

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA [2024-2027]



Diputació
Barcelona

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

[2024-2027]



Auditoria del II Pla d'igualtat de gènere

Direcció dels Serveis de Recursos Humans

Equip promotor del II Pla d'igualtat de gènere

Comissió del II Pla d'igualtat de gènere

Grup Tècnic

Assessorament dels serveis de la Direcció de Recursos Humans

Agraïments

Aquest Pla, finalitzat al novembre de 2023, no hauria estat possible sense la informació, la implicació i el coneixement de l'equip de tècniques i tècnics de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans, i la col·laboració de la Direcció de Serveis de Formació, la Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional, el Servei de Planificació i Avaluació, el Servei d'Igualtat i Ciutadania, la representació de les seccions sindicals de la corporació i la Junta de Personal.

Primera edició: gener de 2024

© Diputació de Barcelona

Edició i producció:

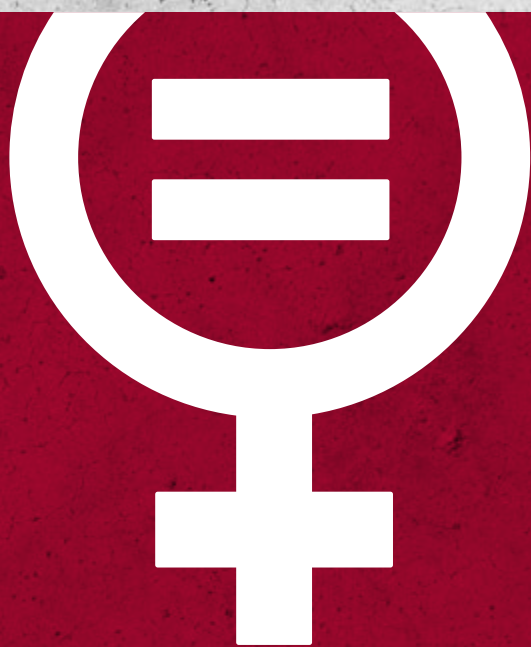
Subdirecció d'Imatge Corporativa
i Promoció Institucional

Maquetació:

Tereza Janáková

Índex de continguts

Presentació	5
La Diputació de Barcelona	9
Marc conceptual	13
Marc normatiu	17
Àmbit d'aplicació i vigència	21
Òrgans de gestió del II Pla d'igualtat	23
Metodologia	25
Objectius i pla d'actuació	45
Pressupost	63
Seguiment i avaluació	65
Calendari de les actuacions	69
Publicació i registre del pla	77
Glossari	79



PRESENTACIÓ

Teniu a les vostres mans el document del **II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona**, impulsat i aprovat per la Comissió del Pla d'igualtat de gènere¹ el 27 de novembre de 2023, i subscrit per la Mesa General de Negociació,² en la sessió duta a terme el 14 de desembre de 2023.

El I Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona (2015-2019) va suposar un impuls important per aconseguir la igualtat real entre les dones i els homes de la corporació, atès que va fixar una sèrie d'accions per aconseguir-ho. Esgotada la vigència del I Pla d'igualtat de gènere, calia tenir-ne un de nou per aprofundir i avançar en l'erradicació de les possibles desigualtats existents entre ambdós sexes.

És per aquest motiu que, abans de redactar el nou pla, s'ha dut a terme una diagnosi interna³ en la qual s'analitza detalladament quina és la situació de les dones i els homes de la corporació, i s'identifiquen, per mitjà de dades quantitatives i qualitatives, els elements formals i informals propis de l'organització que poden obstaculitzar i dificultar l'equitat entre el personal i, alhora, valorar els punts forts i les oportunitats que se'n deriven.

La diagnosi ha servit com a document de referència per concretar els objectius que es volen assolir i definir les accions necessàries per aconseguir una igualtat real i efectiva entre ambdós sexes, per mitjà del II Pla d'igualtat de gènere, que està integrat en els valors i la cultura de la corporació i és considerat com un principi fonamental en la gestió dels recursos humans. Per tant, el document que avui us presentem recull els objectius i les accions que s'han d'implantar amb el nou pla, les àrees que en són responsables, el termini d'execució, i també els indicadors de seguiment per a cada una de les diferents accions.

¹ La Comissió del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona està presidida per l'Àrea de Serveis Generals i Transició Digital, i formada per diferents representants de la corporació, de les seccions sindicals i dels òrgans de representació unitària.

² Aquesta mesa està integrada per la representació legal de la Diputació de Barcelona, les organitzacions sindicals més representatives i la Junta de Personal.

³ El document de diagnosi el va aprovar la Comissió del II Pla d'igualtat de gènere el 28 de febrer de 2023. A l'apartat «Metodologia», s'exposa amb més detall la diagnosi, la qual es pot consultar íntegrament al portal de Transparència de la Diputació de Barcelona: <https://transparencia.diba.cat/>.

L'estructura del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona es distribueix en els apartats següents:

- La Diputació de Barcelona.
- Marc conceptual.
- Marc normatiu.
- Àmbit d'aplicació i vigència.
- Òrgans de gestió del II Pla d'igualtat de gènere.
- Metodologia.
- Objectius i pla d'actuació.
- Pressupost.
- Seguiment i avaluació.
- Calendari de les actuacions.
- Glossari.

Cal tenir present que el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona fa referència a la igualtat entre les dones i els homes. No obstant això, la corporació és conscient que existeixen altres col·lectius que també pateixen discriminació, com és el cas de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGBTI). Per aquest motiu, totes les mesures encaminades a protegir la llibertat sexual i de gènere, i també a promoure un ambient inclusiu en què es respectin els drets d'aquestes persones i se'n fomenti l'acceptació per eliminar aquestes possibles discriminacions s'analitzaran i es treballaran en un document concret i específic que enfoqui, des de la mirada antidiscriminació, la situació d'aquests col·lectius.





LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La Diputació de Barcelona és una institució de govern local que impulsa el progrés i el benestar de la ciutadania del seu àmbit territorial: la província de Barcelona, amb tres-cents onze municipis en xarxa. Això representa el 24 % del total de la superfície de Catalunya i el 74,4 % del total de la població catalana (més de cinc milions i mig de persones). Actua directament prestant serveis i, sobretot, en cooperació amb els ajuntaments. És una institució governada per alcaldes, alcaldesses, regidores i regidors dels ajuntaments barcelonins escollits de manera indirecta, perquè els seus components, els diputats i les diputades, s'escullen entre els alcaldes, les alcaldesses i els regidors i les regidores dels consistoris, agrupats per partits judicials, d'acord amb el nombre de vots obtinguts per les candidatures que han superat el mínim del 3 %, d'acord amb el que estableixen els articles 225 i següents de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general (LOREG).

La missió de la Diputació de Barcelona es fonamenta principalment a donar suport tècnic, econòmic i tecnològic als ajuntaments perquè puguin prestar serveis locals de qualitat de manera més homogènia a tot el territori. Coordina serveis municipals i organitza serveis públics de caràcter supramunicipal.

També enforteix els governs locals de la província de Barcelona mitjançant diferents mecanismes de cooperació per contribuir a l'horitzó d'un futur que sigui més inclusiu socialment i més respectuós amb el medi ambient, i que impulsi la dinamització econòmica a tots els pobles i a totes les ciutats.

La Diputació de Barcelona té com a **visió** fomentar la sostenibilitat de la xarxa de municipis i consells comarcals de la província, tot integrant els principis i els objectius de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per a un desenvolupament sostenible i de la Nova Agenda Urbana a les estratègies i les polítiques públiques de la corporació, amb la finalitat de garantir els drets, la seguretat i les oportunitats dels territoris i de la ciutadania ara i en el futur. Desenvolupa les seves funcions d'acord amb els seus **valors institucionals** democràtics i el principi d'interès general i bé públic. Concretament, l'actuació de la Diputació de Barcelona es basa a adoptar els valors i els principis següents, i a fomentar-los en la relació amb tercers:

- Transparència en la gestió, mitjançant la participació, la presa de decisions i la rendició de comptes a la ciutadania, sempre respectant la confidencialitat de la informació sensible.

- **Igualtat**, tant en qüestions de gènere com d'oportunitats, amb l'objectiu d'evitar la discriminació. La missió principal d'aquest pla d'igualtat és assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats, i eliminar qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit intern de la corporació.
- Responsabilitat, sentit del deure i professionalitat en les actuacions, tant pel que fa al compromís individual com a l'institucional.
- Honestedat i integritat, en totes les decisions i actuacions, per garantir l'objectivitat i la imparcialitat, sense prejudicis ni favoritismes.
- Solidaritat, tot treballant per assolir l'equitat i l'equilibri territorials dels municipis de la demarcació.
- Respecte pel medi ambient, tot vetllant perquè la corporació i totes les actuacions que promou siguin sostenibles a fi de preservar el llegat públic territorial i ambiental.
- Proporcionalitat, tot treballant amb eficàcia i eficiència, evitant el malbaratament de recursos econòmics i vetllant sempre per l'interès general.
- Exemplaritat, tot cuidant les formes de l'actuació professional i la institucional més enllà del que pugui preveure l'estricta legalitat, i esdevenint un model de referència per a la ciutadania i la resta de parts interessades.

L'estructura organitzativa de la Diputació de Barcelona disposa de prop de quatre mil persones empleades que es distribueixen en catorze àrees competencials i executives, les quals són les següents:

1. Àrea de Presidència.
2. Àrea de Serveis Generals i Transició Digital.
3. Àrea de Bon Govern, Transparència i Participació.
4. Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat.
5. Àrea d'Urbanisme, Habitatge i Regeneració Urbana.
6. Àrea d'Educació.
7. Àrea de Cultura.
8. Àrea de Feminismes i Igualtat.
9. Àrea d'Esports i Activitat Física.
10. Àrea de Desenvolupament Econòmic i Turisme.
11. Àrea d'Infraestructures i Territori.
12. Àrea d'Acció Climàtica i Transició Energètica.
13. Àrea d'Espais Naturals i Infraestructura Verda.
14. Àrea de Comerç, Consum i Salut Pública.

Cada àrea s'organitza per mitjà de gerències i direccions de serveis, i també de serveis i oficines, amb la voluntat de donar resposta a les demandes i les necessitats de la ciutadania. Així, cada servei i cada oficina estan dotats amb un nombre de persones adequat per garantir un bon servei de proximitat, eficàcia i eficiència.⁴



⁴ Per saber més detalladament com s'organitza cada àrea i quines són les activitats que fa cadascuna, consulteu l'enllaç següent: <https://transparencia.diba.cat/ca/estructura-i-funcions>.

=

(E)

MARC CONCEPTUAL

Per entendre la finalitat de qualsevol pla d'igualtat de gènere és necessari definir dos conceptes essencials sobre la igualtat i el gènere, com són el **concepte de sexe** i el **concepte de gènere**.

S'entén per **sexe** el conjunt de **característiques anatòmiques i biològiques** que fan diferents les dones i els homes, i que no determinen necessàriament els comportaments d'unes i d'altres.

En canvi, per **gènere** (masculí i femení), s'entén el paper que en cada societat s'atribueix a tots dos sexes. El gènere és, per tant, una **construcció social del que es considera masculinitat o feminitat**; per exemple, els trets, les actituds, els rols, etc., que una cultura determinada atorga en un moment donat a una persona en funció del seu sexe i de com es relaciona amb les persones segons el sexe que tenen.

En aquest sentit, el gènere determina el que és «convenient, adequat i possible» per a homes i dones en relació amb els comportaments, les actituds, els rols, les activitats i la participació en els diferents àmbits socials: en l'entorn familiar, en l'educació, en el govern, en les activitats econòmiques, en la distribució dels ingressos i dels recursos i en les institucions, per a cada context sociocultural particular. Aquest comportament après és el que defineix la identitat de gènere i determina els rols de gènere.

El sistema sexe-gènere vigent a la societat dona com a resultat una relació desigual entre dones i homes.

Fer servir una perspectiva de gènere és un dels instruments d'anàlisi principals de les condicions de desigualtat, perquè introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i permet dissenyar mesures encaminades a eliminar aquests obstacles cap a la igualtat.

La defensa de la igualtat d'oportunitats, sigui quin sigui el sexe de les persones, és present a la nostra societat des de fa dècades, però, malauradament, avui en dia les dones continuen vivint situacions de discriminació fruit dels prejudicis i els estereotips encara presents a la societat, els quals dificulten que la igualtat es desenvolupi plenament.

En aquest sentit, continuen presents diverses formes de discriminació vers les dones, com són la violència de gènere, la segregació laboral vertical i horitzontal i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre moltes altres. Es tracta d'indicadors que posen de manifest que la igualtat real és un objectiu que encara s'ha d'assolir.

Les administracions públiques tenen un paper molt important a l'hora d'eradicar aquestes situacions. En aplicació del que dicta la Constitució espanyola (CE) de 1978 i l'ordenament jurídic, les seves funcions són vetllar perquè s'apliqui, promoure-la i garantir-la, tal com s'especifica a l'article 9.2 CE:

«Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups als quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.»

A l'objecte de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes s'estableix que:

«1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

2. A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir, als sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.»

També en la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, s'obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, s'ordena que s'adoptin mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes, i es disposa, sens perjudici de l'anterior, que s'elabori i s'implementi d'un pla d'igualtat de gènere:

«Disposició addicional setena

Plans d'igualtat

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sens perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes per als seus respectius àmbits, que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o l'acord de condicions de treball

del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.»

