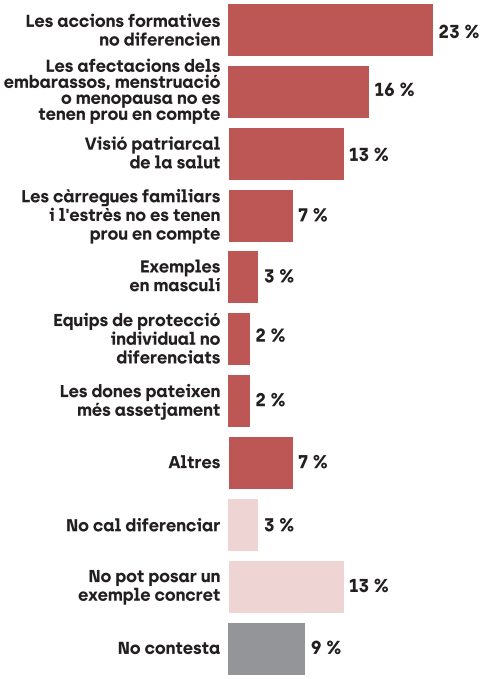


Figura 71. (Poc o gens, 207 persones) Pots posar-ne un exemple?

CONEIXEMENT DE LES MESURES DE PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA ENTRE EL PERSONAL

Objectiu 8. Incrementar el coneixement de les mesures per a la protecció de la maternitat entre el personal de la corporació.

Només el 26 % de les persones enquestades afirma conèixer les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància de la Diputació de Barcelona, i aquest percentatge no ha pujat respecte del 2015. Les mesures més esmentades són la compactació de la lactància (30 % dels enquestats), l'adaptació o el canvi de destí (22 %) i el permís retribuït a partir de la setmana 37 (16 %). **Acció 8.1**

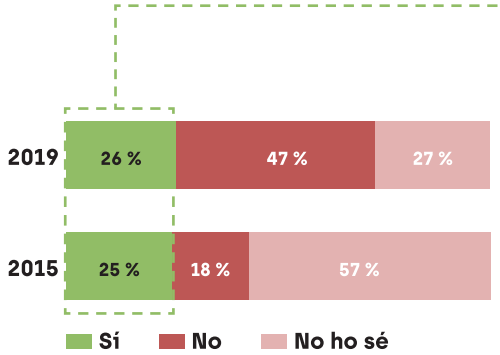


Figura 72. Coneixes les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància de la Diputació de Barcelona?

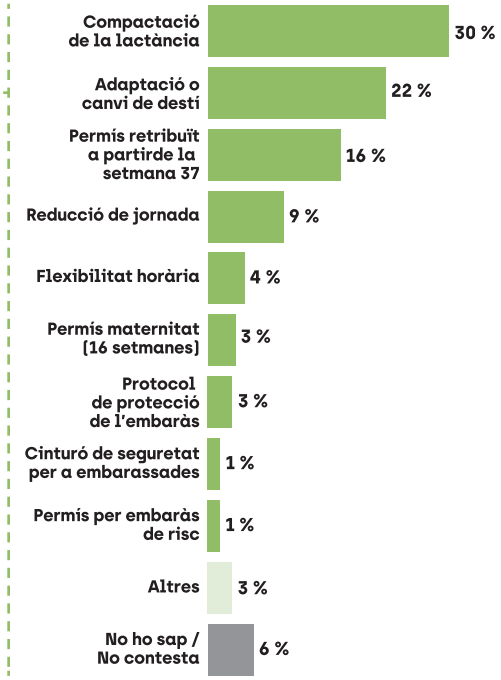


Figura 73. (Respon «sí», 268 persones. 2019). Sabries indicar-ne alguna?

Només hi ha un 25 % de les persones enquestades que afirma conèixer el Protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància, lleugerament més difós entre les dones en comparació amb els homes (28 % i 19 %, respectivament).

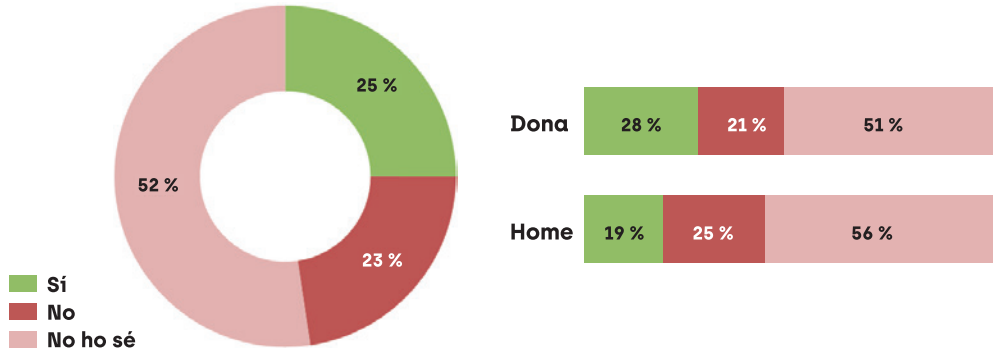


Figura 74. Saps si hi ha un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància? Total i per identitat de gènere (2019).

EINES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE

Objectiu 9. Millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

La Diputació de Barcelona és un entorn segur i lliure de violència o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere per a la majoria de les persones enquestades, igual que el 2015. Tot i així, un 44 % afirma haver sentit comentaris masclistes o de mal gust amb contingut sexista durant l'últim mandat per part del personal de la Diputació.

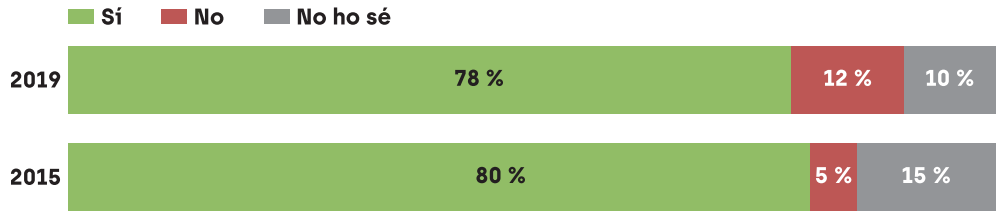


Figura 75. Consideres que la Diputació de Barcelona és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?

Figura 76. Els últims 4 anys has sentit comentaris masclistes o acudits de mal gust amb contingut sexista per part del personal de la Diputació de Barcelona?

Sobre haver-se sentit discriminat alguna vegada per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, el 81 % afirma que no ho ha patit mai. Si es compara aquesta percepció segons la identitat de gènere, les dones afirmen més haver-ho patit (25 % enfront del 6 % entre els homes).

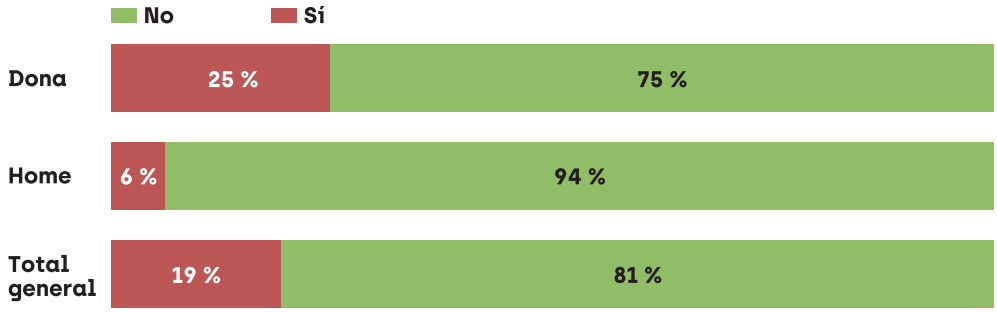


Figura 77. T'has sentit algun cop discriminat en el teu entorn laboral per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? Total i per identitat de gènere.

Una de les accions previstes per a assolir l'objectiu 9 era l'elaboració i posterior difusió del Protocol per a prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament. **Acció 9.1 Acció 9.2**

El Protocol és conegut pel 36 % de les persones enquestades, enfront d'un 64 % majoritari que el desconeix. En aquest sentit, si bé hi ha marge de millora per ampliar la notorietat del Protocol entre la plantilla, s'observa un increment del coneixement en relació amb el 2015[80] (7 %).

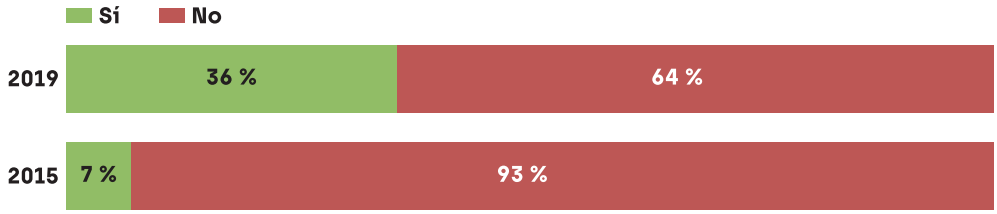


Figura 78. Coneixes el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexuals de la Diputació de Barcelona?[81]

També s'observa una tendència positiva quant a la informació de què disposen per a conèixer i detectar situacions d'assetjament: un 56 % creu que sí que té informació suficient, un resultat que millora en comparació amb el 2015 (44 %).

[80] L'enquesta del 2015 es referia al Protocol d'intervenció en l'àmbit dels riscos psicosocials, de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (Direcció de Serveis de Recursos Humans), aprovat el 3 d'abril de 2008. Document de diagnosi (gener de 2015), p. 190.
[81] En la comparativa, les persones que van contestar «No ho sé» al 2015 s'han sumat al «No», entenent que la resposta a la pregunta només pot ser dicotòmica.

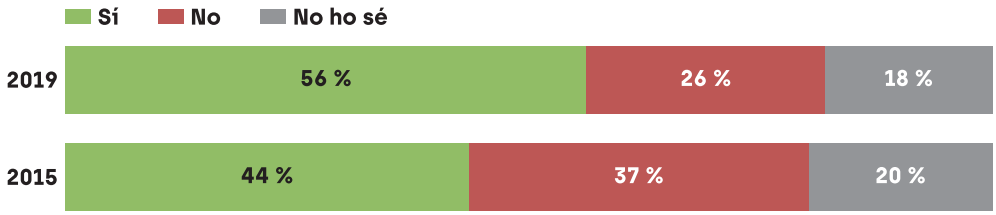
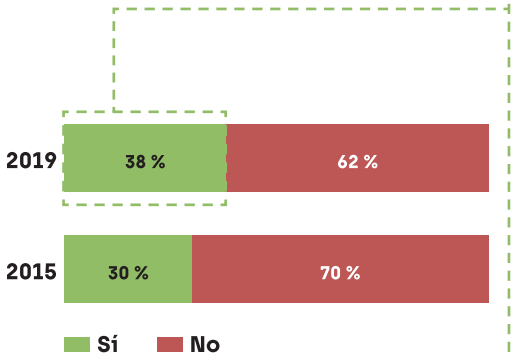


Figura 79. Creus que tens informació suficient per a conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere?

Ara bé, a l'hora de saber a qui cal adreçar-se en cas de conèixer alguna situació d'assetjament, el 62 % no sabria on cal adreçar-se. Aquest resultat, però, millora el del 2015, en què el desconeixement era del 70 %. A l'hora de concretar a qui es podrien adreçar, el 39 % esmenta Recursos Humans, que és una de les respostes correctes. El 22 % apunta erròniament al superior directe, i el 21 % al referent d'igualtat.