Entre els principals instruments de planificació i d'implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els **plans d'igualtat de gènere**. Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, un pla d'igualtat de gènere és un **conjunt de mesures ordenades, les quals s'han adoptat després de dur a terme un diagnòstic de la situació, que s'inclinen a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes**, per eliminar, així, qualsevol mena de discriminació per sexe.

Es tracta, doncs, d'un instrument fonamental per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, que no només ha de servir per planificar i posar en marxa accions concretes, sinó que també ha de preveure el seguiment i l'avaluació d'aquestes accions per mesurar l'impacte que tenen en el personal. Cal destacar que, en el desenvolupament d'aquest instrument, hi participen la representació legal del personal i la direcció de l'empresa o l'organització i, en el moment d'executar-lo, és imprescindible que hi participi i s'hi impliqui tota la plantilla.

Amb l'aprovació d'aquest II Pla d'igualtat de gènere, la Diputació de Barcelona també es compromet a complir els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, la qual inclou un ODS relacionat amb la igualtat de gènere: l'ODS 5 «Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i les nenes».



L'ODS 5 té sis objectius, entre els quals destaquen, per la seva naturalesa relacionada amb el paper de la dona a l'Administració pública, els següents:

- 5.1 Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i totes les nenes a tot el món.
- 5.5 Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions a la vida política, econòmica i pública.
- 5.c Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i totes les nenes en tots els àmbits.



Un altre ODS que té vinculació amb la igualtat és l'ODS 8 «Treball decent i creixement econòmic», que tracta de crear llocs de treball dignes i oportunitats econòmiques per a tothom.

Per tant, els ODS 5 i 8 tenen com a propòsits posar fi a qualsevol forma de discriminació envers les dones en àmbits públics i privats, reconèixer i fomentar la corresponsabilitat, i aconseguir la plena ocupació i el treball digne per a les dones i els homes i la igualtat de remuneració pel treball del mateix valor.



MARC NORMATIU

La igualtat és un dret de totes les persones reconegut en el nostre ordenament jurídic i en l'ordenament internacional. En aquest sentit, les mesures per fomentar la igualtat entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació envers les dones han estat nombroses en el marc de les Nacions Unides i de la Unió Europea: és un principi jurídic universal reconegut en diferents texts internacionals sobre drets humans.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós sexes són objectius que s'han integrat en totes les polítiques i en totes les accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

L'impuls que des de les diferents administracions s'ha fet en matèria de polítiques d'igualtat es veu reflectit en un conjunt d'iniciatives legals.

A continuació es mencionen, per la seva rellevància, algunes de les normes més importants orientades a eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

NORMATIVA EUROPEA

- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000).
- Tractat de Niça (2001).
- Carta de la Dona (2010).
- Conveni d'Istanbul (2011).
- Estratègia per a la igualtat de gènere (2020-2025).
- Directives que desenvolupen l'aplicació del principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i la igualtat en les condicions laborals.

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució espanyola de 1978.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text revisat de la Llei de l'estatut dels treballadors.

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- 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 el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Resolució, de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Resolució, de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 16 de març de 2023, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

NORMATIVA CATALANA

- Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

ANTECEDENTS EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

- Pla integral per a la igualtat d'oportunitats 1998-2002.
- Pla d'igualtat de la Diputació de Barcelona 2005-2007.
- I Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona 2014-2019.
- Avaluació I Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona.
- Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, de la Diputació de Barcelona.
- Document de diagnòsi.





ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

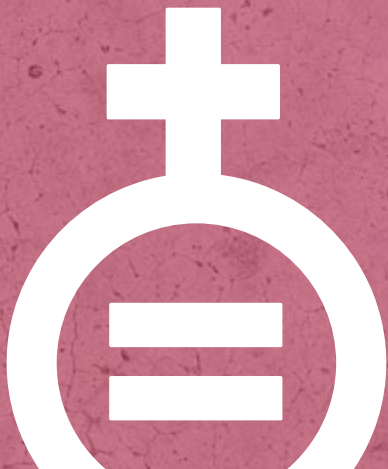
El II Pla d'igualtat de gènere **s'aplica** al personal funcionari, laboral, temporal i eventual de la Diputació de Barcelona. No inclou el personal dels organismes autònoms de la corporació, cadascun dels quals es regula pel seu propi pla d'igualtat de gènere.

La **vigència** del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona és de quatre anys a comptar del moment que la Comissió del Pla d'igualtat l'aprovi. Finalitzat el període de vigència del pla, es farà un informe d'avaluació per analitzar el grau d'acompliment dels objectius i l'efectivitat de les accions fixades, i es mantindrà en vigor fins que s'aprovi el següent pla.

Cal destacar que el Pla d'igualtat de gènere és un **document flexible i ajustable** sobre el qual es poden fer adaptacions i modificacions. Les accions del pla poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per afegir-hi diferents aspectes, reorientar-lo, millorar-lo, corregir-lo, o, fins i tot, deixar d'aplicar-hi alguna acció en funció dels resultats que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

El Pla d'igualtat de gènere es mantindrà vigent mentre la normativa legal o els vincles de negociació col·lectiva no obliguin a fer-ne la revisió.





ÒRGANS DE GESTIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

El II Pla d'igualtat de gènere s'articula per mitjà de dos òrgans executius: la Comissió del II Pla d'igualtat de gènere i el Grup tècnic, els quals s'encarreguen d'elaborar les directrius del pla i d'implementar-ne les accions.

La **Comissió del II Pla d'igualtat de gènere** la presideix l'Àrea de Serveis Generals i Transmissió Digital, i està formada per diferents representants de la corporació, de les seccions sindicals i dels òrgans de representació unitària. La composició de la Comissió és la següent:

- El coordinador de l'Àrea de Serveis Generals i Transició Digital o la persona en qui delegui el càrrec.
- La directora dels Serveis de Recursos Humans o la persona suplent en qui delegui el càrrec.
- La gerent dels Serveis d'Igualtat i Ciutadania o la persona suplent en qui delegui el càrrec.
- El director dels Serveis de Formació o la persona suplent en qui delegui el càrrec.
- La subdirectora d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional o la persona suplent en qui delegui el càrrec.
- Una persona tècnica superior en Selecció i Desenvolupament com a coordinadora de continguts i gestió del Grup tècnic del Pla d'igualtat de gènere.
- Una persona representant per a cada secció sindical.
- Una persona representant de la Junta de Personal.

Hi assisteix amb veu, però sense vot, el cap del Servei de Planificació i Avaluació o la persona en qui delegui el càrrec.

El **Grup tècnic** està integrat per:

- Dues persones coordinadores del grup designades per la Direcció dels Serveis de Recursos Humans.
- Dues persones de l'Àrea de Feminismes i Igualtat.
- Dues persones del Servei de Planificació i Avaluació.
- Una persona responsable de la xarxa de referents del Pla d'igualtat.
- Una persona representant de cada secció sindical.
- Una persona de suport administratiu.



METODOLOGIA

El procediment d'elaboració de qualsevol pla d'igualtat de gènere s'estructura en cinc fases:



Seguint aquest procediment, el II Pla d'igualtat de gènere s'ha elaborat sobre la base dels resultats obtinguts en l'elaboració de l'**informe de diagnosi**, i també tenint en compte la normativa vigent pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i els plans d'igualtat.

La diagnosi és un estudi detallat sobre la situació de les dones i els homes de la corporació que va elaborar el Grup tècnic del Pla d'igualtat de gènere. Té per objecte identificar, per mitjà de dades quantitatives i qualitatives, els elements formals i informals propis de l'organització que poden obstaculitzar i dificultar l'equitat entre el seu personal, i alhora valorar els punts forts i les oportunitats que se'n deriven.

Per assolir aquest objectiu, es van recollir dades de cada una de les àrees de la Diputació de Barcelona, de l'estructura política i de la representació sindical.

Durant el segon semestre de 2022, el Grup tècnic del Pla d'igualtat de gènere va analitzar la informació i els resultats obtinguts en aquesta diagnosi i els va elevar a la Comissió d'igualtat perquè l'aprovés el 28 de febrer de 2023.

Malgrat que el principi d'igualtat forma part dels valors de la Diputació de Barcelona, els resultats obtinguts de la diagnosi per a l'elaboració del II Pla d'igualtat de gènere demostra que encara persisteixen algunes diferències de gènere, i que, per tant, cal adoptar mesures per revertir-les.

Entre les conclusions principals que se'n desprenen, s'han de destacar les següents: la corporació té en compte la igualtat de gènere en l'organització interna i en les polítiques de personal; la gran majoria de les persones que treballen a la corporació consideren que la Diputació de Barcelona és un entorn segur i lliure de violència o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere; la representació de les dones en el Ple corporatiu ha augmentat un 50 % respecte a l'anterior mandat, i, en

general, no hi ha bretxa salarial, ja que la mitjana salarial és similar en ambdós sexes.

Per contra, com a aspectes de millora, el document de diagnosi posa de manifest que a la corporació, malauradament, també s'hi reproduïen els rols de gènere presents a la societat; per exemple, en els llocs de treball de caràcter assistencial i administratiu hi ha més participació de dones, mentre que als llocs d'oficis hi ha més homes.

RESUM DE LA DIAGNOSI

Estructura	
01. Introducció – Marc legal	06. Anàlisi de la plantilla
02. Objectius	07. Anàlisi per àmbits: 01. Cultura i política d'igualtat de gènere: comunicació i difusió 02. Segregació vertical 03. Segregació horitzontal 04. Selecció, promoció i provisió 05. Condicions laborals 06. Formació 07. Retribució 08. Salut laboral 09. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar 10. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere 11. Teletreball
03. Metodologia	
04. Anàlisi de l'estructura política	
05. Anàlisi dels òrgans de representació	08. Punts forts i aspectes de millora

01. Introducció – Marc legal

- Justificació de la diagnosi: la situació actual en igualtat d'oportunitats de les dones i els homes a la corporació, i legislació vigent.

02. Objectius

- Identificar els elements formals i informals propis de l'organització que poden obstaculitzar i dificultar l'equitat entre el seu personal, i alhora valorar els punts forts i les oportunitats que se'n deriven.
- A partir dels resultats d'aquesta anàlisi, fer el disseny del II Pla d'igualtat de gènere, que ha d'incidir en els àmbits en què la diagnosi hagi detectat possibles aspectes de millora.

03. Metodologia

Col·lectius analitzats:

- Personal que ocupa destinacions de plantilla: funcionaris/àries de carrera i funcionaris/àries interins/es.
- Personal nomenat amb caràcter temporal per a l'execució de programes o per excés o acumulació de tasques.
- Personal eventual.

Recull d'informació quantitativa i qualitativa:

Per homogeneïtzar les dades i dotar de coherència l'estudi, les dades quantitatives s'han pres seguint el criteri següent:

- Per no esbiaixar la informació amb possibles campanyes puntuals de contractació, **s'ha pres la data 01/04/2022** com a referència per les **dades que necessiten una extracció a una data concreta**.
- Per les **dades que necessiten una extracció anual s'ha pres com a referència el període de 01/04/21 a 31/03/2022**.
- L'anàlisi del teletreball s'ha fet l'11/05/2022 (no inclou tramitacions en curs).
- L'anàlisi de les dades de la implementació d'accions del I Pla d'igualtat de gènere s'ha dut a terme extreient les dades durant el període de vigència del pla.
- S'han analitzat més exhaustivament les dades de les direccions o les gerències en què s'han detectat diferències destacables entre els homes i les dones que hi presten serveis.

04. Estructura política

• Paritat entre dones i homes.

- La presidència de la corporació recau en una dona.
- De les quatre vicepresidències, la segona i la quarta recauen en dones.
- Junta de govern bastant equilibrada: setze vocals de ple dret (set dones i nou homes), i cinc vocals amb veu, però sense vot (dues dones i tres homes).
- **La representació de les dones al Ple augmenta un 50 % respecte de l'anterior mandat.** Les dones representen el 43 % del total de membres del Ple i els homes, el 57 %. Al mandat 2015-2019 representaven el 21,57 % i el 78,43 %, respectivament.
- Quasi tots els partits polítics s'acosten a les dades generals de la composició del Ple en la distribució de diputades i diputats dels diferents partits polítics representats al Ple de la Diputació de Barcelona, i inclús en un d'aquests grups polítics la representació de les dones és superior a la dels homes.
- **La representació femenina en els partits judicials ha augmentat més del doble en el mandat 2019-2023.** En onze dels catorze partits judicials hi ha representació femenina (79 % dels partits judicials). En el mandat 2015-2019, només cinc partits judicials tenien representació femenina.
- La mitjana d'edat de dones i homes és similar: cinquanta anys i cinquanta-un anys, respectivament.

05. Òrgans de representació

- Les **organitzacions sindicals tenen una composició equilibrada** o quasi equilibrada, en la forquilla del 40 % al 60 %, tal com preveu la normativa.
- CCOO i UGT han incrementat el percentatge de dones a les seves llistes, i ara hi ha més presència de dones que d'homes.
- CCOO, UGT i I-CSC mantenen la composició equilibrada en el nombre de persones que es van presentar als deu primers llocs a les llistes de cada sindicat, distribuïdes per sexe. En el cas de la CGT, la presència de dones és superior, amb un 80 % de dones situades en aquests deu primers llocs.
- Augment de les dones a les deu primeres posicions de la llista a CCOO, amb la qual cosa es passa de dues dones i vuit homes, el 2011, a cinc dones i cinc homes, el 2019.
- **La Junta de Personal té una composició equilibrada**, formada per vint-i-nou persones, disset dones (58,6 %) i dotze homes (41,4 %).

06. Plantilla

- **3.805 persones, 2.356 dones (62 %) i 1.449 homes (38 %)**. Mateixos percentatges de cada sexe que a la diagnosi del I Pla d'igualtat de gènere: **la Diputació de Barcelona continua tenint una estructura majoritàriament femenina**.
- De les 3.805 persones de la plantilla, 3.554 ocupen destinacions de plantilla, 161 són personal nomenat amb caràcter temporal i 90 són personal eventual.
- De la plantilla que ocupa **placés temporals**, el 73 % són dones i el 27 % són homes. Si això es compara amb el percentatge de dones i homes del total de la plantilla, es conclou que **es contracta més dones que homes** per a aquestes placés. A la inversa passa en el cas del personal eventual, en què el 30 % són dones i el 70 % són homes. Del total de la plantilla de la corporació, els homes representen el 38 % del personal, per tant, **la contractació de personal eventual és marcadament masculina**.
- Increment de personal eventual amb la contractació d'homes.
- Les àrees amb més personal adscrit són, per ordre, l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social i l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns.
- **Tres de les nou àrees tenen una presència de dones superior al 70 %**: l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social, l'Àrea de Cultura i l'Àrea de Desenvolupament Econòmic, Turisme i Comerç.
- L'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns, l'Àrea d'Infraestructures i Espais Naturals i l'Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial tenen una composició equilibrada de dones i homes.
- **Entre el personal de suport als òrgans de govern és on hi ha un percentatge més elevat d'homes (70 %) que de dones (30 %)**. Aquest desequilibri entre homes i dones ha augmentat, l'any 2014 hi havia una composició equilibrada (45 % dones i 55 % homes).
- **Del total de dones que treballen a la Diputació de Barcelona, el 25,86 % ho fan a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social**, mentre que **del total d'homes el 25,69 % ho fan a l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis interns**.

06. Plantilla

- En sis direccions o gerències el percentatge de dones, supera el 80 %:

Coordinació d'Estratègia Corporativa i Concertació Local

Secretaria General

Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social

Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial

Direcció de Serveis de Formació

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

- La majoria de contractacions temporals s'han fet a l'Àrea de Cultura (Gerència de Biblioteques) i a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social (Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i RESPIR), majoritàriament contractacions de dones. Per contra, a la Gerència de Serveis d'Infraestructures Viàries i Mobilitat la majoria de contractacions són d'homes (72,97 %).

- La mitjana d'edat de les persones empleades que ocupen destinacions de plantilla és de cinquanta anys, amb independència del seu sexe. Ha augmentat respecte a la diagnosi de 2014 (quaranta-set anys en les dones i quaranta-vuit anys en els homes).

- La proporció de dones és superior a la d'homes en totes les franges d'edat de les destinacions de plantilla, a excepció del tram de divuit a vint-i-quatre anys, en què només hi ha dues persones. No obstant això, les diferències per trams d'edat són només d'un 2 % a un 3 %. Destaca que entre els trenta-sis i els cinquanta-cinc anys, la presència de dones pràcticament duplica la dels homes.

- La mitjana d'edat de les persones empleades nomenades amb caràcter temporal és de 43,2 anys en les dones i de 42,4 anys en els homes.

- La mitjana d'edat del personal eventual és de 47,8 anys en les dones i de 48 anys en els homes.

- Més de la meitat de les persones empleades que ocupen destinacions de plantilla tenen una antiguitat d'entre onze i trenta anys, i aquesta dada coincideix amb l'obtinguda a la diagnosi de 2014.

- Vuitanta persones empleades en situació monoparental (87,50 % dones i 12,50 % homes).

07.01. Cultura i política d'igualtat de gènere: comunicació i difusió

- **Augmenta la percepció entre el personal que la corporació té en compte la igualtat de gènere** en l'organització interna i les polítiques de personal (del 50 % al 73 % entre 2014-2019).
- **La gran majoria del personal sap que la Diputació de Barcelona disposa d'un pla d'igualtat de gènere (87 %), però només l'ha consultat un terç del total (31 %).**
- La incidència de la necessitat d'un pla d'igualtat de gènere s'ha incrementat des de 2014. Si bé aleshores ja el 74 % considerava que un pla d'igualtat de gènere era necessari per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en l'enquesta d'avaluació del I Pla d'igualtat de gènere aquesta percepció arriba al 96 %.
- **El document del pla ha tingut una difusió limitada entre la plantilla.** No es va fer arribar a tot el personal, i els mitjans seleccionats per a la seva difusió posterior van ser insuficients perquè esdevingués un document fàcilment consultable.
- Hi ha un **col·lectiu significatiu de persones que no coneix o bé no percep algunes actuacions com a pròpies del pla.**
- **Tot i que un 89 % de les persones enquestades afirmaven conèixer la campanya «Per la igualtat tu marques la diferència», la plantilla té un coneixement baix de les actuacions.**
- **El 78 % del personal enquestat coneix les mesures de conciliació** de la Diputació de Barcelona; i **considera que la corporació afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar i personal.**
- Tres de cada quatre persones enquestades no saben qui és la persona referent d'igualtat del servei. Només el 15 % en coneix les funcions. Hi ha poca visibilitat de la xarxa de referents i manquen directrius estratègiques —objectius, accions...—, funcions, rols i tasques. El grup de referents és heterogeni; no hi va haver cap procés sistematitzat ni protocol·litzat per a la selecció de la figura referent.
- **El pressupost destinat a programes orgànics de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i de la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania ha augmentat** en el mandat actual: durant el mandat 2011-2015 s'hi van destinar 10.596.707 euros, mentre que des de 2016 fins al mes de juny de 2022, s'hi han destinat un total de **18.853.241 euros.**
- Inclusió de **clàusules de foment de la igualtat** en la contractació de les empreses proveïdores de la Diputació de Barcelona en el foment de la igualtat de dones i homes.
- En l'àmbit intern, la Diputació de Barcelona no té una persona tècnica d'igualtat de gènere adscrita a la Direcció de Serveis de Recursos Humans que vetlli per la implementació del Pla d'igualtat de gènere i impulsi la incorporació de la perspectiva de gènere a la corporació en tot el que pertorqui a aquesta direcció.

07.02. Segregació vertical

• Distribució dels empleats i les empleades que ocupen destinacions de plantilla segons els nivells de responsabilitat:

- **Habilitació nacional:** tres persones (tresorer, interventor i secretària general).
- **Alta direcció:** quaranta-nou persones, 53,06 % dones i 46,94 % homes. S'ha reduït el personal en aquest nivell: a la diagnosi de 2014 hi havia noranta-nou persones (34 % dones i 65 % homes). **Tot i que en l'actualitat hi ha més dones que homes, si es té en compte que a la corporació hi ha un 62 % de dones i un 38 % d'homes, continua sent més gran la representativitat dels homes en aquest nivell de responsabilitat.**
 - A la diagnosi de 2014 els homes tenien més presència que les dones a totes les àrees; en l'actualitat, aquesta situació ha variat, i s'ha detectat un canvi de tendència.
 - A l'Àrea de Presidència és on es concentra més personal d'alta direcció, vuit dones i sis homes. Si tenim en compte el nombre, hi ha més homes a les àrees de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns i d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial.
 - El personal d'alta direcció s'ha reduït. Tot i aquest canvi, si es té en compte la proporcionalitat de cada sexe a la corporació, hi continua havent més homes que dones en la majoria de gerències, i només hi ha una composició equilibrada a les àrees en què el nombre de personal directiu es redueix a tres persones (dues dones i un home). Tan sols l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social sembla que té més dones directives que homes.
- **Cap de servei o d'oficina:** noranta-nou persones (49,49 % dones i 50,50 % homes). A la diagnosi de 2014 hi havia vuitanta-set persones (49,42 % dones i 50,57 % homes), i no ha variat el percentatge des d'una perspectiva de gènere, tot i que hi ha actualment dotze persones més que ocupen aquest nivell de responsabilitat.
 - Més presència d'homes a l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns, a l'Àrea d'Infraestructures i Espais Naturals i a l'Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial.
- **Cap de secció:** cent disset persones (67,5 % dones i 32,5 % homes). A la diagnosi de 2014 hi havia noranta-sis persones (57,3 % dones i 42,7 % homes).
 - Àrees amb més presència de dones: Àrea de Presidència, Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social i Àrea de Cultura.
 - Àrees amb més presència d'homes: Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns i l'Àrea d'Infraestructures i Espais Naturals.
- **Cap de subsecció:** trenta-set persones (64,9 % dones i 35,2 % d'homes). A la diagnosi de 2014 hi havia noranta-sis persones (57,3 % dones i 42,7 % homes), per tant, ha augmentat la presència de les dones en aquest nivell.
- **Cap d'unitat:** 233 persones (57,5 % dones i 42,5 % homes) amb la qual cosa es manté la proporció de dones i homes que hi havia a la diagnosi de 2014.
- **Llocs singulars:** 294 persones (59,2 % dones i 40,8 % homes). Tot i que hi ha més dones que homes, si es té en compte la presència d'ambdós sexes a la plantilla, hi ha una representació lleugerament superior d'homes que de dones.

07.02. Segregació vertical

- **Llocs base:** 2.722 [63,4 % dones i 36,6 % homes]. A la diagnosi de 2014 hi havia 2.771 persones [63,04 % dones i 36,95 % homes].
 - Àrees amb més del 70 % de dones: Àrea de Presidència, Àrea de Desenvolupament Econòmic, Turisme i Comerç, Àrea de Cultura, Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social.
 - Àrees amb més representació d'homes: Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis, Àrea d'Infraestructures i Espais Naturals i Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial.
- **Distribució de la plantilla en funció del grup professional:**
 - **Més de la meitat de la plantilla pertany als grups A1 i A2.** Les agrupacions professionals és el grup amb menys personal adscrit.
 - **El grup A2 és molt feminitzat i el grup C1 molt masculinitzat.**

07.03. Segregació horitzontal

- **A totes les categories menys a la d'oficial, hi ha més dones que homes.**
- La presència de **persones tècniques superiors** en totes les àrees és similar, excepte a l'Àrea d'Acció Climàtica, en què el 100 % de les places d'aquesta categoria estan ocupades per homes.
- El nombre de **persones tècniques mitjanes** és significativament més elevat a les àrees de Cultura i Igualtat i Sostenibilitat Social.
- A l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social és on significativament hi ha més dones que homes com a **tècniques auxiliars**.
- A la **categoria d'administratiu/va** hi ha significativament **més dones que homes** a en totes les àrees.
- A la **categoria d'oficial/la**, **el nombre d'homes és majoritari**, i és poc representativa la presència de les dones, que principalment estan adscrites a l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns i a l'Àrea d'Infraestructures i Espais Naturals.
- Les categories **d'ajudant/a i d'operari/a de servei** es concentren a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social, **en la qual la majoria són dones**.

07.04. Selecció, promoció i provisió

- **Selecció:** la majoria dels nomenaments han estat per suplències [73,3 % dones i 27,7 % homes].
 - **Nomenaments temporals:** el 47,4 % són de dones i el 52,6 % d'homes. Tenint en compte la presència d'ambdós sexes a la corporació, es fan més nomenaments temporals a homes.
 - **Nomenaments en plaça vacant:** el 67,8 % són de dones i el 32,2 % d'homes, i es contracten més dones.
- **Provisió:** a les convocatòries de concurs de mèrits i lliure designació, s'hi ha presentat més dones, mentre que en el concurs específic la participació és equilibrada.
 - **Tipologia del lloc:** als llocs de caràcter assistencial, de tècnics i d'administratius hi ha més participació de dones, mentre que aquesta situació s'inverteix als llocs d'oficis.
 - **Tipus de jornada:** les dones es presenten majoritàriament als llocs de jornada general i ampliada, mentre que als llocs que tenen assignada la plena dedicació s'hi presenten més homes.
 - El 64 % de becaris/àries són dones.
- **Promoció interna:** 48 % dones i 52 % homes. A la Diputació de Barcelona hi ha un 62 % de dones i un 38 % d'homes, per tant, **s'han proposat molts més homes que dones**. Això es deriva, en part, del fet que **les dones es presenten en menys percentatge que el que representen a la corporació, mentre que els homes es presenten en un percentatge superior**.
 - Han promocionat a un grup superior un 6,7 % del total de dones i un 11,7 % del total d'homes. A la diagnosi de l'any 2014 va promocionar el 3,1 % del total de dones i l'1,7 % del total d'homes de la plantilla de la corporació. S'observa un increment en ambdós sexes, però és més pronunciat en el cas dels homes.
 - El gruix de la promoció s'ha produït en el passi del subgrup C2 a C1.
 - **Concurs de mèrits:** 74,1 % dones i 25,9 % homes. **Als llocs tècnic als administratius, la majoria són dones, mentre que als llocs d'ofici no hi ha cap dona proposada tot i haver estat admeses tres dones en aquestes convocatòries.**
 - **Concurs específic:** 73,7 % dones i 26,3 % homes. **Hi ha més dones que homes proposades com a comandament intermedi, per contra, com a encarregat/da només hi ha homes.**
 - **Lliure designació:** 69,7 % dones i 30,3 % homes. Composició equilibrada als diferents llocs, a excepció dels llocs de secretariat, en què només hi ha dones.
- **El 74 % de les persones empleades** enquestades en l'avaluació del I Pla d'igualtat de gènere **estan d'acord amb l'afirmació que homes i dones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per accedir als processos de promoció de personal. No obstant això:**
 - El 51 % creu que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de direcció i comandament.

07.04. Selecció, promoció i provisió

- El 77 % creu que determinades obligacions personals familiars poden influir negativament en la del personal promoció professional.
- El 34 % del personal creu que la seva necessitat de conciliació personal familiar el perjudica a l'hora de promocionar, enfront del 55 % que considera que no el perjudica una, resposta que ha augmentat respecte al 2015 (48 %).