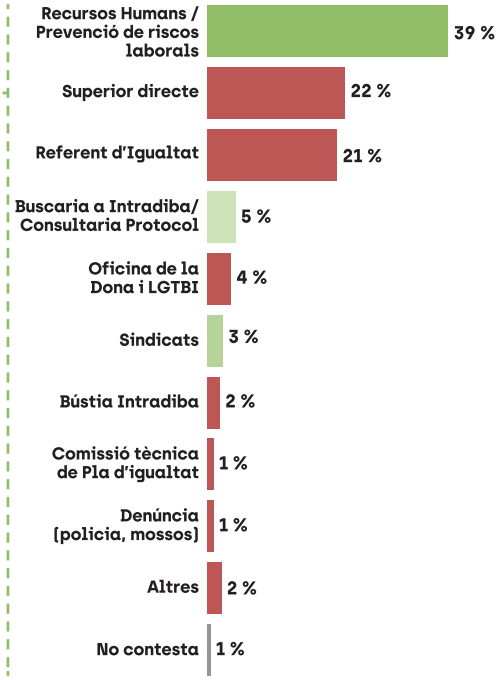


Figura 80. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, sabries on o a qui has d'adreçar-te??

Figura 81. (Si la resposta és «sí», 395 persones. 2019) Indica-ho. En verd, les respostes correctes.

Les situacions descrites són assumides com a situacions d'assetjament per part de les persones enquestades, especialment ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona (88 %) i fer comentaris masclistes o homòfobs sense intencionalitat (81 %).

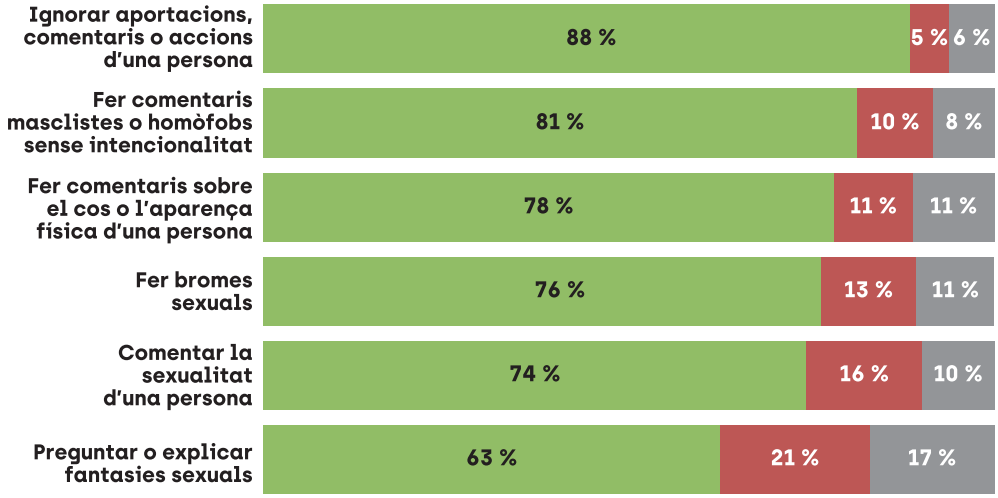


Figura 82. De les situacions que es descriuen a continuació, digues si creus que són o no assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

EN RESUM, ÉS UN OBJECTIU AMB MARGE DE MILLORA, TOT I QUE LA TENDÈNCIA SEMBLA POSITIVA. ÚS NO SEXISTA I NO ANDROCÈNTRIC DEL LLENGUATGE A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.

Objectiu 10. Impulsar l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge a la Diputació de Barcelona.

La gran majoria de les persones enquestades (80 %) no utilitza cap manual de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista, però, per una banda, es detecta un lleuger increment dels que en fan servir respecte al 2015 (2019: 20 %, 2015: 15 %) i, per l'altra, la guia per una comunicació no sexista clarament s'ha difós: les persones que saben que existeix passen del 20 % al 2015 al 45 %.

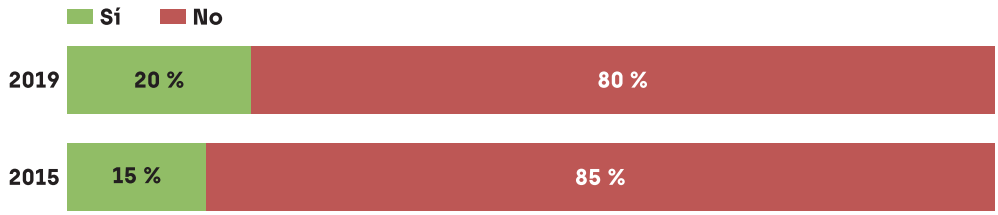


Figura 83. A la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista?

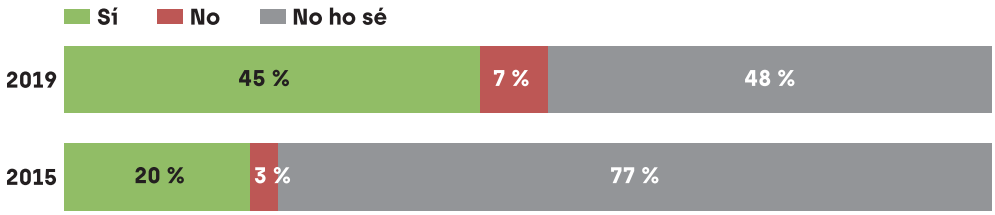


Figura 84. Saps si la Diputació de Barcelona disposa d'una guia per a una comunicació no sexista?

El 57 % de les persones enquestades considera que la Intradiba fa un ús no sexista del llenguatge escrit i visual, i un 59 % també ho pensa del material de difusió intern i extern.

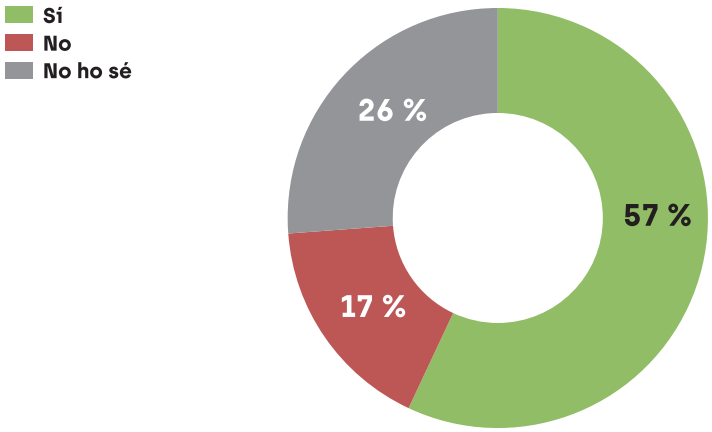


Figura 85. Creus que la Intradiba fa un ús no sexista del llenguatge, tant de l'escrit com del visual?

En relació amb aquest aspecte, però, es pot obtenir la comparació amb el 2015 i s'observa que han augmentat tant els que creuen que el material de difusió no té en compte un llenguatge no sexista (2019: 13 %; 2015: 6 %) com els que no saben respondre (2019: 29 %; 2015: 18 %).

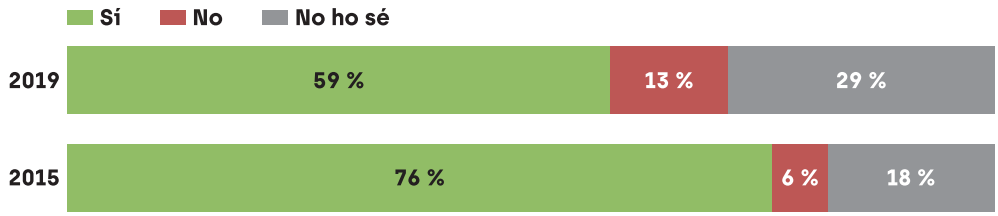


Figura 86. Creus que el material de difusió intern i extern que genera el teu servei té en compte l'ús d'un llenguatge escrit, oral i visual no sexista?

VISIÓ DE FUTUR

De cara al futur, la formació i les accions de sensibilització i divulgació són els tipus d'accions més esmentades de forma espontània per a avançar més en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i projectes impulsats per la corporació.

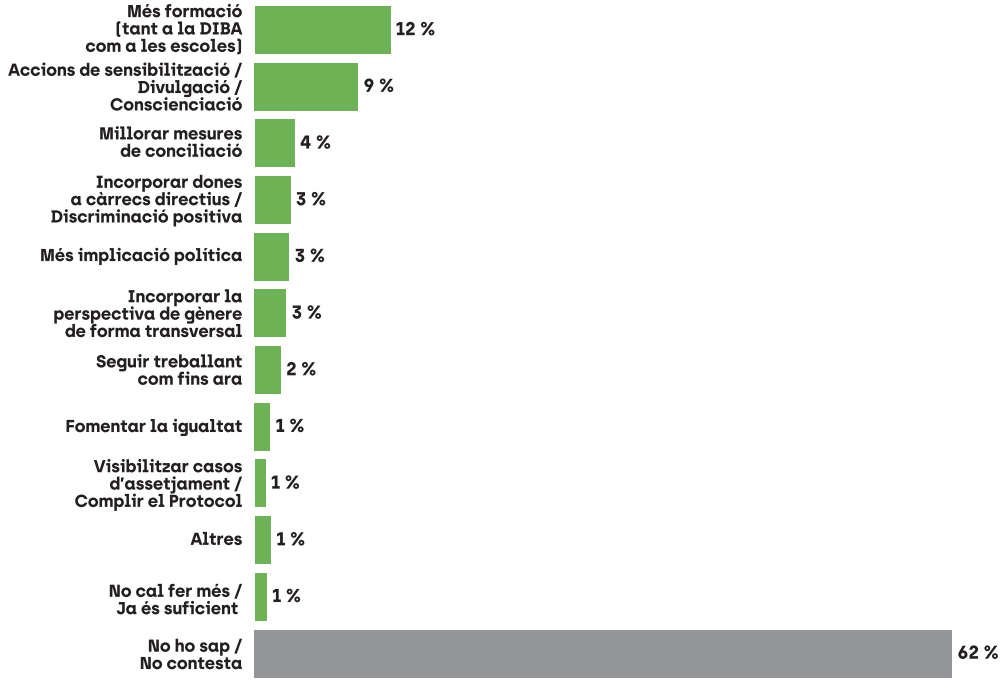


Figura 87. Què creus que s'hauria de fer per a avançar més en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i projectes impulsats per la corporació?