07.05. Condicions laborals

- **Personal fix:** 59 % dones i 41 % homes. Tenint en compte el percentatge de presència de cada sexe a la corporació, **hi ha lleugerament més homes que dones fixes.**
- **Personal temporal:** 65,1 % dones i 34,9 % homes.
- Els homes tenen més jornades de 37,5 hores que les dones, i les dones tenen més jornades de 35 hores que els homes.
- Entre el personal que ocupa destinacions de plantilla, les jornades més assignades són intensiu matí de 35 hores [66,3 % dones i 33,7 % homes] i ampliat partit de 37,5 hores [65,2 % dones i 34,8 % homes], en ambdues hi ha més presència de dones que d'homes.
- Entre el personal amb caràcter temporal, en totes les tipologies de jornada i horari hi ha més presència de dones que d'homes, a excepció de les jornades torn ampliat continuat [TC]: de 37,5 hores i ordinari matí a extingir [OM]: 37,5 hores, que s'assigna més a homes.

07.06. Formació

Formació general:

- Del total de persones acreditades, el 69 % són dones i el 31 % són homes.
- Als grups de classificació A1, A2, C1 i C2, el percentatge de dones que es forma és més gran que el d'homes, i el grup A2 és en el qual aquest percentatge és més elevat. A la resta de grups no hi ha diferència entre ambdós sexes.
- La formació presencial s'ha reduït a un 2 % en ambdós sexes. Els homes fan més formació en videoformació i en línia que les dones, i les l'han fet més en modalitat videoformació. La formació només en línia la fan ambdós sexes de la mateixa manera.
- La formació per a capacitació directiva l'han fet 374 persones: 67,1 % dones i 32,9 % homes.
- La formació de màster o postgrau l'han feta setze persones, 62,5 % dones i 37,5 % homes, i aquests percentatges corresponen als del total de la plantilla. D'aquestes persones, deu tenen categoria A1 [62,55 %, de les quals el 70 % són dones i el 30 % són homes].

Formació amb perspectiva de gènere:

- La fan majoritàriament dones [74 % dones i 26 % homes].

07.06. Formació

- Del total de dones que van fer la formació, al 19,6 % no se'ls va acreditar, mentre que, en el cas dels homes, el percentatge fou d'un 25,6 %.
- La baixa de persones que sol·liciten formació en perspectiva de gènere i la que finalment la fa és molt elevada, independentment del sexe en canvi, aquesta disminució, quan es tracta del global de la formació, és molt inferior.

07.07. Retribució

- La presència de les dones és majoritària a tots els trams salarials.
- El personal eventual es concentra als trams salarials més elevats, on hi ha més homes que dones.
- Disminució del personal amb retribució dins del tram fins a 1.500 € respecte a la diagnosi de 2014, a conseqüència a l'increment salarial que s'ha produït cada any des de 2014.
- **Del tram salarial fins a 1.500 €, la majoria de les persones amb un salari inferior són dones que treballen a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat.**
- Del tram salarial de més de 4.500 € la majoria del personal és a l'Àrea de Presidència [setze dones i deu homes]. A l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns [vuit dones i vint homes], la majoria del personal està adscrit a Intervenció General [quatre dones i sis homes]. A l'estructura política hi ha dues dones i deu homes.
- Pel que fa a la **distribució dels trams retributius per lloc de treball:**
 - En el tram entre 2.501 € i 3.500 € hi ha una diferència significativa en ambdós sexes en llocs de cap d'unitat (més homes que dones en les destinacions de plantilles), i en llocs singulars (més dones que homes en les destinacions de plantilla). Del personal nomenat amb caràcter temporal tant en els llocs singulars com els llocs base hi ha més presència de dones.
 - Del tram retributiu entre 3.501 € i 4.500 € del personal de plantilla, proporcionalment el lloc de cap de secció l'ocupen més dones que homes, mentre que el de cap de servei o oficina i els llocs singulars els ocupen més homes.
 - **Del tram retributiu de més 4.500 € del personal de plantilla, la majoria són homes** que ocupen llocs d'alta direcció, cap de servei o oficina i llocs singulars. En el personal eventual, hi ha vint-i-tres tècnics superiors que ocupen llocs d'alta direcció.
- **Bretxa salarial:** la mitjana salarial mensual és similar en ambdós sexes, però en el cas del personal eventual s'incrementa la mitjana en els homes (llocs amb més retribució i més presència masculina).
- **Complements retributius rebuts per empleats i empleades que ocupen destinacions de plantilla:**
 - **Serveis extraordinaris:** 58,7 % homes i 41,3 % dones. La majoria de personal que ha fet aquests serveis està adscrit a l'Àrea de Recursos Humans, Hisenda i Serveis Interns (la majoria homes), i a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social (la majoria dones).

07.07. Retribució

- **Dissabtes:** percebut majoritàriament per les dones adscrites a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social, concretament a la Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i Respir, i per les adscrites a l'Àrea de Cultural, més concretament a la Gerència de Serveis de Biblioteques.
 - **Diumenges i festius:** percebut majoritàriament per dones (76 %), la majoria de les quals adscrites a l'Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social i, en concret a la Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i Respir.
 - **Nocturnitat per hores:** percebut majoritàriament per homes (71,2 %). Tots de la Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i Respir.
 - **Localitzacions:** percebut majoritàriament per homes (98,5 %), per de la Direcció de Serveis d'Edificació i Logística.
- En el cas del personal temporal, tots els complementos els perceben majoritàriament dones.

07.08. Salut laboral

• Activitats formatives:

- **Vint-i-cinc accions formatives** en matèria de prevenció de riscos laborals amb un nombre diferent d'edicions: 4.434 persones, 2.606 dones (58,77 %) i 1.828 homes (41,22 %).
 - **La participació dels homes és superior en quinze accions formatives vinculades a sectors laborals masculinitzats:** destaquen tres accions formatives al Pla d'informació i vigilància per la prevenció d'incendis forestals, i un taller de prevenció davant de trastorns musculoesquelètics impartit a personal del Parc Mòbil i a la Plataforma de Distribució Logística.
 - L'acció formativa «Prevenció davant de contagis per coronavirus a la feina sars-cov-2» és de la qual s'han fet més edicions (159). L'han feta 722 persones (54 % dones i 46 % homes).
 - En preguntar si es creu que a les accions informatives sobre salut i riscos laborals es té en compte la salut física i psicosocial diferenciada d'homes i dones, el 46 % de les persones enquestades no sap respondre, un 34 % creu que sí que tenen en compte la salut física i psicosocial diferenciada, i un 20 % considera que poc o gens. 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.
- **Presència al lloc de treball:** el total de dies de no assistència a la feina és de 81.345,23, en el cas de les dones 53.493,4 dies, i en el dels homes 27.851,8 dies.
- Empleats i empleades que ocupen destinacions de plantilla:
 - **Els homes tenen més dies de no assistència al lloc de treball per causa d'un accident de treball que les dones.**
 - **El nombre de dies per incapacitat temporal en el cas de les dones dobla el dels homes, però tenint en compte el percentatge d'empleats i empleades de cada sexe, la incidència és més gran en els homes.**

07.08. Salut laboral

– Empleats i empleades nomenats amb caràcter temporal:

- Tenen **més accidents de treball els homes.**

- Els dies de no assistència per incapacitat temporal és similar en dones i homes.

• **Accidents de treball** (exclosos els casos per COVID):

192 accidents, cent sis en dones (55,20 %) i vuitanta-sis en homes (44,79 %).

– La majoria dels accidents amb baixa s'han produït al lloc de treball (no in *initinere*).

– Les dones han tingut més accidents de treball amb baixa *initinere*, mentre que els homes n'han tingut més no *initinere*.

– La majoria dels accidents sense baixa s'han produït al lloc de treball (no in *initinere*).

– Les dones han tingut més accidents de treball sense baixa tant *initinere* com no *initinere*.

– La causa d'accident laboral més freqüent en dones i homes ha estat la no *initinere*: **el sobreesforç físic sobre el sistema musculoesquelètic, que en el cas de les dones ha estat sense baixa i en el dels homes amb baixa, majoritàriament.**

• **No s'ha produït cap malaltia professional.**

• **Només el 26 % de les persones enquestades afirma conèixer les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància.**

• **Impacte psicosocial de la COVID-19 a la Diputació de Barcelona:**

– El 31 % de la plantilla valora que la pandèmia ha tingut un grau d'afectació personal negatiu alt o molt alt, i el col·lectiu sanitari, majoritàriament femení, ha estat el més afectat (54,59 %).

– L'estress afecta més les dones d'entre quaranta-cinc i cinquanta-nou anys, amb càrregues familiars i que treballen de manera presencial.

– Les dones pateixen més símptomes fisiològics, cognitius i emocionals.

• **Assetjament psicosocial:**

– Des de l'OPRL s'ha informat sobre el Protocol d'intervenció en l'àmbit dels riscos psicosocials a dotze dones (54,54 %) i deu homes (45,45 %).

– S'han obert deu investigacions en el marc d'aquest protocol, set de les quals a instància d'empleats o empleades i tres d'ofici. (en una es va concloure que hi havia indicis d'assetjament).

– D'aquestes deu investigacions, la queixa assetjament psicosocial ha recaigut sobre vint-i-tres persones, dotze dones i onze homes.

07.09. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

- El **78 % del personal coneix les mesures de conciliació de la corporació** i considera que l'organització afavoreix les possibilitats de conciliar vida familiar, personal i laboral.
- El **59 % del personal considera que aquestes mesures són adequades i suficients**, amb un clar increment respecte el 2014, que era del 32 %.
- El **75,3 % dels permisos que suposen la no presència al lloc de treball han estat atorgats a dones** [6.002 permisos] i el 24,7 % a homes [1.964 permisos].
 - Les dones continuen sent les persones que sol·liciten més permisos, i ha augmentat el percentatge un 1,3 % respecte al 2014.
 - El permís més atorgat és el de reconeixement mèdic propi.
 - El permís per atendre un familiar no l'ha sol·licitat cap home.
- Els permisos més sol·licitats pel personal que ocupa destinacions de plantilla vinculats a més flexibilitat són el de flexibilitat addicional de seixanta minuts i el de flexibilitat d'una hora en l'entrada i la sortida del lloc de treball, sol·licitats majoritàriament per dones.
- **Les dones sol·liciten majoritàriament les reduccions de jornada (més del 70 %).**
- Excedències per motiu de conciliació:
 - L'excedència per cura de fills o filles l'han demanat dues dones i dos homes.
 - L'excedència per cura de familiar l'ha demanat un home.
 - L'excedència per violència de gènere no s'ha demanat.

07.10. Assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

- 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** segons les dades recollides en l'enquesta de l'avaluació del I Pla d'igualtat de gènere.
 - Tot i així, un 44 % afirma haver sentit comentaris masclistes per part del personal de la Diputació.
- El **81 % de les persones afirma que mai s'ha sentit discriminat/da** per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- La difusió del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina s'ha fet a través de:
 - Campanya de comunicació.
 - Formació: 1.268 empleats i empleades, 913 dones i 355 homes.
 - Acollida que fa l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.
 - El 64 % del les persones desconeix aquest protocol.
- El **62 % de les persones enquestades no sabia on adreçar-se en cas de conèixer alguna situació d'assetjament**. Aquest resultat millora el del 2014, en què el desconeixement era del 70 %.

07.10. Assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

- S'han obert **quatre investigacions** en el marc d'aquest protocol, tres de les quals a instàncies d'empleades i un d'ofici. En tots els casos la **persona o les persones que han manifestat patir l'assetjament han estat dones, i les persones sobre les quals ha recaigut la queixa d'assetjament han estat homes.**

07.11. Teletreball

- Les dones ocupen més llocs teletreballables que els homes (67,9 % dones i 32,1 % homes).
- Els homes ocupen més llocs presencials (56,3 % dones i 43,7 % homes), si es té en compte el percentatge total de la corporació.
- Els llocs presencials mixtos estan ocupats en consonància amb els percentatges de dones i homes a la corporació (62,6 % dones i 37 % homes).
- El Pla personal de treball el tenen aprovat més dones que homes (68 % dones i 32 % homes).
 - Els llocs base i els de comandament estan ocupats lleugerament per més dones que homes, mentre que els llocs singulars mantenen el percentatge de dones i homes a la Diputació de Barcelona.
 - El Pla personal de treball el tenen aprovat més dones que homes en tots els trams d'edat, a excepció del tram entre els vint-i-cinc i els trenta-cinc anys, en què hi ha un percentatge de dones i homes en consonància amb la seva representació a la corporació.
 - Per trams d'antiguitat, hi ha més dones que homes que tenen el pla personal de treball aprovat, i aquesta majoria és més significativa en els trams de menys d'un any i en el de més de quaranta anys d'antiguitat.
 - La majoria de les persones amb el Pla personal de treball aprovat són dones, amb independència de la seva ciutat de residència.
 - De les persones que tenen aprovat un quart dia de teletreball, el 75 % són dones i el 25 % homes.
- En la modalitat de teletreball presencial mixt i en la modalitat teletreballable, la majoria de persones tenen aprovats tres dies de teletreball amb independència del sexe.

PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA DETECTATS A LA DIAGNOSI

La diagnosi analitza onze àmbits d'actuació:

- Cultura i política d'igualtat de gènere: comunicació i difusió.
- Segregació vertical.
- Segregació horitzontal.
- Selecció, promoció i provisió.
- Condicions laborals.
- Formació.
- Retribució.
- Salut laboral.
- Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Assetjament psicosocial i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Per a cada un d'aquests àmbits, es recull una síntesi dels aspectes que s'han considerat com a punts forts, i dels aspectes que són millorables:

Estructura política	
Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none"> • En general, hi ha paritat entre homes i dones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tres dels catorze partits judicials estan representats només per homes [Manresa, Vic i Vilafranca del Penedès].

Òrgans de representació	
Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none"> • Composició equilibrada de les organitzacions sindicals i de la Junta de Personal. 	

Plantilla	
Punts forts	Aspectes de millora
	<ul style="list-style-type: none"> • La contractació de personal eventual és marcadament masculina. • El personal de suport als òrgans de govern és majoritàriament masculí (70 %). • A la Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i RESPIR, la plantilla és majoritàriament femenina; per contra, la Gerència de Serveis d'Infraestructures Viàries i Mobilitat és majoritàriament masculina. • La majoria del personal en situació monoparental són dones.

Cultura i política d'igualtat de gènere	
Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none"> • El personal afirma que la corporació té en compte la igualtat de gènere en l'organització interna i les polítiques de personal, i sap que hi ha el Pla d'igualtat de gènere. • La majoria del personal coneix la campanya «Per la igualtat tu marques la diferència» i les mesures de conciliació de la Diputació de Barcelona; i considera que la corporació afavoreix les possibilitats de conciliar la vida familiar i la personal. • Augment del pressupost destinat a programes dels orgànics de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i de la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania. • Inclusió de clàusules de foment de la igualtat en la contractació de les empreses proveïdores de la Diputació de Barcelona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca difusió del document del Pla d'igualtat de gènere. • Hi ha accions del I Pla d'igualtat de gènere que la majoria del personal desconeix. • Desconeixement general i inactivitat de la xarxa de referents d'igualtat. • En l'àmbit intern, la Diputació de Barcelona no té una persona tècnica d'igualtat de gènere adscrita a la Direcció de Recursos Humans que vetlli per la implementació del Pla d'igualtat de gènere i impulsi la incorporació de la perspectiva de gènere a la corporació en tot el que pertorqui a aquesta direcció.

Segregació vertical

Punts forts	Aspectes de millora
	<p>Hi ha segregació vertical: als llocs de més responsabilitat hi ha més homes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Com a alta direcció, cap de servei, cap d'oficina, cap d'unitat i llocs singulars hi ha més presència d'homes.• Com a cap de secció, de subsecció i al lloc base la presència de dones és lleugerament superior.• Als grups polítics hi ha dotze dones i dos homes.

Segregació horitzontal

Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none">• La presència de persones tècniques superiors a totes les àrees és similar.	<ul style="list-style-type: none">• Hi ha segregació horitzontal en categories específiques (oficial/la, administratiu/va, tècnics/es auxiliars). S'h reproduïxen els rols de gènere presents a la societat.

Selecció, promoció i provisió	
Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none"> • Lliure designació: composició equilibrada als diferents llocs, a excepció dels llocs de secretariat, als quals només hi ha dones. • La majoria del personal opina que homes i dones tenen les mateixes possibilitats i oportunitats per accedir als processos de promoció del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • A les convocatòries de provisió, s'hi reproduïxen els rols de gènere presents a la societat (als llocs de caràcter assistencial i personal administratiu hi ha més participació de dones, mentre que als llocs d'oficis hi ha més homes). • Promoció interna: s'han proposat molts més homes que dones. • Concurs de mèrits: als llocs tècnics i als administratius, la majoria són dones, mentre que als llocs d'ofici no hi ha cap dona proposada, tot i que tres dones han estat admeses en aquestes convocatòries. • Concurs específic: hi ha més dones que homes proposats com a comandament intermedi; per contra, com a persones encarregades només hi ha homes. • No obstant això, la meitat del personal creu que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de direcció i comandament i que determinades obligacions personals o familiars poden influir negativament en la promoció professional.

Condicions laborals	
Punts forts	Aspectes de millora
<ul style="list-style-type: none"> • Diferents tipologies de jornada laboral sense diferència significativa per sexes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha lleugerament més homes que dones contactats com a personal fix, mentre que hi ha lleugerament més dones que homes amb contractació temporal.

Aquests resultats han servit per dissenyar i establir els objectius i les accions per elaborar el II Pla d'igualtat de gènere que es presenta a continuació, amb la finalitat de revertir les possibles desigualtats detectades.

Així doncs, el II Pla d'igualtat de gènere (2024-2027) es constitueix com l'eina fonamental per continuar treballant en l'eliminació de les possibles desigualtats de gènere i la promoció de la igualtat entre dones i homes a la Diputació de Barcelona durant aquest període de temps.





OBJECTIUS I PLA D'ACTUACIÓ

El II Pla d'igualtat de gènere recull el conjunt de mesures que s'han d'adoptar per assolir la igualtat efectiva entre les dones i els homes que treballen a la Diputació de Barcelona.

L'objectiu general d'aquest pla és **promoure una estratègia per assolir la igualtat real de les dones i els homes en els àmbits interns de la corporació per eliminar els possibles estereotips, les actituds i els obstacles que en dificulten l'assoliment**. Referma el compromís institucional de promoure el valor de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'organització interna de la corporació com un eix vertebrador de planificació estratègica.

La consecució d'aquest objectiu general es desenvolupa en un pla d'actuació amb uns eixos estratègics, uns objectius específics i unes accions que responen als resultats obtinguts mitjançant el diagnòstic citat.

Així doncs, el **II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona** s'estructura en l'esmentat pla d'actuació, el qual **es desenvolupa per mitjà de sis eixos estratègics mitjançant un total de quaranta-sis accions** planificades durant el període dels anys compresos entre el 2024 i el 2027. Cadascun d'aquests eixos estan relacionats amb els àmbits temàtics analitzats al document de diagnòstic.

Eixos estratègics					
Eix estratègic 1	Eix estratègic 2	Eix estratègic 3	Eix estratègic 4	Eix estratègic 5	Eix estratègic 6
Cultura i política d'igualtat de gènere	Selecció, promoció i provisió	Usos del temps, cures i corresponsabilitat	Salut i condicions de treball	Assetjament sexual i violències masclistes	Retribució
14 accions	6 accions	6 accions	9 accions	6 accions	5 accions
Total					46 accions

Eix estratègic 1: cultura i política d'igualtat de gènere a la Diputació de Barcelona (14 accions)

Accions que consolidin elements interns corporatius i que assegurin la integració del principi de la igualtat entre dones i homes en el conjunt de la Diputació de Barcelona.

Objectius específics	
1.	Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere (5 accions).
2.	Dotar dels recursos necessaris per desplegar i supervisar el II Pla d'igualtat (2 accions).
3.	Fomentar la transversalitat de gènere a la corporació (3 accions).
4.	Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexistes (4 accions).

Eix estratègic 2: selecció, promoció i provisió (6 accions)

Accions que minimitzin la segregació horitzontal i la vertical presents a l'organització.

Objectius específics	
1.	Augmentar l'equilibri entre ambdós sexes a les gerències o els serveis en què s'hagi detectat segregació horitzontal (3 accions).
2.	Augmentar la representativitat de les dones als llocs de treball les funcions dels quals comportin un exercici de responsabilitat (3 accions).

Eix estratègic 3: usos del temps, cures i conciliació (6 accions)

Accions que facilitin l'encaix de la vida laboral, personal i familiar del personal de la corporació, sens perjudici del desenvolupament professional.

Objectius específics	
1.	Fomentar l'ús de les mesures de conciliació, especialment dels empleats homes de la Diputació de Barcelona (6 accions).

Eix estratègic 4: salut i condicions laborals (9 accions)

Accions per reforçar la qualitat de vida del personal de la Diputació de Barcelona.

Objectius específics	
1.	Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere [7 accions].
2.	Valorar la idoneïtat de les iniciatives de les mesures socials tenint en compte la perspectiva de gènere [2 accions].

Eix estratègic 5: assetjament sexual i violències masclistes (6 accions)

Accions per fomentar que la Diputació de Barcelona continuï sent un entorn laboral lliure de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Objectius específics	
1.	Sensibilitzar i informar el personal en matèria de prevenció i actuació entorn de la violència masclista [5 accions].
2.	Enfortir les eines per a la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere al personal de la corporació [1 acció].

Eix estratègic 6: retribució (5 accions)

Accions per eliminar qualsevol possible discriminació retributiva.

Objectius específics	
1.	Aprofundir en l'anàlisi del sistema retributiu de la Diputació de Barcelona amb perspectiva de gènere a l'efecte de reduir qualsevol possible discriminació retributiva [5 accions].

Cal puntualitzar que, tot i que el pla s'estructura en diferents àmbits temàtics que es presenten de manera separada per eixos, aquests eixos estan relacionats entre si, fet que implica que el desenvolupament d'un eix concret pot contribuir a assolir altres objectius definits a la resta d'eixos.

A continuació s'adjunta la descripció concreta i detallada dels sis eixos estratègics. Convé ressaltar que cada un d'aquests eixos es desenvolupa amb un objectiu general que pot desglossar-se en altres objectius més específics. Al mateix temps, cada objectiu específic recull accions per poder-lo

dur a terme, i s'especifica la gerència o el servei responsable, i també la seva possible execució.⁵

Per a cada acció, es fixen uns indicadors de seguiment i d'avaluació amb la finalitat d'analitzar l'impacte de l'acció.

Finalment, cal remarcar que un cop s'hagin desenvolupat i mesurat les accions, es farà un informe del pla d'actuació que determinarà el grau d'assoliment dels objectius per a cadascun dels eixos.

EIX ESTRATÈGIC 1: CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Consolidar elements interns corporatius que assegurin la integració del principi de la igualtat entre dones i homes en el conjunt de la Diputació de Barcelona.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
1.1. Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere	1.1.1. Elaborar una declaració explícita sobre la igualtat entre dones i homes en el si de l'organització	Direcció Serveis de RH	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Elaboració d'una declaració explícita sobre la igualtat entre homes i dones (Sí/No)
	1.1.2. Visibilitzar, mitjançant fórmules comunicatives potencialment efectives, els documents i les accions rellevants del II Pla d'igualtat de gènere entre tot el personal de la corporació	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Direcció Serveis de RH	<p>Percentatge d'accions del II Pla sobre les quals s'han fet accions comunicatives</p> <p>A partir d'una enquesta (al final del mandat) al conjunt de la plantilla: percentatge de la plantilla que coneix els documents / les accions rellevants del II Pla d'igualtat (distingint entre homes i dones)</p> <p>Percentatge de la plantilla que ha consultat/utilitzat els documents / les accions rellevants del II Pla d'igualtat (distingint entre homes i dones)</p>

⁵ La participació de les diferents àrees en les accions que es detallen al pla s'ha d'entendre sens perjudici de les possibles modificacions organitzatives que es puguin produir en el futur.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
	1.1.3. Actualitzar el web del Pla d'igualtat de gènere a IntraDiba, amb tota la informació referent al pla (acords de la Comissió, diagnosi, seguiment, etc.) amb un llenguatge inclussiu lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Direcció Serveis de RH Àrea de Feminismes i Igualtat	
	1.1.4. Dissenyar un pla de formació específic d'igualtat de gènere per a tota la plantilla, els càrrecs electes, la Junta de Personal i la representació sindical	Direcció Serveis de Formació	Àrea de Feminismes i Igualtat	Pla de formació dissenyat (Sí/No)
	1.1.5. Implantar un pla de formació específic d'igualtat de gènere per a tota la plantilla, els càrrecs electes, la Junta de Personal i la representació sindical	Direcció Serveis de Formació	Àrea de Feminismes i Igualtat	Percentatge d'assistència a les accions executades (desglossat per sexe, servei de procedència i categories professionals) Valoració de les accions formatives (desglossades per sexe, servei de procedència i categories professionals)
1.2. Dotar dels recursos necessaris per al desplegament i la supervisió del II Pla d'igualtat de gènere	1.2.1. Incloure en cada pressupost anual les partides de despesa que puguin derivar-se de les actuacions previstes al pla	<i>A concretar-Direcció Serveis Recursos Humans</i>	Direcció Serveis Planificació Econòmica	Existència de partides pressupostàries (Sí/No) Percentatge de la quantitat assignada al pla sobre el total del pressupost de la corporació Percentatge d'execució de la despesa assignada al pla
	1.2.2. Crear la figura d'una persona tècnica agent d'igualtat de gènere adscrita a la Direcció de RH que vetlli per implementar el pla i impulsï la incorporació de la perspectiva de gènere a la corporació en tot el que pertorqui a aquesta direcció	Direcció Serveis de RH [Subdirecció de Planificació i Selecció de RH]		Existència de la figura d'una persona tècnica d'igualtat de gènere (Sí/No) Nombre d'accions executades per la persona tècnica agent d'igualtat de gènere

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
1.3. Fomentar la transversalitat de gènere a la corporació	1.3.1. Protocol·litzar la figura de la persona referent d'igualtat de gènere (perfils, objectius, formació, accions, funcions, tasques, etc.)	Direcció Serveis RH	Àrea de Feminismes i Igualtat	<p>Protocol fet (Sí/No)</p> <p>Percentatge de persones referents que s'adequa a aquest estàndard del protocol</p> <p>Nombre d'accions formatives executades, adreçades a les persones referents d'igualtat</p> <p>Percentatge de persones referents d'igualtat que duen a terme les accions formatives dissenyades per elles mateixes</p> <p>Nombre d'accions (no formatives) executades per les persones referents d'igualtat, desglossades per àrees/gerències</p>
	1.3.2. Promoure clàusules socials sobre igualtat de gènere a la contractació pública	Servei de Contractació	Àrea de Feminismes i Igualtat	Nombre de plec de contractació d'empreses que tinguin un protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere
	1.3.3. Garantir la paritat de sexe entre les persones ponents dels actes institucionals que organitza la corporació, per complir el criteri de composició equilibrada definit a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març	<i>Pendent de fixar qui ho coordinarà / qui recopilarà la informació</i>		Percentatge d'actes institucionals amb paritat de sexe de les persones ponents (sobre el total d'actes institucionals)