ANNEX 3.
PERSONES ENTREVISTADES

Motiu de l'entrevista	Adscripció	Càrrec	Nom	Cognoms	Data de l'entrevista
Accions transversals	Direcció dels Serveis de Planificació Econòmica. Servei de Programació	Cap del servei	José Luís	Estévez Barrera	4 de juliol de 2019
Accions transversals	Oficina Tècnica d'Estratègies i Desenvolupament Econòmic	Cap d'oficina	Marisol	Lage Torres	17 de juliol de 2019
Accions transversals	Oficina Tècnica de Promoció i Educació Ambiental	Cap d'oficina	Blanca	Martínez de Foix	21 de juny de 2019
Accions transversals	Gerència de Serveis de Biblioteques	Cap de secció	Esperanza	Paños Grande	4 de juliol de 2019
Accions transversals	Oficina Estudis i Recursos Culturals	Cap d'oficina	Laia	Gargallo Piraces	27 de juny de 2019
Informant clau en el disseny del Pla	Servei de Mercat de Treball	Cap del servei	Mercè	Munné Dedeu	17 de juliol de 2019
Informant clau en el disseny del Pla	Gerència de Serveis d'Habitatge, Urbanisme i Activitats. Servei d'Urbanisme	Cap del servei	Ferran	Barba Boada	1 de juliol de 2019
Informant clau en el disseny del Pla	Gerència de Serveis Residencials, Estades Temporals i Respir	Gerent	Cecilia	Naves Castello	4 de juliol de 2019

Motiu de l'entrevista	Adscripció	Càrrec	Nom	Cognoms	Data de l'entrevista
President de la Comissió d'Igualtat	Coordinador d'Hisenda, Recursos Humans, Processos i Societat de la Informació	Coordinador	Jordi	Roca i Ventura	9 de juliol de 2019
Comissió d'Igualtat	Direcció dels Serveis de Recursos Humans	Director de Serveis	Lola	Miró Folgado	19 de juliol de 2019
Comissió d'Igualtat	Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania	Gerent	Elena	Lledós Monsó	4 de juliol de 2019
Comissió d'Igualtat	Direcció de Serveis de Formació	Director de serveis	Enric	Herranz Moral	1 de juliol de 2019
Comissió d'Igualtat	Servei d'Imatge Corporativa, Difusió, Esdeveniments i Projectes Editorials	Cap del Servei	Àngels	Prats Nadal	10 de juliol de 2019
Secretaria de la Comissió d'Igualtat	Secretaria de la Comissió d'Igualtat	Tècnica	Gemma	Planas Villamor	11 de juliol de 2019
Comissió de Seguiment	CCCO	Representant de la secció sindical	Irene	Arenas Martín	17 de juny de 2019
Comissió de Seguiment	UGT	Representant de la secció sindical	Inmaculada	Bajo de la Fuente	3 de juliol de 2019
Comissió de Seguiment	CGT	Representant de la secció sindical	Aurora	Pulido Vacas	26 de juny de 2019
Comissió de Seguiment	Representació de personal	Representant dels òrgans unitaris de representació del personal	Mireia	Vallès Camps	17 de juny de 2019
Responsable de coordinació del disseny del Pla del 2014-2015	Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	Tècnica	Elena	Mora Munné	28 de març de 2019
Oficina de les Dones i LGTBI	Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania. Oficina de les Dones i LGTBI	Cap de Secció	Sandra	Garcia Urizarna	21 de juny de 2019
Oficina de les Dones i LGTBI	Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania. Oficina de les Dones i LGTBI	Tècnica	Laia	Franco Ortiz	21 de juny de 2019

=

ANNEX 4.
MODEL D'ENTREVISTA

Les entrevistes plantejades van ser semiestructurades segons un guió que es va anar adaptant a les especificitats i la informació que la persona entrevistada podia aportar.

Les entrevistes estaven plantejades perquè duressin entre 45 i 60 minuts.

BLOC A. VALORACIÓ SOBRE EL MARC DE REFERÈNCIA DEL PLA

A1. Per què creus que és necessari un pla intern d'igualtat i quins motius justificaven el seu desenvolupament el 2015?

A2. Has llegit el Pla o l'ha consultat? Recordes com vas accedir al document? Va arribar per correu electrònic; descàrrega del document al web, etc.

A3. D'ençà de la seva aprovació el 2015, has participat en projectes o actuacions relacionats amb el Pla d'igualtat?

A4. Quins beneficis creus que ha suposat el Pla intern d'igualtat del 2015? És a dir, en quins aspectes concrets creus que s'ha avançat?

A5. Quins factors nous han aparegut que dificulten la igualtat o l'obstaculitzen? És a dir, en quins aspectes el Pla no és suficient?

A6. A banda del Pla, quins instruments ajuden a interioritzar els principis d'igualtat de gènere?

B. VALORACIÓ DELS INFORMANTS EN EL DISSENY DEL PLA

B1. Vas ser entrevistat en la fase de disseny del Pla. Recordes per quins motius vas ser seleccionat?

B2. Com a resultat d'aquella entrevista, vas participar en alguna acció posterior en el marc de definició d'estratègies del Pla?

B3. Coneixes alguna actuació relacionada amb el Pla que s'hagi realitzat en el context de la teva gerència o direcció de serveis?

B4. Quina implicació has tingut en aquestes actuacions?

B5. Podries indicar tres actuacions relacionades amb el Pla d'igualtat que tinguis constància que s'han realitzat?

C. REFERENTS I XARXA DE REFERENTS D'IGUALTAT (XRI)

C1. Coneixes el referent d'igualtat de la teva gerència o direcció? (Verificar abans de l'entrevista qui és.)

C2. Ens pots explicar com es treballen amb aquest referent els temes relacionats amb la igualtat?

C3. Coneixes alguna actuació relacionada amb la igualtat de gènere (no necessàriament del Pla) que s'hagi dut a terme en el context de la teva gerència o direcció de serveis?

C4. En relació amb la XRI, coneixes les seves funcions?

C5. I el contingut de les seves actuacions?

C6. Quina valoració fas d'aquest instrument?

C7. Quina valoració fas del teu encaix en el context del Pla d'igualtat 2015-2019?

C8. Quin paper haurien de tenir els referents d'igualtat en un futur pla?

D. VALORACIÓ SOBRE LA METODOLOGIA DE REDACCIÓ DEL PLA

D1. Des de la teva experiència inicial al Pla, com es va seleccionar la metodologia triada? Quines persones la van definir?

D2. Com es va decidir que es fessin entrevistes? Amb quina finalitat?

D3. Com es va decidir que es fessin grups de discussió? Amb quina finalitat?

D4. Com es va decidir la composició de les entrevistes i dels grups de discussió?

D5. En l'enquesta a empleats, recordes si van haver-hi problemes en l'execució del treball de camp?

D6. Es va fer un registre de totes les respostes? Qui va treballar les respostes per poder elaborar la diagnosi?

D7. Quin òrgan o persona era responsable de la redacció del Pla? Com es va organitzar?

D8. Al document hem vist que es tenia prevista una adreça electrònica relacionada amb el Pla. Quina era la seva funció?

D9. Recordes si es van recollir moltes propostes? De què tractaven? Segueix operativa aquesta adreça? (plaigualtat@diba.cat)

D10. Abans de redactar el document que es portaria al Ple es va elaborar una diagnosi. Coincideixen les persones que van redactar el document del Pla i la diagnosi?

D11. Creus que la diagnosi sobre la igualtat de gènere es va alinear amb les accions finalment acordades? I els objectius?

D12. Tens constància de com es va redactar el document final que es va portar a Ple? Va centralitzar la tasca de redacció alguna persona o unitat orgànica?

E. VALORACIÓ SOBRE ELS GRUPS DE TREBALL DEL PLA

E1. Al document de diagnosi del Pla es parla d'una comissió d'impuls i un comitè executiu (seguiment), recordes per què es van preveure dos òrgans diferents? (pàg.15-16 del document de diagnosi)

E2. Tens constància de quin dels dos òrgans, o bé els dos, s'han acabat constituint?

E3. Tens constància de l'existència d'un grup de treball de participació social? Qui el constitueix?

E4. Quines funcions tenia previstes el grup de treball de participació social abans de l'aprovació del Pla?

E5. Quin paper van tenir els grups polítics de la Diputació al Pla d'igualtat en la redacció del Pla?

- Van participar en la fase de diagnosi?
- Van rebre un text amb propostes d'actuacions? Van rebre el document abans del Ple?

E6. Recordes quin paper van tenir els sindicats en la creació del Pla?

F. VALORACIÓ SOBRE ELS INSTRUMENTS DE SEGUIMENT DEL PLA

F1. Recordes quin ha estat l'òrgan en el qual ha recaigut principalment el seguiment del Pla?

F2. En alguns documents als quals hem accedit es parla d'una comissió d'igualtat que coincideix en composició i funcions amb el que abans de l'aprovació del Pla (document de diagnosi) es coneixia com a Comitè Executiu?

F3. D'acord amb el teu coneixement, la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat ha treballat amb exclusivitat amb temes vinculats amb aquest Pla, o també ha tractat altres àmbits d'abast social?

F4. Quin paper han tingut els grups polítics en el seguiment del Pla?

F5. Quin paper han tingut els sindicats en el seguiment del Pla?

F6. Com s'han detectat les persones que havien de transmetre la informació sobre el seguiment de les actuacions?

F7. Quins circuits s'han seguit per transmetre informació referida a l'execució de les accions del Pla? Amb quins recursos?

G. VALORACIÓ SOBRE LA COMUNICACIÓ

G1. Quina ha estat l'estratègia de comunicació de les actuacions previstes al Pla d'igualtat?

G2. En aquesta estratègia de comunicació, dins la Diputació, quins canals prioritaris de comunicació s'han fet servir?

G3. Hi ha hagut circuits per a difondre les actuacions del Pla dins la corporació?

G4. Des de la teva experiència, quines han estat les actuacions que han tingut més interès entre els empleats?

G5. Quins han estat els canals exteriors emprats per a la comunicació del Pla?

G6. Hi ha hagut circuits per difondre les actuacions del Pla cap enfora?

G7. Des de la teva experiència, quines han estat les actuacions que han tingut més interès per a la ciutadania?

H. VALORACIÓ DE L'OFICINA DE LES DONES I LGTBI

H1. Des de quan treballes en l'àmbit de la igualtat de gènere?

H2. Quina implicació has tingut en el seguiment del Pla d'igualtat?

H3. Tens constància de com va sorgir l'encàrrec de fer el Pla d'igualtat?

H4. Els plans d'igualtat que s'estan redactant actualment als ajuntaments, estan incidint en elements diferents als del Pla d'igualtat del 2015? Quines són les principals problemàtiques?

H5. Des de la teva perspectiva, els plans d'igualtat són instruments suficients per a abordar la igualtat de gènere?

H6. Quins instruments creus que estan a l'abast dels governs locals i, més concretament, de la Diputació per avançar en una millora efectiva de la igualtat de gènere?

H7. Des de la teva perspectiva, com valores els plans d'igualtat com a instruments en l'àmbit local?

H8. Quina és la valoració que fan els ajuntaments sobre la utilitat dels plans? Hi ha cert consens?

K. VALORACIÓ SOBRE LA IMPLEMENTACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA

D'acord amb el Pla d'igualtat, la teva gerència és responsable d'algunes accions del Pla. Per a cada acció:

K1. Com ha anat la implementació d'aquesta acció?

K2. Com han fet el seguiment de l'acció? Has emprat indicadors?

K3. Quins recursos s'han emprat per portar a terme aquesta acció? Creus que els recursos han estat suficients?

K4. Quins factors han pogut frenar la implementació d'aquesta acció?
Preguntes generals (no acció per acció):

K5. De les accions de les quals és responsable la teva gerència, quines destacaries?

K6. Per a la realització de les accions de les quals era responsable la teva gerència, creus que s'ha disposat dels recursos humans i de pressupost suficients?

K7. En quines accions de les quals era responsable la teva gerència s'ha tingut més dificultats per implementar-les? Per quins motius?

K8. Com valores la coordinació entre els referents orgànics responsables d'organitzar el Pla?

L. VALORACIÓ SOBRE LA IMPLEMENTACIÓ DE LES ACCIONS TRANSVERSALS D'IGUALTAT

L1. Com ha anat la implementació d'aquesta acció transversal?

L2. Quin paper ha de tenir la teva gerència en el nou pla d'igualtat?

I. VALORACIÓ SOBRE ELS RESULTATS I EFECTES GENERALS DEL PLA

I1. Creus que el Pla ha complert els objectius previstos?

I2. Quina percepció tens quant a la utilitat general del Pla?

I3. Què creus que ha funcionat? I què creus que no ha funcionat?

I4. Creus que els recursos han estat suficients?

I5. Des de la teva percepció, quina finalitat tenen els plans d'igualtat?

I6. Des de la teva experiència, quina és la imatge institucional exterior de la Diputació en perspectiva d'igualtat?

I7. Quina creus que ha estat la capacitat del Pla de generar canvis en la manera d'abordar qüestions de gènere?

J. VISIÓ DE FUTUR

J1. Creus que té sentit fer un segon pla? Per quin motiu? (noves realitats, problemes que no es resolen, per principis personals, etc.).

J2. Qui creus que hauria de liderar el nou pla d'igualtat?

J3. Quin paper han de tenir les gerències en el nou pla d'igualtat?

=

ANNEX 5.
GRUPS DE DISCUSSIÓ

1 EMMARCAMENT

En el marc de l'avaluació del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona 2015-2019 (d'ara en endavant, PI), aquest any s'inicia una avaluació que incorpora una metodologia mixta, que inclou l'anàlisi de fonts documentals i també una anàlisi qualitativa amb entrevistes i grups de discussió, tant amb el personal que ha estat partícip en l'execució del PI com en el personal de la Diputació. Aquesta avaluació inclou, tanmateix, un qüestionari anònim per a tota la plantilla de la Corporació.

Aquesta avaluació es realitza principalment amb recursos propis de la Diputació de Barcelona. L'equip avaluador el formen el Servei de Planificació i Avaluació del Gabinet de la Presidència, i l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Gerència d'Igualtat i Ciutadania; se n'ha externalitzat una part: el disseny, la realització i la sistematització de dos grups focals dirigits a la Xarxa de Referents d'Igualtat (d'ara en endavant, XRI).

- El primer grup dirigit a membres de la XRI de serveis interns (09/07/2019).
- Un segon grup dirigit a membres de la XIR de serveis finalistes (11/07/2019).

Aquestes intervencions han estat realitzades al llarg del mes de juliol del 2019 a l'Espai Francesca Bonnemaison (C/ Sant Pere Més Baix, 7), de Barcelona.

El present informe, doncs, és un compendi de les principals conclusions, reflexions i percepcions de les persones que han assistit als grups de discussió, per tal que serveixi com a informació per a l'elaboració de la present Avaluació del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona 2015-2019.

2 OBJECTIUS DEL PROJECTE

- L'objectiu d'aquestes intervencions és poder identificar i conèixer, de manera participada, les valoracions realitzades per aquelles persones membres de la Xarxa de Referents d'Igualtat (XRI).

I de manera concreta:

- Valorar, participadament, el disseny, la implementació i l'impacte de la XRI.
- Valorar, participadament, el disseny, la implementació i l'impacte del PI 2015-2019.
- Identificar les necessitats de millora en el marc de la XRI.
- Definir propostes de millora que haurien d'incorporar-se en el nou PI.

3 ÀMBITS D'ANÀLISI

Per a concretar aquesta avaluació, s'han definit tres àmbits d'anàlisi que són els que vertebraran la valoració que derivi d'aquests espais de participació. Són els següents:

A.1. Disseny, planificació i coordinació de la Xarxa de Referents d'Igualtat	A.2. Implementació i incidència de la Xarxa de Referents d'Igualtat
• Objectius • Selecció de perfils • Línies de treball • Dinamització (espais de trobada) • Temàtiques tractades (espais de trobada)	• Rol i funcions referents (planificat/real) • Recursos i capacitats • Accions realitzades (continguts) • Grau d'incidència estratègica (gerència) – Visibilitat. • Demandes / Accions / propostes (del personal) que hem vehiculat
B. Pla d'igualtat 2015-2019	
• Disseny, procés d'implementació, resultats i impacte del PI (coneixement i valoració) • Contribucions com a referent amb relació al PI • Aspectes en els quals caldria aprofundir en el següent pla	

Per facilitar la comprensió a les persones participants, aquests àmbits, amb els seus corresponents ítems, s'han traduït en una bateria de preguntes de context (Annex 1) que han servit com a document de suport en les diverses intervencions realitzades.

4 DESCRIPCIÓ METODOLÒGICA I INSTRUMENTAL

Per al desenvolupament d'aquestes sessions de treball (focus grup) s'han dissenyat un conjunt de dinàmiques parcialment dirigides enfocades a la identificació d'elements de valoració clau de forma participada i consensuada. El detall de cadascuna d'elles ha permès anar treballant per capes la identificació de tres elements clau:

- Valoració de cadascun dels àmbits (punts forts i aspectes a millorar)
- Identificació de necessitats de millora
- Propostes de millora de cara al disseny del nou PI

Per al disseny de la proposta metodològica, s'ha elaborat un guió metodològic de les sessions (Annex 2) que ha estat consensuat amb diversos membres de l'equip avaluador del PI.

5 PARTICIPACIÓ

Pel que fa al perfil i l'índex de participació en cadascuna de les reunions de grup (*focus group*) que s'han dut a terme:

	Persones assistents		Persones assistents		Índex de participació	
	dones	homes	dones	homes	dones	homes
Àrea de Presidència	15	1	8	1	53,33%	100%

Reunió de grup de referents de la XRI de serveis interns (09/07/2019)

	Persones assistents		Persones assistents		Índex de participació	
	dones	homes	dones	homes	dones	homes
Cultura, educació i esports	4	0	2	0	50%	--
Desenvolupament econòmic local	3	0	2	0	66,66%	--
Territori i sostenibilitat	6	0	4	0	66,66%	--
Atenció a les persones	4	1	3	0	75%	0%
Presidència (*)	0	0	1	0	--	--
Subtotal	18	1	12	0	66,66%	0%

(*) L'àrea de Presidència estava convocada a la primera reunió de grup, però a una de les persones que no hi podia assistir aquell dia se la va emplaçar a participar en la segona sessió.

Reunió de grup de referents de la XRI de serveis finalistes (11/07/2019)

6 PRINCIPALS RESULTATS OBTINGUTS

En el present apartat es reflecteixen les conclusions dels principals elements analitzats, per àmbit d'intervenció:

- **A1. Disseny, planificació i coordinació de la Xarxa de Referents d'Igualtat**

Les persones participants perceben la Xarxa de Referents d'Igualtat (XRI) com un instrument per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere, però en general, es posa de manifest que si es vol prosseguir amb aquesta estratègia, cal replantejar el seu paper i, per tant, definir clarament i de manera molt més concreta i sensata els objectius, les estratègies, les actuacions i l'impacte esperat de la pròpia. I, per fer-ho possible, cal incorporar la participació –i el compromís– de persones amb responsabilitat en el seu disseny i dotar aquesta estratègia de majors directrius clares i consensuades, recursos humans, econòmics i de disposició temporal.

El grup de referents és heterogeni, tant pel que fa al lloc que ocupen en el si de la seva gerència –està molt ben valorat que siguin persones amb certa responsabilitat–, així com pel grau de motivació, sensibilització i predisposició envers el foment de la igualtat de gènere –aspectes, segons perceben, necessaris–. Crida l'atenció, i en algun cas es viu com a negatiu, el fet que la gran majoria d'aquestes referents siguin dones.

Una de les principals causes d'aquesta heterogeneïtat és que no hi ha hagut cap procés sistematitzat ni protocol·litzat envers la selecció de la figura referent i, per tant, cada cap ha seleccionat la persona referent amb criteris propis i basats en la percepció personal sobre el rol i les voluntats de la gerència envers les qüestions d'igualtat. Aquest fet provoca que en l'actualitat hi hagi referents –sobretot en l'àmbit de serveis interns– que no s'autopercebin com a «abanderats i abanderades» referents per al foment de la igualtat de gènere.

Per altra banda, el fet que la XRI no es dissenyés tenint en compte les necessitats i especificitats pròpies de cada gerència –i per tant, incorporant els i les caps en el disseny

i la planificació de la XRI– ha provocat que les persones responsables de cada àmbit no s'hagin fet seves les directrius i les voluntats de la XRI i, per tant, les actuacions endegades per les persones referents no hagin tingut la rellevància i l'impacte esperat en el si de les seves gerències.

• A2. Implementació i incidència de la Xarxa de Referents d'Igualtat

Pel que fa a la implementació i la incidència que ha tingut la XRI, s'han posat de manifest certs aspectes millorables degut a la manca de directrius en el seu disseny inicial.

En aquesta línia, hi ha hagut un ampli consens per part de les persones referents sobre la manca de directrius estratègiques –objectius, accions–, funcions, rols i tasques envers la figura de la persona referent d'igualtat. Aquesta manca de concreció ha generat que les actuacions que es duien a terme tinguessin un impacte residual i no s'aprofités el valor i les potencialitats que ofereix una xarxa com a tal. També, que davant l'heterogeneïtat de perfils, aquesta percepció «de fer però no avançar» es fes palesa per part de les persones participants.

Més enllà de les directrius de la XRI, difuses i poc concretes, la dinamització s'ha focalitzat en la capacitació (molt ben valorada) i ha mancat –a criteri de les participants– el foment i l'intercanvi d'experiències, reflexions, posicionaments i recursos entre les pròpies referents de la xarxa, tant presencials com virtuals.

La comunicació en el si de la xarxa ha estat unilateral per part de l'equip coordinador respecte a les persones referents –amb la percepció que aquest equip ha estat uns mesos inactiu– i no s'han fomentat d'altres formes de comunicació més transversals, que puguin enriquir i contribuir a generar vincles i a generar cercles de coneixement i experiències entre les persones referents d'igualtat.

La inexistència d'una estratègia de comunicació clara i amb objectius definits ha provocat desconeixement, inconnexió i la percepció de manca d'impacte de les accions realitzades.

Amb relació a les accions realitzades per les referents d'igualtat, tret d'alguna excepció, com per exemple el foment del debat intern a l'àrea sobre qüestions relacionades amb la incorporació als formularis, dins la variable sexe, d'una tercera casella «d'altres identitats de gènere», la majoria no han concretat accions realitzades de manera específica més enllà de fer d'altaveu dels esdeveniments organitzats per l'Oficina de les dones i LGTBI o d'altres incorporant la visió de gènere en qüestions concretes del seu dia a dia com a treballadores.

- **B. Pla d'igualtat 2015-2019**

Moltes de les percepcions de les persones referents amb relació al Pla d'igualtat són similars a les percepcions de la xarxa.

Es percep que l'eina en si –el Pla d'igualtat– ha contribuït a posar en valor certs aspectes de la igualtat de gènere en el si de l'organització, però li ha faltat compromís organitzatiu i visió estratègica per tal que l'eina, més enllà de les accions que s'havien plantejat en un inici, tingués l'impacte i la incidència que hauria d'abordar-se en l'àmbit organitzatiu. La manca d'estratègies de comunicació i difusió planificades de les accions i els resultats aconseguits tampoc han contribuït a donar-la a conèixer entre la plantilla.