* **Composició equilibrada** es defineix, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com 'la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 %.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
1.4. Consolidar i fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexistes	1.4.1. Actualitzar el llibre d'estil de la Diputació de Barcelona des d'una perspectiva de gènere inclusiva, lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme, i que sigui vinculant	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional Unitat Lingüística	Àrea de Feminismes i Igualtat	Llibre d'estil actualitzat (Sí/No) Decret sobre l'obligatorietat del llibre d'estil (Sí/No)
	1.4.2. Formar sobre l'ús d'un llenguatge (oral, escrit i visual) inclusiu, lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme a tota la plantilla, i especialment al personal vinculat a la Unitat Lingüística.	Direcció Serveis de Formació	Àrea de Feminismes i Igualtat Unitat Lingüística	Percentatge de persones de la Unitat Lingüística que han fet una formació sobre l'ús d'un llenguatge lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme Percentatge d'acreditacions, a la formació sobre l'ús d'un llenguatge lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme, respecte del total de la plantilla potencial que pot rebre la formació [desglossat per sexe, servei de procedència i categories professionals] Valoració de les accions formatives
	1.4.3. Actualitzar la imatge i la comunicació internes: web DIBA, IntraDiba, cartells, butlletins, etc., tot introduint un llenguatge inclusiu lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional		Web DIBA: actualitzacions fetes en perspectiva de gènere (Sí/No) IntraDiba: actualitzacions fetes en perspectiva de gènere (Sí/No) Butlletins interns: actualitzacions fetes en perspectiva de gènere (Sí/No)
	1.4.4. Assignar, a cada servei/gerència, una persona responsable de vetllar per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusius, lliures de masclismes, sexismes i androcentrisme	Unitat Lingüística	Àrea de Feminismes i Igualtat	Persona assignada (Sí/No)

EIX ESTRATÈGIC 2: SELECCIÓ, PROMOCIÓ I PROVISIÓ

Minimitzar la segregació horitzontal i la segregació vertical presents a l'organització.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
2.1. Augmentar l'equilibri entre ambdós sexes a les gerències o els serveis en què s'hagi detectat segregació horitzontal	2.1.1. Adoptar clàusules de desempat o altres mesures d'acció positiva a les gerències o els serveis amb una infrarepresentació de les dones segons la normativa vigent aplicable	Direcció Serveis de RH [Oficina Accés i Gestió de la Contractació]	Subdirecció, Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Percentatge de convocatòries de places amb inclusió de la clàusula de desempat
	2.1.2. Difondre les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball amb menys representació femenina en canals addicionals de difusió que comportin més divulgació sobre les dones: determinats col·legis professionals, universitats, associacions, etc., a més dels canals establerts legalment per les convocatòries de les administracions públiques*	Direcció Serveis de Recursos Humans [Subdirecció de Planificació i Selecció de RH i Oficina Accés i Gestió de la Contractació]	Gabinet Premsa i Comunicació amb coordinació de la Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Nombre i canals de difusió addicionals que comporten més divulgació entre les dones de les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball amb menys representació femenina Percentatge de candidatures de dones presentades per a aquestes convocatòries
	2.1.3. Donar cobertura als llocs de treball que restin vacants a conseqüència del fet que la persona que l'ocupa gaudeixi d'algun permís, alguna excedència o una altra situació d'absència justificada, o fruit d'una situació de baixa per incapacitat temporal, especialment en els col·lectius feminitzats, tenint en compte les necessitats manifestades pel servei on resti adscrit el lloc de treball	Direcció Serveis de RH [Oficina Accés i Gestió de la Contractació]		Percentatge de cobertura dels llocs de treball que restin vacants a conseqüència del fet que la persona que l'ocupa gaudeixi d'algun permís, alguna excedència o una altra situació d'absència justificada, o fruit d'una situació de baixa per incapacitat temporal, especialment en els col·lectius feminitzats, tenint en compte les necessitats manifestades pel servei on resti adscrit el lloc de treball

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
2.2. Augmentar la representativitat de les dones als llocs de treball les funcions dels quals comportin l'exercici de responsabilitat o comandament	2.2.1. Dur a terme accions formatives sobre l'empoderament a dones per promoure'n la presència en llocs directius i de comandament	Direcció Serveis de Formació	Àrea de Feminismes i Igualtat	Nombre d'accions formatives Percentatge de persones assistents a les accions formatives sobre l'empoderament de les dones (sobre el total de la plantilla o les persones assistents potencials)
	2.2.2. Incorporar mesures d'acció positiva als processos selectius de promoció a les gerències o els serveis en què hi hagi infrarepresentació de les dones, de conformitat amb el marc jurídic actual	Direcció Serveis de Recursos Humans [Subdirecció de Planificació i Selecció de RH]		Percentatge de processos selectius de promoció a les gerències o els serveis on hi hagi infrarepresentació de les dones amb inclusió de la clàusula de desempat
	2.2.3. Per als llocs de treball les funcions dels quals comportin l'exercici de responsabilitat o comandament, acreditar obligatòriament la realització de la formació obligatòria sobre igualtat de gènere que fixi la incorporació o el compromís de realitzar-la en el termini màxim de tres mesos des del nomenament	Direcció Serveis de RH [Oficina Accés i Gestió de la Contractació]	Direcció Serveis de Formació	Percentatge de persones que ocupen llocs de treball les funcions dels quals comportin l'exercici de responsabilitat o comandament que han dut a terme la formació

EIX ESTRATÈGIC 3: USOS DEL TEMPS, CURES I CORRESPONSABILITAT

Facilitar l'encaix de la vida laboral, personal i familiar del personal de la corporació, sens perjudici del desenvolupament professional.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
3. Fomentar l'ús de les mesures de conciliació, especialment per part dels empleats homes de la Diputació de Barcelona	3.1. Actualitzar la guia sobre usos del temps, cures i corresponsabilitat de la Diputació de Barcelona	Direcció Serveis de RH [Serv. Adm. RH – Subdirecció de Planificació i Selecció de RH]	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Actualització de la guia sobre els usos del temps, cures i corresponsabilitat (Sí/No) A partir d'una enquesta (al final del mandat): Percentatge de la plantilla que coneix la nova guia d'usos del temps, cures i corresponsabilitat (distingint entre homes i dones)
	3.2. Fer un estudi sobre la jornada laboral i la conciliació tenint en compte les noves directives europees sobre la matèria pendents d'incorporar a l'ordenament jurídic	Direcció Serveis de RH [Serv. Adm. RH - Serv. Rel. Col. i Suport Jurídic]		Elaboració de l'estudi sobre la jornada laboral i la conciliació (Sí/No) Nombre de mesures implementades que facilitin la conciliació de la plantilla sobre la base de l'estudi
	3.3. Fer diversos tallers sobre conciliació, corresponsabilitat i cures adreçades a direccions i serveis concrets de la corporació, adaptant-los a les seves casuístiques	Direcció Serveis de RH	Direcció Serveis de Formació Àrea de Feminismes i Igualtat	Percentatge de persones que han assistit als tallers Valoració mitjana dels tallers duts a terme
	3.4. Fer un estudi sobre noves fórmules de jornada de treball i conciliació dels col·lectius presencials	Direcció Serveis de RH [Serv. Administració de RH – Serv. Rel. Col. i Suport Jurídic]		Realització de l'estudi dels col·lectius presencials (Sí/No) Nombre d'actuacions implementades derivades de l'estudi

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
3. Fomentar l'ús de les mesures de conciliació, especialment per part dels empleats homes de la Diputació de Barcelona	3.5. Fer una campanya de divulgació dirigida principalment als homes de la corporació	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Àrea de Feminismes i Igualtat	Realització de la campanya de promoció de la corresponsabilitat als treballs de cures (Si/No) A partir d'una enquesta (especifica de la campanya o al final del mandat): Percentatge d'homes que coneixen la campanya de promoció de la corresponsabilitat als treballs de cures Percentatge anual d'homes que han gaudit de permisos vinculats a les cures i la corresponsabilitat [i comparació amb el valor inicial]
	3.6. Analitzar la disponibilitat d'espais corporatius que es puguin adaptar com a punt d'acollida [centre de dia o escola bressol]	Direcció Serveis d'Edificació i Logística	Direcció Serveis de RH	Realització de l'anàlisi de la disponibilitat d'espais corporatius [S/No]

EIX ESTRATÈGIC 4: SALUT I CONDICIONS DE TREBALL

Reforçar la qualitat de vida del personal de la Diputació de Barcelona.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
4.1. Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere	4.1.1. Dur a terme accions de sensibilització, al personal de la corporació, sobre la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones i els homes	Direcció Serveis RH (OPRL)	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Nombre d'accions de sensibilització Percentatge de persones assistents a les accions formatives executades [desglossat per sexe, servei de procedència i categories professionals] Valoració de les accions formatives [desglossades per sexe, servei de procedència i categories professionals]

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
4.1. Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere	4.1.2. Distribuir equips de protecció individual i roba de treball amb perspectiva de gènere que s'adaptin ergonòmicament a les característiques físiques de les dones	Direcció Serveis d'Edificació i Logística	Direcció Serveis RH (OPRL)	Percentatge de dones que empen equips adaptats de protecció individual i roba de treball amb perspectiva de gènere respecte del total que utilitzen roba de treball
	4.1.3. Adequació dels espais dels lavabos amb perspectiva de gènere	Direcció Serveis d'Edificació i Logística	Direcció Serveis RH (OPRL)	Definició dels criteris d'adequació amb perspectiva de gènere (Sí/No) Percentatge de lavabos adaptats amb perspectiva de gènere
	4.1.4. Actualitzar les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància	Direcció Serveis RH (OPRL)	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Actualització de les mesures (Sí/No)
	4.1.5. Reforçar la difusió de les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància	Direcció Serveis RH (OPRL)	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Nombre de notícies i comunicacions referides a les mesures de protecció de l'embaràs i la lactància fetes A partir d'una enquesta (al final del mandat): Percentatge de la plantilla que coneix les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància (distingint entre homes i dones)
	4.1.6. Adoptar les mesures necessàries per garantir que les avaluacions psicosocials es duen a terme amb perspectiva de gènere	Direcció Serveis RH (OPRL)		Equip de treball establert per analitzar les mesures necessàries (Sí/No) Mesures necessàries establertes (Sí/No)

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
4.1. Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere	4.1.7. Difondre els nous permisos relacionats amb la salut de les dones (permis d'incapacitat temporal per a dones amb menstruacions incapacitants secundàries i permis d'incapacitat temporal per a dones en cas d'avortament)*	Direcció Serveis RH (OPRL)	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	<p>Nombre d'accions de difusió referides als nous permisos relacionats amb la salut de les dones</p> <p>A partir d'una enquesta (al final del mandat):</p> <p>Percentatge de la plantilla que coneix els nous permisos relacionats amb la salut de les dones (distingint entre homes i dones)</p>
	4.2.1. Fer una enquesta sobre les ajudes econòmiques socials que permeti valorar la seva idoneïtat i la conveniència d'aplicar-ne de noves	Direcció Serveis RH (Serv. Rel. Col. i Suport Jurídic)	Servei de Planificació i Avaluació i Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social	<p>Percentatge de la plantilla que ha contestat l'enquesta sobre les ajudes econòmiques socials</p> <p>A partir de l'enquesta duta a terme:</p> <p>Valoració mitjana de la idoneïtat de les ajudes econòmiques socials</p> <p>Percentatge de noves ajudes identificades a l'enquesta que han estat implementades</p>
	4.2.2. Difondre la creació d'un espai reservat de lactància com a prova pilot en un dels edificis o recintes corporatius	Direcció Serveis d'Edificació i Logística	Direcció Serveis RH (OPRL)	<p>Habilitació de l'espai (Sí/No)</p> <p>Nombre de persones usuàries dels espais de lactància</p> <p>Nombre d'usos dels espais de lactància</p> <p>Valoració mitjana de l'espai reservat a la lactància</p>

*Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

EIX ESTRATÈGIC 5: ASSETJAMENT SEXUAL I VIOLÈNCIES MASCLISTES

Fomentar que la Diputació de Barcelona continuï sent un entorn laboral lliure de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
5.1. Sensibilitzar i informar el personal en matèria de prevenció i actuació entorn de les violències masclistes	5.1.1. Elaborar un protocol d'actuació per al personal del sexe femení de la corporació que pateix, fora de l'entorn laboral, casos de situacions de violència masclista	Direcció de RH [Oficina PRL]	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Execució del protocol (Sí/No) A partir d'una enquesta (al final del mandat): Percentatge de la plantilla que coneix el protocol d'actuació per als casos de violència masclista (distingint entre homes i dones)
	5.1.2. Elaborar una campanya de sensibilització enfront de la violència masclista centrada en les relacions de desigualtat entre dones i homes a la feina	Direcció de RH [Oficina PRL]	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Execució de la campanya de sensibilització enfront de la violència masclista (Sí/No) A partir d'una enquesta (sigui específica de la campanya, sigui al final del mandat): Percentatge de persones que coneixen la campanya de sensibilització enfront de la violència masclista (distingint entre homes i dones)
	5.1.3. Elaborar una guia sobre els drets, els permisos laborals i altres recursos destinats a les víctimes de violència masclista	Direcció de RH [Oficina PRL]	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Realització d'una guia sobre els drets, els permisos laborals i altres recursos destinats a les víctimes de violència masclista (Sí/No) A partir d'una enquesta (al final del mandat): Percentatge de la plantilla que coneix la guia sobre els drets, els permisos laborals i altres recursos destinats a les víctimes de violència masclista (distingint entre homes i dones)

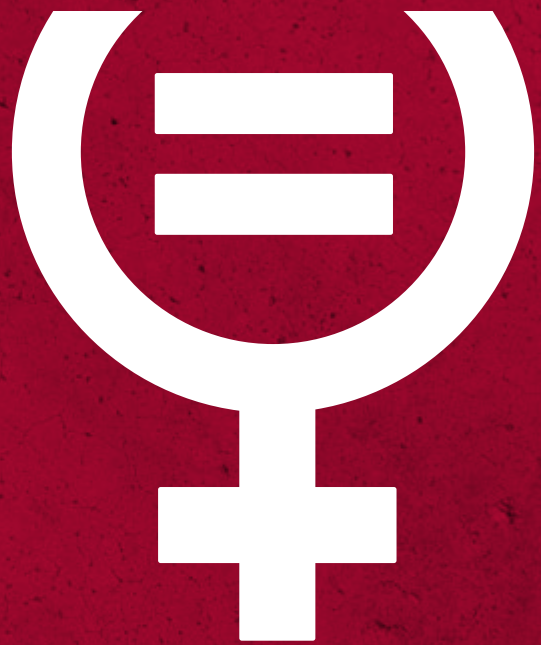
Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
5.1. Sensibilitzar i informar el personal en matèria de prevenció i actuació entorn de les violències masclistes	5.1.4. Promoure la realització de l'acció formativa del BAF «Introducció a la comunicació no violenta»	Direcció Serveis de Formació	Àrea de Feminismes i Igualtat	<p>Percentatge de la plantilla que ha fet l'acció formativa «Introducció a la comunicació no violenta» (desglossat per sexe i categories professionals)</p> <p>Valoració mitjana de l'acció formativa (desglossada per sexe, servei de procedència i categories professionals)</p>
	5.1.5. Donar continuïtat a accions de rebuig de les violències masclistes i els feminicidis als diferents canals de comunicació corporatius	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Àrea de Feminismes i Igualtat	Accions de rebuig de les violències masclistes i el feminicidi (S/No)
5.2. Enfortir les eines per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, al personal de la corporació	5.2. Actualitzar el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, segons la legislació vigent	Direcció de RH (Oficina PRL)	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	<p>Actualització del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere (Sí/No)</p> <p>A partir d'una enquesta (al final del mandat): percentatge de la plantilla que coneix el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere (distingint entre homes i dones)</p>

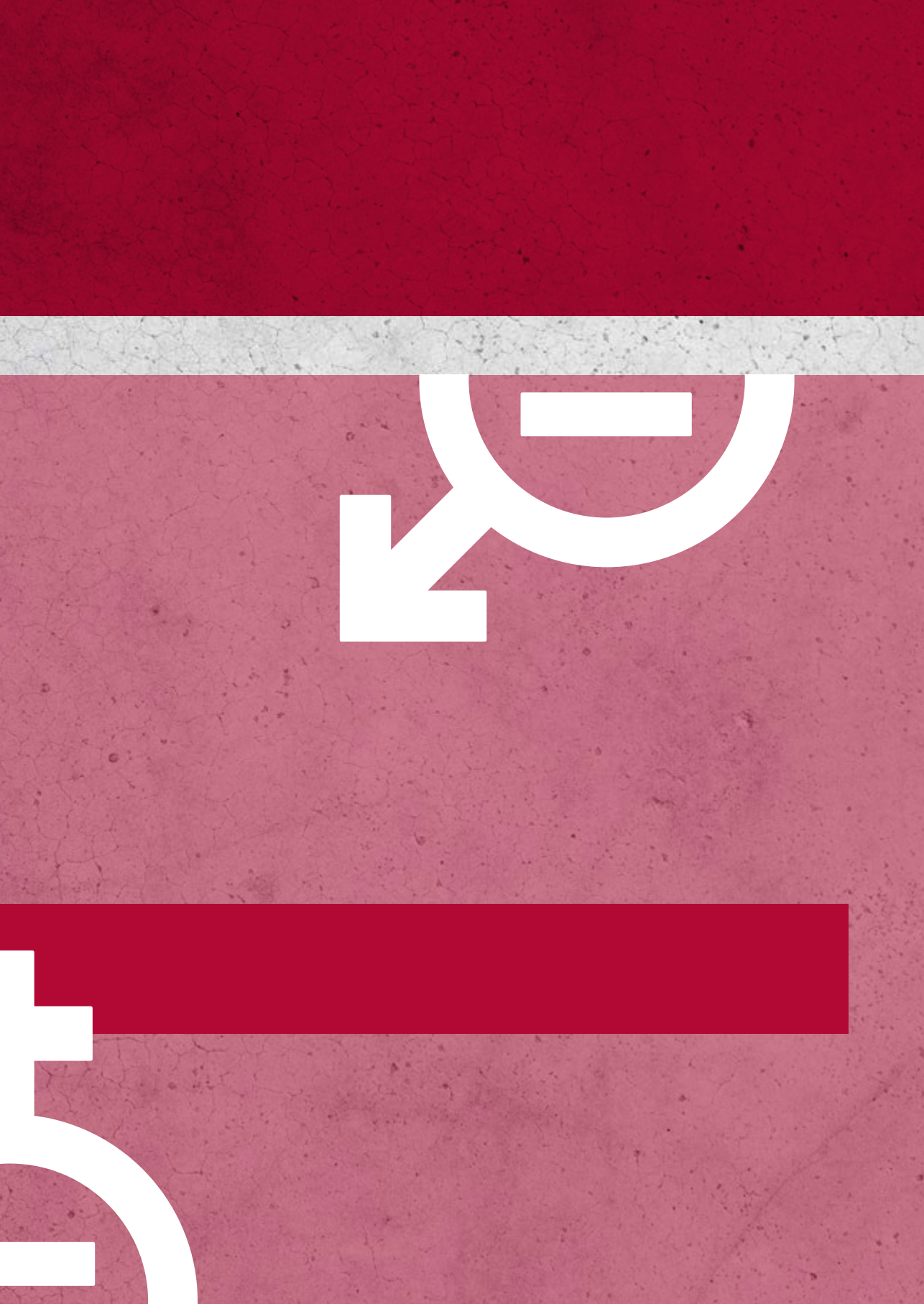
EIX ESTRATÈGIC 6: RETRIBUCIÓ

Eliminar qualsevol possible discriminació retributiva.

Objectius específics	Accions	Direcció o servei responsable	Direcció o servei col·laborador	Indicadors
6.1. Aprofundir en l'anàlisi del sistema retributiu de la Diputació de Barcelona amb perspectiva de gènere a l'efecte de reduir qualsevol possible discriminació retributiva	6.1.1. Dur a terme un estudi per diagnosticar els possibles biaixos retributius dels llocs de treball feminitzats detectats a la diagnosi	Direcció de RH [Serv. Administració de RH – Serv. Rel. Col. i Suport Jurídic]		Realització de l'estudi per diagnosticar els possibles biaixos (Sí/No)
	6.1.2. Dur a terme un estudi anual de les modificacions retributives de plantilla i RLT amb perspectiva de gènere	Direcció de RH		Realització de l'estudi anual de les modificacions retributives (Sí/No)
	6.1.3. Dur a terme un estudi d'auditoria retributiva amb perspectiva de gènere al personal de la corporació	Direcció de RH [Serv. Administració de RH]		Realització d'un estudi d'auditoria retributiva amb perspectiva de gènere (Sí/No)
	6.1.4. Publicar els estudis als canals de comunicació habituals	Direcció de RH	Subdirecció Imatge Corporativa i Promoció Institucional	Publicació al web del Pla d'igualtat de gènere a IntraDiba dels estudis 6.1.1, 6.1.2 i 6.1.3 (Sí/No)
	6.1.5 Valorar les possibles accions correctores que s'han d'adoptar segons els resultats obtinguts als estudis	Direcció de RH		Percentatge d'accions correctores adoptades, sobre el total d'accions identificades als estudis 6.1.1, 6.1.2 i 6.1.3







PRESSUPOST

Les accions que es recullen en aquest pla es desenvolupen principalment amb els recursos corporatius propis i, per tant, el cost que tenen es deriva de la dedicació del personal corporatiu i de les partides pressupostàries assignades a cada gerència o a cada servei per al desenvolupament de les seves tasques.

No obstant això, no es descarta el supòsit de sol·licitar algun servei extern per dur a terme determinades accions que es puguin veure afavorides per la utilització de recursos externs.





SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per al bon desenvolupament del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona és indispensable crear mecanismes d'implementació, de seguiment i d'avaluació.

El seguiment s'ha de fer regularment de manera programada i s'ha de facilitar informació sobre les possibles necessitats o dificultats sorgides en l'execució de les diferents accions. Consisteix en un procés constant d'observació i anàlisi del desenvolupament dels seus objectius i les seves accions. Això permet saber el grau de compliment del pla d'actuació, i també les fortaleses i les dificultats de la posada en marxa de les accions, amb la qual cosa es poden fer els ajustaments de les accions i dels processos de treball, si és necessari. També permet identificar necessitats noves que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la corporació, d'acord amb el compromís adquirit.

Per dur a terme el desenvolupament i el seguiment del pla es combinen tres eines:

1. **Recollida d'informació** per part de les diferents gerències o els diferents serveis.
2. Reunions de la Comissió del Pla d'igualtat de gènere, que es constitueix en la **Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat de gènere**. Entre altres funcions, li correspon elaborar un informe anual de la implementació per poder fer, si cal, propostes d'adequació de les accions i els indicadors establerts o, si és el cas, la incorporació d'indicadors nous, en funció de la situació existent, i una avaluació final del II Pla d'igualtat de gènere quan deixi de ser vigent.

La Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat de gènere també és l'òrgan que té el coneixement i la potestat de resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació d'aquest pla d'igualtat de gènere.⁶

3. **Canals de comunicació** amb la plantilla de la corporació per donar a conèixer periòdicament el grau d'implementació del pla i la seva planificació.

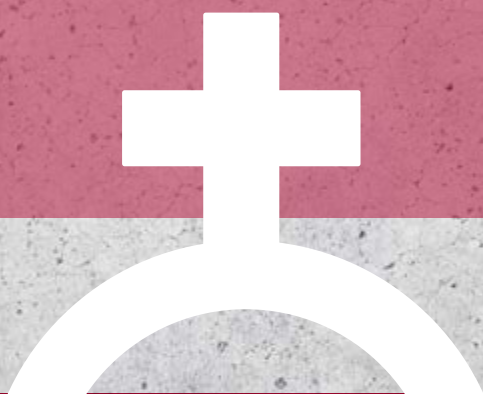
⁶ En cas que la resolució de conflictes sigui de caràcter jurídic, es poden sol·licitar informes jurídics no vinculants, emesos pel Servei Jurídic de la Diputació de Barcelona o per organitzacions externes amb coneixement específic sobre la matèria, si és necessari.

La Comissió de Seguiment s'ha de reunir en una sessió ordinària com a mínim tres cops a l'any, i de manera extraordinària en cas que sigui necessari. S'han de recollir en una acta els temes tractats a les reunions, i també els documents presentats.

Finalitzat el període de vigència del pla, també s'haurà d'elaborar una avaluació final que servirà per conèixer els avenços aconseguits en matèria d'igualtat, i per detectar els aspectes que establiran les bases per definir els objectius i les accions del III Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona.