Una de les possibles causes d'aquesta manca de visió i posicionament estratègic del Pla s'atribueix a la poca implicació dels comandaments i l'alta direcció en el seu disseny i enfocament. Una major implicació i consens del personal amb responsabilitats afavoriria determinar quines accions del Pla haurien d'esdevenir obligatòries per a tota l'organització, i segons l'opinió de les referents, aquesta obligatorietat «forçaria» la consecució de les actuacions previstes i un avenç real en la implementació de polítiques d'igualtat.

D'altra banda, apunten que la manca d'especificitat i detall en la planificació tècnica (disseny d'objectius, actuacions i indicadors de consecució i d'impacte) ha dificultat una correcta execució i implantació de les accions previstes, fet que també ha provocat una anàlisi feble del seguiment del Pla. En aquest sentit, les referents d'igualtat posen de manifest la necessària transparència i rendició de comptes del mateix Pla.

Consideren la necessària inversió de recursos tècnics i econòmics per poder abordar un reenfocament estratègic d'aquest Pla.

Però tot no ha estat negatiu. Un dels majors reconeixements que valoren les persones referents de la Xarxa com a aspectes positius són les diverses actuacions realitzades en matèria de foment de la igualtat per primera vegada a la Diputació de Barcelona, ja sigui en el si de les seves gerències o a l'organització en general; actuacions que en molts casos no s'han difós i han passat desapercebudes o s'han dut a terme de manera aïllada i específica.

Es posa en valor, per tant, l'esforç que s'ha fet en termes de formació –i per tant, de sensibilització a la plantilla–, l'impuls del llenguatge no sexista –malgrat que es considera que una guia és una eina necessària però no suficient i, per tant, s'ha de continuar afavorint l'impuls per l'ús del llenguatge i la comunicació neutre i la desagregació de les dades per sexe a les memòries dels serveis, així com la incorporació de la perspectiva de gènere en els plecs de condicions a determinats serveis. I en aquest sentit, les referents es congratulen d'haver contribuït a aquests assoliments.

En aquest sentit, es posa de manifest que «l'obligatorietat» per mandat organitzatiu de certes actuacions ha estat clau per a la consecució dels resultats aconseguits. I s'incideix en la importància que l'obligatorietat en certes qüestions sigui determinant en un futur pla d'igualtat per posar en valor tant les pròpies actuacions que s'endeguen, com per reforçar de manera indirecta –per mandat– el paper i la figura de les persones referents de la xarxa d'igualtat.

Un dels temes tractats ha estat la diferenciació de les accions compreses en l'actual Pla d'igualtat: aquelles actuacions, que anomenem *internes* (dirigides al personal de la corporació relatives a incorporar la visió de gènere en la gestió de les polítiques del personal) respecte a aquelles actuacions que anomenem *externes* (que consisteixen a implementar la visió del gènere en les polítiques, programes i serveis que ofereix la Diputació de Barcelona als municipis de la demarcació).

Aquesta reflexió també s'ha constatat en les reunions de grup per les aportacions, opinions i posicionament envers els diversos àmbits del pla d'igualtat per part de les referents, ja que el seu rol està relacionat amb el paper que poden realitzar com a referents en funció de si treballen en una àrea de serveis interns o en una de serveis finalistes. En el cas de les persones referents de serveis interns, per la seva naturalesa, donen suport a la resta d'àrees –internament– mentre que els serveis finalistes tenen una orientació de treball relacionada amb el suport (a través de serveis i programes) que s'ofereixen als municipis de la província de Barcelona.

Per tant, aquestes reflexions fan ressaltar la importància, tal com es manifestava a l'inici, d'especificar i consensuar amb cadascuna de les gerències corresponents el paper que ha de tenir cadascuna d'elles en el foment de la igualtat de gènere. I d'altra banda, es fa necessari, de cara al futur, analitzar la viabilitat i pertinença de dissenyar un sol instrument com fins ara o articular la igualtat de gènere mitjançant dos plans separats (un pla intern d'igualtat de gènere i un pla extern de polítiques públiques de gènere).

7 PUNTS FORTS, ASPECTES A MILLORAR I PROPOSTES DE MILLORA

En el present apartat es detallen les principals aportacions de les dues sessions de treball realitzades, per àmbit d'intervenció.

La informació que s'exposa és l'abocament de la informació recopilada en les dues intervencions realitzades. Per aquesta raó, i amb la voluntat de mantenir al més fidedigna possible l'opinió i les valoracions de les persones participants, s'ha procedit a l'elaboració de diversos quadres resum que incorporen la transcripció de la informació recopilada –per escrit– per les persones participants. Pel que fa als comentaris dels quadres resum, han estat transcrits dels comentaris i valoracions realitzats en la sessions plenàries.

Com que es tracta de dinàmiques escrites, s'ha mantingut el llenguatge emprat per les persones participants, en el qual també es comprova, en molts casos, la utilització del

masculí genèric com a fórmula d'ús més habitual entre les persones participants (els referents d'igualtat, els caps, els comandaments, etc.).

La informació resultant es presenta de la manera següent:

Quadre valoració (punts forts i aspectes a millorar) per a cadascun dels àmbits d'anàlisi. Aquesta informació consisteix en un abocament valoratiu realitzat per parelles –per escrit– i acumulatiu, de manera que totes les persones participants han acabat abocant les seves opinions respecte a cadascun dels àmbits d'anàlisi descrits. Aquesta informació es troba compresa a l'Annex 3. Resultats de la primera dinàmica: Anàlisi dels punts forts i aspectes a millorar per àmbits d'intervenció.

Identificació dels punts forts, aspectes a millorar i propostes de millora per a cadascun dels àmbits d'anàlisi. Sobre la informació recopilada, per grups, han realitzat un treball de síntesi consistent en la identificació dels aspectes més rellevants (positius i a millorar) que han presentat i contrastat en grup plenari.

La informació es presenta separada en funció de la naturalesa de lloc de treball de les persones referents: serveis interns (SI) i serveis finalistes (SF).

La informació resultant d'aquesta segona dinàmica ha estat la següent:

A1. Disseny, planificació i coordinació de la Xarxa de Referents d'Igualtat	
Punts forts	**Aspectes a millorar**
• Enfortiment de la Xarxa • Selecció del perfil de referent • Punts de trobada (amb limitacions) • Capacitació	• Desconeixement d'objectius • Manca d'estratègia • Manca d'autoritat (influència, incidència) • Invisibilitat (de les referents respecte a la seva Gerència) • Manca de coneixement de la Xarxa (per part de la plantilla) • Millora de la comunicació interna i interpersonal • Racionalització de la comunicació (dins del marc de la mateixa Xarxa) • Manca de relació entre referents de la XRI • Manca de suport • Implicació del personal de comandament
Propostes de millora	
• Definició d'objectius i línies de treball per gerència i direcció • Promoció i dinamització de la comunitat virtual per promoure el treball transversal • Presentació de la referent informant de les seves funcions i rols • Definició del calendari de treball i generació d'un tipus de comunicació • Creació de mecanismes de suport a les referents (per part de l'Oficina de les Dones) • Paritat a la Xarxa de Referents d'Igualtat	

A1. Disseny, planificació i coordinació de la Xarxa de Referents d'Igualtat		
Ítem	**Comentaris**	**Origen de la font**
Punts forts		
Enfortiment de la Xarxa	Pel que fa al perfil de les persones referents, hi ha més caps, més comandament (cada cop el perfil de la persona referent té més incidència).	Serveis finalistes
Selecció del perfil de referent	Les persones referents som, la gran majoria, persones molt sensibilitzades.	Serveis finalistes
	Pel que fa a la selecció, el personal cap normalment ha tingut en compte que les persones referents tinguin un perfil d' inquietuds i formació en gènere (tret d'alguna excepció, en què s'ha proposat la persona referent pel seu rol com a referent d'altres temes).	Serveis finalistes
Punts de trobada (amb limitacions)	Els punts de trobada han estat positius però no han tingut continuïtat i seguiment de treball com a xarxa.	Serveis finalistes
	Hi ha hagut una aturada de la Xarxa.	Serveis finalistes
Capacitació	Una bona oportunitat per sensibilitzar-te i expandir el propi camps de coneixement.	Serveis interns
	Es valora positivament el fet d'haver pogut formar-nos i adquirir eines i coneixement com a referents (en relació amb la formació obtinguda).	Serveis finalistes
Aspectes a millorar		
Desconeixement d'objectius		Serveis finalistes
Manca d'estratègia	Calen rols i responsabilitats –de les referents– més clars i definits. Cal un guió de treball més concret i específic (per àmbit).	Serveis finalistes
Manca d'autoritat (influència, incidència)	Poca incidència / influència per impulsar accions.	Serveis finalistes
Invisibilitat (de les referents respecte a la seva Gerència)	Poca autoritat per treballar temes de gènere i impulsar accions de gènere.	Serveis finalistes
Manca de coneixement de la Xarxa (per part de la plantilla)	A tota la gent que s'incorpora nova (becaris i personal interí) no se'ls comunica qui és la persona referent d'igualtat.	Serveis finalistes
	També hi ha molta mobilitat a la casa i a l'acollida del personal nou per trasllat. Tampoc es comunica qui és la referent d'igualtat en aquests casos.	Serveis finalistes
	Tampoc es fan presentacions de les persones referents a la resta de l'equip. No hi ha un protocol.	Serveis finalistes

A1. Disseny, planificació i coordinació de la Xarxa de Referents d'Igualtat		
Ítem	**Comentaris**	**Origen de la font**
Aspectes a millorar		
Millora de la comunicació interna i interpersonal	Publicació de la XRI	Serveis interns
	No hem sabut fer servir les eines.	Serveis interns
	Sobre el desenvolupament de les accions del Pla, no ha arribat cap mena d'informació als referents.	Serveis interns
	No hi ha coordinació entre els referents.	Serveis interns
	Manca de pautes sobre què s'ha de comunicar, ni com.	Serveis interns
	En el marc de la XRI i cap a la resta de companys caps.	Serveis finalistes
Racionalització de la comunicació (dins del marc de la mateixa Xarxa)	Racionalitzar la informació. Catalogar-la. En rebem molta i no tota té el mateix grau d'importància. Catalogar la importància de la informació que rebem.	Serveis interns
	Hi ha persones que no tenen accés a l'espai Intradiba Igualtat.	Serveis interns
	Hi ha persones que no els arriben els *e-mails* de difusió.	Serveis interns
Manca de relació entre referents de la XRI		Serveis finalistes
Manca de suport	Per part de l'Oficina –expertes en la matèria–. I més temps i recursos. Les referents tenim molta informació i ganes però ens manquen eines i assessorament específic per aterrar i materialitzar les propostes amb perspectiva de gènere.	Serveis finalistes
Implicació del personal de comandament	En la selecció de referents, no es pensa o s'ha fet sense cap criteri. A dit.	Serveis interns
Implicació del personal de comandament	Costa molt que tu com a referent facis una proposta i te la reconeguin o hi donin suport.	Serveis interns
	La falta d'implicació pot ser per falta d'informació o coneixement.	Serveis interns
	S'hauria de saber què s'espera de les gerències.	Serveis interns
	No saben què estem fent (desconeixement dels comandaments envers rols i funcions dels referents).	Serveis interns

Aspectes a millorar		
Implicació del personal de comandament	Pel que fa a la selecció de referents, es fa a dit excepte un parell de casos en què es va sol·licitar a la persona referent si ho volia fer i un cas que es va prestar com a persona voluntària. La resta, a dit.	Serveis interns
	És molta la motivació de les persones però de vegades te la tiren per terra.	Serveis interns
	És molt difícil (la implicació dels comandaments).	Serveis interns
	És molt important la sensibilitat de la persona per les qüestions d'igualtat.	Serveis interns
	Les persones referents són referents de moltes coses. No hi ha distribució de tasques. S'afegeixen al teu dia a dia.	Serveis interns
Posar en valor els resultats consensuats	Quan es treballen coses en el si de la xarxa (formacions, etc.) s'han de poder treballar i fer accions per poder desenvolupar aquelles coses treballades i treure'n suc.	Serveis interns

A2. Implementació i grau d'incidència (impacte) de la XRI	
Punts forts	**Aspectes a millorar**
• Iniciativa. • Visualització i conscienciació. • Implementació de projectes concrets. • Suport tècnic especialista en igualtat.	• Rols i funcions de les referents difusos. • Objectius més concrets i prioritzats (per les referents). • Com s'ha seleccionat la referent d'igualtat (fixar criteris i directrius). • Reforçar el suport a les referents per part de l'Oficina de les dones. • Coordinació. • Comunicació. • Formació continuada. • Sensibilització. • Implicació. • Més incidència.
Propostes de millora	
• Objectius més concrets i prioritzats. • Poques accions i rellevants. • Selecció de perfils: que sigui voluntari i que hi hagi més temps de dedicació per poder aprofundir. • Llista de criteris de selecció prefixats. • Pautes d'actuació dels referents (què volen que fem) > Diferenciar les pautes de cada àrea. Concretes i específiques. • Relació concreta de les funcions de les referents d'igualtat. • Planificar el seguiment de la XRI (més continuïtat).	• Més reunions de coordinació (oficina – referents). • Ampliar trobades de la Xarxa. • Dinamització de la comunitat virtual. • Una xarxa interna. I compartir. experiències entre les mateixes referents. Eines. • Que l'oficina de les dones tingui un servei d'assessorament dirigit a les diferents gerències. • Més retorn del que hem fet (com a referents?)

A2. Implementació i grau d'incidència (impacte) de la XRI		
Ítem	**Comentaris**	**Origen de la font**
Punts forts		
Iniciativa	...de les persones referents. Sense cap pauta fem el que podem.	Serveis interns
Visualització i conscienciació	Consciència més elevada per l'actual context social i cultural.	Serveis finalistes
	A través de la mateixa Xarxa s'ha contribuït a través de diversos temes a la resta de la gerència o servei.	Serveis finalistes
Implementació de projectes concrets	S'han fet moltes coses però de manera desordenada, sense ser visibilitzades i sense fer un seguiment.	Serveis finalistes
	Plecs de contractació del gabinet de seguretat.	Serveis interns
Suport tècnic especialista en igualtat	(malgrat aquest suport cal reforçar-lo) Es poden fer moltes coses, però es fa necessari un acompanyament o una mentoria específica (per àmbit d'intervenció).	Serveis finalistes
Aspectes a millorar		
Rols i funcions de les referents difusos	Definir més clarament sobre què es vol (s'espera) de les referents, què es pot aportar i què s'ha de tenir en compte. Directrius de coordinació més clares.	Serveis interns
	Definir les línies de treball que es volen realitzar i sobre què es vol incidir o tenir impacte.	Serveis interns
	Les persones caps han de conèixer bé el rol de les persones referents per fer-ne una bona selecció.	Serveis finalistes
Objectius més concrets i prioritzats	Objectius i funcions de les persones referents.	Serveis finalistes
Com s'ha seleccionat la referent d'igualtat (fixar criteris i directrius)	Cal definir les funcions i tasques per homogeneïtzar la selecció dels perfils de les referents.	Serveis finalistes
Reforçar el suport a les referents per part de l'Oficina de les dones	Cal més informació i més recursos.	Serveis finalistes
	Les referents tenim molta informació i ganes però ens manquen eines i assessorament específic per aterrar i materialitzar les propostes amb perspectiva de gènere.	Serveis finalistes

Aspectes a millorar		
Coordinació	Manquen directrius de coordinació per als membres de la XRI.	Serveis interns
	No hi ha un procés d'acollida o pautes/protocols per a les noves referents.	Serveis interns
	Manca de dinamització de la comunitat virtual: s'ha incentivat molt poc aquesta eina i se n'ha fet molt o nul ús per part de les persones referents.	Serveis interns
Comunicació	Manca de comunicació entre les persones membres referents: falten espais i eines d'intercanvi i debat.	Serveis interns
	Manca de comunicació entre els comandaments: sensibilització, formació i informació.	Serveis interns
Formació continuada	La formació que hi ha hagut per als referents ha estat puntual. No se li ha donat recorregut. En podríem haver tret més suc. Necessitem recordatoris.	Serveis interns
Sensibilització	Els membres de la XRI han d'estar sensibilitzats, així com els comandaments de la corporació.	Serveis interns
	Gairebé has de demanar perdó per promoure o incentivar accions com a referent, com ara justificar quan vas a una formació de la XRI.	Serveis interns
Implicació	Poca implicació per part de tothom. Va relacionat amb tot. És la conseqüència de la manca de definició (on anem i perquè fem les coses) i mecanismes de difusió, comunicació i coordinació.	Serveis interns
Més incidència	Per si mateixa, la XRI ha tingut molt poc impacte organitzatiu. Les referents hem tingut poca incidència en la transmissió de la implementació de la perspectiva de gènere.	Serveis finalistes

B. El Pla d'igualtat 2015-2019	
Punts forts	**Aspectes a millorar**
• Creació del Pla. • Voluntat de millora. • Situar el gènere en l'agenda política i tècnica. • «Obligatorietat» del Pla, segons normativa i directrius de superiors. • És un recurs-guia que ens serveix d'argumentari (suport). • Treball transversal. • Formació, sensibilització i conscienciació. • Impuls del llenguatge no sexista. • Segregació dades memòria.	• Manca de vinculació de la direcció de la Diputació. • Ampliació d'agents implicats. • Poder vertical. • Donar més visibilitat al Pla. Difusió. (interna i externament – transparència). • Diferenciar les accions internes de les externes. • Falta més acompanyament per marcar les directrius. • Guia d'accions (manca). • Falta més visibilització de les funcions de les referents de la Xarxa. • Falta retorn de les fites aconseguides. • Millorar estratègies en l'ús del Llenguatge no sexista (LNS).
Propostes de millora	
• Ampliar membres de la Comissió. • Crear unitat o servei del Pla d'igualtat (propi). • Si no es crea un servei o unitat, dotar de pressupost cada servei vinculat a l'àmbit de la igualtat. • Elaboració de dos plans d'igualtat per separat: intern i extern (pla d'igualtat de polítiques públiques de gènere). • Definició dels objectius i les accions per augmentar la participació. • Fixar els objectius i un pla d'acció de cada gerència des del principi del Pla i consensuar els objectius entre gerència i oficina. • Obligació del compliment de les accions: formal, rendició de comptes, justificació. • Inversió i recursos: donar-los més prioritat.	• Associar el Pla a un programa on hi hagi hores i pressupost per assessorar les gerències i els seus projectes. • Reconeixement de les persones referents: econòmic i formal. • Definir les orientacions per incorporar una visió de gènere en subvencions. • Augmentar les sessions de sensibilització (plantilla) respecte a l'explicació del Pla. • (inspirar-nos en les sessions que s'han realitzat sobre els Objectius de Desenvolupament Sostenible). • Fer visible casos d'èxit i millora de la política pública. • Devolució de l'avaluació del Pla (des de cada gerència).

B. El Pla d'igualtat 2015-2019		
Ítem	**Comentaris**	**Origen de la font**
Punts forts		
Creació del Pla	El fet que la Diputació de Barcelona hagi creat un primer Pla d'igualtat és un pas.	Serveis interns
Voluntat de millora	El mateix Pla d'igualtat com a manifestació de voluntat de millorar.	Serveis interns
Situar el gènere en l'agenda política i tècnica	«L'obligatorietat», en segons quins aspectes, ha contribuït a avançar. (LNS a les memòries, formacions, etc).	Serveis finalistes
«Obligatorietat» (del Pla, segons normativa i directrius de superiors)	El fet per exemple, que els indicadors de gènere siguin obligatoris o en el cas dels plecs, que la incorporació de la perspectiva de gènere sigui un criteri marc a seguir per tota la casa.	Serveis interns
És un recurs-guia que ens serveix d'argumentari (suport)	Ha ajudat el personal polític i tècnic a situar-se.	Serveis finalistes
Treball transversal	S'ha millorat el treball transversal. Sobretot ha permès situar i connectar l'Oficina de les dones amb les diferents gerències.	Serveis finalistes
Formació, sensibilització i conscienciació		Serveis finalistes
	L'«obligatorietat» de la formació.	Serveis interns
Impuls del llenguatge no sexista	La guia de LNS és positiva. Però s'ha de millorar el contingut de l'eina. L'obligatorietat de segons quins aspectes (ús del llenguatge a les memòries) ha contribuït a avançar.	Serveis finalistes
		Serveis interns
Segregació de les dades de memòria		Serveis interns

B. El Pla d'igualtat 2015-2019		
Ítem	**Comentaris**	**Origen de la font**
Aspectes a millorar		
Manca de vinculació de la direcció de la Diputació	Es poden fer coses, però no es poden fer accions estratègiques que moguin les coses per generar canvis reals. (La Xarxa juga a nivell d'incidència a la tercera regional).	Serveis finalistes
Ampliació d'agents implicats	La Comissió de Seguiment del Pla està molt poc representada. Només hi ha presència de quatre àrees de la corporació. S'hauria d'ampliar la representativitat d'aquesta Comissió.	Serveis interns
Poder vertical	No hi ha un lligam entre la comissió de seguiment del Pla i les comissions (grups de treball) que executen les accions.	Serveis interns
	No es trasllada la comunicació entre la Comissió de Seguiment del Pla i les diferents accions que es duen a terme.	Serveis interns
	Falta posar en valor i recollir i tenir en compte les opinions i l'experiència de les persones (personal tècnic) que s'han encarregat de dur a terme les accions del Pla.	Serveis interns
Donar més visibilitat al Pla. Difusió (interna i externament – transparència)	Cal donar més visibilitat (i difusió) del Pla a la gent de la casa.	Serveis finalistes
	Cal que tot el que es faci es difongui.	Serveis interns
Diferenciar les accions internes de les externes	Diferenciar les accions que van dirigides al personal i als serveis. Perquè són diferents, tenen naturalesa i àmbits diferents.	Serveis finalistes
Falta més acompanyament per marcar les directrius	Cal vincular el Pla amb accions concretes viables i que siguin detallades; que s'hi posin recursos econòmics i que després es rendeixin comptes del que s'ha fet.	Serveis finalistes
	Falta suport a les diferents gerències per aterrar, assessorar en polítiques públiques de gènere, de manera específica.	Serveis finalistes
	El Pla no ha assolit determinats nivells d'aprofundiment i com a referents, se'ns escapa de les mans.	Serveis finalistes
	Des de dalt hi ha d'haver uns mínims que totes les àrees i gerències han d'acomplir. Ex: Criteris pel desglossament de gènere en els qüestionaris interns i externs que es passen a la casa: Directives corporatives per a tothom igual.	Serveis finalistes
	Cal aplicar de manera efectiva la transversalitat al Pla.	Serveis finalistes