CALENDARI DE LES ACTUACIONS

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona																
	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 1: cultura i política d'igualtat de gènere																
1.1. Sensibilitzar el personal sobre la igualtat de gènere.																
1.1.1. Elaborar una declaració explícita sobre la igualtat entre dones i homes en el si de l'organització.																
1.1.2. Visibilitzar, mitjançant fórmules comunicatives potencialment efectives, els documents i les accions rellevants del II Pla de gènere entre tot el personal de la corporació.																
1.1.3. Actualitzar el web del Pla d'igualtat de gènere a IntraDiba, amb tota la informació referent al pla (acords de la Comissió, diagnosi, seguiment, etc.) amb un llenguatge inclusiu lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme.																
1.1.4. Dissenyar un pla de formació específic d'igualtat de gènere per a tota la plantilla, els càrrecs electes, la Junta de Personal i la representació sindical.																
1.1.5. Implantar un pla de formació específic d'igualtat de gènere per a tota la plantilla, els càrrecs electes, la Junta de Personal i la representació sindical.																
1.2. Dotar dels recursos necessaris per al desplegament i la supervisió del II Pla d'igualtat de gènere.																
1.2.1. Incloure en cada pressupost anual les partides de despesa que puguin derivar-se de les actuacions previstes al pla.																
1.2.2. Crear la figura d'una persona tècnica agent d'igualtat de gènere adscrita a la Direcció de RH que vetlli per implementar el pla i impulsi la incorporació de la perspectiva de gènere a la corporació en tot el que pertoqui a aquesta direcció.																
1.3. Fomentar la transversalitat de gènere a la corporació.																
1.3.1. Protocol·litzar la figura de la persona referent d'igualtat de gènere (perfils, objectius, formació, accions, funcions, tasques, etc.).																
1.3.2. Promoure clàusules socials sobre igualtat de gènere a la contractació pública.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 1: cultura i política d'igualtat de gènere																
1.3.3. Garantir la paritat de sexe entre les persones ponents dels actes institucionals que organitza la corporació, per complir el criteri de composició equilibrada definit a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.*																
1.4. Consolidar i fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexistes.																
1.4.1. Actualitzar el llibre d'estil de la Diputació de Barcelona des d'una perspectiva de gènere inclusiva, lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme, i que sigui vinculant.																
1.4.2. Formar sobre l'ús d'un llenguatge (oral, escrit i visual) inclusiu, lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme a tota la plantilla, i especialment al personal vinculat a la Unitat Lingüística.																
1.4.3. Actualitzar la imatge i la comunicació internes: web DIBA, IntraDiba, cartells, butlletins, etc., tot introduint un llenguatge inclusiu lliure de masclismes, sexismes i androcentrisme.																
1.4.4. Assignar, a cada servei/gerència, una persona responsable de vetllar per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusius, lliures de masclismes, sexismes i androcentrisme.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 2: selecció, promoció i provisió																
2.1. Augmentar l'equilibri entre ambdós sexes a les gerències o els serveis en què s'hagi detectat segregació horitzontal.																
2.1.1. Adoptar clàusules de desempat o altres mesures d'acció positiva a les gerències o els serveis amb una infrarepresentació de les dones, segons la normativa vigent aplicable.																
2.1.2. Difondre les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball amb menys representació femenina en canals addicionals de difusió que comportin més divulgació sobre les dones.																
2.1.3. Donar cobertura als llocs de treball que restin vacants a conseqüència del fet que la persona que l'ocupa gaudeixi d'algun permís, alguna excedència o una altra situació d'absència justificada, o fruit d'una situació de baixa per incapacitat temporal, especialment als col·lectius feminitzats, tenint en compte les necessitats manifestades pel servei on resti adscrit el lloc de treball.																
2.2. Augmentar la representativitat de les dones als llocs de treball les funcions dels quals comportin l'exercici de responsabilitat o comandament.																
2.2.1. Dur a terme accions formatives sobre l'empoderament a dones per promoure'n la presència en llocs directius i de comandament.																
2.2.2. Incorporar mesures d'acció positiva als processos selectius de promoció a les gerències o els serveis en què hi hagi infrarepresentació de les dones, de conformitat amb el marc jurídic actual.																
2.2.3. Per als llocs de treball les funcions dels quals comportin l'exercici de responsabilitat o comandament, acreditar obligatòriament la realització de la formació obligatòria sobre igualtat de gènere que fixi la incorporació o el compromís de realitzar-la en el termini màxim de tres mesos des del nomenament.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 3: usos del temps, cures i corresponsabilitat																
3.1. Fomentar l'ús de les mesures de conciliació, especialment per part dels empleats homes de la Diputació de Barcelona.																
3.1.1. Actualitzar la guia sobre usos del temps, cures i corresponsabilitat de la Diputació de Barcelona.																
3.1.2. Fer un estudi sobre la jornada laboral i la conciliació tenint en compte les noves directives europees sobre la matèria pendents d'incorporar a l'ordenament jurídic.																
3.1.3. Fer diversos tallers sobre conciliació, corresponsabilitat i cures adreçades a direccions i serveis concrets de la corporació, adaptant-los a les seves casuístiques.																
3.1.4. Fer un estudi sobre noves fórmules de jornada de treball i conciliació dels col·lectius presencials.																
3.1.5. Fer una campanya de divulgació dirigida principalment als empleats homes de la corporació.																
3.1.6. Analitzar la disponibilitat d'espais corporatius que es puguin adaptar com a punt d'acollida [centre de dia o escola bressol].																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 4: salut i condicions de treball																
4.1. Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere.																
4.1.1. Dur a terme accions de sensibilització, al personal de la corporació, sobre la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones i els homes.																
4.1.2. Distribuir equips de protecció individual i roba de treball amb perspectiva de gènere que s'adaptin ergonòmicament a les característiques físiques de les dones.																
4.1.3. Adequació dels espais dels lavabos amb perspectiva de gènere.																
4.1.4. Actualitzar les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància.																
4.1.5. Reforçar la difusió de les mesures de protecció durant l'embaràs i la lactància.																
4.1.6. Adoptar les mesures necessàries per garantir que les avaluacions psicosocials es duen a terme amb perspectiva de gènere.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 4: salut i condicions de treball																
4.1. Fomentar que les mesures de protecció de la salut tinguin en compte la perspectiva de gènere.																
4.1.7. Difondre els nous permisos relacionats amb la salut de les dones (permís d'incapacitat temporal per a dones amb menstruacions incapacitants secundàries i permís d'incapacitat temporal per a dones en cas d'avortament).*																
4.2. Valorar la idoneïtat de les iniciatives de les mesures socials tenint en compte la perspectiva de gènere.																
4.2.1. Fer una enquesta sobre les ajudes econòmiques socials que permeti valorar la seva idoneïtat i la conveniència d'aplicar-ne de noves.																
4.2.2. Difondre la creació d'un espai reservat de lactància com a prova pilot en un dels edificis o recintes corporatius.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

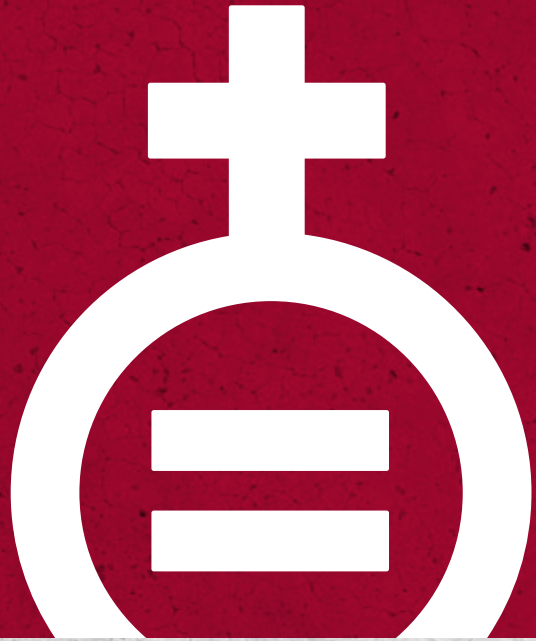
	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 5: assetjament sexual i violències masclistes																
5.1. Sensibilitzar i informar el personal en matèria de prevenció i actuació entorn de les violències masclistes.																
5.1.1. Elaborar un protocol d'actuació per al personal del sexe femení de la corporació que pateix, fora de l'entorn laboral, casos de situacions de violència masclista.																
5.1.2. Elaborar una campanya de sensibilització enfront de la violència masclista centrada en les relacions de desigualtat entre dones i homes a la feina.																
5.1.3. Elaborar una guia sobre els drets, els permisos laborals i altres recursos destinats a les víctimes de violència masclista.																
5.1.4. Promoure la realització de l'acció formativa del BAF «Introducció a la comunicació no violenta».																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 5: assetjament sexual i violències masclistes																
5.1. Sensibilitzar i informar el personal en matèria de prevenció i actuació entorn de les violències masclistes.																
5.1.5. Donar continuïtat a accions de rebuig de les violències masclistes i els feminicidis als diferents canals de comunicació corporatius.																
5.2. Enfortir les eines per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, al personal de la corporació.																
5.2.1. Actualitzar el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, segons la legislació vigent.																

Calendari de les accions del II Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona

	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Eix estratègic 6: retribució																
6.1. Aprofundir en l'anàlisi del sistema retributiu de la Diputació de Barcelona amb perspectiva de gènere a l'efecte de reduir qualsevol possible discriminació retributiva.																
6.1.1. Dur a terme un estudi per diagnosticar els possibles biaixos retributius dels llocs de treball feminitzats detectats a la diagnosi.																
6.1.2. Dur a terme un estudi anual de les modificacions retributives de plantilla i RLT amb perspectiva de gènere.																
6.1.3. Dur a terme un estudi d'auditoria retributiva amb perspectiva de gènere al personal de la corporació.																
6.1.4. Publicar els estudis als canals de comunicació habituals.																
6.1.5. Valorar les possibles accions correctores que s'han d'adoptar segons els resultats obtinguts als estudis.																





PUBLICACIÓ I REGISTRE DEL PLA

La inscripció dels plans d'igualtat de gènere en un registre és obligatòria, amb independència de quina sigui la seva naturalesa o el seu origen. Aquesta inscripció al registre ha de permetre l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat. Així, sota aquesta premissa, el II Pla d'igualtat de gènere s'ha d'enregistrar, tal com estableix la Resolució, de 16 de març de 2023.

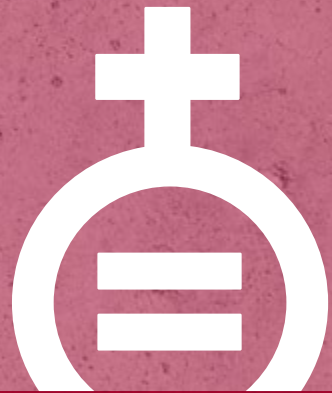
El registre conté els documents de suport dels plans i els protocols que ja han estat aprovats per les seves respectives administracions, cosa que permet agrupar en un sol espai tots els documents adoptats en aquesta matèria, a l'efecte de facilitar a la ciutadania accedir a aquests documents i conèixer-los.

En aquest registre de plans d'igualtat s'hi incorporen:

- a) Els plans d'igualtat de les administracions públiques (estatal, autonòmica i local), i també els organismes públics que tenen la consideració d'administració pública o que hi estan integrats i tenen un pla d'igualtat propi.
- b) Els protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe del mateix àmbit.

Posteriorment, s'ha de publicar a la pàgina web del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública [<https://funcionpublica.hacienda.gob.es>] i al portal www.administracion.gob.es.

Per i facilitar l'accés als plans al públic en general per qualsevol mitjà que es consideri pertinent, i per incrementar aquest accés, s'inclou també la publicació del II Pla d'igualtat de gènere de la corporació a la pàgina web de la Diputació de Barcelona, i a la intranet corporativa IntraDiba.



GLOSSARI

Acció positiva: conjunt de mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i en garanteix la presència.

Androcentrisme: conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són les que situen l'element masculí com a prototip, i l'entenen com un referent que cal imitar i l'experiència del qual s'interpreta com a universal, fet que menysprea i oculta les experiències de les dones.

Assetjament sexual: comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que té el propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Auditoria retributiva: auditoria que té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre les dones i els homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que poden produir-se a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu esmentat.

Composició equilibrada: presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 %.

Conciliació de la vida personal i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat: distribució equitativa i funcional del desenvolupament de les tasques domèstiques, de cura, d'educació i de feina remunerada.

Democràcia paritària: forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quo-

tes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.

Desagregació de dades per sexe: mitjà per saber quina és la posició de les dones i els homes en tots els espais gràcies a la recollida i el desglossament de dades i d'informació estadística per sexe. Això permet fer una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere, i visibilitzar la discriminació.

Discriminació: tracte desigual i desfavorable que una persona rep pel fet de pertànyer a un grup concret, i no per les seves capacitats individuals.

Discriminació directa: tracte desigual o d'inferioritat envers les persones per motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i l'internacional, per exemple, segons el sexe.

Discriminació indirecta: aplicació de criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o un grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o altres.

Divisió sexual del treball: repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones, i que es valoren d'una manera desigual en la societat.

Empoderament: concepte que té una dimensió doble, una d'individual de recuperació de la dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents als llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder.

Equitat de gènere: distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre les dones i els homes a la societat.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a les dones i els homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere: condició de ser iguals, homes i dones, en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, les aspiracions i les necessitats de les dones i els homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de tracte entre dones i homes: condició de ser iguals, dones i homes, en els àmbits laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere: mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, i també els canvis que es produeixen en tots dos grups al llarg del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcialment una realitat, i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Llenguatge inclusiu: emissió de missatges que no atempten contra la dignitat de les dones o els homes i que fomenten les comunicacions no discriminatòries i el llenguatge no sexista en qualsevol àmbit organitzacional. L'objectiu més general de la comunicació inclusiva és donar rellevància a la presència de tots dos sexes als diferents missatges emesos, i evitar també fer servir imatges que puguin afectar la dignitat de les dones o els homes o que transmetin estereotips sexistes.

Masclisme: actitud o conducta de superioritat dels homes sobre les dones.

Micromasclisme: comportaments, actituds i comentaris verbals fets en l'àmbit de la vida quotidiana que contribueixen a fer persistir les violències masclistes a causa de la seva alta incidència i la seva baixa identificació.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o en un àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar les dones i els homes en les seves dimensions biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per solucionar les desigualtats.

Rols de gènere: papers, funcions, activitats i responsabilitats que s'atribueixen com a pròpies i diferenciades entre dones i homes.

Segregació horitzontal de l'ocupació: distribució no uniforme dels homes i les dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors, i que són, en bona part, una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació: distribució no uniforme dels homes i les dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat.

Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una em-

presa o una organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Terra enganxós: concepte emparentat amb el fenomen del sostre de vidre que es refereix a les obligacions que, des de l'àmbit domèstic, s'imposen a les dones. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar arriba a ser un esforç físic i emocional considerable i una font de conflictes per a les dones.

Transversalitat de gènere: de l'anglès *gendermainstreaming*, estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i totes les actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i totes les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

==

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

[2024-2027]

**Àrea de Recursos Humans, Hisenda
i Serveis Interns**

Direcció dels Serveis de Recursos Humans
Minerva 4

08006 Barcelona

Tel. 934 022 226

ds.recursosh@diba.cat

www.diba.cat