Aspectes a millorar		
Guia d'accions (manca)	Falta un document marc que expliqui què s'ha de fer (pautes d'execució). Una planificació anual. I que tothom la conegui.	Serveis interns
Falta més visibilització de les funcions de les referents de la Xarxa	Manca difusió de la Xarxa a tota la casa i reforçar, també, la comunicació entre les mateixes referents.	Serveis finalistes
Falta un retorn de les fites aconseguides	No hi ha hagut cap mena de retorn de les accions que s'han fet ni de les bones pràctiques. Caldria compartir les bones pràctiques i les sinergies.	Serveis finalistes
	Manca de comunicació de com s'està implementant el Pla.	Serveis finalistes
Millorar estratègies en l'ús del llenguatge no sexista (LNS)	> Des de RH, a les ofertes de personal, encara no s'utilitza el gènere per descriure el lloc de la plaça que s'ofereix (administrativa, tècnic, etc.). No sempre es dobla (SF).	Serveis finalistes
	> El Departament de Lingüística ens tomba aspectes de llenguatge neutre (memòries). La lingüística xoca amb el llenguatge no sexista.	Serveis finalistes
	> La Guia del llenguatge d'estil i la Guia de llenguatge no sexista no estan coordinades entre elles i xoquen (caldria revisar-les conjuntament i adequar-les).	Serveis finalistes

=

ANNEX 6. INDICADORS DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT 2015-2019

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
1.1	Publicar i difondre el PI de la Diputació de Barcelona	Campanya de comunicació interna del PI	Comunicació	Campanya feta l'abril del 2015. Nombre de descàrregues d'usuaris únics totals: 483 2015: 0 - 2016:0 - 2017: 209 - 2018: 126 - 2019: 148
		Nombre de comunicats per any referents al PI		2017: 3 - 2018: 2 - 2019: 1
1.2	Elaborar una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius	Guia sensibilitzadora vers la igualtat de gènere	Igualtat i Ciutadania	Guia i Interactiu finalitzats a principis del 2018.
		Difusió de la guia a la Intradiba		Enviada a tot el personal el 8 de març del 2018 a través del butlletí *Diari de la Igualtat* i notícia a Intradiba.
1.3	Difondre una guia per a tot el personal per fomentar la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors organitzatius	Guia sensibilitzadora vers la igualtat de gènere	Comunicació	Guia i Interactiu finalitzats a principis del 2018.
		Difusió de la guia a la Intradiba		Enviada a tot el personal el 8 de març del 2018 a través del butlletí *Diari de la Igualtat* i notícia a Intradiba.
1.4	Mantenir i dinamitzar l'apartat sobre el Pla d'igualtat de gènere de la DIBA de la Intradiba	Apartat de la Intradiba del Pla d'igualtat de gènere	Igualtat i Ciutadania	Sí *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/inici*
		Nombre d'entrades per any		2016: 17 - 2017: 5 - 2018: 8 2019: 12
1.5	Crear una bústia de suggeriments per recollir propostes de millora	Bústia de suggeriments a la Intradiba	Igualtat i Ciutadania	Sí
		Nombre de suggeriments rebuts cada any a la bústia		2016: 6 - 2017: 3 - 2018: 0 - 2019: 0
		Nombre de suggeriments portats a la pràctica		2016: 4 - 2017: 0 - 2018: 0 - 2019: 0

Nota: Actualització a 30/06/2019 realitzada per l'equip avaluador a partir de la informació facilitada pels membres de la Comissió d'Igualtat.

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
1.6	Fer difusió de les polítiques de gènere promogudes per la DIBA en l'àmbit intern i extern	Campanya de comunicació	Comunicació	En l'àmbit intern campanya «Per la igualtat, tu marques la diferència» *https://intradiba.diba.cat/web/treballem-per-la-igualtat/inici* A nivell extern, cap campanya específica.
		Apartat informatiu del PI al web de la DIBA		No hi ha un apartat al web de la DIBA.
1.7	Establir el circuit institucional de respecte per visibilitzar els casos de dones víctimes de la violència de gènere	Circuit institucional de respecte a les dones víctimes	Igualtat i Ciutadania	Sí
		Menció en el Ple més proper al 25 de novembre sobre el nombre de víctimes de la		Sí
1.8	Implicar el personal de la DIBA en els actes o campanyes que s'impulsin en el marc del Dia Internacional de les dones i en el Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones	Nombre d'àrees que participen en els actes del 8 de març	Igualtat i Ciutadania	2016: 4 àrees / 2017: 0 (no es va fer jornada pel 8M) 2018: 4 àrees (8 gerències/direccions) / 2019: 3 àrees (7 gerències/direccions)
		Nombre d'àrees que participen en els actes del 25 de novembre		2016: 1 àrea / 2017: 3 àrees (8 gerències/direccions) / 2018: 4 àrees (8 gerències/direccions)
2.1	Crear la Comissió d'Igualtat per a la implementació del Pla	Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla	Presidència	Sí
		Nombre de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat per a la Implementació del Pla		2015: 1 - 2016: 7 - 2017: 4 - 2018: 3 - 2019: 4
2.2	Crear una xarxa de referents d'igualtat	Xarxa de Referents d'Igualtat	Igualtat i Ciutadania	Sí
		Nombre de persones que formen la Xarxa		33
		Nombre de reunions anuals de la Xarxa		2016: 5 - 2017: 2 - 2018: 2

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
2.3	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i les pràctiques que es portin a terme a la corporació amb l'assessorament i col·laboració de l'Oficina de PI i Drets civils	Nombre d'assessoraments realitzats per àmbits	Igualtat i Ciutadania	15 a 31/12/2018
		Nombre de projectes que incorporen a la perspectiva de gènere		12 a 30/06/2018
2.4	Incorporar la variable sexe en totes les dades registrades estadístiques de la DIBA per avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits	Nombre d'unitats orgàniques que incorporen la segregació per sexes en la recollida de dades	Igualtat i Ciutadania	No es disposa de dades quantitatives sobre el nombre d'unitats orgàniques ni sobre el grau de dades desagregades per sexe (més enllà de la memòria anual, acció 2.5)
2.5	Incloure la perspectiva de gènere en la memòria anual de la DIBA	Inclusió de la perspectiva de gènere en la memòria anual de la DIBA	Secretaria	Sí. Introduïda a partir de la memòria del 2016. Informes «Valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere a la memòria corporativa 2016 i 2017»
2.6	Elaborar una sèrie d'indicadors de gènere per avaluar els projectes i programes promoguts per la DIBA	Sèrie d'indicadors de gènere	Igualtat i Ciutadania	Guia d'Indicadors de Gènere per avaluar projectes i programes, editada el juliol de 2018. Nombre de descàrregues 2018: 21 usuaris únics - 2019: 74 usuaris únics
		Nombre de projectes i programes que incorporen la sèrie indicadors de gènere		No es disposa d'aquesta dada.
2.7	Ampliar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la DIBA en funció del sexe	Realitzar l'estudi de diagnosi sobre les retribucions del personal de la DIBA en funció del sexe	Recursos Humans	Estudi de març del 2018.

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
3.1	Formació en matèria d'igualtat de gènere	Oferta en el PEF de formació en matèria d'igualtat de gènere	Formació	(1) Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere de la DIBA (2) Introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques d'atenció a les persones (3) Punts clau per a dissenyar projectes i programes amb perspectiva de gènere (4) Claus per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere per a la XRI de la DIBA (5) Ús de la guia d'indicadors de gènere per avaluar projectes i programes de la DIBA
		Nombre i cursos per any		(2017) 18 edicions (2018) 14 edicions (2019) 25 edicions
		Nombre d'assistents a la formació per sexe		(2017-2019) 1.595 D i 787 H
		Grau de valoració del curs dels assistents		3,28 sobre 4 pel curs (1)
3.2	Formar el personal de la corporació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	Existència d'oferta en el PEF de formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	Recursos Humans	A) Protocol de la DIBA en l'àmbit laboral vinculat al gènere (5 h). B) Formació en protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a la Diputació de Barcelona (8 h). C) Formació en protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a la Diputació de Barcelona (3,5 h).
		Nombre de cursos per any		A) Any 2018 (Comandaments): 15 edicions; Any 2019 (fins juliol): 3 edicions comandaments i 3 llocs base. Previsió 9 edicions octubre i novembre 2019, obertes a tothom B) Any 2018: 2 edicions; Any 2019. 0 sessions C) Any 2018: 1 edició; Any 2019: 0 sessions
		Nombre d'assistents a la formació per sexe		A) Acumulat 2018-2019: 324 D i 147 D (Comandaments: 267 D i 132 H; Base: 57 D i 15 H) B) 2018): 22 D i 11 H C) 2018: 45 D i 10 H
		Grau de valoració del curs dels assistents		A) 21 edicions del curs, mitjana de 8,82 sobre 10

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
3.3	Formar el personal de la corporació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	Existència d'oferta en el PEF de formació sobre l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	Formació	Encara no s'ha fet.
		Nombre de cursos per any		Encara no s'ha fet.
		Nombre d'assistents a la formació per sexe		Encara no s'ha fet.
		Grau de valoració del curs dels assistents		Encara no s'ha fet.
3.4	Elaborar píndoles formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere	Nombre de píndoles informatives creades	Comunicació	3 píndoles de micromasclismes *https://intradiba.diba.cat/web/pla-d-igualtat/-/fem-visibles-els-micromasclismes* Píndola 1 (8/3/2018): 384 visionats Youtube Píndola 2 (16/4/2018): 301 visionats Youtube Píndola 3 (4/5/2018): 283 visionats Youtube (fins 30/7/2019)
		Nombre de canals de difusió de les píndoles informatives		1 canal (Intradiba) amb notícies generades i redireccionades a Youtube
4.1	Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió	Estudi jurídic	Recursos Humans	Informe realitzat i finalitzat durant el primer trimestre de 2016. Validat per la Comissió del Pla d'igualtat al maig de 2016.
		Inclusió d'accions positives en els processos de selecció en funció del resultat de l'informe jurídic		No
4.2	Estudiar la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació	Estudi de la incidència del gènere en la promoció interna del personal de la corporació	Recursos Humans	Estudi tancat el març de 2018
4.3	Incorpora la perspectiva de gènere en els temaris dels processo de selecció	Incorporació d'un tema sobre gènere en el temari general de totes les convocatòries	Recursos Humans	Incorporació realitzada; inici i finalització durant el segon trimestre de 2016, a incloure al PAMO 2016.

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
4.4	Elaborar un procediment que garanteixi la composició paritària dels tribunals de selecció, promoció i provisió	Elaborar un procediment	Recursos Humans	Fet
		Nombre de tribunals paritaris de selecció en relació amb els processos de selecció convocats		PAMO 2014 46,51% H 53,49%D PAMO 2015 49,09% H 50,91%D Darrers PAMO completats a 30/6/2019
5.1	Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la DIBA	Elaborar una guia sobre les mesures de conciliació i usos	Recursos Humans	Guia elaborada i finalitzada durant el quart trimestre de 2016.
		Informe anual per sexe d'ús dels permisos de conciliació		Informes realitzats per als anys 2016, 2017 i 2018
5.2	Difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps de la DIBA	Informació dels permisos de conciliació al personal mitjançant el butlletí electrònic e-RH	Recursos Humans	E-RH 22: La conciliació a la Diputació de Barcelona: fem un balanç (320 visites úniques); Què n'opines, de la conciliació? (223 visites úniques fins 30 de juliol 2019)
		Difusió de la guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps		Intradiba: 823 consultes fins al 30 de juliol de 2019. Intradiba: 823 consultes fins al 30 de juliol de 2019. des de web Rh; Any 2017: 180 consultes; 2018: 474 consultes; 2019: 169 consultes.
6.1	Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball	Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció funcional dels llocs de treball	Recursos Humans	Elaborat i finalitzat durant el tercer i quart trimestre de 2016.
6.2	Incloure en la denominació dels llocs de treball els dos sexes	Percentatge de llocs de treball revisats que inclouen els dos sexes en la seva denominació en relació amb la totalitat de llocs de la RLLT	Recursos Humans	100 %

Acció	Descripció	Indicadors	Departament responsable principal	Estatus a 30/06/2019
7.1	Revisar que els manuals de prevenció de riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere	Nombre de manuals revisats amb perspectiva de gènere	Recursos Humans	4 manuals revisats (2016). 100 % dels manuals revisats
		Nombre d'avaluacions de riscos que inclouen la perspectiva de gènere		15 avaluacions de riscos el 2018; 18 avaluacions de riscos el 2019 a 15/10/2019.
		Percentatge de materials i actuacions de difusió que inclouen la perspectiva de gènere		100 % a 31/12/2018
7.2	Promoure el sexe menys representat en els càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció	Percentatge d'increment durant un any dels càrrecs de cap d'emergència i cap d'intervenció	Recursos Humans, i Edificació i Logística	2016: Cap d'Emergència: 28% D-72,0% H Cap d'Intervenció: 17,4% D-82,6%H 2019: Caps d'Emergència. 47,36% D-52, 63 % H Caps d'Intervenció. 37,5% D-62,5%H
8.1	Revisar el procediment per comunicar la protecció de la maternitat al personal de la corporació	Nombre de millores detectades	Recursos Humans	El material és a la Intradiba, concretament a l'apartat de Prevenció de riscos laborals / Promoció de la salut. Hi ha un protocol i un fullet que es lliura cada vegada que es fa una acollida en matèria de prevenció de riscos laborals.
9.1	Elaborar un protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual	Creació de la Comissió de Seguiment	Recursos Humans	Comissió creada durant el segon trimestre de 2016.
		Protocol específic d'intervenció		Protocol aprovat en data 22 de març de 2018.
9.2	Difondre el protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual	Difusió del protocol	Comunicació	Campanya de febrer de 2019. Opuscle: 338 descàrregues a 02/09/2019 (113 el 2018; 225 el 2019) Infografia: 635 visionats 29/7/2019
10.1	Crear un grup de treball per elaborar les recomanacions per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	Elaboració de recomanacions del grup de treball	Comunicació Formació Igualtat i Ciutadania	Grup de treball creat el segon trimestre del 2018
10.2	Elaborar una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge	Guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge i la imatge	Comunicació Formació	Guia finalitzada el segon trimestre del 2019
10.3	Difondre la guia i sensibilitzar el personal de la DIBA perquè l'apliqui	Difusió la guia i sensibilització del personal de la DIBA perquè l'apliqui	Comunicació	Guia difosa a la Intradiba el 26/4/2019 245 descàrregues a 2/9/2019

Índex de figures

Figura 1. Resum de les dates clau d'aprovació de la diagnosi del document del Pla 26
Figura 2. Àmbits inclosos en la diagnosi al Dictamen de la Diputació de Barcelona, la Llei 3/2007 i el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona 31
Figura 3. Àmbits inclosos en la diagnosi al Dictamen de la Diputació de Barcelona i a la Llei 17/2015 31
Figura 4. Relació entre àmbits de la diagnosi i objectius del Pla 37
Figura 5. Exemple d'acció del Pla d'igualtat 42
Figura 6. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «La Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal». 64
Figura 7. Quina és l'acció que més recordes a favor de la igualtat de gènere duta a terme per la Diputació de Barcelona? 65
Figura 8. Saps si la Diputació disposa d'un Pla d'igualtat? 67
Figura 9. L'has consultat? 67
Figura 10. Coneixement i participació en el 8 de març i coneixement i participació en el 25 de novembre (sobre el total de persones enquestades) 70
Figura 11. Saps qui és el referent d'igualtat del teu servei? Total i per àrea 71
Figura 12. Al teu servei s'ha dut a terme o s'està duent a terme algun projecte o acció amb perspectiva de gènere? 73
Figura 13. El teu servei treballa amb dades desagregades per sexe? 74
Figura 14. Percentatge de cobertura formativa. Període 2016-2018 77
Figura 15. Has participat en alguna de les accions formatives sobre igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona? 78
Figura 16. Indica en quines 78

Figura 17. Pel que fa als processos de promoció del personal promoguts per la Diputació de Barcelona, indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents: 80
Figura 18. Grau d'acord amb l'afirmació «Homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació». Total i per identitat de sexe (2019) 83
Figura 19. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de la Diputació de Barcelona? 83
Figura 20. Grau d'acord amb l'afirmació «La Diputació de Barcelona afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral» 83
Figura 21. Grau d'acord amb l'afirmació «Les mesures de conciliació que la Diputació de Barcelona té establertes són adequades i suficients» 83
Figura 22. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones? 85
Figura 23. Coneixes les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància a la Diputació de Barcelona? 87
Figura 24. Saps si hi ha un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància? 87
Figura 25. Coneixes el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat i orientació sexuals de la Diputació de Barcelona? 88
Figura 26. Creus que tens informació suficient per conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? 89
Figura 27. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, sabries on o a qui t'has d'adreçar? 89
Figura 28. Saps si la Diputació de Barcelona disposa d'una guia per a una comunicació no sexista? 90
Figura 29. A la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista? 91
Figura 30. Identitat de gènere 106
Figura 31. Edat 106
Figura 32. Nivell formatiu màxim assolit 107
Figura 33. Quin tipus de relació laboral tens amb la Diputació de Barcelona? 107
Figura 34. Antiguitat a la Diputació de Barcelona 108

Figura 35. Grup professional 108
Figura 36. Horari 108
Figura 37. A quina àrea treballes? 109
Figura 38. Tipus d'unitat de convivència 109
Figura 39. Persones dependents a càrrec 110
Figura 40. Quina és l'acció que més recordes a favor de la igualtat de gènere duta a terme per la Diputació de Barcelona? 110
Figura 41. Saps si la Diputació disposa d'un pla d'igualtat? 111
Figura 42. L'has consultat? 111
Figura 43. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «Un pla d'igualtat és necessari per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, el desenvolupament professional i les condicions de treball entre dones i homes» 111
Figura 44. Grau d'acord amb l'afirmació següent: «La Diputació de Barcelona té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la seva organització interna i en les polítiques de personal» 112
Figura 45. Coneixement i ús dels mitjans de difusió del Pla d'igualtat 112
Figura 46. Coneixement i participació en el 8 de març i coneixement i participació en el 25 de novembre (sobre el total de persones enquestades) 113
Figura 47. Saps qui és el referent d'igualtat del teu servei? Total i per àrea 113
Figura 48. Saps quines són les seves funcions? 114
Figura 49. (Responen «sí» 153 persones). Assenyala-les. Més d'una opció de resposta. En verd, les funcions correctes 114
Figura 50. Creus que és necessari o innecessari incorporar la perspectiva de gènere als projectes i accions del teu servei? 115
Figura 51. Al teu servei s'ha dut a terme o s'està duent a terme algun projecte o acció amb perspectiva de gènere? 115
Figura 52. El teu servei treballa amb dades desagregades per sexe? 116
Figura 53. Coneixement i ús de la guia d'indicadors de gènere 116
Figura 54. Has participat en alguna de les accions formatives sobre igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona? 117
Figura 55. Participació en alguna de les accions per àrees 117
Figura 56. Indica en quines 118

Figura 57. Creus que la política d'accés de personal a la Diputació de Barcelona garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes? **119**
Figura 58. Pel que fa als processos de promoció del personal promoguts per la Diputació de Barcelona, indica el teu grau d'acord amb les afirmacions següents: **119**
Figura 59. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament de la corporació? **120**
Figura 60. Indica quin sexe creus que està més representat en els llocs de comandament (523 persones) **120**
Figura 61. Creus que hi ha el mateix nombre de dones i homes en els llocs de comandament del teu servei? **121**
Figura 62. Indica quin sexe creus que està més representat en els llocs de comandament del teu servei (545 persones) **121**
Figura 63. Creus que determinades obligacions personals i/o familiars poden influir negativament en la promoció professional? Total i per identitat de gènere (2019) **122**
Figura 64. Creus que la teva necessitat de conciliació personal i/o familiar et perjudica a l'hora de promocionar-te? Total i per identitat de gènere (2019) **122**
Figura 65. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de la Diputació de Barcelona? Total i per identitat de gènere (2019) **123**
Figura 66. Grau d'acord amb l'afirmació «La Diputació de Barcelona afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral». Total i per identitat de gènere (2019) **123**
Figura 67. Grau d'acord amb l'afirmació «Les mesures de conciliació que la Diputació de Barcelona té establertes són adequades i suficients» **124**
Figura 68. (Desacord amb les mesures, 264 persones) Quines mesures caldria incorporar? **124**
Figura 69. Grau d'acord amb l'afirmació «Homes i dones fan el mateix ús de les mesures de conciliació». Total i per identitat de gènere (2019) **125**
Figura 70. En les accions informatives sobre salut i riscos laborals, creus que es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones? **126**
Figura 71. (Poc o gens, 207 persones) **126**

Figura 72. Coneixes les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància de la Diputació de Barcelona? **127**
Figura 73. (Respon «sí», 268 persones. 2019). Sabries indicar-ne alguna? **127**
Figura 74. Saps si hi ha un protocol de prevenció de riscos laborals en cas d'embaràs i lactància? Total i per identitat de gènere (2019) **127**
Figura 75. Consideres que la Diputació de Barcelona és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? **128**
Figura 76. Els últims 4 anys has sentit comentaris masclistes o acudits de mal gust amb contingut sexista per part del personal de la Diputació de Barcelona? **128**
Figura 77. T'has sentit algun cop discriminat en el teu entorn laboral per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? Total i per identitat de gènere **129**
Figura 78. Coneixes el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexuals de la DIBA? **129**
Figura 79. Creus que tens informació suficient per a conèixer i detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere? **130**
Figura 80. Si tinguessis coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, sabries on o a qui has d'adreçar-te? **130**
Figura 81. (Si la resposta és «sí», 395 persones. 2019) **130**
Figura 82. De les situacions que es descriuen a continuació, digues si creus que són o no assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. **131**
Figura 83. A la teva feina utilitzes algun manual o document de recomanacions d'ús de llenguatge no sexista? **131**
Figura 84. Saps si la Diputació de Barcelona disposa d'una guia per a una comunicació no sexista? **132**
Figura 85. Creus que la Intradiba fa un ús no sexista del llenguatge, tant de l'escrit com del visual? **132**
Figura 86. Creus que el material de difusió intern i extern que genera el teu servei té en compte l'ús d'un llenguatge escrit, oral o visual no sexista? **133**
Figura 87. Què creus que s'hauria de fer per a avançar més en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i projectes impulsats per la corporació? **133**

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2015-2019

Avaluació

Servei de Planificació i Avaluació
Coordinació d'Estratègia corporativa i Concertació Local
Rambla de Catalunya, 126, 2a planta
08008 Barcelona
Tel. 934 020 709
s.planif.avaluacio@diba.cat

www.diba.cat